

DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14
DOI: 10.5281/zenodo.4266841
UDC: 331.101.3
JEL: M11, M12

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ОСНОВНИЙ ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL AS A MAIN ELEMENT OF INCREASING THE RESOURCE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Larysa V. Martseniuk, DEcon, Associate Professor
Dnipro National University of Railway Transport
named after Academician V. Lazaryan, Dnipro, Ukraine
ORCID: 0000-0003-4121-8826
E-mail: rwinform1@ukr.net

Received 22.02.2020

Марценюк Л.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства. Науково-методична стаття.

У статті наголошено, що основним ресурсним потенціалом підприємства є трудовий потенціал. Визначено складові трудового потенціалу, серед яких відселені наступні: психофізіологічна, ціннісно-мотиваційна, кадрова, кваліфікаційна, професійна, організаційна та соціально-демографічна.

Розкрито індивідуальний та організаційний фактори формування трудового потенціалу підприємства. Проаналізовано основні кількісні та якісні методи оцінювання трудового потенціалу. Розглянуті засоби підбору працівників, шляхи розвитку вже сформованого трудового колективу. Підкреслено, що основою розвитку трудового потенціалу є професійний, мотивований працівник, з необхідним, для стратегічного розвитку підприємств, набором компетенцій, тому і розвиток трудового потенціалу необхідно здійснювати на основі компетентнісного підходу. В цьому контексті автором надано рекомендації щодо підвищення компетентнісного рівня працівників усіх ланок.

Ключові слова: ресурсний потенціал, трудовий потенціал, людський потенціал; людський фактор; кадри підприємства

Martseniuk L.V. Development of labour potential as a main element of increasing the resource potential of the enterprise. Scientific and methodical article.

The article emphasizes that the main resource potential of the enterprise is the labor potential. The components of labor potential are determined, among which the following are resettled: psychophysiological, value-motivational, personnel, qualification, professional, organizational and socio-demographic.

The individual and organizational factors of formation of labor potential of the enterprise are revealed. The main quantitative and qualitative methods of labor potential assessment are analyzed. Means of selection of workers, ways of development of already formed labor collective are considered. It is emphasized that the basis for the development of labor potential is a professional, motivated employee, with the necessary set of competencies for the strategic development of enterprises, so the development of labor potential must be carried out on the basis of a competency approach. In this context, the author provides recommendations for improving the competence level of employees at all levels.

Keywords: resource potential, labor potential, human potential; human factor; personnel of the enterprise

В сучасних умовах функціонування підприємств важливим фактором підвищення конкурентоспроможності того чи іншого суб'єкта господарювання є ефективне використання та розвиток його ресурсного потенціалу.

На наш погляд, одним із найцінніших та найважливіших ресурсів підприємства є його трудовий потенціал, адже як відомо «кадри вирішують усе».

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проблеми формування та розвитку кадрового, людського, трудового потенціалу підприємств вивчали багато вітчизняних і зарубіжних вчених. Однак підвищення ролі людини в забезпеченні виробничого процесу, необхідність формування інноваційно-орієнтованої системи управління персоналом потребує більш детального вивчення сутності поняття трудовий потенціал, визначення його складових і ролі в стратегічному розвитку підприємств.

Задля підвищення ефективності роботи кожного працівника окремо та колектив у в цілому необхідно проаналізувати організаційно-економічні механізми розвитку трудового потенціалу.

Метою статті є розкриття основних складових трудового потенціалу як основного з ресурсних потенціалів підприємства.

Виклад основного матеріалу

Розвиток трудового потенціалу є одним із чинників формування конкурентних переваг підприємства, він потребує виконання принципу безперервності розвитку трудового потенціалу кожного працівника, вимагає значного часу та різного роду ресурсів задля забезпечення виконання стратегічної мети функціонування підприємства. Трудовий потенціал працівника є рушійною силою розвитку

підприємства, від ступеня його розвитку та розкриття залежатиме ступінь ефективності використання інших ресурсів підприємства.

Науковці виділяють чотири складові трудового потенціалу підприємства [1]: кадрову, професійну, кваліфікаційну та організаційну.

Безумовно, трудовий потенціал підприємства формується на основі трудового потенціалу його працівників і факторів, які мають індивідуальний та організаційний характер. До індивідуальних факторів належать такі, що залежать від особистості працівника, його власних дій і переконань, вони можуть бути як загальними для групи працівників, так і мати індивідуальні особливості. У свою чергу організаційні фактори залежать від організаційних процесів підприємства і дій суб'єктів управління. Вони також можуть бути як єдиними з точки зору наукової методології і схожості практичної реалізації в різних організаціях, так і мати особливості, характерні для конкретних організацій, галузей тощо [1].

Трудовий потенціал формується під впливом двох компонентів особистісного, який визначає трудовий потенціал працівника, організаційного та внутрішніх і зовнішніх факторів. Внутрішні фактори залежать від особистості працівника, його дій і переконань, можуть бути як загальними для колективу, так і індивідуальними. Зовнішні (організаційні) фактори залежать від організаційних процесів підприємства та дії системи управління.

До складових трудового потенціалу підприємств доцільно додати психофізіологічну, ціннісно-мотиваційну, кадрову, кваліфікаційну, професійну, організаційну та соціально-демографічну складові.

Психофізіологічна складова трудового потенціалу підприємства характеризується станом здоров'я працівників, працездатністю, витривалістю, типом нервової системи та її стійкістю. До організаційних факторів, які формують дану складову потенціалу, можна віднести організацію праці на підприємстві, інтенсивність, тривалість, складність праці, умови праці та відпочинку.

Однією з найважливіших складових трудового потенціалу підприємств є ціннісно-мотиваційна складова, яка включає ціннісні орієнтири працівника (особистісні цінності, духовно-культурні, моральні характеристики, що проявляються в поведінці працівника), особливості особистості (темперамент, характер, особистісні характеристики), соціалізацію (здатність до співпраці, відносини в колективі, авторитет між працівниками), ставлення до праці (умотивованість, вимоги до себе, дисциплінованість, обсяги та якість роботи). Основними організаційними факторами, які сприятимуть розвитку даної складової, є корпоративна культура, навчання, розвиток працівників, управління кар'єрою, системи мотивації та стимулювання [2].

Кадрова складова визначається рівнем освіти працівників, їхнім професіоналізмом, інтелектом і здібностями. Основними факторами, які впливають на зазначену складову трудового потенціалу, є наявність вищої, середньо-професійної освіти, якісних професійних знань, стаж роботи, досвід, які формують компетенції працівників, а також рівень інтелектуальних здібностей, креативність мислення, здібності до навчання, розроблення інновацій, система навчання та розвитку персоналу, залученість персоналу до вирішення завдань підприємства.

Кваліфікаційна складова характеризується структурою трудового потенціалу за рівнями, відповідно до яких виділяють його категорії: адміністративно-управлінський персонал, менеджерів вищої, середньої ланки, працівників нижчої ланки, робітників, допоміжний персонал.

Професійна складова визначається набором робочих місць, системою вимог до потенціалу, впровадженням нових професій, рівнем складності трудового процесу, зростанням вимог до виконання певних робіт. Основними внутрішніми факторами, які впливають на рівень даної складової, є здібності працівників, їх мотивованість, вимогливість до себе, креативність, здатність до навчання, опанування нових напрямків діяльності, умінь, знань, здатність до адаптації, відповідальність, психофізіологічна стійкість.

Організаційна складова включає умови функціонування трудового колективу, підлеглість, взаємодію працівників в трудовому процесі. Слід зазначити, що, крім здатності працівника працювати в колективі, рівня конфліктності, на дану складову впливають такі фактори, як морально-психологічний клімат, стратегія співпраці, система управління кар'єрним зростанням.

Соціально-демографічна складова характеризується кількістю працівників, їх структурою за віком, статтю, місцем проживання, сімейним станом, матеріальним положенням.

Розвиток трудового потенціалу є вирішальним фактором забезпечення стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту, оскільки відіграє триєдину функцію: економічну – від кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, якість продукції, наданих послуг, рентабельність, окупність виробничих витрат; інноваційну – носії трудового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, створення інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного розвитку виробництва, науково-технічного прогресу; корпоративну – імідж підприємства здебільшого формується ступенем професіоналізму персоналу, типом його трудової поведінки, рівнем довіри керівництву і прихильністю цілям виробничої діяльності, рівнем корпоративної культури [2].

Людський фактор стає головним фактором виробництва. Ефективність виробництва значною мірою залежить від якості, мотивації та характеру використання робочої сили в цілому та кожного працівника окремо.

У сучасних умовах господарювання, з метою досягнення стратегічних цілей розвитку галузі виділяють необхідність переходу підприємств на інноваційний шлях розвитку, що підвищує вимоги щодо рівня розвитку трудового потенціалу підприємства. Основою розвитку трудового потенціалу є професійний, мотивований працівник, з необхідним, для стратегічного розвитку підприємств, набором компетенцій, тому і розвиток трудового потенціалу необхідно здійснювати на основі компетентнісного підходу.

В рамках компетентнісного підходу професійна поведінка працівника розглядається як прояв його компетенцій. При цьому під компетенцією розуміється особливий інформаційний ресурс, що містить досвід, знання і навички про спосіб організації і управління ресурсами і бізнес-процесами для досягнення поставлених цілей, носієм якого є працівники. Компетентнісний підхід описує не стільки знання і навички людини, скільки модель професійної поведінки, за допомогою якої встановлюється прямий зв'язок застосовуваних знань, умінь і навичок з конкретними, вимірюваними результатами трудової діяльності працівника [3].

Стратегічною метою розвитку трудового потенціалу підприємства є зростання рівня професійних якостей працівників підприємства.

Розвиток трудового потенціалу повинно базуватися на таких принципах [4]: системне планування; доцільність; синергічність; ефективність; безперервність; оптимальність; адаптивність; інноваційність; комплексність; послідовне впровадження; об'єктивний моніторинг.

Суб'єктами розвитку трудового потенціалу підприємства є служба з управління персоналом, керівництво підрозділів, керівники працівників і працівники.

Об'єктами – трудовий потенціал працівників підприємства, який формується на основі взаємодії складових трудового потенціалу підприємства, зокрема ціннісно-мотиваційна, кадрова, кваліфікаційна, професійна та організаційна складові та системи компетенцій.

Процес розвитку трудового потенціалу здійснюється за такими етапами:

- формування стратегії розвитку трудового потенціалу підприємства;
- визначення вимог до трудового потенціалу;
- оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства;
- планування розвитку трудового потенціалу;
- залучення учасників;
- реалізація цільових заходів;
- оцінювання ефективності.

До основних інструментів розвитку трудового потенціалу можна віднести: систему формування трудового; самоорганізацію та самоуправління; систему підготовки, перепідготовки кадрів, підвищення їх кваліфікації; корпоративно-мотиваційний механізм; систему мотивації та стимулювання.

Використання системного підходу до підбору персоналу дозволяє підбір персоналу розглядати як систему, що складається з взаємопов'язаних елементів, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі невідповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства. Системний підхід доцільно використовувати при створенні нового трудового потенціалу підприємства.

Процесний підхід дає можливість проводити етапи підбору персоналу одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості підбору, враховуючи галузеву специфіку підприємства.

Безумовно, процес формування трудового потенціалу підприємств є безперервним. Задля корегування кількісних та якісних характеристик раніше сформованого потенціалу на підприємстві, аби відповідати сучасним вимогам до кваліфікаційних якостей працівників, потрібен комплексний підхід до підбору персоналу. Формування трудового потенціалу підприємства головним чином відбувається за допомогою внутрішнього та зовнішнього ринку праці, служб зайнятості тощо.

У процесі підбору персоналу служби, які несуть відповідальність за формування трудового потенціалу підприємства, намагаються відібрати якомога кращих кандидатів, що відповідають вимогам конкретного роботодавця. При цьому застосовують різноманітні методи, аби найбільш повно та точно оцінити потенціальні можливості того чи іншого претендента на конкретне робоче місце. Серед них можна виділити наступні:

- описові (відбір кандидатів за біографічними даними, усними та письмовими характеристиками);
- анкетування;
- співбесіда;
- інтерв'ю;
- тестування на профпридатність;
- метод групової дискусії (дозволяє кандидату включитися в процес прийняття рішення а також зіставити протилежні позиції і тим самим побачити різні грані проблеми);
- метод рангової системи (якості співробітників ранжують та визначають підсумковий бал відповідності чи ні конкретній посаді);
- метод вільної базової оцінки (певна кількість балів виставляється експертами або керівником за кожну якість, яка притаманна претенденту);
- оцінка рівня ділових якостей;

- використання професіограм;
- метод альтернативних характеристик (потенційний працівник характеризується з точки зору наявності чи відсутності тієї чи іншої якості);
- прелімінарінг (метод підбору персоналу за допомогою виробничої практики та стажування перспективних молодих фахівців);
- коучинг (оцінка творчого мислення, виявлення здатності людини адаптуватися в нових умовах);
- метод «CASE-інтерв'ю» (оцінка характеристик кандидата, які важливі для конкретного роботодавця);
- метод критичного інциденту (дозволяє оцінити поведінку потенційного працівника в критичній ситуації);
- кваліфікаційні карти;
- портрети «ідеальних» співробітників.

Успішне функціонування підприємств зумовлене постійним вдосконаленням системи управління розвитком трудового потенціалу, що визначає виробничі, економічні та соціальні функції. Для формування та ефективного функціонування трудового потенціалу необхідно мати достовірну інформацію про його оцінку і якісних, кількісних, вартісних показниках та величинах.

Пошук напрямів розвитку трудового потенціалу обумовлює необхідність його оцінки за якісним і кількісним складом. При оцінці трудового потенціалу підприємства завжди можна визначити величину кількісної складової, але цього явно не досить із позиції вимог сьогодення. Більш складним завданням є визначення величини його якісної складової [5].

Оцінювання трудового потенціалу дозволяє виявити здібності працівників досягати поставлених цілей або виявити окупність витрат на персонал, його вартісне вимірювання. В залежності від мети та завдань управлінських заходів оцінювання рівня трудового потенціалу потребує формування набору критеріїв і визначення методики оцінки.

Оцінка трудового потенціалу персоналу дозволяє: управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії співробітників; визначати програми навчання працівників; просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом.

Методи, які використовуються у процесі оцінки сукупного трудового потенціалу підприємства, включають ряд показників, які дозволяють охарактеризувати потенціал працівників з якісної та кількісної сторони. Головною метою оцінки трудового потенціалу, планування його розвитку та реалізації подальших заходів є забезпечення відповідності трудового потенціалу довгострокової стратегії підприємства. Тому в число критеріїв оцінки повинні входити як якісні показники трудового потенціалу, що характеризують кваліфікаційний і особистісний потенціал працівників, так і кількісні показники оцінки результативності праці персоналу.

Окрім кількісного оцінювання за результатами трудової діяльності працівників велику роль для розвитку трудового потенціалу відіграє оцінка за якісними показниками. Її результати дозволять розробити комплекс заходів щодо удосконалення системи мотивації та організації праці. Оптимальним є наступний процес оцінювання, який включає п'ять етапів: оцінювання – формування мети та процедури дослідження використання трудового потенціалу; визначення комісії, що буде проводити оцінку, визначати методичні підходи до даної оцінки; обробка результатів; опрацювання результатів дослідження; подання отриманої інформації керівникові задля прийняття рішення щодо удосконалення системи управління трудовими ресурсами підприємства [6].

Розвиток трудового потенціалу можливий не тільки за рахунок так би мовити, елітної освіти, а й у процесі самонавчання, придбання професійного досвіду тощо.

Серед сучасних освітніх технологій дослідники виділяють два головні види навчання: «підтримуюче» (освітня діяльність, спрямована на підтримку та відтворення існуючої культури, соціального досвіду, соціальної системи) та «креативне» (освітня діяльність, що стимулює інноваційні зміни в існуючому соціально-культурному середовищі) [7].

Задля підвищення швидкості та якості підвищення компетентності працівників ефективною є система корпоративного навчання на підприємствах, адже в цьому випадку вдається сформувати єдину систему цінностей, а також оптимальний механізм мотивації, який забезпечить високу продуктивність та працездатність.

Корпоративне навчання повинно базуватися на принципах [8]:

- контексту (не тільки тренування вмінь та навичок, а й трансляцію ідеологічних установок замовника учасникам семінарів та тренінгів);
- акумуляції знань (залучення до корпоративного навчання двох і більше тренерів без зміни якості подачі матеріалу);
- системності;
- адаптованості знань.

Корпоративне навчання передбачає застосування експертного та процесного підходів. Експертний припускає можливість підготовки програми розвитку організації, вирішення стратегічних проблем, підготовки управлінського рішення на базі знань і досвіду запрошеного консультанта. Завдання, що стоїть перед консультантом, – провести діагностику і підготувати план розвитку підприємства, його структурних елементів. Відповідно до цього підходу програма навчання забезпечує слухачів знаннями

про типові проблеми, з якими вони можуть зіткнутися в професійній діяльності, та шляхами їх вирішення. Таким чином, метою програм корпоративного навчання є передача знань. Процесний підхід припускає можливість підготовки програми розвитку в процесі спільної роботи з персоналом за участю управлінського персоналу підприємства. У тих, хто навчається, крім набору професійних знань, формується установка на прийняття змін, оволодіння новими формами індивідуальної поведінки і групової діяльності. Метою програми корпоративного навчання є не стільки передача знань, скільки формування орієнтації на зміну індивідуальної та групової поведінки [9].

Розвиток трудового потенціалу на основі корпоративного навчання працівників ефективно за умови організації неперервного навчання та професійної підготовки.

Найбільш поширеним інструментом розвитку персоналу, забезпечення неперервного навчання є формування корпоративних університетів.

Ефективним інструментом підготовки кадрів є функціонування корпоративних університетів. Відомі міжнародні компанії мають власні корпоративні заклади вищої освіти, серед яких, наприклад, Міжнародний досвід засвідчує актуальність підготовки кадрів на базу корпоративних університетів. Сьогодні близько 60% найбільших міжнародних компаній мають власні корпоративні університети, зокрема, «Дженерал Електрик», «Даймлер-Бенц», «Сіменс» тощо.

Розвитку трудового потенціалу підприємства сприятимуть також інноваційні Центри розвитку компетенцій, діяльність яких направлена на розвиток та підвищення компетенції працівників. Ці центри здатні як провести ряд заходів щодо адаптації молодих фахівців, так і організувати навчання вже досвідчених працівників, а також для керівного складу підприємства.

Висновки

Ефективна кадрова політика на підприємстві спирається на стратегічні цілі підприємства, сприяє підбору та розвитку трудового потенціалу підприємства задля успішної реалізації стратегії суб'єкта господарювання. При цьому контроль якості навчання, формування бази знань, регулярне підвищення кваліфікації працівників є невід'ємними частинами діяльності служби кадрів.

Abstract

It is emphasized that the main resource potential of the enterprise is labor potential. The components of labor potential are determined, among which the following are resettled: psychophysiological, value-motivational, personnel, qualification, professional, organizational and socio-demographic.

The individual and organizational factors of formation of labor potential of the enterprise are revealed. The main quantitative and qualitative methods of labor potential assessment are analyzed. Means of selection of workers, ways of development of already formed labor collective are considered. It is emphasized that the basis for the development of labor potential is a professional, motivated employee, with the necessary set of competencies for the strategic development of enterprises, so the development of labor potential must be carried out on the basis of a competency approach. In this context, the author provides recommendations for improving the competence level of employees at all levels.

The basic principles of labor potential development are revealed, namely: system planning; expediency; synergy; efficiency; continuity; optimality; adaptability; innovation; complexity; consistent implementation; objective monitoring.

Emphasis is placed on the effectiveness of the corporate training system in enterprises, because in this case it is possible to form a single system of values, as well as the optimal motivation mechanism that will ensure high productivity and efficiency. Corporate learning should be based on the following principles: context; accumulation of knowledge; systematicity; adaptability of knowledge.

In order to maintain a competitive level of work potential, it is recommended to increase the level of each employee continuously, encouraging the employee to acquire knowledge independently, attend appropriate organized courses, and be sure to apply a certain system of knowledge control.

Список літератури:

1. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Київ, 2010. 20 с.
2. Гребенюк Г.М. Комплексний підхід до планування та підбору персоналу підприємств залізничного транспорту. Проблеми економіки транспорту : тези доп. XV Міжнар. науково-практ. конф., м. Дніпро, 20-21 квіт. 2017 р. Дніпро, 2017. С. 64-65.
3. Райан Б. Стратегический учет для руководителя / пер. с англ. под ред. В. А. Микрюкова. Москва: Аудит, ЮНИТИ, 1998. 616 с.
4. Гребенюк Г.М., Гненний М.В. Аналіз соціального самопочуття робітників залізничних підприємств методом експертних оцінок. Проблеми 217 економіки транспорту: тези доп. XII Міжнар. наук. конф., м. Дніпропетровськ, 24-25 квіт. 2014 р. Дніпропетровськ, 2014. С. 36-37.

5. Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків : ХНЕУ, 2006. 240 с.
6. Романова М.М. Корпоративний університет – ефективний інструмент розвитку персоналу в організації. Інтернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7, № 2. Режим доступу: <http://naukovedenie.ru>.
7. Василюк С.В. Забезпечення соціально-економічного розвитку персоналу підприємств залізничного транспорту України: дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. Харків, 2011. 196 с.
8. Гребенюк Г.М. (Мартишевська Г. М.) Використання досвіду системи корпоративного навчання персоналу у галузі залізничного транспорту. Проблеми економіки транспорту : тези доп. VII Міжнар. наук. конф., м. Дніпропетровськ, 24-25 квіт. 2008 р. Дніпропетровськ, 2008. С. 41.
9. Зубрицька Я.О. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 4. С. 395-398.
10. Гребенюк Г.М. Трудовий потенціал в системі стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2016. № 56. С. 30-40.

References:

1. Kotsur A.S. (2010). Formation and implementation of regional social policy of preservation and development of labor potential: Extended abstract of candidate's thesis [in Ukrainian].
2. Hrebenuk G.M. (2017). Complex approach to planning and selection of personnel of railway transport enterprises. Problems of transport economics: XV International. scientific practice. conf. (pp. 64-65) Dnipro [in Ukrainian].
3. Raian B. (1998). Strategic accounting for the head / trans. with English under ed. V.A. Mikryukova [in Ukrainian].
4. Hrebenuk G.M., Gnenny M.V. (2014). Analysis of social well-being of workers of railway enterprises by the method of expert assessments. Problems 217 of transport economics: XII International. Science. conf. (pp.36-37). Dnepropetrovsk [in Ukrainian].
5. Nazarova G.V., Gavkalova N.L., Markova N.S. (2006). Formation and development of human capital of corporate enterprises. Kharkiv: KhNEU [in Ukrainian].
6. Romanova M.M. (2015). Corporate University – an effective tool for staff development in the organization. Online journal "Science", 7, 2. Access mode: <http://naukovedenie.ru> [in Ukrainian].
7. Vasyliuk S.V. (2011). Ensuring socio-economic development of personnel of enterprises of railway transport of Ukraine. Candidate's thesis. Kharkiv [in Ukrainian].
8. Hrebenuk G.M. (Martyshevskaya G.M.) (2008). Using the experience of corporate training of personnel in the field of railway transport. Problems of transport economics: VII International. Science. conf. (P. 41). Dnepropetrovsk [in Ukrainian].
9. Zubrytska Ya.O. (2015). Estimation of the level of labor potential of the enterprise. Global and national economic problems, 4, 395-398 [in Ukrainian].
10. Hrebenuk G.M. (2016). Labor potential in the system of strategic development of railway transport enterprises. Bulletin of Transport Economics and Industry, 56, 30-40 [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Марценюк Л.В. Розвиток трудового потенціалу як основний елемент підвищення ресурсного потенціалу підприємства / Л. В. Марценюк // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2020. – № 2 (12). – С. 102-107. – Режим доступу до журн.: <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No2/102.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14. DOI: 10.5281/zenodo.4266841.

Reference a JournalArticle:

Martseniuk L.V. Development of labour potential as a main element of increasing the resource potential of the enterprise. / L. V. Martseniuk // Economic journal Odessa polytechnic university. – 2020. – № 2 (12). – С. 102-107. – Retrieved from <https://economics.opu.ua/ejopu/2020/No2/102.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.02.2020.14. DOI: 10.5281/zenodo.4266841.

