



ГРИЩЕНКО І.В.

канд. екон. наук, с.н.с. відділу розвитку підприємництва

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044

E-mail: irina.v.info@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8801-3217

ГРИЩЕНКО В.Ф.

канд. екон. наук, доцент, с.н.с. відділу розвитку підприємництва

Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України

Французький бульвар, 29, м. Одеса, Україна, 65044

E-mail: aivvfg@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0009-605X

ІННОВАЦІЙНИЙ КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Актуальність. Актуальність проведеного дослідження обумовлена тим, що сьогодні здатність створювати та застосовувати інноваційні технології значною мірою визначає конкурентоспроможність як окремих суб'єктів господарювання, так і економіки в цілому, забезпечуючи економічну потужність держави та процвітання її громадян. Одним із найактуальніших завдань в Україні сьогодні є запровадження такого підходу до системи управління інноваційним потенціалом людських ресурсів, який міг би забезпечити достатньо високий рівень розвитку ринку інноваційних технологій, поєднуючи економічні інтереси держави та бізнесу з інтересами працівників та суспільства в цілому. У свою чергу, це збільшить інноваційний потенціал країни.

Мета та завдання. Це дослідження спрямоване на вдосконалення теоретичних та методологічних положень щодо визначення економічної сутності поняття «інноваційний кадровий потенціал» як однієї з основних складових інноваційного потенціалу. У відповідності до мети були визначені наступні завдання: 1) дослідити визначення деяких економічних категорій, що передували появі поняття "інноваційний кадровий потенціал"; 2) визначити основні аспекти підвищення ролі людини в сучасній економічній системі; 3) запропонувати авторський підхід до визначення такої категорії, як «інноваційний кадровий потенціал»; 4) розглянути основні структурні елементи інноваційного кадрового потенціалу.

Результати. В цій статті були досліджені визначення деяких економічних категорій, що передували появі поняття "інноваційний кадровий потенціал". Результати нашого аналізу показують, що ми можемо виділити шість основних аспектів підвищення ролі людини в сучасній економічній системі: інноваційний, економічний, адміністративний, соціальний, політичний та психологічний. Під категорією "інноваційний кадровий потенціал" ми маємо на увазі сукупність взаємопов'язаних як кількісних, так і якісних характеристик, можливостей, інтелектуальних та творчих здібностей персоналу, які можуть бути реалізовані в конкретних економічних, соціальних, політичних, історичних, організаційних, технічних та духовних умовах для забезпечення досягнення цілей інноваційного розвитку економічних суб'єктів (країн) з метою отримання прибутку та/або досягнення певних соціальних ефектів. Інноваційний кадровий потенціал можна розглядати на рівні країни, території, суб'єкта господарювання та окремого працівника. Він може складатися з таких основних структурних елементів, як фізіологічна, освітня, інтелектуальна, професійна та соціально-економічна складові. Стан розвитку інноваційного кадрового потенціалу, залежно від рівня, можна охарактеризувати кількома спеціальними показниками. На наш погляд, ці компоненти мають пріоритет у формуванні, використанні та відновленні інноваційного кадрового потенціалу, що дозволяє запропонувати їх як основу для економічної оцінки.

Висновки. Результати проведеного дослідження дозволили зробити наступні висновки: 1) інноваційний кадровий потенціал як структурний елемент економічного та інноваційного потенціалу території визначає формування, використання та розвиток інших компонентів такої системи; 2) у роботі пропонується авторський підхід до визначення інноваційного кадрового потенціалу, під яким ми маємо на увазі сукупність взаємопов'язаних як кількісних, так і якісних характеристик, можливостей, інтелектуальних та творчих здібностей персоналу, які можуть бути реалізовані в конкретних економічних, соціальних, політичних, історичних, організаційних, технічних та духовних умовах для забезпечення досягнення цілей інноваційного розвитку економічних суб'єктів (країн) з метою отримання прибутку та/або досягнення певних соціальних ефектів; 3) для розвитку інноваційної системи необхідно постійно підвищувати рівень інноваційного кадрового потенціалу, підтримуючи та розвиваючи його. Подальші дослідження в цій галузі дозволять нам визначити

основні проблеми та розробити на цій основі рекомендації щодо підвищення рівня інноваційного кадрового потенціалу в контексті розвитку ринку інноваційних технологій в Україні.

Ключові слова: інновації, розвиток, потенціал, персонал, економічна система.

GRYSHCHENKO I.V.

Ph.D. (Economics), Senior Researcher

Institute of Market Problems and Economic & Ecological Research of the

National Academy of Sciences of Ukraine

Frantsuzskiy Boulevard, 29, Odesa, Ukraine

E-mail: irina.v.info@gmail.com

ORCID: 0000-0001-8801-3217

GRYSHCHENKO V.F.

Ph.D. (Economics), Associate Professor, Senior Researcher

Institute of Market Problems and Economic & Ecological Research of the

National Academy of Sciences of Ukraine

Frantsuzskiy Boulevard, 29, Odesa, Ukraine

E-mail: aivvfg@gmail.com

ORCID: 0000-0003-0009-605X

THE INNOVATIVE POTENTIAL OF HUMAN RESOURCES: THE THEORETICAL ASPECT

Topicality. Today the ability to create and apply innovative technologies largely determines the competitiveness of both individual economic entities and the economy as a whole, ensuring the economic power of the state and the prosperity of its citizens. One of the most urgent tasks in Ukraine today is the introduction of such an approach to the management system of innovative potential of human resources, which could ensure a sufficiently high level of development of the market of innovative technologies, combining economic interests of the state and business with interests of employees and society as a whole. In turn, it will increase the country's innovation potential.

Aim and tasks. This research aims to improve the theoretical and methodological provisions for defining the economic essence of the concept of "innovative potential of human resources" as one of the main components of innovation potential. Under the aim, the following tasks were identified: 1) to explore the definitions of some economic categories that preceded the emergence of the concept of "innovative potential of human resources"; 2) to determine the main aspects of increasing the human role in the modern economic system; 3) to offer the author's approach to the definition of such a category as "innovative potential of human resources"; 4) to consider the basic structural elements of the innovative potential of human resources.

Research results. The definitions of some economic categories that preceded the emergence of the concept of "innovative potential of human resources" were explored in this article. The results of our analysis show that we can identify six main aspects of increasing the role of man in the modern economic system: innovative, economic, administrative, social, political, and psychological. The category of "innovative potential of human resources" we mean as a set of interconnected both quantitative and qualitative characteristics, opportunities, intellectual and creative abilities of personnel that can be realized in specific economic, social, political, historical, organizational, technical, and spiritual conditions to ensure the achievement of the goals of innovative development of economic entities (countries) in order to make a profit and/or achieve certain social effects. The innovative potential of human resources can be considered at the level of the country, territory, business entity, and individual employee and consist of such basic structural elements as a physiological, educational, intellectual, professional, and socioeconomic component. The state of development of the innovative potential of human resources, depending on the level, can be characterized by several special indicators. These components, in our opinion, have priority in the formation, use, and restoration of innovative potential of human resources, which allows us to offer them as a basis for its economic evaluation.

Conclusion. The results of our research allowed us to draw the following conclusions: 1) innovative potential of human resources as a structural element of economic and innovative potentials of the territory determines the formation, use, and development of other components of such a system; 2) the author's approach to the definition of innovative potential of human resources is offered in the work, which we mean a set of interconnected both quantitative and qualitative characteristics, opportunities, intellectual and creative abilities of personnel that can be realized in specific economic, social, political, historical, organizational, technical and spiritual conditions to ensure the achievement of the goals of innovative development of economic entities (countries) in order to make a profit and/or achieve certain social effects; 3) for the development of the innovation system it is necessary to constantly increase the level of innovative potential of human resources, maintaining and developing it. Further research in this area will allow us to identify the main problems and develop recommendations, on that base, to increase the level of innovative potential of human resources in the context of the development of the market of innovative technologies in Ukraine.

Keywords: innovation, development, potential, personnel, economic system.

Problem statement and its connection with important scientific and practical tasks. In modern economic conditions, innovative technologies are both the main means, the product of social production and the limiting factor of economic development, as well as they, replace labor as a source of added value. The ability to create and apply innovative technologies largely determines the competitiveness of both individual economic entities and the economy as a whole, ensuring the economic power of the state and the prosperity of its citizens. One of the most urgent tasks in Ukraine today is the introduction of such an approach to the management system of innovative potential of human resources, which could ensure a sufficiently high level of development of the market of innovative technologies, combining economic interests of the state and business with interests of employees and society as a whole. In turn, it will increase the country's innovation potential. Our research, aimed at solving the problem of definition of the term the innovative potential of human resources, can contribute to "the development of scientific and technical, socio-economic, socio-political, human potential to ensure Ukraine's competitiveness in the world and sustainable development of society and the state as a whole". This paper is performed in the context of paragraph 1, Art. 3 of the Law of Ukraine of 11.07.2001 № 2623-III "On priority areas of development of science and technology" (Edition of January 16, 2016) [1], "The list of priority thematic areas of research and scientific and technical developments for the period up to 2020", approved by the resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 07.09.2011 № 942 (Edition of September 06, 2016) [2]

Analysis of recent publications on the problem. The results of the literature sources analysis suggest that the category of "innovative human potential" has appeared quite recently and is almost non-existent. Until now, such concepts as "Homo Economicus" (A. Dobrynin, L. Tarasevych [3., c. 350]; P. Nikiforov, S. Kuzmuk [4, c. 6]; R. Oleksenko [5, c. 167]; O. Predko, M. Predko [6, c. 53]; O. Saithareieva [7, c. 73]; S. Tkachenko [8, c. 318]; R. Yakovenko, T. Bobochka, M. Lynchenko [9, c. 136]), "labor force" (O. Ozherelev [10, c. 423]; A. Rumiantsev [11, c. 420-422]), "labor resources" (O. Ozherelev [10, c. 514]; A. Prokhorov [12, c. 1362]), "human factor" (H. Zabrodska [13, c. 70]; L. Melnyk [14, c. 628]; O. Netrebskyi, A. Bochkovskyi [15, c.101]; M. Skarzhynskyi, Y. Balandyn, A. Tiazhov [16]), "labor potential" (D. Bohynia, O. Hrishnova [17, c. 42]; A. Holovko [18, c. 15]; V. Hrynova, H. Pysarevska [19, c. 20]; O. Hrishnova [20, c. 11]; I. Dzhaïn [21, c. 67]; A. Zhulavskyi [22]; D. Melnychuk [23, c. 231]), "personnel potential" (O. Arzamasova [24]; V. Hrynova, H. Pysarevska [19, c. 20]; I. Dashko [25]; A. Kovalska [26]; Ye. Lapin [27, c. 3]; T. Samilyk [28]; V. Slynkov [29, c. 107]; O. Skoruk [30]; H. Shchekyn [31, c. 107]; O. Shubalyi [32]), etc. have been used in the economic literature. Such approaches can be grouped as a table (tab. 1).

In the context of the study of social security development of the innovative potential of human resources, in particular, on the problem of its reproduction, relevant are the approaches outlined in [33-35], which analyzed the factors of inclusive recreation aimed at improving the welfare of the population. Also, at the macro level, in the framework of organizational development [36] the issue of structuring the social package of the enterprise, from the standpoint of a combination of integrated and individual approaches [37].

Table 1

Definitions of some economic categories that preceded the emergence of the concept of "innovative potential of human resources"

Name of economic category	The author of the definition	Definition of economic category
1	2	3
"Homo Economicus"	A. Dobrynin, L. Tarasevych [3,c. 350]	The main creative subject of a market economy, which has the freedom of choice and makes economically rational optimal decisions, taking into account all available conditions, opportunities, and information following their interests and goals.
	S. Tkachenko [8, c. 318]	any individual who in the course of his activity in one form or another interacts in market conditions with other individuals on the creation, distribution or acquisition of material goods, attraction or investment of financial resources, the implementation of various works or services
	P. Nikiforov, S. Kuzmuk [4, c. 6]	An organic element of the economic system, endowed with both physiological properties and spiritual and social values.
	R. Oleksenko [5, c. 167]	the person and that creates its existential environment within the market and economic space.
	O. Predko, M. Predko [6, c. 53]	it is not just the space of man's productive activity, it is, in fact, the world of the economic arrangement of human existence, it is his choice in the context of creation and complicity.

1	2	3
	O. Saithareieva [7, c. 73]	it is any person in the field of economic activity, which, given the limited resources, maximizes its usefulness to accumulate wealth by choosing the optimal solution from among those existing in each case.
	R. Yakovenko, T. Bobochka, M. Lynchenko [9, c. 136]	The set of economic needs, interests, goals of the individual, the organic combination of the features of the employee, and the owner.
labor force	O. Ozherelev [10, c. 423]	ability to work, the set of physical and spiritual abilities of man, which are used by him in the production of life's goods
	A. Rumiantsev [11, c. 420-422]	The set of physical and intellectual qualities possessed by man, used by him to produce the goods of life
labor resources	O. Ozherelev [10, c. 514]	Labor resources - the part of the population capable of work
	A. Prokhorov [12, c. 1362]	Labor resources are part of the population that has the necessary physical development, knowledge, and practical experience to work in the national economy.
human factor	H. Zabrodska [13, c. 70]	it is a set of human qualities used in the process of creating any values, due to which it becomes the main driving force of economic development of society
	L. Melnyk [14, c. 628]	These are people as elements of the production system and their inherent ability to perform physical and intellectual work
	O. Netrebskyi, A. Bochkovskyi [15, c.101]	The set of psycho-emotional, social, biological, and informational components... an integral feature of each individual, is formed starting from the biological stage (phenotype) and continues its formation in the process of human development and life in society...
	M. Skarzhynskyi, Y. Balandyn, A. Tiazhov [16]	He argues that the human factor has three forms of manifestation, each of which reflects its qualitative characteristics - labor resources, labor, labor potential.
labor potential	A. Holovko [18, c. 15]	Labor potential is an integral form that quantitatively and qualitatively characterizes the ability of society in the dynamics to provide the human factor of production under the requirements of its development. It is honesty, skills, desire to work, an initiative in work and economic entrepreneurship, creative activity in work - those qualities of the human personality based on which labor potential is formed
	V. Grinyova, H. Pysarevska [19, c. 20]	Labor potential - is the amount of possible participation of workers in production and at the project company, which can vary under the influence of internal and external factors, in terms of interest, based on the age of employees, their physical features, existing knowledge and professional qualification skills and can be used to achieve the goals of both the company and its projects, as well as the employees themselves
	O. Grishnova [20, c. 11]	Labor potential is an ascending category for the study of human capital, a manifestation of a holistic, integrated approach to man
	L. Kovalenko, V. Hryshchenko [38]	Under the "labor potential" as an economic category should be understood objectively existing, the relatively stable integrated ability of an economically active population of a region (taking into account their qualitative and quantitative characteristics) to create material and spiritual goods to best meet the needs of society at the present stage of its development

1	2	3
	D. Bohynia, O. Grishnova [17, c. 42]	Labor potential is an integrated assessment of both quantitative and qualitative characteristics of the economically active population.
	I. Jain, A. Zhulavskiy [21; 22]	Labor potential is the total ability of the economically active population of a given territory to ensure the production of consumer values that meet the needs of society at this stage of its development in specific socio-economic and scientific and technical conditions
	D. Melnychuk [23, c. 231]	Under the labor potential of man, it is necessary to understand the characteristics of the efficiency of communication and balance of individual structural elements of its efficiency, as well as the characteristics of the content of these elements to the requirements of the external environment
personnel potential	V. Hrynova, H. Pysarevska [19, c. 20]	Personnel potential of the enterprise is the value of possible participation of highly qualified workers in production and at the level of individual projects of the enterprise, their ability to innovate, their educational, qualification level, psychophysiological characteristics, which can be used to achieve both final goals of individual projects and strategic goals of the enterprise.
	Ye. Lapin [27, c. 6]	According to the definition of EV Lapin, the human resources of the enterprise is the total capacity of production staff to ensure the production of consumer values that meet the needs of the market in specific economic and scientific, and technical conditions of production.
	V. Slynkov [29, c. 107]	Slynkov VN understands human resources as quantitative and qualitative indicators of human resources, revealing uninvolved opportunities, strengths, internal values that can be used in personnel work
	H. Shchekyn [31, c. 107]	Personnel potential of the enterprise is the ability and possibility of the personnel of the enterprise to the full realization of the personal potential before achievement of the set purposes at the manufacture of the goods and services. In this case, the potential of the individual means a comprehensive characteristic of the individual, which includes qualification, educational and intellectual levels, as well as the ability to use and develop over time

Source: constructed by the authors

Allocation of previously unsolved parts of the general problem. In our opinion, from the scientific and practical point of view, the problem of defining the economic essence of the concept of "innovative potential of human resources" as one of the main components of innovation potential remains insufficiently studied today.

Formulation of research objectives (problem statement). This research aims to improve the theoretical and methodological provisions for defining the economic essence of the concept of "innovative potential of human resources" as one of the main components of innovation potential. Under the aim, the following tasks were identified: 1) to explore the definitions of some economic categories that preceded the emergence of the concept of "innovative potential of human resources"; 2) to determine the main aspects of increasing the human role in the modern economic system; 3) to offer the author's approach to the definition of such a category as "innovative potential of human resources"; 4) to consider the basic structural elements of the innovative potential of human resources.

An outline of the main results and their justification. The results of the study suggest that in the modern innovative economic system a person can perform various economic functions. For example, as an active participant in the innovation process, a person can play a multifunctional role. As a living carrier of innovative potential, a person has a large number of attributive properties and qualities. For example, the authors of [38] note that "the current stage of political and economic development of Ukraine requires highly

qualified professionals who can think creatively, analyze the situation, clearly formulate goals and identify ways to achieve them, have methods for objective assessment of such ways, and take responsibility for solving complex economic and managerial problems”.

In modern business conditions, the expansion of the powers of employees and at the same time the increase of responsibility and control over the production process have become quite widespread. These changes perform a motivational function by giving staff a sense of need and importance. At the same time, the role of labor, the ability to physically manipulate objects and means of labor, decreases, while the importance of the ability to represent complex production processes, computer skills, and the ability to respond quickly to changes in the environment increases. At the same time, there is a tendency to increase the role of the analytical functions of staff, especially in recent years.

The role of staff in the modern economic system is becoming increasingly important when it comes to competitiveness and long-term innovation development. The results of our analysis show that we can identify six main aspects of increasing the role of man in the modern economic system: innovative, economic, administrative, social, political, and psychological (Fig. 1).

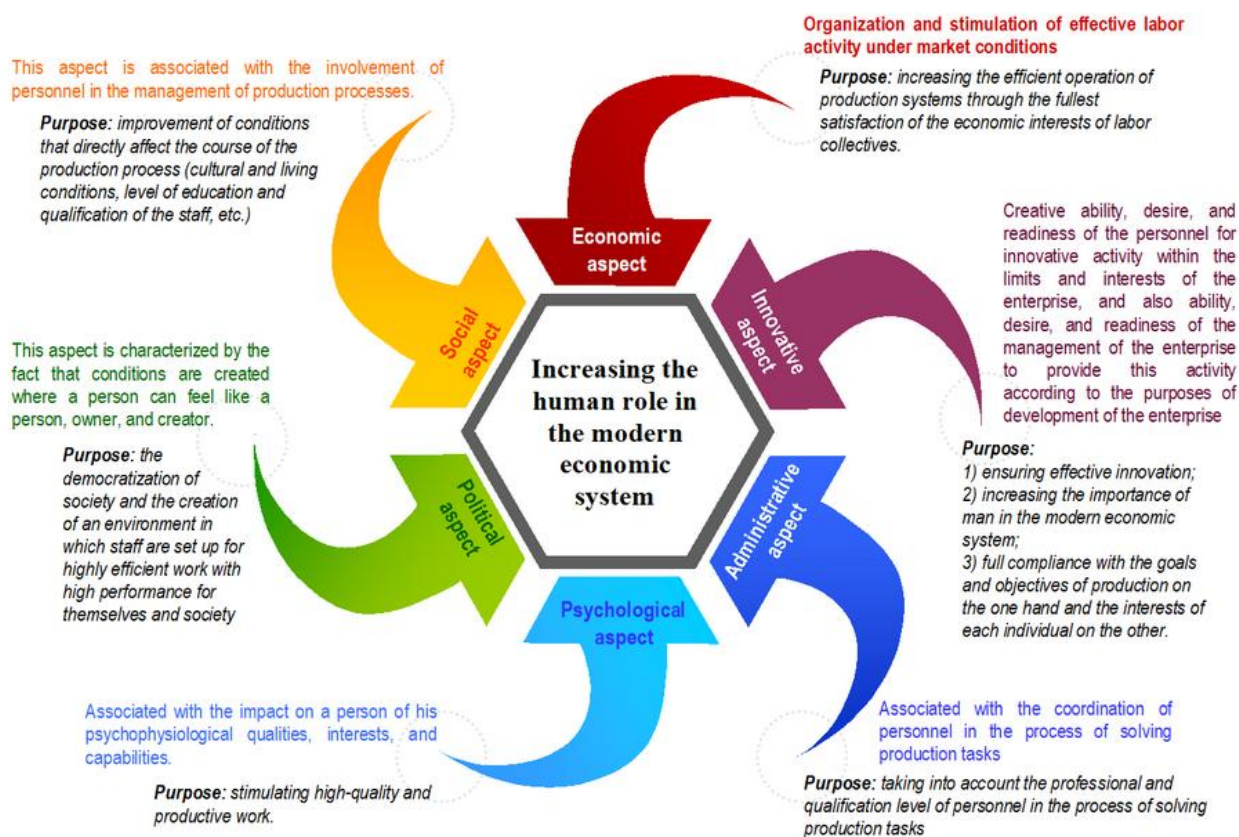


Fig. 1 The main aspects of increasing the human role in the modern economic system

Source: constructed by the authors based on [38, 39, 40, 41, 42]

Intensification of innovation processes, internationalization of commercial and economic activities, and the transition from quantitative to qualitative criteria for assessing economic growth have led to the emergence of such a category as "innovative potential of human resources", which we mean a set of interconnected both quantitative and qualitative characteristics, opportunities, intellectual and creative abilities of personnel that can be realized in specific economic, social, political, historical, organizational, technical and spiritual conditions to ensure the achievement of the goals of innovative development of economic entities (countries) in order to make a profit and/or achieve certain social effects (Fig. 2).

In our opinion, the category of "innovative potential of human resources" should be considered in conjunction with labor potential (as part of the system of economic potential), based on the fact that through labor all other factors of production, such as natural resources, means of production, entrepreneurship and innovative abilities are combined into a single system of economic potential. As a structural element of

economic potential, the innovative potential of human resources determines the formation, use, and development of other components of such a system.

The innovative potential of human resources can be considered at the level of the country, territory, business entity, and individual employee. It can consist of such basic structural elements as a physiological, educational, intellectual, professional, and socioeconomic component. The state of development of the innovative potential of human resources, depending on the level, can be characterized by several special indicators (Fig. 3). These components, in our opinion, have priority in the formation, use, and restoration of innovative potential of human resources, which allows us to offer them as a basis for its economic evaluation.

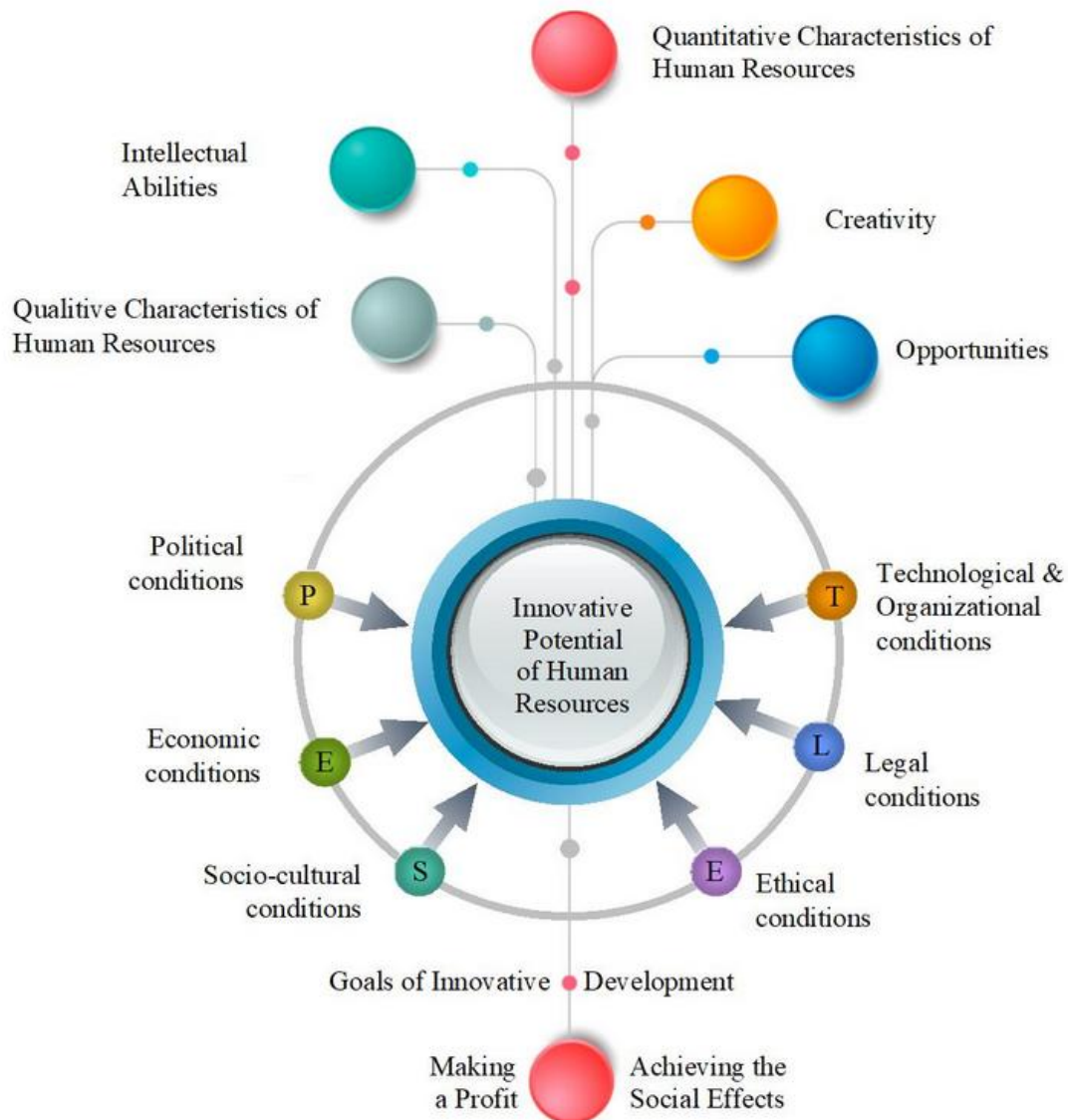


Fig. 2 The innovative potential of human resources

Source: constructed by the authors

Each of these components of the innovative potential of human resources is formed under the influence of certain factors. Based on the results of research represented in the works [21, c.74-75; 43, c.70] all factors that form the innovative human potential can be classified according to the following characteristics: 1) by the phase of development of labor potential (phases of formation, use, and restoration of innovative human potential); 2) by the nature of the impact on economic activity (extensive - increasing the number of parameters of innovative potential of human resources and intensive - mobilization of internal reserves of the economic system); 3) the level of impact on economic activity (individual, business entity,

territorial and economic); 4) according to the results of influence (positive or negative influence); 5) the degree of certainty (qualitative and quantitative, direct and indirect).

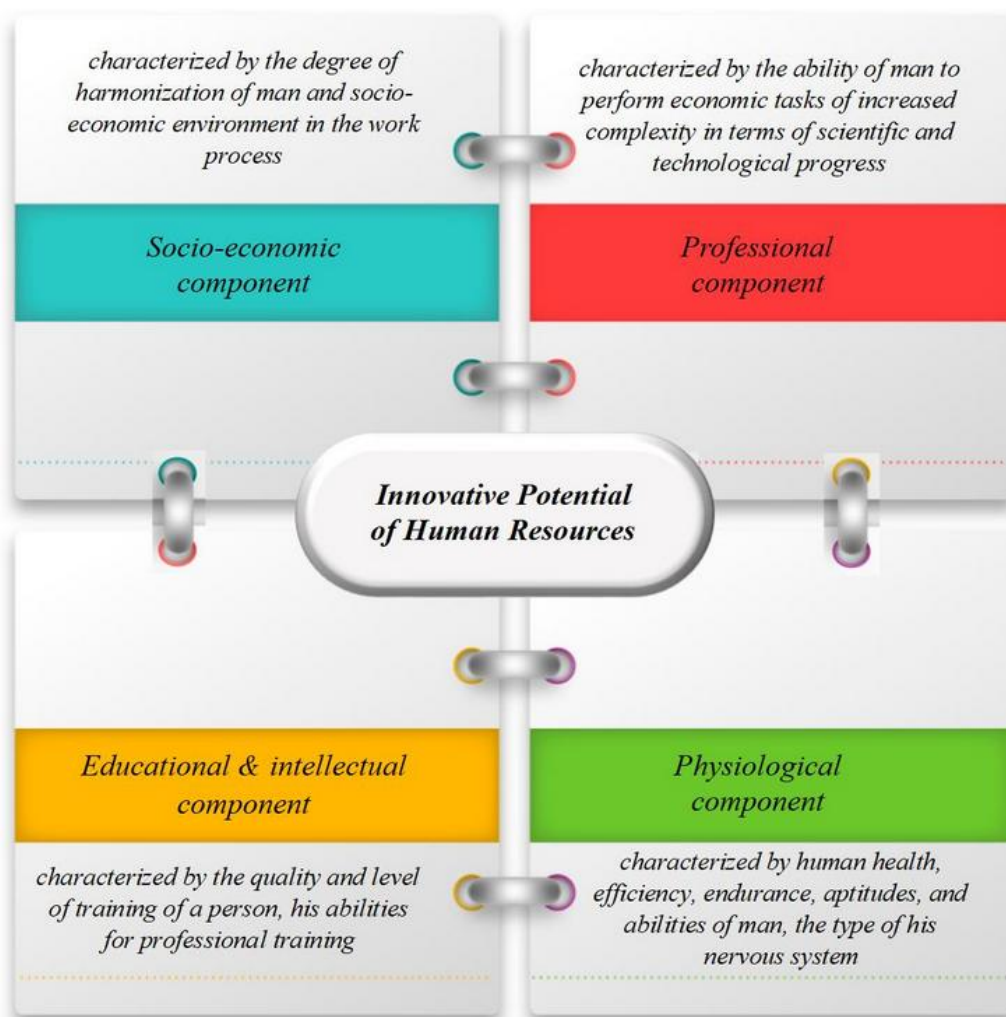


Fig. 3 Basic structural elements of the innovative potential of human resources

Source: constructed by the authors based on [38, 39, 40, 41, 42]

Conclusion and perspectives of further research. The results of the study allowed us to draw the following conclusions: 1) in the modern market economic system a person performs various economic functions; The current stage of political and economic development requires highly qualified professionals who can think creatively, analyze the situation, clearly formulate goals and identify ways to achieve them, have methods of objective assessment of such ways and take responsibility for solving complex economic and managerial problems; 2) innovative potential of human resources as a structural element of economic and innovative potentials of the territory determines the formation, use, and development of other components of such a system; increasing the innovative potential of human resources of the region by increasing the number of the economically active population, increasing the level of its education, improving its health involves increasing the level of the production potential of the territory, and accordingly the innovation potential; 3) the functioning of the system of innovation potential depends on the quantitative and qualitative composition of the innovative potential of human resources; 4) the author's approach to the definition of innovative potential of human resources is offered in the work, which we mean a set of interconnected both quantitative and qualitative characteristics, opportunities, intellectual and creative abilities of personnel that can be realized in specific economic, social, political, historical, organizational, technical and spiritual conditions to ensure the achievement of the goals of innovative development of economic entities (countries) in order to make a profit and/or achieve certain social effects; 5) for the

development of the innovation system it is necessary to constantly increase the level of innovative potential of human resources, maintaining and developing it; 6) economic and innovative development is significantly influenced by the innovative potential of human resources of the region. Such influence can be exercised through ensuring the optimal number of the economically active population (taking into account their quantitative and qualitative characteristics) to create spiritual and material benefits.

Further research in this area will allow us to develop an economic and mathematical model of the relationship between innovation capacity as an indicator of the development of the market of innovative technologies and components of innovative potential of human resources in Ukraine, to identify the main problems and develop recommendations, on that base, to increase the level of innovative potential of human resources in the context of the development of the market of innovative technologies in Ukraine.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про пріоритетні напрями розвитку науки і техніки: Закон України від 11.07.2001 р. (редакція від 16.01.2016 р.) № 2623-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-14#Text> (дата звернення 12.08.2020).

2. Про затвердження переліку пріоритетних тематичних напрямів наукових досліджень і науково-технічних розробок на період до 2020 року: Постанова від 07.09.2011 р. (редакція від 06.09.2016 р.) № 942 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення 14.08.2020).

3. Добрынин А.И. Экономическая теория / Под ред. А.И. Добрынина, Л.С. Тарасевича. – СПб.: Изд. СПбГУЭФ, Изд. «Питер», 2004. – 544 с. URL: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_1280_69883122.pdf

4. Нікіфоров П. О., Кузьмук С. Г. Економічна людина та біхевіористична концепція теоретичних досліджень у фінансовій науці. *Науковий вісник Чернівецького університету: Економіка: зб. наук. пр.* 2016. Вип. 773-774. С. 3-7. URL: <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/02/Ekonomichna-lyudyna-ta-biheviorystychna-kontseptsiya.pdf>

5. Олексенко Р. І. Концептуальні пріоритети формування сучасної людини економічної. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2017. Вип. 70. С. 164–175 URL: https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/405/1/gvzdia_70_164.pdf

6. Предко О.І. Предко, М. Є. Вчення про «економічну людину»: зміна парадигм. *Економіка та держава.* 2015. № 6. С. 50–53. URL: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3204&i=9>

7. Саїтгареева О. Г. Феномен економічної людини: підходи до розуміння сутності. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії.* 2007. №31. С. 66-75. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znpvgvzdia_2007_31_10.pdf

8. Ткаченко С. В. Модель економічної людини та її роль у формуванні фінансової науки // *Вісник Університету банківської справи Національного Банку України.* 2010. №3(9) С. 318–321. URL: http://libs.ubs.edu.ua/materials/library/visnyk_ubs_nbu_9.pdf#page=318

9. Яковенко Р. В., Бобочка Т. В., Линченко М. Д. Людина економічна” та її еволюція // *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки.* 2015. №. 27. С. 129-137. URL: <http://economics.kntu.kr.ua/pdf/27/18.pdf>

10. Политическая экономия: Словарь / Под ред. О.И. Ожерельева и др. М.: Политиздат, 1990. 607 с. URL: http://catalog.library.tnpu.edu.ua:8080/library/DocDescription?doc_id=110651

11. Румянцев А.М. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия: в 4ч. / гл. ред. А.М. Румянцев. М.: Советская энциклопедия, 1979. Т3. Социологическая школа. 624 с. URL: <http://ir.nmu.org.ua/handle/GenofondUA/39960>

12. Советский энциклопедический словарь / Гл. ред. А.М. Прохоров. 4-е изд. М.: Сов. энциклопедия. 1986. 1600 с.

13. Забродська Г. Людський фактор на підприємствах роздрібної торгівлі. *Схід.* 2010. № 1 (101). С. 69-74. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/20892/14-Zabrodska%27ka.pdf?sequence=1>

14. Економіка підприємства / за заг. ред. Л.Г. Мельника. - Суми: Університетська книга, 2012. - 864 с. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80106>

15. Нетребський О. А., Бочковський А. П. Актуалізація людського фактора у сталому розвитку людства. *Харчова наука і технологія.* 2012. №. 4. С. 100-103. URL: <http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi->

- bin/irbis_nbuvcgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNL
OAD=1&Image_file_name=PDF/Khnit_2012_4_36.pdf
16. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал общества. М: Экономика, 1987. 102 с. URL: <https://igu.org.ua/en/node/17469>
17. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основы економіки праці. К.: Знання-Прес, 2000. 313 с. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0,5&cluster=11683493616833624578
18. Головка А. С. Теоретико-методичний зміст категорій “трудоий потенціал”, “кадровий потенціал” та “трудоі ресурси” // Вісник Хмельницького національного університету 2010, № 3. Т. 2. Економічні науки. 2010. №3. Т. 2. С. 14-16. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_3_2/014-016.pdf
19. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3194>
20. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Т-во “Знання”, 2001. 254 с. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0,5&cluster=11683493616833624578
21. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. Сумы: ИТД „Университетская книга”, 2002. 250с.
22. Жулавский А.Ю., Джаин И.О. Экономическая оценка трудового потенциала региона // Вісник Сумського державного Університету / 1998. №3 (11). с.113-120.
23. Мельничук Д. П. Трудовой потенциал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Економічні науки*. 2007. № 4 (42). С. 224-231. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2007-4\(42\)-224-231](https://doi.org/10.26642/jen-2007-4(42)-224-231)
24. Арзамасова О. В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності / О. В. Арзамасова // Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. №4. С. 102-106. URL: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/22.pdf>
25. Дашко І. М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І. М. Дашко // Економіка та держава. 2017. №1. С. 65-68. Available at: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf
26. Ковальська А. І. Економічна сутність кадрового потенціалу та його роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. *Ефективна економіка*. 2015. №12. Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4675>
27. Лапін Є. В. Економічний потенціал підприємств промисловості: формування, оцінка, управління : автореф. дис. докт. екон. наук : 08.07.01 – економіка промисловості. Х.: СумДУ, 2006. 36с.
28. Самілик Т. М. Кадрове забезпечення інноваційного розвитку: стан та пріоритети. Інвестиції: практика та досвід. 2013. №11. С.11–14. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2013/5.pdf
29. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации). К.: Алерта, 2004. 240 с.
30. Скорук О. В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 7 (3). С. 95-98. URL: http://irbis-nbuvcgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNL OAD=1&Image_file_name=PDF/Nvuumevcg_2016_7%283%29__26.pdf
31. Щекин Г. В. Теория социального управления : монография. К. : МАУП, 1996. – 408 с.
32. Шубалий О. М. Оцінка трудового потенціалу регіону в контексті визначення пріоритетів регіональної політики соціальної відповідальності. Економічний форум. 2016. №2. С. 362-370. URL: http://www.irbis-nbuvcgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNL OAD=1&Image_file_name=PDF/ecfor_2016_2_55.pdf
33. Petrushenko M., Shevchenko H., Burkynskiy B., Khumarova N. A game-theoretical model for investment in inclusive recreation and wellness in Ukraine: the regional context. *Investment, Management and Financial Innovations*. 2019. 16(4). P. 382-394. [http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16\(4\).2019.32](http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16(4).2019.32)
34. Shevchenko H., Petrushenko M., Burkynskiy B., Khumarova N., & Opanasiuk Y. Management of wellness and recreation in urban agglomerations. *Problems and Perspectives in Management*. 2020. 18(1), P. 231-241. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.20](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.20)

35. Petrusenko M. M., Shevchenko H. M. Regulation of ecologic-and-economical risks and the responsibility for human well-being: for example of waste management. *Economic Innovations*. 2018. 3(68). P. 165-175. [https://doi.org/10.31520/ei.2018.20.3\(68\).165-174](https://doi.org/10.31520/ei.2018.20.3(68).165-174)
36. Шевченко Г. М. Підприємницький менеджмент у контексті організаційного розвитку. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2010. 2. С. 63-72. Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3052>
37. Петрушенко М. М., Алібекова Ю. Т. Поєднання комплексного та індивідуального підходів до структуризації соціального пакета підприємства. *Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка»*. 2010. 2. С. 54-62. Режим доступу: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3051>
38. Коваленко Л. Ю., Грищенко В. Ф. Економічна сутність поняття «трудоий потенціал». Научная мысль информационного века: Экономические науки. 2011. №7. URL: http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2011/Economics/5_80833.doc.htm
39. Абесінова О. К. Аналіз інноваційного кадрового потенціалу підприємства. *Моделювання регіональної економіки*. 2013. № 1. С. 129-138. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Modre_2013_1_16.pdf
40. Коваленко Л. Ю., Грищенко В. Ф. Трудоий потенціал, як складова економічного потенціалу території. *Новейшие научные достижения: Экономические науки*. 2011. №8. URL: http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/5_81641.doc.htm
41. Грищенко В. Ф., Коваленко Л. Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2011. №2. С. 231-237. URL: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_2_231_237.pdf
42. Грищенко, В. Ф., Коваленко Л. Ю., Грищенко І. В. Аналіз факторів плінності кадрів в системі управління діяльністю підприємства (на прикладі ПрАТ «Райз-Максимко»). *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2010. №5. Т.3. С. 197-202. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_5_3/50gry.pdf
43. Романенкова Г. М. Трудовые ресурсы крупного города. Л.: Наука, 1986. 159с. <http://library.univer.kharkov.ua/OpacUnicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:124778/Source:default>

REFERENCES

1. On Priority Branches of Science and Technology Development: The Law of Ukraine on July 11, 2001 (edited on January 16, 2016). no. 2623-III / Verkhovna Rada of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2623-14#Text> (accessed August 12, 2020).
2. On approval of the list of priority thematic areas of scientific research and scientific and technical developments for the period until 2020: Decree on September 07, 2011 (edited on September 07, 2016). no. 942 / Cabinet of Ministers of Ukraine. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2011-%D0%BF#Text> (accessed August 14, 2020).
3. Dobrinin A.I., Tarasevich L.S. (2004) Economic theory, SPb.: Izd. «Piter», 544. Available at: http://www.dut.edu.ua/uploads/1_1280_69883122.pdf
4. Nikiforov P. O., Kuzmuk S. H. (2016) Economic man and behavioral concept of theoretical research in financial science. *Naukovyi visnyk Chernivetskoho universytetu: Ekonomika: zb. nauk. pr.*, 773-774, p. 3-7. Available at: <http://econom.chnu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/02/Ekonomichna-lyudyna-ta-biheviorystychna-kontsepsiya.pdf>
5. Oleksenko, R & Molodychenko, V (2017) Conceptual priorities of the formation of a modern economic human. *Humanitarnyi visnyk ZDIA*, 70, p. 164 – 175. Available at: https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/405/1/gvzdia_70_164.pdf
6. Predko O. & Predko M. (2015) The Doctrine of “Economic man”: changing paradigms. *Ekonomika ta derzhava*, 6, p. 50–53. Available at: <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=3204&i=9>
7. Saithareieva O. (2007) The phenomenon of economic man: approaches to understanding the essence. *Humanitarnyi visnyk ZDIA*, 31, p. 66–75. Available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/znpgvzdia_2007_31_10.pdf
8. Tkachenko S. (2010) The model of economic man and its role in the formation of financial science. *Bulletin of the University of Banking*, 3(9), p. 318–321. Available at: http://libs.ubs.edu.ua/materials/library/visnyk_ubs_nbu_9.pdf#page=318

9. Yakovenko R., Bobochka T. & Lynchenko M. (2015) „Economic Human” and It’s Evolution. *Central Ukrainian Economic Bulletin: Economic Sciences*, 27, p. 129-137. Available at: <http://economics.kntu.kr.ua/pdf/27/18.pdf>
10. Ozherelev O. (1990) *Political Economy: Vocabulary*. Moscow: Politizdat, 607. Available at: http://catalog.library.tnpu.edu.ua:8080/library/DocDescription?doc_id=110651
11. Rumiantsev A. (1979) *Economic encyclopedia. Political Economy*. Moscow: Soviet encyclopedia, 624. Available at: <http://ir.nmu.org.ua/handle/GenofondUA/39960>
12. Prokhorov A. (1986) *Soviet encyclopedic dictionary*. Moscow: Soviet encyclopedia, 1600.
13. Zabrods'ka H. (2010) Human factor for retail trade enterprises. *Skhid*, 1(101), p. 69-74. Available at: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/20892/14-Zabrods%27ka.pdf?sequence=1>
14. Melnyk L. (2012) *Business Economics*. Sumy: Universytetska knyha, 864. Available at: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80106>
15. Ntrebskyi O. & Bochkovskyi A. (2012) Actualization of the human factor in the sustainable development of mankind. *Food Science and Technology*, 4, p. 100-103. Available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Khnit_2012_4_36.pdf
16. Skarzhynskyi M., Balandyn Y. & Tiazhov A. (1987) *Labor potential of society*. Moscow: Ekonomika, 102. Available at: <https://igu.org.ua/en/node/17469>
17. Bohynia D. & Grishnova O. (2000) Fundamentals of labor economics. Kyiv: Znannia-Pres, 313. Available at: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0,5&cluster=11683493616833624578
18. Holovko A. (2010) Theoretical and methodological content of the categories "labor potential", "human resources" and "labor resources". *Herald of Khmelnytskyi national university*, 3, vol. 2, p. 14-16. Available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_3_2/014-016.pdf
19. Grinyova V. & Pysarevska H. (2012) Personnel management of the enterprise: monograph. Kharkiv: KhNEU, 228. Available at: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/3194>
20. Grishnova O. (2001) Human capital: formation in the system of education and training. Kyiv: T-vo “Znannia”, 254. Available at: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=ru&as_sdt=0,5&cluster=11683493616833624578
21. Jain, I. (2002). Assessment of labor potential: Monograph. Sumy: ITD „Universitetskaja kniga”, 250.
22. Zhulavskyi A. & Jain, I. (1998) Economic assessment of the labor potential of the region. *Visnyk of Sumy State University. Economy series*, 3 (11), p. 113-120.
23. Melnychuk D. (2007) Labor potential in the system of human capital estimation in Ukraine. *The Journal of ZSTU: Economic sciences*, 4(42), p. 224-231. DOI: [https://doi.org/10.26642/jen-2007-4\(42\)-224-231](https://doi.org/10.26642/jen-2007-4(42)-224-231)
24. Arzamasova O. The definition of human resources potential: study of the essence. *Global and national problems of economics*, 4, p. 102-106. Available at: <http://global-national.in.ua/archive/4-2015/22.pdf>
25. Dashko I. (2017) Human resources the essence and factors of its development. *Ekonomika ta derzhava*, 1, p. 65-68. Available at: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2017/16.pdf
26. Kovalska A. I. (2015) Economic essence of human resource essence and its role in ensuring the competitiveness of enterprise. *Efektivna ekonomika*, 12. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4675>
27. Lapin Ye. V. (2006) Economic potential of industrial enterprises: formation, evaluation, management. (Thesis 08.07.01), Kharkiv: Sumy State University, 36.
28. Samilyk T. M. (2013) Staffing innovative development: status and priorities. *Investytsiyi: praktyka ta dosvid*, 11, p. 11-14. Available at: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2013/5.pdf
29. Slynkov V. (2004) *Human Resources Management (Practical Recommendations)*. Kiev: Alerta, 240.
30. Skoruk O. V. (2016) Theoretical bases of formation and use of personnel potential of business entities. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series: International economic relations and the world economy*, 7(3), p. 95-98. Available at: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvuumevcg_2016_7%283%29__26.pdf

31. Shchekyn H. (1996) *Social Management Theory: Monograph*. Kiev: Interregional Academy of Personnel Management, 408.
32. Shubalyi A. (2016) Assessment of labor potential in the setting priorities regional policy social responsibility. *Economic forum*, 2, p. 362-370. Available at: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/ecfor_2016_2_55.pdf
33. Petrushenko, M., Shevchenko, H., Burkynskyi, B., & Khumarova, N. (2019). A game-theoretical model for investment in inclusive recreation and wellness in Ukraine: the regional context. *Investment. Management and Financial Innovations*, 16(4), 382-394. [http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16\(4\).2019.32](http://dx.doi.org/10.21511/imfi.16(4).2019.32)
34. Shevchenko, H., Petrushenko, M., Burkynskyi, B., Khumarova, N., & Opanasiuk, Y. (2020). Management of wellness and recreation in urban agglomerations. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 231-241. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.20](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.20)
35. Petrushenko, M. M., & Shevchenko, H. M. (2018). Regulation of ecologic-and-economical risks and the responsibility for human well-being: for example, of waste management. *Economic Innovations*, 3(68), 165-175. [https://doi.org/10.31520/ei.2018.20.3\(68\).165-174](https://doi.org/10.31520/ei.2018.20.3(68).165-174)
36. Shevchenko, H. M. (2010). Pidpriumnytskyi menedzhment u konteksti orhanizatsiinoho rozvytku [Entrepreneurial management in the context of organizational development]. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomika"*, 2, 63-72. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3052> [in Ukrainian]
37. Petrushenko, M. M., & Alibekova, Yu. T. (2010). Poiednannia kompleksnoho ta indyvidualnoho pidkhodiv do strukturyzatsii sotsialnoho paketa pidpriumstva [The combination of integrated and individual approaches to structuring social enterprise package]. *Visnyk Sumskoho derzhavnoho universytetu. Seriya "Ekonomika"*, 2, 54-62. Retrieved from <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/3051> [in Ukrainian]
38. Kovalenko L. Yu. & Gryshchenko V. F. (2011) The economic essence of the concept of "labor potential". *Scientific Thought of Information Age: Economic Sciences*, 7. Available at: http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2011/Economics/5_80833.doc.htm
39. Abesinova O. K. (2013) Analysis of innovative human resources of the enterprise. *Modeling of the regional economy*, 1, p. 129-138. Available at: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Modre_2013_1_16.pdf
40. Kovalenko L. Yu. & Gryshchenko V. F. (2011) Labor potential as a component of the economic potential of the territory. *The latest scientific achievements: Economic sciences*, 8. Available at: http://www.rusnauka.com/8_NND_2011/Economics/5_81641.doc.htm
41. Hryshchenko V. F. & Kovalenko L. Yu. (2011) The economic appraisal of regional labour potential with an ecological factor in the innovative development context. *Marketing and management of innovations*, 2, p. 231-237. Available at: https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/sites/default/files/mmi2011_2_231_237.pdf
42. Gryshchenko V. F., Kovalenko L. Yu. & Gryshchenko I. V. (2010) Analysis of staff turnover factors in the management system of the enterprise (on the example of PJSC "Rise-Maximko"). *Herald of Khmelnytskyi national university*, 5, Vol. 3, p. 197-202. Available at: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_5_3/50gry.pdf
43. Romanenkova H. M. (1986) Labor resources of large city. Leningrad. Nauka, 159. Available at: <http://library.univer.kharkov.ua/OpacUnicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:124778/Source:default>