

**Вороніна В. Л.**

кандидат економічних наук, доцент

Полтавський державний аграрний університет

## **ВПЛИВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РЕЗУЛЬТАТИ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

В статті обґрунтовано актуальність дослідження трудового потенціалу підприємства як рушійної сили інноваційного розвитку підприємства. Методологічною основою дослідження стали системний та процесний підходи до дослідження проблеми формування та управління трудовим потенціалом та його впливу на результати інноваційної діяльності підприємства. Трудовий потенціал розглядається автором, як наявні та прогнозовані у майбутньому трудові можливості країни, регіону, підприємства чи співробітника; сукупність демографічних, соціальних, духовних, інтелектуальних та інших характеристик працездатного населення чи окремого працівника, які можуть бути втілені у процесі праці. Запропоновано алгоритм оптимізації процесу прийняття управлінських рішень щодо вдосконалення трудового потенціалу. Подано ряд практично цінних заходів щодо підвищення рівня виробітку на одного робітника. Адаптовано модель множинної регресії середньорічної продуктивності праці до існуючих економічних умов, за допомогою яких можна оптимізувати процедуру прийняття управлінських рішень у сфері роботи з персоналом інноваційного підприємства.

**Ключові слова:** інновації, інноваційна діяльність, інноваційний розвиток, персонал, підприємство, трудовий потенціал.

**Voronina Viktoriia**

Poltava State Agrarian University

## **INFLUENCE OF LABOR POTENTIAL ON THE RESULTS OF INNOVATIVE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE**

The article substantiates the relevance of the enterprise labor potential study as a driving force for the innovative development of the enterprise. The methodological basis of the research was the system and process approaches to the study of the problem of formation and management of labor potential and its influence on the results of innovative activity of the enterprise. Labor potential is considered by the author as the existing and projected labor capabilities of a country, region, enterprise, or employee; a set of demographic, social, spiritual, intellectual, and other characteristics of the working population or an individual employee, which can be embodied in the process of work. It is proved that the labor potential affects the innovative development of the enterprise, providing conditions for creating opportunities for the progress of innovations in various spheres of its activity and their further implementation; accelerating the transformation of novation into innovation, etc. Taking into account the influence of labor potential on the results of innovative development of economic entities, the latter is presented as a process of generation and further implementation of innovations at the enterprise, aimed at ensuring the most rational use of its labor potential through the optimal combination of such components as intellectual, educational, economic, professional and qualifying. The model of multiple regression of the average annual labor productivity of one employee of the enterprise is built, which makes it possible to pass more effectively each stage of the development of managerial decisions in the field of work with personnel. The assessment of the influence of indicators of the labor potential state on the results of innovative activity of the enterprise confirms the dependence of the average annual output per employee on the quality indicators of the labor potential state. An algorithm for optimizing the process of making managerial decisions to improve labor potential is proposed. The model of multiple regression of average annual labor productivity is adapted to the existing economic conditions, through which it is possible to optimize the procedure for making

managerial decisions in the field of work with the personnel of an innovative enterprise. It is noted that all of the above will contribute to the achievement of the goal and implementation of the strategic objectives of the enterprise.

**Keywords:** innovations, innovative activity, innovative development, personnel, enterprise, labor potential

**Постановка проблеми.** Актуальність теми дослідження обумовлена необхідністю оптимізації роботи підприємств України за рахунок управління їх трудовим потенціалом з врахуванням інноваційної складової та регіональних особливостей. Адже, за умов становлення ринкових відносин в Україні та глобального інноваційного розвитку зарубіжних країн, соціально-економічний розвиток підприємств всіх галузей національного господарства неможливий без розвитку науки і техніки, впровадження інноваційних механізмів управління, модернізації та удосконалення виробництва, підвищення рівня інтелектуального потенціалу працівників.

Очевидним є те, 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 та 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 та невідповідність трудового персоналу працювати в сучасних умовах.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дана тематика досліджується багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Значну увагу питанням інноваційної діяльності підприємств приділено у працях таких вчених-економістів як: Гнатенко І., Орлова-Курилова О., Штулер І., Сержанов В., Рубежанська В. [1], Чжан Х., Велтрі А., Кальво-Амодіо Дж., Хаапала К. [2], Алексєєнко В., Середіна Н., Косайнова В. [3] та ін.

Так, Чжан Х., Велтрі А. та ін. [2] визначають нову економіку як економіку, пов'язану з інтенсивним впровадженням інновацій та нових способів ведення бізнесу, що впливають на зростання продуктивності праці.

Для інноваційної економіки характерним є певний поведінковий тип. Алексєєнко В., Середіна Н., Косайнова В. вважають, що інноваційна економіка можлива лише за побудову науковості нового типу [3]. Брочкова К. та ін. зазначають, що інноваційна економіка – це динамічна економіка, яка здатна швидко та гнучко адаптуватися до мінливих внутрішніх та зовнішніх умов [4]. Зазначеними авторами визначено роль інновацій як провідного фактору економічного зростання, розроблено понятійний апарат, виявлено основні причинно-наслідкові зв'язки у цій сфері діяльності.

Проблеми трудового потенціалу також знаходяться в центрі уваги багатьох вчених. Автором статті проаналізовано найбільш значні дослідницькі підходи до вивчення впливу трудового потенціалу на результати інноваційної діяльності підприємства. Так, теоретико-методологічні засади та практичні аспекти формування, розвитку і використання трудового потенціалу досліджували: Зось-Кіор М., Семенюта М. [5], Маркіна І. [6], Бившева Л., Кондратенко О., Желдак С., Коваленченко А. [7] та ін. Визначення структури трудового потенціалу, оцінку його використання в процесі трудової діяльності висвітлили у своїх працях такі вітчизняні вчені, як: Галич О., Вакуленко Ю., Терещенко І., Крутько Т. [8], Гринкевич С., Брух О., Когут М. [9] та ін.

Підходи науковців при дослідженні залежності між станом трудового потенціалу та результатами діяльності підприємства базуються, в більшості, на використанні в якості результуючого фактору одного з фінансових показників, жоден з яких, на нашу думку, не відображає повною мірою внесок персоналу в ефективність функціонування. Таким чином, застосування науково-методичного інструментарію для прогнозування раціональності прийняття управлінських рішень потребує подальшого розвитку. Саме тому, основною метою підприємств на сьогодні є визначення тенденцій впливу показників трудового потенціалу на результати діяльності, в т.ч. інноваційної.

**Формування цілей статті.** Метою даної статті є обґрунтування безпосереднього впливу трудового потенціалу на результати інноваційної діяльності господарюючого суб'єкта з подальшою розробкою адаптаційних заходів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективність функціонування підприємства як складової соціально-економічної системи залежить від екзогенних та ендогенних факторів впливу [10]. Основний показник внутрішніх (ендогенних) факторів – трудового потенціалу підприємства – характеризується показниками кількісного складу, показниками ефективності використання персоналу, показниками ефективності використання робочого часу, показниками руху та структури персоналу. Ці показники безпосередньо впливають на результати функціонування підприємства, оскільки всі виробничі та невиробничі процеси на підприємстві контролюються та виконуються безпосередніми носіями трудового потенціалу – працівниками різних категорій. Саме тому виникає необхідність розробки інструментарію по визначенню ефективності інвестування в умови праці, які покращують людський фактор виробництва, що, в свою чергу, дозволить оптимізувати процес прийняття раціональних управлінських рішень.

До зовнішніх (екзогенних) чинників відносять кон'юнктуру ринку, зміни в його структурі, НДДКР, державну господарську політику, і навіть тарифні угоди. Ці показники безпосередньо суттєво впливають на ринки збуту виробленої продукції, що, своєю чергою, спричиняє зміни у розмірах одержуваного прибутку.

Ендогенні та екзогенні чинники взаємопов'язані, адже зміни в організації є наслідком змін, які відбуваються у світі. Джерела цих змін можуть бути як у самій організації, так і у зовнішньому середовищі. Держава ухвалює нові закони, які зобов'язана виконувати кожна організація. Нові технології вимагають переходу на випуск нових видів продукції, а це, в свою чергу, може спричинити необхідність нової організаційної структури, перекваліфікації

персоналу тощо. У зв'язку з впливом інновацій на потенціал персоналу постає питання щодо його якості.

Вважаємо, що вплив показників трудового потенціалу на результати діяльності підприємства доцільно досліджувати за допомогою методів багатовимірного статистичного аналізу, а саме кореляційно-регресійного аналізу. Кореляційний аналіз дозволяє статистично порівнювати показники та дозволяє досліджувати тісноту їхнього взаємозв'язку. Це сприяє виключенню з наступних досліджень взаємопов'язаних даних та допомагає, таким чином, об'єктивно побудувати множинну регресійну залежність.

Позитивним моментом використання регресійного аналізу при дослідженні економічних явищ і процесів, насамперед, є можливість встановлення тенденцій зовнішнього та внутрішнього середовища, що їм притаманні, взаємозв'язків показників їх стану та розвитку. Тобто регресійний аналіз пропонує інструментарій для визначення факторів, що безпосередньо впливають на досліджувані явища.

Трудовий потенціал – наявні та прогнозовані у майбутньому трудові можливості країни, регіону, підприємства чи співробітника; сукупність демографічних, соціальних, духовних, інтелектуальних та інших характеристик працездатного населення чи окремого працівника, які можуть бути втілені у процесі праці.

Для вимірювання якості трудового потенціалу науковці [10, 11, 12] виділяють такі групи параметрів:

- соціально-демографічні (стаття, вік, рівень освіти, стан здоров'я, сімейний стан);
- виробничо-кваліфікаційні (професійна підготовка, навички, стаж роботи);
- психологічні (особистісні характеристики, творчий потенціал, ставлення до праці).

При визначенні сутності та показників оцінки рівня та ефективності використання трудового потенціалу необхідно, на нашу думку, виділити такі

положення:

1. Сутність трудового потенціалу визначається показником та методами оцінки його рівня.

2. Трудовий потенціал є елементом виробничого потенціалу.

3. Виділяти три рівні оцінки трудового потенціалу: потенціал людини; потенціал підприємства (галузі); потенціал товариства (регіону).

4. Рівень трудового потенціалу має визначатися наступними факторами: професійною підготовкою, фізичним здоров'ям, соціально-демографічним складом населення, його інтелектуально-культурним рівнем; мотивацією праці, суспільною напруженістю праці та ін. По суті, якісну оцінку можна звести до виявлення факторів продуктивної сили праці (інтенсивні чинники).

5. Трудовий потенціал має сприйматися як громадська соціально-економічна категорія (трудовий менталітет).

6. В результаті виробничого використання потенційний рівень праці має перетворюватися на реальний його рівень.

Що стосується підприємства, трудовий потенціал є граничною величиною можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов [13, 14].

Трудовий потенціал підприємства як система завжди більше суми складових її частин – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників. Вже саме об'єднання працівників у єдиний та планомірно організований процес праці породжує ефект колективної праці, який перевищує суму сил працівників, які діють індивідуально.

Таким чином, якщо сукупність фізичних та духовних здібностей людини є основою трудового потенціалу особистості, то продуктивна сила, що виникає завдяки спільній діяльності різних індивідів становить основу трудового потенціалу колективу підприємства. При цьому необхідно враховувати, що трудові колективи мають різні потенціали в залежності від територіального розташування підприємства, галузевої приналежності, розмірів виробництва,

статеві-віковій структури та ін. Крім того, кожне підприємство має свої особливості формування колективу, трудові традиції, взаємини між працівниками.

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних, професійних та інших характеристик груп працівників та відносин між ними [7, 15].

При діагностичному підході аналізу та діагностики впливу трудового потенціалу на інноваційну діяльність підприємства проводиться за обмеженим колом параметрів, оскільки це пов'язано з обмеженням по термінах, відсутністю фахівців, які здатні проводити системний аналіз, з недоступністю необхідної інформації як щодо власного підприємства, так і щодо конкурентів. Тут, в якості діагностованого елемента виступають «кадри». За станом цього елемента можна діагностувати стан системи інноватора загалом. Діагностуються вхідні та вихідні параметри. До вхідних параметрів можна віднести: чисельність працюючих; кількість фахівців, які мають вчену ступінь; витрати на заробітну плату тощо. До вихідних параметрів віднесемо: тривалість виконання робіт; рівень та якість продукції, послуг, проектів; витрати на виконання робіт; звільнення та переміщення співробітників; об'єм виконання робіт тощо.

Як діагностичні параметри, можна використовувати інтегральні параметри ефективності використання ресурсів: відношення вхідних параметрів до вихідних (наприклад, продуктивність праці, собівартість продукції). Всі інтегральні показники – відносні.

Одним із результуючих трудових показників діяльності всього підприємства є показник середньорічного вироблення продукції на одного працівника. На нього впливають рівень часової продуктивності праці та ефективність використання робочого часу.

Середньорічне вироблення продукції на одного працівника можна розглядати як показник ефективності діяльності підприємства, що дозволяє



оцінити внесок персоналу підприємства в загальний результат його діяльності. Визначення ефективності функціонування полягає у зіставленні результатів (або ресурсів) з витратами, що забезпечили цей результат. Загальноприйнятими показниками, що характеризують успішність функціонування підприємства, є рентабельність, розмір чистого прибутку, вартісна оцінка торгової марки чи бренду, рівень інвестиційної привабливості, показники ефективності використання різних видів ресурсів підприємства: трудових, фінансових, матеріальних та ін. Проте, жоден з них не дозволяє оцінити розмір вкладу в результати роботи підприємства, зробленого його працівниками.

Модель множинної регресії середньорічної продуктивності праці одного працівника підприємства можна представити в наступному вигляді:

$$Y = X1 * X2 * X3 * X4,$$

де:  $X1$  – питома вага робітників у загальній середньообліковій чисельності промислово – виробничого персоналу;

$X2$  – середньорічна тривалість днів, відпрацьованих одним працівником;

$X3$  – середньорічна тривалість робочого дня;

$X4$  – середньогодинний виробіток одного працівника.

Побудована регресійна модель може використовуватися у практичній діяльності промислових підприємств, оскільки дозволяє більш ефективно проходити кожен етап розробки управлінських рішень у сфері роботи з персоналом – підготовку, прийняття та реалізацію (рис. 1).

У Блоці 1 формується коло альтернативних варіантів вирішення проблеми. Рішення пропонуються після ретельного дослідження факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, наявності фінансових, трудових, інформаційних, технічних та технологічних ресурсів. На цьому етапі регресійна модель дозволить спрогнозувати можливу віддачу вкладених коштів та оцінити розмір підвищення обсягу виробництва внаслідок впровадження розроблених інноваційних заходів щодо підвищення

трудового потенціалу.

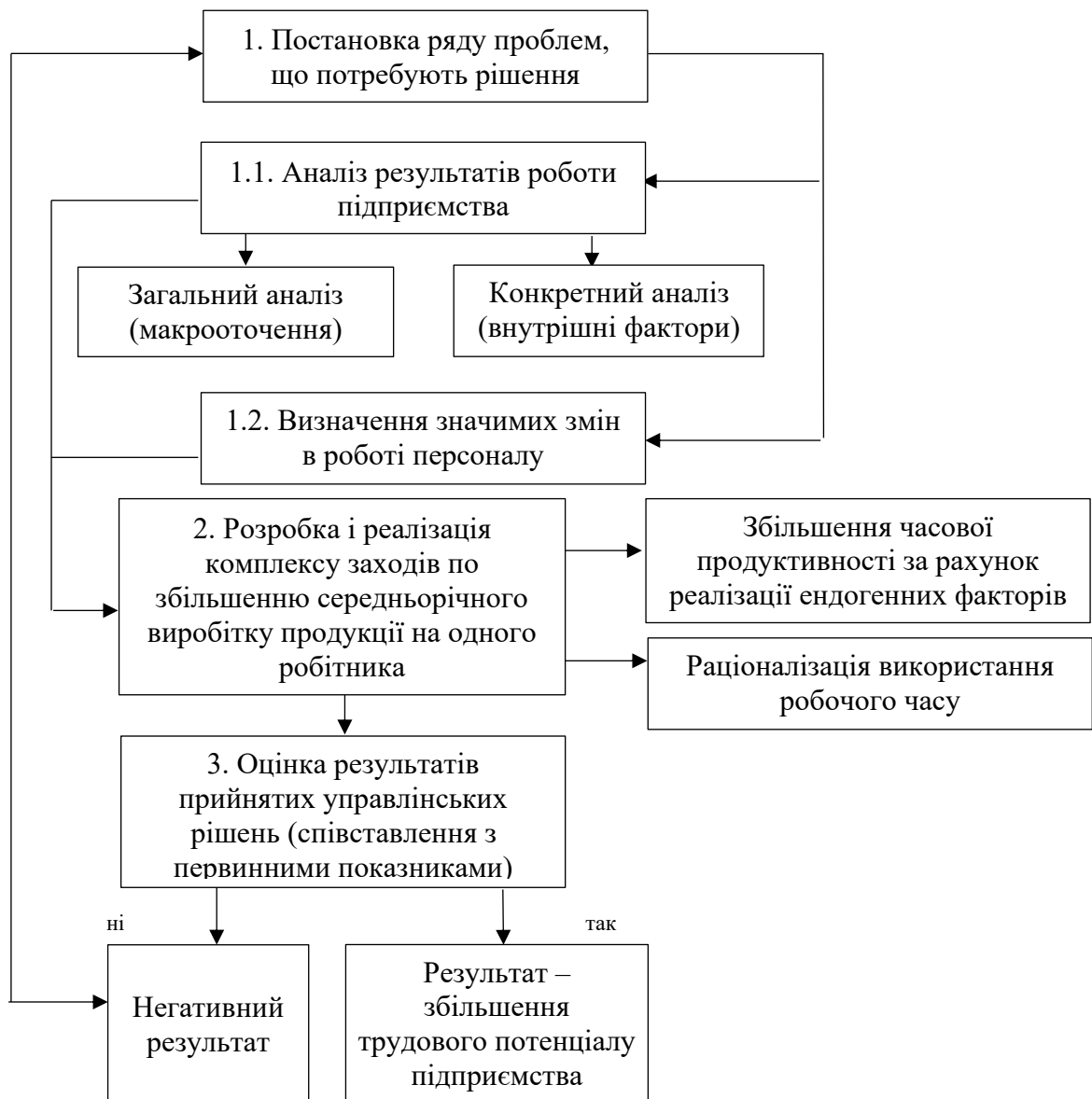


Рис. 1. Алгоритм оптимізації процесу управлінських рішень

Блок 2 передбачає розробку та реалізацію комплексу заходів щодо підвищення середньорічного виробництва на одного працівника, спираючись на вибрані альтернативи.

У блоці 3 здійснюється оцінка результатів управлінських рішень щодо підвищення рівня показників ефективності використання трудового потенціалу підприємства.

При отриманні незадовільного результату в ході зіставлення

розрахункових показників з первинними, необхідно здійснити повернення до Блоку 1 та відновити аналогічну роботу.

Заходи щодо підвищення рівня середньорічного виробітку на одного працівника в залежності від категорій, цілей, прагнень, переваг та показників, що впливають на продуктивність праці, можна розділити за такими напрямками:

- сприяння зниженню плинності кадрів;
- залучення персоналу до саморозвитку, як за інтелектуальним, так і фізичним напрямом;
- підтримка відповідного рівня трудової дисципліни.

Пропонуємо виділити найефективніші рекомендації щодо зменшення плинності кадрів на інноваційному підприємстві:

- доцільність складання плану розвитку компетенцій працівника, відповідних посаді;
- формування необхідних компетенцій у різних сферах: планування, комунікацій, управління людськими ресурсами тощо;
- облік особистих якостей – емоційних характеристик, креативності та інноваційних світоглядів;
- існуючі навички працівників важливі, але більш значущими є перспективи їх розвитку та вдосконалення.

Заходи щодо підвищення продуктивності праці персоналу з урахуванням нестабільності економічного та політичного стану країни, необхідно, на нашу думку, проводити за наступними методами (табл. 1):

Таблиця 1.

Зведена характеристика заходів щодо підвищення продуктивності праці

| Заходи                                   | Характеристика заходів                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Помірна ротація персоналу                | Проведення перехресного навчання дозволить працівникам:<br>1) отримувати нові знання та навички;<br>2) вивчити технологічні процеси;<br>3) краще розібратися у діяльності структурного підрозділу, а також бізнес-процесів, які в ньому відбуваються |
| Планомірне проведення тематичних форумів | Проведення форумів з актуальної проблематики дозволить:<br>1) оперативно вирішувати питання, що виникають;<br>2) відповідати на запитання;                                                                                                           |

|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| із працівниками підприємства                                               | 3) пропонувати шляхи вирішення виробничих ситуацій;<br>4) налагоджувати неформальні зв'язки, це дозволить сформувати лояльність та прихильність працівників до підприємства                                                                                                                      |
| Проведення відкритих семінарів працівниками різних структурних підрозділів | Проведення коротких відкритих семінарів, підготовлених працівниками того чи іншого відділу підприємства з метою ознайомлення інших працівників з основними характеристиками їхньої роботи, процесами, які виконуються регулярно. Це сприятиме розумінню причин можливих дестабілізуючих процесів |
| Проведення взаємного навчання                                              | Доцільно використовувати взаємне навчання персоналу у випадках, коли працівники виконують схожі завдання, проте є необхідність освоєння нових знань у технологічних процесах                                                                                                                     |
| Тимчасовий взаємообмін фахівцями                                           | Взаємообмін дозволить вивчати помилки при впровадженні нововведень, щоб уникнути їх у майбутньому, а також переймати досвід підприємств, що працюють у цій же галузі                                                                                                                             |

Освіта та тренінгові програми сприяють розвитку персоналу, проте їх використання у зазначених умовах має деякі обмеження фінансового та соціального характеру.

**Висновки.** Проведена оцінка впливу показників стану трудового потенціалу на результати інноваційної діяльності підприємства підтверджує залежність середньорічного вироблення продукції одного працівника від якісних показників стану трудового потенціалу.

В результаті дослідження було запропоновано алгоритм оптимізації процесу прийняття управлінських рішень щодо вдосконалення трудового потенціалу. Подано ряд практично цінних заходів щодо підвищення рівня виробітку на одного робітника. Адаптовано модель множинної регресії середньорічної продуктивності праці до існуючих економічних умов, за допомогою яких можна оптимізувати процедуру прийняття управлінських рішень у сфері роботи з персоналом інноваційного підприємства.

Підвищення рівня ефективності використання інноваційного потенціалу підприємства як цілісної системи для розвитку підприємства може здійснюватися тільки завдяки розвитку його інших системоутворюючих потенціалів. Наявність фінансових ресурсів, технічної бази, необхідного наукового потенціалу, розвиток технологічної інфраструктури, високий рівень якості продукції, задоволення потреб ринку та наявність як матеріальних, так і нематеріальних резервів являється безпосередньою умовою ефективного

соціально-економічного розвитку вітчизняних підприємств.

Соціально-економічний розвиток та інноваційні процеси підприємства є нероздільними складовими досягнення їм ефективної господарсько-економічної діяльності та формування конкурентоздатності.

Інноваційні можливості підприємства та його інноваційний потенціал – це ядро розвитку всього потенціалу підприємства. Тому для успішної інноваційної діяльності та всебічного соціально-економічного розвитку підприємств будь-якої галузі вітчизняної економіки необхідні певні умови, за яких інноваційний потенціал мав би використовуватися максимально ефективно. Це вимагає від підприємств постійного оновлення та трансформації, здатності до сприйняття і впровадження інновацій, підвищення ефективності інноваційних процесів. В сукупності вищезазначене сприятиме досягненню мети та реалізації комплексу стратегічних цілей підприємства.

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Hnatenko I., Orlova-Kurilova O., Shtuler I., Serzhanov V., Rubezhanska V. An Approach to Innovation Potential Evaluation as a Means of Enterprise Management Improving. *International Journal of Supply and Operations Management*. 2020. Vol. 7. № 1: 112-118. URL: <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2020.1.7>
2. Zhang H., Veltri A., Calvo-Amodio, J., Haapala K. Making the business case for sustainable manufacturing in small and medium-sized manufacturing enterprises: A systems decision making approach. *Journal of Cleaner Production*. 2020. 287. URL: <http://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125038>
3. Alekseenko V., Seredina N., Kosaynova V. Integrated Assessment of Leading Strategic Sustainability for Integrated Business Structures. *In Sustainable Leadership for Entrepreneurs and Academics*. Springer, Cham. 2019. 201-212. URL: [http://doi.org/10.1007/978-3-030-15495-0\\_21](http://doi.org/10.1007/978-3-030-15495-0_21)
4. Brockova K., Rossokha V., Chaban V., Zos-Kior M., Hnatenko I., Rubezhanska V. Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the

development of agro-industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2021. 43, 1, 129-135. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2021.11>

5. Зось-Кіор М. В., Семенюта М. В. Система оцінки персоналу підприємства в конкурентних умовах ведення бізнесу. *Ефективна економіка*. 2020. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648>. DOI: [10.32702/2307-2105-2020.2.7](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.2.7)

6. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Хорошко Д. Р. Управління інноваційним потенціалом як фактор стратегічного розвитку та конкурентних переваг підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. № 3(26). С. 76-81. URL: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/9008>

7. Бившева Л. О., Кондратенко О. О., Желдак С. В., Коваленченко А. О. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності промислового підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1(59). С. 137-144. URL: <http://evd.luguniv.edu.ua/index.php/evd/article/view/132/133>

8. Галич О. А., Вакуленко Ю. В., Терещенко І. О., Крутько Т. В. Стратегічне управління персоналом як фактор зростання конкурентоспроможності підприємства. *Агросвіт*. 2019. № 6. С. 27-32. URL: <http://www.agrosvit.info/?op=1&z=2843&i=4> DOI: [10.32702/2306-6792.2019.6.27](https://doi.org/10.32702/2306-6792.2019.6.27)

9. Гринкевич С., Брух О., Когут М. Сучасний стан використання трудового потенціалу в контексті новітніх вимог суспільного розвитку. *Аграрна економіка*. 2019. Т. 12, № 1-2. С. 44-58. URL: <https://doi.org/10.31734/agrarecon2019.01.044>

10. Zos-Kior M., Hnatenko I., Isai, O., Shtuler, I., Samborskyi O., Rubezhanska V. Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2020. 42, 4, 504-515. URL: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.52>

11. Коваленко В. С., Маркова С. В., Олійник О. М. Розвиток та оцінка персоналу як системоутворюючий елемент поліпшення результатів діяльності підприємства в нестабільних умовах. *Приазовський економічний вісник*. Вип. 1(12). 2019. С. 82-89. URL: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1\\_12\\_uk/16.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1_12_uk/16.pdf)
12. Маркіна І. А., Вороніна В. Л., Філатова К. Є. Менеджмент персоналу в умовах стійкого інноваційного розвитку підприємства. *Підприємництво та інновації*. 2021. № 17. С. 39-42. URL: <http://ei-journal.in.ua/index.php/journal/article/view/420>
13. Krulický T., Horák J., Skulcova K. Business valuation in times of crisis. *SHS Web of Conferences*. 2021. 91. URL: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219101039>
14. Ажаман І. А., Жидков О. І., Гронська М. В. Трудовий потенціал як фактор інноваційного розвитку підприємства. *Журнал стратегічних економічних*. 2021. № 2. С. 48-56. URL: <https://doi.org/10.30857/2786-5398.2021.2.5>
15. Біловодська О. А. Прикладні засади оцінювання логістичного потенціалу як чинника успішної комерціалізації інноваційної продукції. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2019. № 3. С. 138-145.

## REFERENCES

1. Hnatenko, I., Orlova-Kurilova, O., Shtuler, I., Serzhanov, V., Rubezhanska, V. (2020). An Approach to Innovation Potential Evaluation as a Means of Enterprise Management Improving // *International Journal of Supply and Operations Management*. Vol. 7. No. 1, 112-118. Available at: <https://doi.org/10.22034/IJSOM.2020.1.7>
2. Zhang, H., Veltri, A., Calvo-Amodio, J., Haapala, K. (2020). Making the business case for sustainable manufacturing in small and medium-sized manufacturing enterprises: A systems decision making approach. *Journal of Cleaner Production*. 287. Available at: <http://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125038>
3. Alekseenko, V., Seredina, N., Kosaynova, V. (2019). Integrated Assessment of Leading Strategic Sustainability for Integrated Business Structures. *In Sustainable*

*Leadership for Entrepreneurs and Academics*. Springer, Cham. 201-212. Available at: [http://doi.org/10.1007/978-3-030-15495-0\\_21](http://doi.org/10.1007/978-3-030-15495-0_21)

4. Brockova, K., Rossokha, V., Chaban, V., Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Rubezhanska, V. (2021). Economic mechanism of optimizing the innovation investment program of the development of agro-industrial production. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 43. 1. 129-135. Available at: <https://doi.org/10.15544/mts.2021.11>

5. Zos-Kior, M. V., Semeniuta, M. V. (2020). Systema otsinky personalu pidpryiemstva v konkurentnykh umovakh vedennia biznesu [Staff evaluation system of the enterprise in competitive business environment]. *Efektivna ekonomika*. No. 2. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=7648>. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.2.7.

6. Markina I. A., Voronina V. L., Khoroshko D. R. (2020). *Upravlinnia innovatsiynym potentsialom yak faktor stratehichnoho rozvytku ta konkurentnykh perevah pidpryiemstva* [Management of innovation potential as a factor of strategic development and competitive advantages of the enterprise]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia* [Eastern Europe: Economy, Business and Management]. No. 3 (26). 76-81. Available at: <http://dspace.pdaa.edu.ua:8080/handle/123456789/9008>

7. Byvsheva, L. O., Kondratenko, O. O., Zheldak, S. V., Kovalenchenko, A. O. (2020). Stratehichne upravlinnia personalom yak faktor zrostannia konkurentospromozhnosti promyslovoho pidpryiemstva [Strategic personnel management as a factor in increasing the competitiveness of industrial enterprises]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*. No. 1 (59). 137-144.

8. Halych, O. A., Vakulenko, Yu. V., Tereshchenko, I. O., Krutko, T. V. (2019). Stratehichne upravlinnia personalom yak faktor zrostannia konkurentospromozhnosti pidpryiemstva [Strategic personnel management as a factor in increasing the competitiveness of the enterprise]. *Ahrosvit*. No. 6, pp. 27-32. Available at: <http://10.32702/2306-6792.2019.6.27>

9. Hrynkevych, S., Brukh, O., Kohut M. (2019). Suchasnyi stan vykorystannia



trudovoho potentsialu v konteksti novitnikh vymoh suspilnoho rozvytku [The modern state of the labor potential use in the context of new recognition of social developmen]. *Ahrarna ekonomika*. 12. No. 1-2. 44-58. URL: <https://doi.org/10.31734/agrarecon2019.01.044>

10. Zos-Kior, M., Hnatenko, I., Isai, O., Shtuler, I., Samborskyi, O., Rubezhanska, V. (2020). Management of Efficiency of the Energy and Resource Saving Innovative Projects at the Processing Enterprises. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 42. 4. 504-515. Available at: <https://doi.org/10.15544/mts.2020.52>

11. Kovalenko, V. S. Markova, S. V. and Oliynyk, O. M. (2019). Development and evaluation of personnel as a system-forming element of improving the performance of the enterprise in unstable conditions. *Pryazovs'kyj ekonomichnyj visnyk*. Vol. 1 (12). 82-89. Available at: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1\\_12\\_uk/16.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/1_12_uk/16.pdf)

12. Markina, I. A., Voronina, V. L., Filatova, K. Ye. (2021). Menedzhment personalu v umovakh stiikoho innovatsiinoho rozvytku pidpryiemstva [Personnel management in the conditions of sustainable innovative development of the enterprise]. *Pidpryemnytstvo ta innovatsii*. No. 17. 39-42.

13. Krulický, T., Horák J., Skulcova K. (2021). Business valuation in times of crisis. *SHS Web of Conferences*. 91. Available at: <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219101039>

14. Azhaman, I. A., Zhydkov, O. I., Hronska, M. V. (2021). Trudovyi potentsial yak faktor innovatsiinoho rozvytku pidpryiemstva [labour potential as a driver of enterprise innovative development]. *Zhurnal stratehichnykh ekonomichnykh*. No. 2. 48-56. Available at: <https://doi.org/10.30857/2786-5398.2021.2.5>

15. Bilovodska, O. A. (2019). Prykladni zasady otsiniuvannia lohistychnoho potentsialu yak chynnyka uspishnoi komertsializatsii innovatsiinoi produktsii [Applied principles of evaluating logistics potential as a factor of successful commercialization of innovative products]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Serii: Ekonomichni nauky*. 138-145.