

Економічні науки

УДК 331.101

Пшинка Ганна Василівна

*кандидат філософських наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту і адміністрування
Харківська державна академія культури*

Пшинка Анна Васильевна

*кандидат философских наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента и администрирования
Харьковская государственная академия культуры*

Pshynka Hanna

*PhD of Philosophy, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management and Administration
Kharkiv State Academy of Culture*

**РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА
ЕКОНОМІЧНОЇ ПОВЕДІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІД ВПЛИВОМ
КУЛЬТУРНИХ ЗМІН**

**РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ И
ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОВЕДЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПОД ВЛИЯНИЕМ
КУЛЬТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ**

**THE DEVELOPMENT OF SOCIAL CAPITAL AND ECONOMIC
BEHAVIOR OF PERSONNEL UNDER THE INFLUENCE OF
CULTURAL CHANGES**

***Анотація.** В статті розглядається вплив культурних змін на розвиток соціального капіталу підприємства та економічної поведінки персоналу. Визначено, що культурна компонента може орієнтувати персонал на показники економічного добробуту, отримання прибутку і вигоди від*

використання робочої сили, та вибудовувати соціальну мотивацію. Запропоновано розширене трактування соціального капіталу підприємства, що включає в себе категорії капіталу здоров'я працівників, трудовий, інтелектуальний та емоційно-енергетичний капітал.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, соціальний капітал, організаційна культура, економічна поведінка.

Аннотація. В статті розглядається вплив культурних змін на розвиток соціального капіталу підприємства і економічного поведіння персоналу. Визначено, що культурна складова може орієнтувати персонал на показники економічного благополуччя, отримання прибутку і вигоди від використання робочої сили, і створювати соціальну мотивацію. Предложено розширену трактовку соціального капіталу підприємства, включає в себе категорії капіталу здоров'я працівників, трудовий, інтелектуальний і емоційно-енергетичний капітал.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, социальный капитал, организационная культура, экономическое поведение.

Summary. The article discusses the impact of cultural changes on the development of social capital of enterprises and economic behavior of the staff. Determined that the cultural component can orient the staff on the indicators of economic well-being, profit and benefits from the use of the workforce, and to build social motivation. The proposed expanded interpretation of the social capital of the enterprise, which includes the categories of health capital of workers, labor, intellectual and emotional energy capital.

Key words: staff, personnel management, social capital, organizational culture, economic behavior.

Постановка проблеми. Одним з першорядних ресурсів будь-якої організаційної культури підприємства є персонал. Він виступає у ролі основного драйвера економічної діяльності компанії. Ефективність використання такого ресурсу багато в чому залежить від стратегії соціального управління капіталом підприємства. Саме вона виступає в ролі фундаменту і причинно-наслідкового механізму економічної поведінки персоналу. В ній концентрується логістика і формат використання людського ресурсу.

Таким чином, ключові можливості і проблеми вітчизняних підприємств, що працюють з метою отримання комерційного ефекту, зосереджені в зоні ефективного управління персоналом. В умовах підвищеної економічної турбулентності і тиску на українську економіку високу актуальність набувають питання формування сучасної системи управління соціальним капіталом підприємства, побудованої у відповідності з ринковими умовами господарювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням розвитку соціального капіталу підприємства та економічної поведінки персоналу під впливом культурних змін чимало наукових робіт як вітчизняних, так і зарубіжних. Розробкою теоретичних засад управління персоналом займалися такі дослідники, як О. Виходець [1], Б. Герасимов [2], Л. Головкова [3], О. Грیشнова [4], С. Пасека [4], Г. Десслер [5], Д. Коул [6], А. Коровський [7], Д. Мельничук [8], Ю. Стадницький [9], Т. Данилович [9], Л. Карамушки [10], І. Малафіїк [11], Л. Стаут [12] та ін. Віддаючи належне їх науковим напрацюванням з цієї проблематики, слід зауважити, що дослідження впливу культурних змін на розвиток соціального капіталу підприємства та економічної поведінки персоналу мають загально науковий сенс і носять більш описовий характер. Однією з причин такої спрямованості досліджень є відсутність дієвого, науково обґрунтованого підходу і методу, який би враховував комплексну природу впливу культури на персонал.

Формулювання цілей статті. Ціллю даної статті є з'ясування впливу культурних змін на розвиток соціального капіталу підприємства та економічної поведінки персоналу, а також надання пропозицій з удосконалення даного процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. З метою більш чіткого позиціонування категорій і терміносистем ідентифікуємо поняття, пов'язані з системою соціального капіталу підприємства. Визначимо, що співвідноситься з поняттям «організація», «управління персоналом», «людський капітал / ресурс», «робоча сила» і «трудові ресурси».

Поняття «організація» в самому загальному вигляді, багатьма економістами визначається як внутрішня упорядкованість, узгодженість взаємодії частин цілого; сукупність процесів або дій, що ведуть до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [9, с. 61]. Стосовно до соціальних об'єктів термін «організація» зазвичай вживається для позначення приватної управлінської функції. Б. Герасімов надає наступне визначення організації як диференційоване і взаємно впорядковане об'єднання індивідів і груп, що спільно реалізують певні цілі і діють на основі певних процедур і правил [2, с. 24]. На думку інших дослідників, організація являє собою універсальну форму самореалізації соціальної спільності, визначає структурування, упорядкування та раціоналізацію будь-якого соціального об'єкта або процесу [3, с. 45].

Таким чином, категорія «організація» може інтерпретуватися з декількох позицій: об'єктної (конкретний союз людей, юридичне утворення та/або кооперація, яка займає певне місце у суспільстві), суб'єктної (об'єднання людей, що мають власні інтереси і цілі), процесної (діяльність людей, побудована за принципом управління: менеджер / організатор і підпорядкований штат), як деяка властивість (ступінь впорядкованості відносин між людьми), як управлінська система (актуалізація потреби в організації як властивості, що вимагає управління) [10, с. 72].

Поняття організація тісно пов'язано з системним аспектом. Поняття «система» можна визначити з позиції безлічі елементів / сукупності умовних одиниць, які знаходяться у певних відносинах і зв'язках один з одним, утворюючи цілісність і єдність [11, с. 28].

Поняття «управління» визначається як цілеспрямована діяльність, що включає в себе етапи: планування, організації, регулювання, мотивації, контролю, обліку і аналізу, із подальшим виходом на прогнозування [5, с. 54]. Сам процес управління неможливий без участі персоналу. У зв'язку з цим частіше йдеться про управління персоналом, ніж просто про управління.

Існують категорії, які відносяться до суто економічних дефініцій. Так, термін «робоча сила» відображає історичну участь людини в суспільному відтворенні благ. Робоча сила не є тотожною носію, тому що визначає одну з функціональних особливостей людської природи, реалізуючи при цьому природні задатки і фізичні потенції.

Інтегральна характеристика якості персоналу підприємства виражається через поняття «людський капітал». У ньому закладено витратний, ресурсний і якісний підхід до оцінки. Аналіз такого активу підприємства як персонал дозволяє привести його до спільного знаменника в грошовому вираженні. Враховуючи той факт, що людині притаманний більш широкий спектр якостей, а не тільки здатність до певного виду праці, можна говорити про визнання факту його високої віддачі в економічній діяльності.

Людський капітал можна розглядати у вузькому і широкому ракурсі:

1. Через освітні інституції (вузька інтерпретація). Освіта являє собою одну з граней людського капіталу, стаючи невід'ємною частиною людини відразу після засвоєння і апробації. Капіталізація відбувається при синергії з організаційною сутністю, сприяючи максимальному задоволенню потреб клієнтів і/або формуючи майбутні фінансові результати роботи [8, с. 42].

2. Через інвестиційну політику (широке трактування). Людський

капітал як явище, сформоване завдяки інвестиційній активності підприємства (довгострокові вкладення капіталу) в людину у вигляді витрат на освіту і підготовку робочої сили на виробництві, на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни і доходи [7, с. 25].

Систематизація дефініцій людського капіталу дозволяє виділити основні підходи до його трактування:

- 1) як виробничих інвестицій в трудові ресурси / витрат на виробництво робочої сили;
- 2) як компонент системи знань, що включає навички, мотивацію і енергію;
- 3) з позиції удосконалення виробничих здібностей;
- 4) як багаж розумових здібностей, здібностей до праці, придбаних за допомогою освіти і навчання;
- 5) у призмі прогресивного досвіду;
- 6) як трудовий потенціал людини, реалізований у процесі праці.

Людський капітал є похідним поняттям по відношенню до поняття «трудова потенціал» людини, який знаходить своє вираження через вартісну оцінку. Оцінюючи людський капітал враховують витрати, понесені або самою людиною або компанією з метою формування трудового потенціалу [4, с. 68]. Людський капітал відображає цінність трудового потенціалу як для самого співробітника у вигляді генерованого рівня заробітку, так і для підприємства, відповідаючи на запитання щодо цінності конкретного співробітника для виробничого процесу у кількісному вираженні.

Капіталізація придбаних компетенцій у праці становить надалі стрижень конкурентоспроможності підприємства. Людський капітал є квінтесенцією таких положень:

- вартість виховання і освіти людини утворюють реальні (матеріальні, грошові) витрати;

- праця освіченої людини є більш продуктивною, ніж малоосвіченої;
- витрати на освіту і професійне навчання сприяють через зростання продуктивності праці збільшенню національного багатства.

Людський капітал є системоутворюючим елементом соціального капіталу підприємства. Останній, в свою чергу, спирається не тільки на людський актив. Можна виділити кілька базових активів у структурі соціального капіталу.

1. Капітал здоров'я співробітників. Видаткова частина на підтримку здорового способу життя персоналу, створення комфортних і безпечних умов праці – це інвестиції в капітал здоров'я. Зношуючись протягом життя, інвестиції такого плану уповільнюють процес втрати даного капіталу. Деякі компанії не мають чіткого бажання робити такі інвестиції, наймаючи новий персонал і/або оновлюючи колектив у міру того, як формується розуміння того факту, що система управління персоналом знаходиться на межі, після якої неможливо досягати організаційні цілі [12, с. 19]. Але тим самим компанія своїми руками ліквідує трудовий капітал, який напрацьовувався роками.

2. Трудовий капітал. Це ступінь освіченості колективу, комплекс розв'язуваних завдань, сукупність професійних знань та вмінь, що формують коло компетенцій. Якість трудового капіталу можна збільшити, направивши прямі інвестиції в освіту та професійну підготовку. Сучасний виробничий процес вимагає від кожного учасника не тільки вирішення виробничих завдань, але і такої професійної діяльності, яка все більше пов'язана з активною участю у реалізації соціальних, економічних, комерційних, правових і управлінських програм. Конкурентоспроможність організаційної структури спирається на професійно-компетентних працівників, зацікавлених у якісному відтворенні кінцевого продукту, економії ресурсів, зниження собівартості.

3. Інтелектуальний капітал. Проявляється в дуальній природі: як

сукупність невід'ємних від першоджерел компетенцій і унікальних знань, з іншого боку, як продукт інтелектуальної природи, який можна відокремити від автора (патенти, ліцензії, торгові знаки тощо). Інтелектуальний капітал являє вираз високопродуктивної праці в інформаційному вигляді. Інтелектуальний капітал служить базою для вироблення необхідних навичок, знань, досвіду, а також може бути кінцевим результатом людського капіталу – джерелом його доходу.

4. Емоційно-енергетичний капітал. Організаційний простір і емоції тісно переплетені. По суті, вся організаційна культура являє собою органічний симбіоз емоційної тканини компанії і формальних інституцій підприємства (структура, норми взаємин, лідерство тощо) [1, с. 69]. Корпоративні емоції формуються під впливом культурних вірувань і організаційних практик. Більшість основних причин того, що культурні переконання емоційно обумовлені, полягає в тому, що вони дають персоналу деяке почуття міри, передбачуваності та безперервності у ситуаціях, коли вони стикаються з невизначеністю у своїх реакціях, яка є наслідком прийняття організаційного життя. Культурний простір керує і направляє емоції в область допустимих виразів. Він забезпечує допустимі способи вираження емоцій, реально стимулюючи персонал відчувати те, що вважається «підходящими» емоціями, і допомагає їм уникати необхідності випробовувати «невідповідні» емоції. Відбувається культурне «зв'язування» працівників один з одним за допомогою емоційного ресурсу.

Зупинимося на останньому активі соціального капіталу підприємства і розглянемо характер економічної поведінки персоналу під впливом культурних змінних в компанії.

Зв'язок культурного простору з емоціями є найбільш суб'єктивною рисою професійної діяльності. Персонал постійно генерує, закріплює і відтворює емоційний репертуар поведінки всередині компанії. Формальне вираження емоцій відбувається через ритуали, правила і міжособистісний

контакт, у процесі якого виникають, придушуються і активізуються емоції, підкріплюючи професійну комунікацію і діяльність.

Організаційна культура виступає своєрідним клеєм, який «склеює» емоції персоналу, сприяючи більшій інформативності та результативності професійної діяльності. У свою чергу, апелювання до культури передбачає використання емоційної відданості і зобов'язань, що дозволяють отримати найкращі фінансові результати.

На думку Х. Трайс і Д. Беер основним емоційним резервуаром є людські культури, в яких концентруються вірування, традиції і норми. Тільки за рахунок культурного аспекту люди стають повноцінними працівниками. Культура допомагає протистояти і долати хаос і невизначеність, колективно виживати, адаптуватися і досягти успіху [13, р. 29].

Культурний простір підприємства допомагає працівникам управляти тривожними станами, генерує емоції і значення. Слідування встановленим культурним нормам засноване на бажанні зробити майбутнє більш передбачуваним і згідним минулого. Таким чином, прихильність культурним ідеологіям і культурним формам, що використовуються для вираження цих ідеологій, викликана швидше емоційними потребами людей, ніж раціональними міркуваннями.

Культура керує емоціями, керує процесом їх переживання і вираження, як всередині, так і у зовнішніх проявах. Персонал, що розділяє культуру, виносить з неї не тільки допустимі норми прояву емоцій, але і те, які емоції їм слід переживати і що личить відчувати або не відчувати в тій чи іншій ситуації. Культурний простір служить сховищем відповідних емоцій, які залучаються за необхідності. В цьому випадку культура веде або направляє емоції в потрібне русло прийнятих проявів.

Організаційні культури емоційно навантажені диференційовано в залежності від багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів. Співробітники ж висловлюють і підсилюють той спектр емоцій, який вважають доречним.

Можна виділити кілька емоційних вогнищ у культурному просторі підприємства, що формують соціальний капітал:

- невизначеність, викликана змінами в компанії;
- економічний репертуар поведінки під впливом емоцій;
- менеджмент, заснований на емоційному співволодінні;
- формування лояльного колективу;
- етноцентризм.

Розглянемо більш докладно кожен складову в культурному просторі підприємства:

1. Управління невизначеністю. Існує цілий набір організаційних невизначеностей для персоналу. Однак чим би вона не породжувалася, співробітники запам'ятовують власну поведінку і реакцію. С. Харріс і Р. Саттон дослідили, що відбувалося серед персоналу восьми організацій, які вийшли з бізнесу або тим чи іншим чином припинили «брати участь» в ньому. Вони виявили, що члени цих організацій зберегли участь в церемоніях, у яких вони: 1) управляли невизначеністю за допомогою обміну інформацією про перспективи роботи, імена та адреси один одного і обіцяли підтримувати зв'язок; 2) обмінювалися емоційною підтримкою, колективно висловлюючи жаль і гнів, фотографувалися, згадували позитивні моменти минулого і обговорювали історії «минулого життя» [14, р. 7].

Типові ситуації невизначеності можуть управлятися в організаціях за допомогою історій, які повідомляють персоналу послання про спільні емоційні інтереси, наприклад, як поводитися з тими, хто має більш високий статус, про можливість розпоряджатися часом і як в організації можна успішно працювати з невизначеністю зовнішнього середовища. Інші культурні форми, які використовує організація, щоб подолати невизначеність – це наради та зустрічі.

2. Економічний репертуар поведінки під впливом емоцій. Існує таке поняття як емоційна робота, в рамках якої очікується активний прояв

«соціально бажаних емоцій». Фактично, більшість професій, пов'язаних з обслуговуванням людей, припускає наявність ситуацій, в яких очікується демонстрація позитивних емоцій і подолання негативних по відношенню до споживачів і до інших стресових факторів. Компаніям такого типу необхідно підбирати персонал, схильний проявляти «відповідні емоції», які від них очікують і які їм властиві по натурі.

3. Менеджмент, заснований на емоційному приборканні. Фахівці, робота яких включає в себе подолання негативних емоцій, створюють різні ритуали і норми, які спонукають / перешкоджають переживання та вираження емоцій. У небезпечних професіях, де емоція страху часто є «природною» (але, можливо, не функціональною) емоційною реакцією, люди вдаються до різних прихованих заборон, що допомагає відгородити себе від переживань емоцій, які можуть перешкодити виконанню роботи і нашкодити здоров'ю.

4. Формування лояльного колективу. Культурні церемонії, яких дотримуються працівники компанії, що служать меті створити механізм ідентифікації і зміцнення відданості.

5. Етноцентризм. Зворотна сторона ідентифікації та відданості полягає в тому, що вони, ймовірно, призводять до почуття групової переваги, що досить часто викликає почуття панування над іншими групами. Таким чином, одна з основних причин суперництва функціональних відділів всередині компанії полягає в ментальному позиціонуванні власного статусу як переважаючого інших. З іншого боку, етноцентризм посилює ідентифікацію людини з його групою, яка парадоксально залежить від існування зв'язку із приблизно нижчими групами. Якщо локальний культурний простір компанії критикують, то співробітник, що входить в його зону, сприймає критику на свою адресу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок. Таким чином нами запропоновано розширене трактування соціального

капіталу підприємства, що включає в себе категорії капіталу здоров'я працівників, трудовий, інтелектуальний та емоційно-енергетичний капітал, які визначають економічний репертуар поведінки персоналу. Встановлено, що культурна компонента в одному випадку може орієнтувати всіх зацікавлених учасників процесу на показники економічного добробуту, отримання прибутку і вигоди від використання робочої сили, з іншого боку, вибудовувати соціальну мотивацію, стимулюючи розвиток соціально-економічних інвестицій в широкий спектр ініціатив.

Культура важлива не просто як інституційне утворення, вона має визначальне значення для економічного багатства і зростання країн, для здоров'я і рівня задоволеності персоналу. Існує непрямий ряд культурних факторів, які визначають економічний уклад на мікро- і макрорівні: етнічність, міжособистісна довіра, узагальненої норми моралі – формують зокрема феномен перерозподілу благ в економіці, інвестиційний / економічний ріст, схильність до заощадження / споживання, взаємини в ланцюжку підлеглий-керівник. Організація – це штучна оболонка в звичному середовищі проживання людини, яка відчуває не весь спектр культурного впливу, однак своєрідність і сила такого впливу найбільш очевидна. Високий рівень довіри надає менеджерам можливість використовувати практику делегування повноважень / завдань / відповідальності.

Все це безпосередньо позначається на швидкості бізнесу, який залежить, в першу чергу, від більш низьких рівнів виконання процесів. Якщо центр довіри концентрується всередині сімейного кола без проєкції на зовнішнє оточення, економіка стає фрагментованою. Активна взаємодія людей конструктивно впливає на локальну економіку, сприяє синергії. Такі категорії в культурі як традиції і релігія є свого роду похідним матеріалом формування економічної кон'юнктури країни. Вони програмують на певний відношенню до багатства / бідності / благодійності, визначають категорію суспільної корисності і формат створення доданої вартості в економіці,

формують установку на оволодіння фінансовою грамотністю, працю і етику.

Ще однією реперною точкою кореляції культурних і економічних змінних є мова. Вона відноситься до таких культурних предикторів економічної поведінки, який не просто формує базу для вираження того, про що думає людина, але і в деякій мірі створює механіку того, як думає людина і вибудовує власне цілепокладання. Культурна неоднорідність в країні може бути джерелом інноваційних рішень і підвищення продуктивності праці. Команди або групи, що складаються з людей різної культурної приналежності, складають серце процесу глобалізації.

Основне протиріччя сучасного світу в тому, що незважаючи на активні глобалізаційні процеси, менеджери так і не навчилися використовувати потенціал синергії від взаємодії в різних культурних середовищах. При цьому зіткнення культур різних форматів в організації зустрічається частіше, не багато хто з керівники приділяють цьому увагу. Оскільки сам бізнес в Україні представлений різними регіональними та локально-територіальними особливостями.

Культурна компонента в одному випадку може орієнтувати всіх зацікавлених учасників процесу на показники економічного добробуту, отримання прибутку і вигоди від використання робочої сили, з іншого боку, вибудовувати соціальну мотивацію, у тому числі державних інститутів, підстобуючи розвиток соціально-економічних інвестицій в широкий спектр ініціатив. В ідеальному варіанті культура формує баланс інтересів учасників економічних відносин.

Література

1. Виходець О.М. Соціальні комунікації в культурі української організації: монографія / О.М. Виходець. – О. : Олтех, 2010. – 285 с.
2. Герасимов Б.Н. Развитие функциональной структуры организации: монограф. / Б.Н. Герасимов. – Самара : СГЭА, 2003. – 164 с.

3. Головкова Л.С. Сукупний економічний потенціал корпорації: формування та розвиток: монограф. / Л.С. Головкова. – Запоріжжя: КПУ, 2009. – 339 с.
4. Грішнова О.А. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: монограф. / О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека. – Черкаси : Маклаут , 2011. – 360 с.
5. Десслер Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; [пер. с англ.]. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2016. – 799 с.
6. Коул Д. Управление персоналом в современных организациях / Д. Коул ; [Пер. с англ. Н.Г. Владимирова]. – М. : ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
7. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування: монограф. / А.В. Коровський. – К. : КНЕУ, 2004. – 184 с.
8. Людський капітал : пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : монограф. / Д.П. Мельничук. – Житомир : Полісся, 2015. – 564 с.
9. Просторова організація економічних систем : монограф. / [Ю.І. Стадницький, Т.Б. Данилович, О.В. Музиченко-Козловська, В.В. Войцеховська, А.В. Симак, А.Л. Висоцький, Ю.Ю. Стадницька]. – Львів: Новий світ - 2000, 2013. – 274 с.
10. Психологічні засади організаційного розвитку : монограф. / За наук. ред. Л. М. Карамушки. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 206 с.
11. Системний підхід у теорії і практиці навчання : монограф. / І.В. Малафіїк; М-во освіти і науки України, РДГУ. – Рівне: РДГУ, 2004. – 439 с.
12. Стаут Л. Управление персоналом Настольная книга менеджера / Л. Стаут ; [пер. англ.] – М. : Добрая книга, 2006. – 536 с.
13. Trice H.M. The Cultures of Work Organizations. / H.M. Trice, J.M. Beyer. – Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1993. – 302 p.

14. Harris S.G. Functions of parting ceremonies in dying organizations / S.G. Harris, R.L. Sutton // *Academy of Management Journal*. – 1986. – № 29. – P. 5-30.

References

1. Vykhodets, O.M., (2010), *Sotsialni komunikatsii v kulturi ukrainskoi orhanizatsii*, [Social communications in the culture of Ukrainian organization], Oltekh Publ., Odesa, Ukraine, 285 p., [in Ukrainian].
2. Gerasimov, B.N., (2007), *Razvitie funktsionalnoy strukturyi organizatsii*, [Development of the functional structure of the organization], SGEA Publ., Samara, Russian Federation, 164 p., [in Russian].
3. Holovkova, L.S., (2009), *Sukupnyi ekonomichnyi potentsial korporatsii: formuvannia ta rozvytok*, [The aggregate economic potential of the corporation: formation and development], KPU Publ., Zaporizhzhia, Ukraine, 339 p., [in Ukrainian].
4. Hrishnova, O.A., Pasiaka, S.R., Pasiaka, A.S., (2011), *Trudovyi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku*, [Labor potential of Ukraine: assessment of the state, efficiency of use, strategic directions of development], Maklout Publ., Cherkasy, Ukraine, 360 p., [in Ukrainian].
5. Dessler, G., (2016), *Upravlenie personalom*, [Personnel Management], BINOM Publ., Moscow, Russian Federation, 799 p., [in Russian].
6. Koul, D., (2004), *Upravlenie personalom v sovremennyih organizatsiyah*, [Personnel management in modern organizations], OOO «Vershina» Publ., Moscow, Russian Federation, 352 p., [in Russian].
7. Korovskyi, A.V., (2004), *Evoliutsiia liudskoho faktora ekonomiky ta problemy yoho formuvannia*, [Evolution of the human factor of the economy and the problem of its formation], KNEU Publ., Kyiv, Ukraine, 184 p., [in Ukrainian].

8. Melnychuk, D.P., (2015), Liudskyi kapital : priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naseleattia, [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population], Polissia Publ., Zhytomyr, Ukraine, 564 p., [in Ukrainian].
9. Stadnytskyi, Iu.I., Danylovykh, T.B., Muzychenko-Kozlovska, O.V., Voitsekhovska, V.V., Symak, A.V., Vysotskyi, A.L., Stadnytska, Yu.Iu., (2013), Prostorova orhanizatsiia ekonomichnykh system, [Spatial organization of economic systems], Novyi svit-2000 Publ., Lviv, Ukraine, 274 p., [in Ukrainian].
10. Karamushky, L.M., (2013), Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku, [Psychological foundations of organizational development], Imeks-LTD Publ., Kirovohrad, Ukraine, 206 p., [in Ukrainian].
11. Malafiik, I.V., (2004), Systemnyi pidkhid u teorii i praktytsi navchannia, [System approach in the theory and practice of teaching], RDHU Publ., Rivne, Ukraine, 439 p., [in Ukrainian].
12. Staut, L., (2006), Upravlenie personalom Nastolnaya kniga menedzhera, [Human Resource Management Manager's Desk], Dobraya kniga Publ., Moscow, Russian Federation, 536 p., [in Russian].
13. Trice, H.M., Beyer, J.M., (1993), The Cultures of Work Organizations.– Prentice-Hall Publ., Englewood Cliffs, NJ, 302 p., [in English].
14. Harris, S.G., Sutton, R.L., Functions of parting ceremonies in dying organizations, Academy of Management Journal. – 1986. – № 29. – P. 5-30. [in English].