

ГНОСЕОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

DOI: <https://doi.org/10.32620/cher.2024.3.07>

Постановка проблеми. Існування умов невизначеності в процесі управління трудовим потенціалом підприємств породжує необхідність пошуку оптимальних методів та інструментів управління щодо забезпечення та поєднання наявних людських ресурсів, їх знань, досвіду і кваліфікації з основними складовими потенціалу підприємства, стратегією та цілями його розвитку, забезпеченням потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації та ефективним використання трудового потенціалу як окремого працівника так і колективу в цілому. *Метою дослідження* є пізнання процесу управління трудовим потенціалом, виходячи з сучасних умов невизначеності розвитку підприємств. *Об'єкт дослідження* - процес управління трудовим потенціалом підприємств в різних умовах господарювання. *Методи, використані в дослідженні* - ними стали сучасні способи і технології наукового пізнання, методи й методики проведення наукових досліджень, інструменти системного, комплексного, економічного аналізу, принципи управління підприємствами та їх трудовими ресурсами, що дозволяють переглянути існуючі підходи до управління трудовим потенціалом та означити напрями стабілізації діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання. *Основною гіпотезою дослідження* стало припущення щодо можливості означити логіку пізнання процесу управління трудовим потенціалом підприємств в сучасних умовах невизначеності. *Виклад основного матеріалу дослідження.* Доведено, що гносеологія застосована у дослідженні цілеспрямовано, оскільки є інструментом пізнання і філософією управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності. Підтверджено, що управління трудовим потенціалом є складовою загального процесу управління виробничим потенціалом підприємства, а значить вносить безпосередній вклад у результати діяльності, обсяг і випуск продукції, створення певних благ не тільки самим суб'єктом господарювання, але й робить внесок у національний дохід країни. Запропонована певна філософія управління трудовим потенціалом, спрямована на розробку особливого інструментарію та набуття нових знань, які можуть бути використані в програмах управління трудовим потенціалом в умовах воєнного і після воєнного часу. *Оригінальність та практична значимість дослідження* підтверджується наведеною філософією управління трудовим потенціалом підприємств в сучасних умовах невизначеності. *Висновки та перспективи подальших досліджень.* Здійснена гносеологія управління трудовим потенціалом дозволила констатувати, що трудовий потенціал є складною системою з певними властивостями, що потребує формування додаткових вимог як до оцінювання трудового потенціалу, так і до управління ним. Тож формування ефективної філософії управління трудовим потенціалом вимагає постійного розвитку персоналу, розробки спеціальних програм управління трудовим потенціалом, виходячи із існуючих умов невизначеності підприємств, в т.ч. воєнного і після воєнного часу. Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку спеціальних програм управління трудовим потенціалом, виходячи із сфери діяльності підприємств і їх регіонального розташування.

Ключові слова:

гносеологія, трудовий потенціал, методи та інструменти управління, умови невизначеності.

¹ **Калінеску Тетяна Василівна**, д-р екон. наук, професор, професор кафедри менеджменту та бізнес-адміністрування, Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», м. Харків, Україна.

Calinescu Tetyana, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Management and Business Administration Department, National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute», Kharkiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4919-5788>

e-mail: tetyana.calinescu@gmail.com

² **Зеленко Олександр Віталійович**, здобувач третього освітньо-наукового рівня вищої освіти за спеціальністю 073 «Менеджмент», Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля, Київ, Україна.

Zelenko Oleksandr, postgraduate student of the third educational and scientific level of higher education in the specialty 073 "Management", Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Kyiv, Ukraine.

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1387-8106>

e-mail: snuonti@gmail.com



EPISTEMOLOGY OF LABOR POTENTIAL MANAGEMENT OF ENTERPRISES IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

Formulation of the problem. The existence of conditions of uncertainty in the process of managing the labor potential of enterprises gives rise to the need to find optimal management methods and tools for ensuring and combining the available human resources, their knowledge, experience and qualifications with the main components of the enterprise's potential, he strategy and goals of its development, ensuring the company's need for employees with the necessary qualifications and effective use of the labor potential of both individual employees and the team as a whole. *A research aim* is to learn the process of managing the labor potential, based on the current conditions of uncertainty in the development of enterprises. *The object of the research* is the process of managing the labor potential of enterprises in different economic conditions. *The method of the research* are modern methods and technologies of scientific knowledge, methods and techniques of conducting scientific research, tools of systemic, complex, economic analysis, principles of management of enterprises and their labor resources, which allow to review the existing approaches to the management of labor potential and identify directions stabilization of enterprises in modern economic conditions. *The hypothesis of the research* was an assumption about the possibility to determine the logic of learning the process of managing the labor potential of enterprises in modern conditions of uncertainty. *The statement of basic materials.* It is proved that epistemology is applied in the research in a purposeful way, as it is a tool of knowledge and a philosophy of managing the labor potential of enterprises in conditions of uncertainty. It has been confirmed that the management of labor potential is a component of the general process of managing the production potential of the enterprise, which means that it makes a direct contribution to the results of operations, the volume and output of products, the creation of certain benefits not only by the economic entity itself, but also contributes to the national income of the country. A certain philosophy of labor potential management is proposed, aimed at developing a special toolkit and acquiring new knowledge that can be used in labor potential management programs in wartime and postwar times. *The originality and practical significance of the research* is confirmed by the above philosophy of managing the labor potential of enterprises in modern conditions of uncertainty. *Conclusions and perspectives of further research.* The implemented epistemology of labor potential management made it possible to state that labor potential is a complex system with certain properties that requires the formation of additional requirements both for the assessment of labor potential and for its management. Therefore, the formation of an effective philosophy of labor potential management requires the constant development of personnel, the development of special programs for the management of labor potential based on the existing conditions of uncertainty of enterprises, including war and post-war times. Further research will be aimed at the development of special labor potential management programs, based on the sphere of activity of enterprises and their regional location.

Key words:

epistemology, labor potential, management methods and tools, conditions of uncertainty.

Постановка проблеми. Управління трудовим потенціалом підприємства в умовах невизначеності являє собою цілеспрямований комплексний процес, що відбувається з метою забезпечення ефективних умов праці з метою створення в рамках середовища господарювання підприємства підґрунтя для підтримання творчої ініціативи персоналу, досягнення цілей підприємства, задоволення інтересів працівників та створення стабільного середовища функціонування за допомогою використання різних методів та інструментів. Завдяки впливу умов невизначеності виникає необхідність щодо пошуку оптимальних методів та інструментів управління щодо забезпечення та поєднання наявних людських ресурсів, їх знань, досвіду і кваліфікації з основними складовими потенціалу підприємства,

стратегією та цілями його розвитку, забезпечення потреби підприємства в працівниках необхідної кваліфікації та ефективне використання трудового потенціалу як окремого працівника так і колективу в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дійсно, проблемам створення умов для високопродуктивної та якісної праці, високому рівню її організованості, мотивуванню, самодисципліні, закріпленню працівників на підприємстві, формуванню стабільного колективу як умови окупності коштів, що витрачаються на робочу силу, залученню, розвитку персоналу і таке інше сьогодні приділяється достатньо уваги [1 – 10]. Проте умови подальшої невизначеності в процесі воєнного і після воєнного стану в Україні висувають вимоги щодо взяття до уваги змістовність





самої праці, процесу втілення потреб та інтересів працівників, необхідність узгодження виробничих і соціальних завдань, збалансування інтересів підприємства та її працівників, досягнення економічної та соціальної ефективності, цілей управління розвитком підприємства при скороченні витрат на працівників.

Тому метою дослідження є пізнання процесу управління трудовим потенціалом, виходячи з сучасних умов невизначеності розвитку підприємств під час воєнного і післявоєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. У даному дослідженні термін «гносеологія» застосовується цілеспрямовано, оскільки охоплює всю проблематику, пов'язану з еволюцією знань про трудовий потенціал, і фактично, (виходячи із трактування «гносеології» як «gnosis» – знання і «logos» – вчення), трактується як філософія пізнання процесом управління трудовим потенціалом. Сам процес управління трудовим потенціалом в умовах невизначеності розглядається як складова загального процесу управління виробничим потенціалом підприємства. Тож не можна заперечувати той факт, що трудовий потенціал вносить безпосередній вклад у результати діяльності підприємства, у обсяг і випуск продукції, створення певних благ не тільки самим суб'єктом господарювання, але й робить внесок у національний дохід країни [1]. А значить трактування трудового потенціалу підприємства з, одного боку є досить поширеним [2, 3], а з іншого – викликає різні дискусії та суперечності [1]. Слід погодитись, що трудовий потенціал використовує у своїй діяльності всі наявні у розпорядженні підприємства ресурси, тож йому можуть бути притаманні ті ж властивості, що й усім іншим ресурсам, а саме [1]: 1) кількісні та якісні характеристики, що зумовлюють певну складність його оцінювання; 2) системність, оскільки трудовий потенціал взаємодіє з різними ресурсами (технічними, енергетичними, технологічними, організаційними, інформаційними, фінансовими та іншими), кожен з яких є складною системою; 3) динамічність, що зумовлена постійною зміною всіх його характеристик з часом в умовах невизначеності; а також характеризується синергетичністю, відкритістю, еластичністю, гнучкістю, певною цілеспрямованістю і таке інше.

Невизначеність у дослідженні розглядається як відсутність передбачуваності або

стабільності в бізнес-середовищі, яка може виникати через різні фактори, такі як економічні умови, регуляторні зміни, технологічні збої, геополітичні події, стихійні лиха і т. п., що створюють відчуття нестабільності та незахищеності серед працівників, ускладнює процеси планування та інвестування в навчання та розвиток робітників підприємств, що може привести до втрати сучасних навичок в довгостроковій перспективі. Проведені дослідження показали [2], що саме невизначеність призводить до зниження морального духу та лояльності працівників до досягнення цілей підприємств, що ускладнює залучення та утримання найкращих професіоналів та талантів. Тож трудовий потенціал в умовах невизначеності може з більшою ймовірністю стикатися з різними проблемами та шукати більш стабільні пропозиції праці. Невизначеність приводить до неможливості залучення свого трудового потенціалу до стратегічних досліджень і розробок та примушує зосередитися тільки на короткостроковій стабільності.

Щоб пом'якшити вплив невизначеності на трудовий потенціал, підприємствам необхідно мати надійні плани на випадок непередбачуваних ситуацій, бути гнучкими та адаптивними до певних змін, а також ефективно комунікувати, мати прямі та зворотні зв'язки зі своїми працівниками задля зменшення невизначеності і побудови стабільної лояльності та довіри у колективі співробітників.

Тож управління трудовим потенціалом на підприємстві, окрім визнання методів та заходів стабілізації має включати [3]:

формування трудового потенціалу, що включає підбір і відбір персоналу, формування і розстановка кадрів;

використання трудового потенціалу та оцінку результатів їх діяльності, матеріальне стимулювання, мотивацію праці, ефективне використання трудового потенціалу, забезпечення лояльності, інше;

розвиток професіоналізму, що передбачає створення безперервної системи підготовки і розвитку трудового потенціалу, планування й просування працівників по службовим щаблям, обґрунтоване скорочення, переміщення і вивільнення персоналу;

правове забезпечення соціально-трудовими відносинами відповідно трудовому законодавству та приділяє увагу укладанню

трудових договорів, підвищенню соціальної активності колективу;

оцінювання результативності праці, а саме визначення ефективності праці, результатів трудової діяльності персоналу, отримання винагороди працівниками і т. п.

Як будь-який процес, управління трудовим потенціалом здійснюється за допомогою певних методів: традиційних та специфічних. До традиційних методів управління трудовим потенціалом відносять:

адміністративні, що передбачають правове регулювання; розробка положень, посадових інструкцій та іншої документації);

економічні, які включають техніко-економічний аналіз, обґрунтування, планування; механізм оплати праці, капіталовкладення і таке інше;

соціально-психологічні, що передбачають створення творчої атмосфери; участь працівників у управлінні; задоволення культурних і духовних потреб та різні аспекти соціально-психологічного планування.

До специфічних можна віднести методи управління трудовим потенціалом за специфічними ознаками, на кшталт:

за етапами управлінської діяльності: підготовки, ухвалення, організації та контролю за виконанням управлінських рішень;

за етапами здійснення впливу на виконавців: економічні, організаційні, розпорядчі, правові та соціально-психологічні;

за впливом на виконавців: прямі і не прямі, формальні та неформальні;

за змінами у системі управління: інноваційні, коучинг, аутсорсинг, використання гнучкого графіка роботи, дистанційного навчання, e-learning і т. п.;

за ознаками належності до функцій управління: нормування, організації, планування, координації, контролю, аналізу, обліку.

Проте управління персоналом суттєво відрізняється від усіх інших видів управління, а значить. Специфіка складається в тому, що персонал – це людські ресурси, що наділені інтелектом, тому управління включає [4, 5]:

1) не тільки механічну реакцію на вплив різних факторів, але це ще й емоційна складова;

2) здатність людей до постійного вдосконалення і розвитку;

3) довгостроковий характер взаємовідносин людини з іншим потенціалом підприємства, бо економічна активність людини

продовжується в сучасному суспільстві 30–50 років;

4) задоволеність співробітників є необхідною умовою трудової діяльності персоналу на підприємстві.

5) формуючою одиницю трудового потенціалу підприємства - є потенціал працівника. При цьому трудовий потенціал працівника уявляє собою максимально можливий результат його праці, а його детермінантами є [5]: здоров'я, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу, моральність, вміння працювати в колективі, творчі здібності, активність, організованість і таке інше. Тож трудовий потенціал підприємства можна розглядати як суму трудових потенціалів кожного з членів трудового колективу і включає компоненти, які можуть бути не притаманні окремим працівникам, але які формуються під впливом особистісних характеристик, професіоналізму, організованості, моральності кожного робітника. Окрім того, слід приймати до уваги, що потенціал працівника є суб'єктивною компонентою, тобто такі фактори підприємства як система мотивації, норми корпоративної моралі та етики, культура взаємовідносин і праці впливають на ступінь залучення кожного працівника в процес діяльності підприємства. А це означає, що величина трудового потенціалу підприємства змінюється прямо пропорційно збільшенню кількісних характеристик потенціалу працівників, а ефективність його використання буде визначатися параметрами суб'єктивної складової.

Виходячи із вище наведеного можна виділити три рівня складових трудового потенціалу підприємства [5]:

перший рівень - це компоненти, значення яких впливає на кількісні показники трудового потенціалу, на кшталт: стан здоров'я, ресурси робочого часу, професіоналізм і т. п.;

другий рівень включає компоненти, спільний вплив яких створює ефект синергії і характеризують різні професійні та організаційні складові трудового потенціалу. Дані характеристики являються більш складними, а тому більш значущими в процесі управління трудовим потенціалом. До них відносяться моральність, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, освіта і професіоналізм працівника;

третій рівень включає фактори, що визначають ефективність залучення персоналу





в трудову діяльність. Від управління даними компонентами залежить на скільки повно буде використаний трудовий потенціал і які найбільш доступні інструменти можна застосувати для оцінювання усіх можливостей управління трудовим потенціалом.

Слід констатувати і той факт, що трудовий потенціал є складним багатоаспектним утворенням. Тому ще і досі тривають дискусії щодо його структури. Звертають на себе увагу різні бачення структури трудового потенціалу, які включають до складу найбільш широкий спектр компонент, як наприклад [6, 9]: інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну, що дійсно збагачує та розширює сприйняття різних меж трудового потенціалу.

Так, інтелектуальна складова трудового потенціалу є однією з основних, бо за її допомогою відбувається не тільки інноваційний розвиток самого персоналу, але й підприємства. Вона визначається сукупністю професійних знань, вмінь та навичок, набутих в процесі виконання завдань, розвинутих здібностей, об'єктів інтелектуальної власності, які мають місце на підприємстві та іншим, що дає можливість забезпечити конкурентні переваги персоналу та самого підприємства.

Демографічна – тісно переплітається з історико-культурною, соціальною, етнічною, національною та іншими складовими, що мають безпосередній вплив на діяльність будь-кого підприємства.

Економічна – визначає ефективність використання трудового потенціалу підприємства та базується на здібностях працівників і всього колективу приносити певний прибуток. економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною складовою.

Економічна складова прямо пов'язана з мотиваційною, що проявляється у комбінуванні матеріальної та нематеріальної форм впливу на трудовий потенціал, до яких належить задоволення потреб у самоповазі, особистих досягненнях, повазі з боку оточуючих, компетентності, самовираженні, самореалізації і таке інше.

Професійна – характеризується ступенем та рівнем освоєння професійних знань, навичками, компетентністю, спеціалізацією та іншими професійними якостями.

Організаційна - визначається сукупністю об'єктивних і суб'єктивних факторів, які спрямовані на реалізацію цілей та завдань,

що стоять перед персоналом і підприємством. До її складу входять інструменти та засоби, які використовуються для досягнення конкретної мети та поставлених завдань.

Соціально-біологічна - включає в себе психофізіологічні та соціально-комунікативні характеристики персоналу підприємства.

Тож філософію управління трудовим потенціалом можна розглядати як послідовність виконання таких задач [8, 10]:

1) планування процесу управління трудовим потенціалом, що передбачає орієнтування на інноваційну діяльність підприємства (яка сьогодні є основою розвитку будь-кого суб'єкта господарювання), розробку кадрової політики та стратегії управління персоналом, проведення аналізу кадрового потенціалу та ринку праці, організацію прогнозування потреби в персоналі;

2) формування програм розвитку трудового потенціалу, що мають включати освітню діяльність, спрямовану на професійний розвиток співробітників, формування у кожного працівника особистих знань шляхом навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, адаптація нових працівників, оцінювання кандидатів на вакантні посади, поточної періодичної оцінки кадрів, реалізації ділової кар'єри і службово-професійного просування, організації роботи з кадровим резервом, які будуть втілені в діяльність підприємства.

3) мотивація та стимулювання трудового потенціалу, що передбачає за допомогою нормування та тарифікації трудового процесу, формування систем оплати праці, розробки форм участі персоналу в прибутках і капіталі, морального заохочення працівників, організації нормативно-методичного забезпечення активізувати трудовий потенціал та підвищити лояльність працівників;

4) організація взаємодії та підвищення комунікації трудового потенціалу, які реалізується шляхом встановлення взаємозв'язків і розподіл функцій між працівниками, зайнятими виробничою діяльністю підприємства, надання прав і встановлення відповідальності між ними; періодичного або безперервного порівняння фактично отриманих результатів діяльності із запланованими, та подальшому їх коригуванню.

Запропонована філософія управління трудовим потенціалом спрямована на розробку особливого інструментарію та набуття нових знань за допомогою наукового пізнання іс-

нуючих умов невизначеності. Виконання поставлених задач можливо, беручи до уваги передовий зарубіжний досвід, технології спільної роботи із іншими суб'єктами господарювання, які можуть бути вбудовані в програми управління трудовим потенціалом в умовах воєнного і після воєнного часу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Здійснена гносеологія управління трудовим потенціалом дозволила резюмувати:

1. Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства в сучасних умовах господарювання визначається величиною максимально можливого фінансового результату роботи підприємства;

2. Трудовий потенціал підприємства та само функціонування підприємств в умовах невизначеності є складною системою з певними властивостями, що потребує формування додаткових вимог як до оцінювання трудового потенціалу, так і до управління ним;

3. Значна частка складових в структурі трудового потенціалу підприємства визначає необхідність комплексного підходу до стратегічного планування в питаннях управління персоналом, мотивації працівників підприємства, побудові дієвої системи стимулювання та адаптації всіх цих заходів до зовнішніх і внутрішніх умов господарювання;

4. Формування ефективної філософії управління трудовим потенціалом вимагає підвищення рівня його реалізації в процесі господарської діяльності, постійного розвитку персоналу, А значить існує потреба у розробці спеціальних програм управління трудовим потенціалом, виходячи із умов невизначеності. І це можуть бути різні програми, виходячи із стану умов воєнного і після воєнного часу, починаючи від розробки програм релокації підприємств і персоналу і, закінчуючи, програмами соціально-психологічної підтримки окремих робітників.

Подальші дослідження будуть спрямовані на розробку спеціальних програм управління трудовим потенціалом, виходячи із сфери діяльності підприємств і їх регіонального розташування.

Перелік використаних джерел

1. Кушнір Л. Л. Гносеологія ресурсів в економіці, її еволюція і сучасний концепт. *Вісник ЖДТУ*. 2011. №3 (57). С. 308 – 313.

2. Мурський Д., Фак Д., Біляк Т., Білик В.-Л., Тесля С. Управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності. *Академічні візії*. 2023. Випуск 17. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/221/194> (дата доступу: 16.08.2024)

3. Корбут К.Є. Управління трудовим потенціалом підприємства: мета, функції та методи. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf> (дата доступу: 16.08.2024)

4. Бегма П. О. Сучасні підходи до управління трудовим потенціалом металургійних підприємств. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2016. № 1 (20). С. 6 – 13.

5. Ткаченко А. М., Бакута А. В. Управління трудовим потенціалом підприємства та підвищення ефективності його використання. *Вісник економічної науки України*. 2017. №1. С. 99 – 102.

6. Слава С. С., Горбоконь В., Слава С. О. Управління трудовим потенціалом підприємства. URL: <http://eprints.kname.edu.ua/40316/1/193-194.pdf> (дата доступу: 16.08.2024)

7. Харабуга С. В. Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. *Економіка і організація управління*. 2018. № 3(31). С. 81 – 89.

8. Ткаченко А. М., Силенко С. А. Інноваційні підходи до управління трудовим потенціалом суб'єкта господарювання – основа формування антикризового менеджменту. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Вип. 1(11). С. 53 – 59.

9. Лизанець А. Г., Чекан К. В. Структурування факторів формування та управління трудовим потенціалом підприємства. *Економіка та суспільство*. 2018, Вип. 14. С. 440 – 447. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/14_ukr/61.pdf (дата доступу: 16.08.2024)

10. Мутерко Г. М., Ромашко І. С. Удосконалення системи управління трудовим потенціалом як чинник підвищення конкурентоспроможності. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3189/3112> (дата доступу: 16.08.2024)



References

1. Kushnir, L. L. (2011). Epistemology of resources in the economy, its evolution and modern concept. *Bulletin of ZHTU*, 3(57), 308 – 313.
2. Murskyi, D., Fak, D., Bilyak, T., Bilyk, V.-L. and Teslia, S. (2023). Management of the competitiveness of labor potential of enterprises in conditions of uncertainty. *Academic visions*. Issue 17. Retrieved from: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/221/194> (Access date: August 16, 2024)
3. Korbut, K.E. (2017). Management of the labor potential of the enterprise: purpose, functions and methods. Retrieved from: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf> (Access date: August 16, 2024)
4. Begma, P.O. (2016). Modern approaches to managing the labor potential of metallurgical enterprises. *European vector of economic development*, 1 (20), 6 – 13.
5. Tkachenko, A.M., Bakuta, A.V. (2017). Management of the labor potential of the enterprise and increasing the efficiency of its use. *Herald of economic science of Ukraine*, 1, 99 – 102.
6. Slava, S. S., Horbokon, V. and Slava, S. O. (2015). Management of the labor potential of the enterprise. Retrieved from: <http://eprints.kname.edu.ua/40316/1/193-194.pdf> (Access date: August 16, 2024)
7. Kharabuha, S. (2018). The concept of the labor potential management of the socio-economic system. *Economics and management organization*, 3 (31), 81 – 89.
8. Tkachenko, A., Silenko, S. (2015) Innovative approaches to the entity's labor potential management as the basis for crisis management forming. *Theoretical and Practical Aspects of Economics and Intellectual Property*, 1(11), 53 – 59.
9. Lyzanets, A. G., Chekan, K. V. (2018). Structuring of enterprise labor potential formation and management factors. *Economy and society*, 14, 440 – 447.
10. Muterko, Hanna & Romashko, Iryna (2023) Improving the labor potential management system as a factor of increasing competitiveness. *Economy and society*, 57. Retrieved from: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3189/3112> (Access date: August 16, 2024)

Стаття надійшла
до редакції : 25.06.2024 р.

Стаття прийнята
до друку: 30.09.2024 р.

Бібліографічний опис для цитування :

Калінеску Т. В. Зеленко О. В. Гносеологія управління трудовим потенціалом підприємств в умовах невизначеності. *Часопис економічних реформ*. 2024. № 3 (55). С. 60–66.

