

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ОСНОВА ЕФЕКТИВНОСТІ Й АДАПТИВНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ТУРБУЛЕНТНОСТІ

Барабаш В. О., аспірант

(НУ «Полтавська політехніка ім. Юрія Кондратюка»)



Запропоновано сучасну парадигму розвитку підприємства в умовах соціально-економічної турбулентності, де людина стає головним ядром господарства та визначає розвиток підприємства. Розглянуто ключові аспекти сутності кадрового потенціалу та визначено його роль у господарській діяльності підприємства, досліджено специфіку прояву, уточнено сутність. Зроблено узагальнюючі висновки про роль кадрового потенціалу у забезпеченні ефективності роботи підприємства в умовах соціально-економічної турбулентності.

Ключові слова: *кадровий потенціал, підприємство, соціально-економічна турбулентність, потенціал, динамічний розвиток, адаптація, людина, робітники.*

HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS THE BASIS OF EFFICIENCY AND ADAPTABILITY OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF SOCIO-ECONOMIC TURBULENCE

Barabash V., postgraduate

(National University «Yuri Kondratyuk Poltava Polytechnic»)

In today's conditions, human resources are the driving force of development and a strategic resource of an enterprise. The modern development of an enterprise focuses on a person as a key element of economic activity. In this regard, a modern paradigm of enterprise development in the context of socio-economic turbulence is proposed, where a person becomes the central core of the economy and determines the development of an enterprise. The key aspects of the essence of human resources potential and its role in the economic activity of an enterprise are considered. An analysis of theoretical approaches to defining the concept of "human resources potential of enterprise" is carried out, and its economic content and specificity of manifestation are studied. The essence of the concept of "human resources potential of enterprise" is clarified, which, unlike the existing ones, is considered an open socio-economic system characterized by the cumulative effect of the interaction of personnel with their set of quantitative and qualitative characteristics to achieve sustainable development of enterprise, the ability to develop and adapt to changes in the market environment in the context of socio-economic turbulence. The study of the concept of "human resources potential of an enterprise" allowed the author to draw generalized conclusions about its role in ensuring the efficiency of an enterprise in the context of socio-economic turbulence and identify the nature of human resources potential. Human resource potential is the most critical factor in the successful operation of any enterprise, which determines its ability to achieve its specific goals, adapt to changes, and develop in a competitive environment. Human resources are complex and cover various aspects of business, making them key factors influencing all areas of activity. In the context of socio-economic turbulence and rapid changes, the human resources potential of an enterprise plays a unique role, as it

determines the ability of an enterprise to adapt, survive, and develop through qualified, motivated, and experienced employees who are the driving force of any enterprise.

Keywords: *human resource potential, enterprise, socio-economic turbulence, potential, dynamic development, adaptation, human, workers.*

Постановка проблеми. Питання стосовно формування, розвитку й управління кадровим потенціалом підприємств є наразі актуальним і проблематичним, бо сучасні умови соціально-економічної турбулентності вимагають активізації кадрової політики щодо формування програм управління кадровим потенціалом у зв'язку з вимогами вітчизняних реалій до адаптації підприємств в умовах воєнного стану до надзвичайних обставин. Ефективне використання кадрового потенціалу, що пов'язано з грамотним управлінням не тільки виробничими ресурсами, а ще й людськими, спрямовано на підвищення економічної конкурентоспроможності підприємств через забезпечення стійких конкурентних переваг і досягнення цілей сталого економічного розвитку країни, є особливо важливим в умовах світової інтеграції, що вимагає повної реалізації людського потенціалу.

Постійне інвестування у розвиток людського капіталу, ефективне використання та примноження його потенціалу є ключовим фактором і необхідною умовою у забезпеченні стабільних позицій і підтримки високого рівня конкурентоспроможності підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням формування та розвитку кадрового потенціалу присвячено праці як вітчизняних, так і закордонних дослідників, таких, як: Анісова Н. В. [2], Гавкалова Н. Л. [1], Давидов С. І. [4], Звонарьова В. О. [10], Іваницька С. Б. [2], Ковальська А. І. [3], Козлова І. М. [4], Лісогор Л. [6], Лисак В. Ю. [5], Олійник О. С. [5], Петрова А. О. [2], Руденко Н. [6], Чернишова Л. І. [10], та ін. Але, не дивлячись на значний науковий інтерес щодо цієї проблематики, багато

різноманітних аспектів, пов'язаних із формуванням і розвитком кадрового потенціалу, потребують подальших досліджень.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Сучасні реалії, в яких працюють вітчизняні підприємства, характеризуються нестабільністю та викликами, що потребує пошуку нових дієвих способів управління кадровим потенціалом, у зв'язку з чим до уваги необхідно приймати особливості адаптаційних механізмів підприємства до динамічних змін зовнішнього середовища. Особливо актуальним є питання адаптації кадрового потенціалу до умов соціально-економічної невизначеності, швидких технологічних змін і глобалізаційних викликів.

Метою статті є понятійний аналіз категорії «кадровий потенціал підприємства» через дослідження його семантики та теоретичне обґрунтування, визначення ролі та місця людини як ключового елементу господарської діяльності в умовах соціально-економічної турбулентності.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах зростання інтелектуального капіталу, швидкого інноваційного розвитку інновацій, цифровізації вітчизняної економіки як головного драйверу відновлення України та діджиталізації зростає роль людини як одного з найголовніших сучасних стратегічних імперативів діяльності підприємства в постійно зростаючій невизначеності бізнес-середовища й інтенсивній конкуренції.

Сучасні умови господарювання висувають кадровий потенціал як один із ключових ресурсів, які забезпечують конкурентоспроможність, сталий розвиток й адаптацію підприємства до змін

зовнішнього середовища. Підприємства, що здатні не тільки зрозуміти й оцінити важливість такого ресурсу, але й ще правильно ним управляти, зможуть домогтися стійкості і навіть досягти успіху у кризових ситуаціях. Розвиваючи кадровий потенціал, підприємство закладає стратегічну інвестицію у своє майбутнє, що сприятиме його успішності на далеку перспективу.

У складній економічній ситуації сьогодення головною задачею підприємств є висока ефективність їх роботи, що визначається високим рівнем розвитку кадрового потенціалу. Саме він є вирішальним чинником ефективності діяльності та конкурентоспроможності, тому основою кадрової політики будь-якого підприємства має стати система роботи з персоналом щодо формування специфічного набору особистісно-поведінкових індивідуальних компетенцій із метою підвищення результативності діяльності підприємства.

Економічна діяльність вітчизняних підприємств, функціонуючи в умовах соціально-економічної нестабільності, схильна відчувати на собі впливи загроз і ризиків, які не можуть не відбиватися на кадровій політиці підприємства, що є потужним стратегічним інструментом в системі управління персоналом підприємства. Кадри завжди забезпечували ефективну роботу підприємства, а кадрова політика є складовою управлінської та виробничої діяльності підприємства. Важливе значення має потенціал правильно сформованої кадрової політики з метою забезпечення оптимального балансу кадрових процесів, якій лише незначна кількість підприємств приділяє належну увагу в поглибленому вивченні кадрових питань.

В управлінні кадровим потенціалом доречно вказати на подвійну роль людини, коли вона одночасно виступає як суб'єктом праці шляхом використання своїх компетенцій для досягнення цілей підприємства, так і об'єктом праці,

виступаючи об'єктом впливу системи управління з метою розвитку, мотивації, організації праці.

Людина є суб'єктом сучасного господарського розвитку. Відмінною рисою сучасної парадигми господарського розвитку є призупинення зовнішнього розвитку людини під впливом негативних чинників зовнішнього середовища і перехід у внутрішній розвиток, джерела якого криються у свідомості людини та розвитку її внутрішнього потенціалу (рис. 1). Господарський розвиток підприємства вимагає ефективних управлінських рішень й адаптації до змін зовнішнього середовища. Але людину можна розглядати не тільки як суб'єкт праці.

В рамках управлінських систем людину можна розглядати також як об'єкт впливу для максимізації ефективного використання її трудових ресурсів. Людина – один із чинників виробництва, споживач благ, об'єкт впливу трудового процесу. Такий підхід дозволяє керівництву здійснювати вплив на працівників підприємства через правильно побудовану систему мотивації, систему підготовки персоналу через навчання та розвиток, шляхом здійснення регулярного контролю за результатами роботи та зворотного зв'язку з метою вчасного виявлення недоліків і вдосконалення робочого процесу, через управління морально-психологічним кліматом у трудовому колективі з метою підвищення продуктивності праці та стимулювання робітників до кращих результатів, а також через індивідуальний підхід до кожного працівника, що дає змогу побачити кожного як особистість із його особливостями та потребами з метою знаходження оптимальних важелів впливу.

Кадровий потенціал є одним із найголовніших структурних компонентів економічного потенціалу підприємства, що розкриває спектр компетенцій його персоналу, визначає здатність підприємства до зростання та розвитку й визначає рівень адаптованості підприємства до зовнішніх впливів.

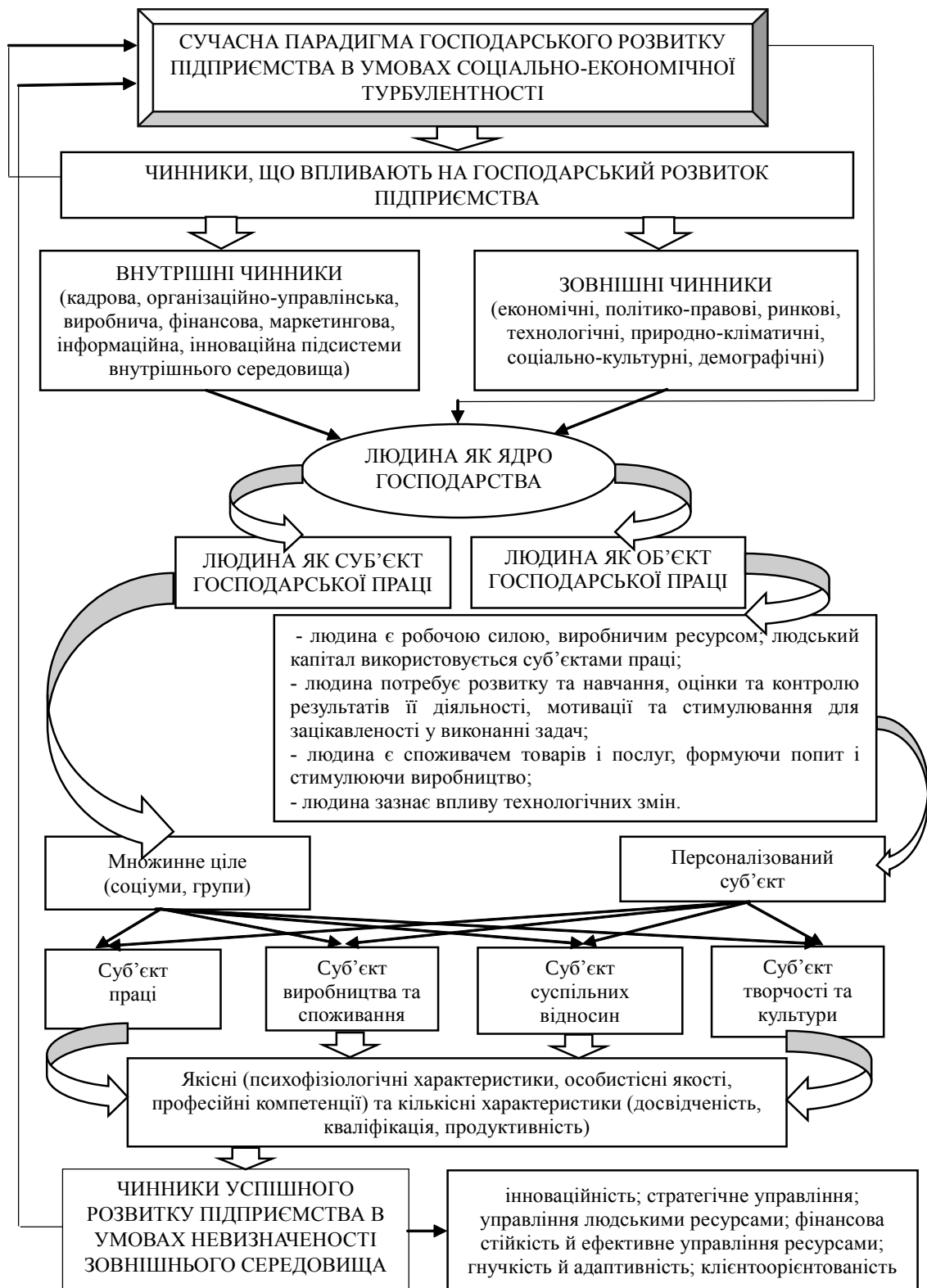


Рис. 1. Людиноцентрична парадигма господарського розвитку підприємства в умовах соціально-економічної турбулентності
[розробка автора]

Кадровий потенціал підприємства необхідно розглядати як загальний рівень кадрового забезпечення можливостей існування та розвитку підприємства, у зв'язку з чим керівництво повинно значну увагу приділяти розвитку кадрового потенціалу на підприємстві. Можна мати чудові ідеї для реалізації, використовувати останні новітні технології, сприятливі зовнішні умови, але без добре підготовленого персоналу неможливо домогтися високої активності. Успішна кадрова політика сприяє створенню такої робочої сили, яка мала би більш високі здібності та сильну мотивацію до виконання певних завдань у політиці підприємства, більш високу продуктивність праці та задоволеність роботою, що створює позитивну тенденцію в розвитку кадрового потенціалу в цілому.

Етимологія терміну «потенціал» вказує на його походження від латинського *potential*, що означає «потужність, сила». Відповідно визначенню, що наведене в «Новому економічному словнику», потенціал як економічна категорія «... становить наявні можливості, ресурси, запаси, засоби, що можуть бути використані для досягнення, здійснення будь-чого [9, с. 228], тобто дана категорія визначається як «симбіоз» зазначених її складових із метою ефективного досягнення поставлених цілей економічної діяльності. Сучасною економічною наукою термін «потенціал» був перейнятий із фізики, де він означає «... кількість енергії, яку накопичила система й яку вона спроможна реалізувати в роботі» [7, с. 15]. Основою концепту «потенціал» є наявність і зберігання ресурсів і використання їх не зараз, а у майбутньому, для досягнення майбутніх цілей і можливостей із розкриттям за певних умов.

Категорія «потенціал» є узагальненою збіркою характеристикою, що може відноситись як до соціально-економічного розвитку суспільства, так і

до особистих здібностей працівників. Усі намагання розв'язати питання оцінки потенціалу на рівні країни, галузі та підприємства призвели до появи різноманітних поглядів і трактувань. Згодом термін «потенціал» почав активно розглядатися на рівні підприємства як важлива характеристика його діяльності стосовно оцінки роботи, розвитку, де особлива увага стала приділятися впливу чинників макросередовища в умовах соціально-економічної невизначеності.

Категорія «кадровий потенціал» досліджувалась багатьма вченими. Виникнення цього поняття зумовило посилення людського чинника в діяльності підприємств, що характеризується безперервним і динамічним процесом із прихованими та явними можливостями його персоналу, зокрема, в період переходу від екстенсивного до інтенсивного способу розвитку виробництва як наукову реакцію на практичну значимість забезпечення якісного вдосконалення формування та використання можливостей працівників підприємств як об'єкту праці й управлінського процесу. У своєму еволюційному становленні категорія «кадровий потенціал» з'являється в економічному обігу як результат зміни екстенсивного способу розвитку виробництва на інтенсивний, як реакція науки на потреби практичного застосування. В табл. 1 наведено різноманітні підходи щодо визначення даної категорії, з якої можна простежити її еволюціонування.

Найбільш конкретним і точним кадровий потенціал підприємства представлений у підходах авторів [1, 2, 8, 11], де його сутнісна характеристика є досить повною та багатогранною і дозволяє розглянути кадровий потенціал як комплексний ресурс із його якісними та кількісними характеристиками. Акцентується увага саме на фізичних, психологічних, інноваційних, підприємницьких, професійно-кваліфікаційних

характеристиках, які можуть охоплювати відображають сучасні тенденції в велику кількість сфер застосування та є управлінні людськими ресурсами. важливими для розвитку підприємства та

Таблиця 1

Дефініції поняття «кадровий потенціал» у науковій економічній літературі

Автор	Трактування
1	2
Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. [2]	кадровий потенціал – «...це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал».
Ковальська А. І. [3]	кадровий потенціал – це «...відкрита соціально-економічна система, яка включає в себе сукупний ефект від взаємодії кадрів певного складу та структури, які володіють відповідними до потреб підприємства загальноосвітніми та професійними знаннями і навичками, рівнем творчості, людськими якостями, рівнем умотивованості, для забезпечення ефективного функціонування підприємства, досягнення мети його довгострокового розвитку в ринковому середовищі, що постійно змінюється, та завчасної адаптації до його змін».
Гавкалова Н. Л. [1, с. 11-12]	кадровий потенціал розглядається з точки зору комплексного підходу, що охоплює аналітично-розрахункові методи соціології та психології, економіко-математичне моделювання, оцінку керівника та враховує відповідність працівника посаді, можливості кар'єрного зростання, кадровий резерв, рольову та соціальну структури колективу; кадровий потенціал відображує основні якісні та кількісні характеристики працівника та враховує психофізіологічні властивості особистості (вік, стать, стан здоров'я, працездатність, інші характеристики, обумовлені вимогами конкретного робочого місця), кваліфікаційні характеристики – рівень і профіль спеціалізації, якість загальних і спеціальних знань, трудових навичок і вмінь, здатність до творчості, здатність до розвитку, інші показники, обумовлені рівнем складності роботи), соціальні характеристики – комунікабельність, дисциплінованість, ціннісні орієнтації, інтереси, усе що впливає на процес виробництва, коли той вимагає координації спільних дій
Лисак В. Ю., Олійник О. С. [5, с. 713]	кадровий потенціал – «...у це поняття включаються не тільки самі кадри, а й певний рівень сумісних можливостей кадрів для досягнення заданих цілей, кадровий потенціал підприємства залежить від потенціалів кадрів підприємства, проте, не є їх сумою, він має таку властивість, як цілісність, що принципово відрізняється від властивостей, притаманних потенціалу кожного працівника окремо»

1	2
Козлова І. М., Давидов С. І. [4, с. 322-323]	кадровий потенціал (у широкому значенні) – це «...вміння та навички працівників підприємства, які використовуються з метою підвищення його ефективності для отримання доходу (прибутку) або соціального ефекту»; кадровий потенціал (у вузькому значенні) – це «...тимчасово вільні або резервні трудові місця, що потенційно можуть бути зайнятими фахівцями в результаті їх розвитку та навчання».
Чернишова Л. І., Звонарьова В. О. [10, с. 430]	кадровий потенціал – «...це наявність на підприємстві резерву людських ресурсів, які відповідають певним критеріям (освіта, рівень кваліфікації, професійні навички, уміння і т. д.) для конкретних посад та виконують покладені на них функції, завдяки якому у разі непередбачуваних ситуацій можна замінити працівника без витрат на це найважливіших ресурсів (час, гроші)».
Лісогор Л., Руденко Н. [6, с. 21]	кадровий потенціал – «...це можливості персоналу до продуктивної праці, опанування нових знань, удосконалення професійної майстерності, що можуть використовуватися для досягнення поставлених цілей»
Смачило В. В. [8, с. 60]	кадровий потенціал – «...відкрита соціально-економічна система, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів підприємства, які мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству для сталого розвитку»
Шаповал О. А. [11, с. 232-233]	кадровий потенціал – «...це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генеруванні ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал»; кадровий потенціал (у вузькому значенні) – «вакантні посади в компанії, які згодом можуть бути укомплектовані кваліфікованими фахівцями з певним набором знань та навичок»

Зокрема, Ковальська А. І. [3], Гавкалова Н. Л. [1] окрім багатоаспектності кадрових ресурсів підкреслюють динамічний характер кадрового потенціалу, його здатність щодо розвитку та зав до змін у ринковому середовищі, що важливим в умовах соціально-економічної турбулентності.

Ковальська А. І. [3], Лисак В. Ю., Олійник О. С. [5] звертають увагу на синергетичний ефект від взаємодії кадрів, тим самим зазначаючи, що кадровий потенціал не є тільки сумою можливостей

окремих працівників, а виступає ще їх здатністю працювати в команді та є результатом командної роботи.

Автори [4, 10, 11] розглядають категорію «кадровий потенціал» ще і у вузькому значенні, обмежуючи її «тимчасово вільними або резервними трудовими місцями» і «вакантними посадами в компанії», що не відображає всю її сутність, зокрема, категорія потребує розширення й уточнення з урахуванням наявного обсягу працівників підприємства та його потенціалу для

розвитку, динаміки змін та якісних характеристик.

Змістовне навантаження категорії «кадровий потенціал», яке розглянули у своїх дослідженнях автори [4, 5, 6, 10], зведено до встановлення часових рамок або до прояву часткових цілей діяльності підприємства: «доходу (прибутку) або соціального ефекту», «конкретних посад», «заданих цілей», «забезпечення ефективного функціонування підприємства, досягнення мети його довгострокового розвитку». З цього приводу імпонує трактування поняття «кадровий потенціал» Смачило В. В. [8], оскільки сталий розвиток є всеохоплюючим поняттям, яке не має часових або формальних обмежень, конкретних проявів, сприяє гармонійному поєднанню інтересів співробітників та підприємства.

Отже, під кадровим потенціалом пропонується розуміти відкриту соціально-економічну систему, що характеризується сукупним ефектом від взаємодії кадрів з їхнім набором кількісних та якісних характеристик для досягнення стійкого розвитку підприємства, здатністю до розвитку й адаптації до змін ринкового середовища в умовах соціально-економічної турбулентності.

Цікавим є погляд авторів [6] на еволюційні зміни кадрового потенціалу, де спочатку він розглядався як основа забезпечення сталого розвитку економіки; на другому етапі кадровий потенціал передбачав реалізацію кваліфікацій, знань і навичок працівника, колективу підприємства та суспільства загалом; наступний етап – це етап розвитку кадрового потенціалу як одного з найважливіших чинників забезпечення сталого розвитку на всіх рівнях. Саме останній етап є дуже актуальним в умовах інноваційних змін, які потребують залучення висококваліфікованого персоналу з постійним прагненням щодо оновлення знань.

Висновок. Отже, підприємства, стикаючись із різними проблемами та викликами зовнішнього середовища, завжди повинні приділяти особливу увагу кадровому потенціалу, що є ключовим ресурсом будь-якого підприємства.

В умовах соціально-економічної турбулентності підприємства вимушені швидко адаптуватися до нових умов, і саме кадровий потенціал виступає стратегічним ресурсом і ключовим чинником виживання та стійкого розвитку підприємства.

Подальші дослідження за цим напрямком можуть бути спрямовані на вдосконалення адаптивного управління кадровим потенціалом підприємства в умовах невизначеності зовнішнього середовища, криз і викликів, що сприятиме економічному розвитку та стійкості підприємства в подальшій перспективі.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2014. № 3 (27). С. 4-14.
2. Іваницька С. Б., Анісова Н. В., Петрова А. О. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання. *Ефективна економіка*. 2013. №10: веб-сайт. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405> (дата звернення: 07.03.2025).
3. Ковальська А. І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №12: веб-сайт. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4675> (дата звернення: 07.03.2025).
4. Козлова І. М., Давидов С. І. Кадровий потенціал: поняття, сутність, основні характеристики. *Конкурентоспроможність та інновації*.

проблеми науки та практики: матеріали XVII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 25 листопада 2022 р. Харків: ФОП Лібуркіна Л. М., 2022. С. 322-325.

5. Лисак В. Ю., Олійник О. С. Актуальні проблеми та передумови формування поняття «кадровий потенціал». *Економіка та суспільство*. 2018. № 14. С. 710-715.

6. Лісогор Л., Руденко Н. Кадровий потенціал забезпечення соціально-економічного розвитку України в сучасних умовах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2022. № 4 (221). С. 19-26.

7. Вівсюк І.О., Роскладка Н.О. Сутність та структура економічного потенціалу підприємства готельного господарства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2021. № 47. С. 14-21.

8. Смачило В. В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 3. С. 53-65.

9. Челомбітько Т. В. Сучасні підходи до дослідження економічного потенціалу як економічної системи. *Проблеми економіки*. 2020. №1 (43). С. 227-233.

10. Чернишова Л. І., Звонарьова В. О. Розвиток кадрового потенціалу на вітчизняних підприємствах. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2019. № 4 (21). С. 429-435.

11. Шаповал О. А. Сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні фінансової стабільності. *Таврійський науковий вісник*. 2023. № 15. С. 231-236.

REFERENCES

1. Ghavkalova N. L. (2014) Kadrovyy potencial jak osnova rozvytku kadrovogho menedzhmentu [Human resources potential as the basis for developing human resources

management]. *Ekonomika ta upravlinnja pidpryjemstvamy mashynobudivnoji ghaluzi: problemy teorii ta praktyky*, no. 3 (27), pp. 4-14.

2. Ivanycjka S. B., Anisova N. V., Petrova A. O. (2013) Kadrovyy potencial pidpryjemstva: faktory formuvannja ta vykorystannja [Human Resource Potential of an Enterprise: Factors of Formation and Utilization]. *Efektivna ekonomika* (electronic journal), no. 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2405> (last accesed: 07.03.2025).

3. Kovaljsjka A. I. (2015) Ekonomichna sutnistj kadrovogho potencialu ta jogho rolj u zabezpechenni konkurentospromozhnosti pidpryjemstva [The economic essence of human resources potential and its role in ensuring the competitiveness of the enterprise]. *Efektivna ekonomika* (electronic journal), no. 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4675> (last accesed: 07.03.2025).

4. Kozlova I. M., Davydov S. I. (2022) Kadrovyy potencial: ponjattja, sutnistj, osnovni kharakterystyky [Human resources: concept, essence, main characteristics]. *Proceedings of the Konkurentospromozhnistj ta innovaciji: problemy nauky ta praktyky (Ukrajina, Kharkiv, Lystopad 25, 2022)*, Kharkiv: FOP Liburkina L. M., pp. 322-325.

5. Lysak V. Ju., Olijnyk O. S. (2018) Aktualni problemy ta peredumovy formuvannja ponjattja «kadrovyy potencial» [Current problems and prerequisites for the formation of the concept of “human resources potential”]. *Ekonomika ta suspiljstvo*, no. 14, pp. 710-715.

6. Lisoghor L., Rudenko N. (2022) Kadrovyy potencial zabezpechennja socialjno-ekonomichnogho rozvytku Ukrajiny v suchasnykh umovakh [Human Resource Potential for Ensuring Ukraine's Socio-Economic Development in the Current Environment]. *Visnyk Kyjivskogho nacionaljnogho universytetu imeni Tarasa Shevchenka*, no. 4 (221), pp. 19-26.

7. Vivsjuj I.O., Roskladka N.O. (2021) Sutnistj ta struktura ekonomichnogho

potencialu pidpryjemstva ghoteljnogho ghospodarstva [The Essence and Structure of the Economic Potential of the Hotel Industry Enterprise]. *Naukovyj visnyk Mizhnarodnogho ghumanitarnogho universytetu*, no. 47, pp. 14-21.

8. Smachylo V. V. (2016) Kvintesencija ta ponjatijno-semantychnyj analiz socialjnoekonomichnoji kategoriji «kadrovyj potencial pidpryjemstva» [The Quintessence and Conceptual and Semantic Analysis of the Socio-Economic Category “Human Resources Potential of an Enterprise”]. *Mekhanizm rehuljuvannja ekonomiky*, no. 3, pp. 53-65.

9. Chelombitjko T. V. (2020) Suchasni pidkhody do doslidzhennja ekonomichnogho potencialu jak ekonomichnoji systemy

[Modern approaches to the study of economic potential as an economic system]. *Problemy ekonomiky*, no. 1 (43), pp. 227-233.

10. Chernyshova L. I., Zvonarjova V. O. (2019) Rozvytok kadrovogho potencialu na vitchyznjanykh pidpryjemstvakh [Development of human resources at domestic enterprises]. *Skhidna Jevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnja*, no. 4 (21), pp. 429-435.

11. Shapoval O. A. (2023) Sutnistj kadrovogho potencialu ta jogho rolj u zabezpechenni finansovoji stabiljnosti [The essence of human resources potential and its role in ensuring financial stability]. *Tavrijskij naukovyj visnyk*, no. 15, pp. 231-236.