

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2025-338-12>

УДК 303.1:338.5

БУХАЛО Олена

Державний біотехнологічний університет

<https://orcid.org/0000-0001-7776-6517>

buhaloelena841@gmail.com

ЗАСТОСУВАННЯ ЕКСПЕРТНИХ ОЦІНОК У ВИЗНАЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Мета статті полягає у дослідженні методики експертної оцінки трудового потенціалу аграрних підприємств та визначення напрямів його розвитку у сучасних умовах соціально-економічного стану. Доведено, що ефективність роботи підприємств залежить від їх ресурсного потенціалу, у тому числі трудового. Сучасний соціально-економічний стан аграрних підприємств має тенденцію до погіршення, це пов'язано як з об'єктивними, так і суб'єктивними причинами. Необхідність проведення експертної оцінки трудового потенціалу при плануванні подальшого розвитку аграрних підприємств є передумовою для підвищення ефективності виробництва. Необхідність проведення досліджень була викликана цілою низкою факторів, серед них: значне зменшення кількості населення, зниження ефективності діяльності підприємств, втрата рівня кваліфікації кадрів. В умовах сучасних викликів, є доцільність залучення прийомів імітаційного моделювання та експертної оцінки виробничої діяльності підприємств в особливості використання їх трудового потенціалу.

У статті узагальнені пропозиції щодо реформування системи управління трудовими ресурсами, а також системи підготовки та перепідготовки працівників аграрних підприємств. При цьому виникає необхідність врахування вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо віддачі від задіяного у виробництві продукції трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, інноваційна економіка, ресурсний потенціал, методика експертних оцінок, аграрні підприємства, економічний розвиток, оцінювання об'єктів.

BUKHALO Olena

Kharkiv State University of Biotechnology

APPLICATION D'ÉVALUATIONS D'EXPERTS POUR DÉTERMINER L'EFFICACITÉ DE L'UTILISATION DU POTENTIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DES ENTREPRISES

The purpose of the article is to study the methodology of expert assessment of labor potential of agricultural enterprises and determine the directions of its development in modern conditions of the socio-economic state. It is proved that the efficiency of the enterprises depends on their resource potential, including labor. The current socio-economic state of agricultural enterprises tends to deteriorate, this is due to both objective and subjective reasons. The need to conduct an expert assessment of labor potential when planning the further development of agricultural enterprises is a prerequisite for increasing production efficiency. The need for research was caused by a number of factors, including: a significant decrease in the population, a decrease in the efficiency of enterprises, and a loss of the level of personnel qualifications. In the context of modern challenges, it is appropriate to involve methods of simulation modeling and expert assessment of the production activities of enterprises, especially the use of their labor potential.

The article summarizes proposals for reforming the labor resource management system, as well as the system of training and retraining of employees of agricultural enterprises. At the same time, there is a need to take into account domestic and foreign experience regarding the return on labor potential involved in the production of products.

Key words: labor potential, innovative economy, resource potential, expert assessment methodology, agricultural enterprises, economic development, object evaluation.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Ефективність виробничої діяльності будь якого підприємства в значній мірі залежить від наявності достатніх ресурсних можливостей. Одним з найважливіших складників ресурсного потенціалу є трудовий потенціал підприємства. Але сучасний соціально-економічний стан трудового потенціалу має тенденцію до погіршення як кількісних, так і якісних характеристик. Тому дослідження використання трудових ресурсів та оцінка трудового потенціалу в цілому є актуальними. Необхідність таких досліджень викликана і значною міграцією населення як в середині країни, так і за кордон, тому постає завдання реальної оцінки та управління трудовим потенціалом, його використанням та розвитком. Доцільним, в умовах сучасних викликів, є залучення прийомів імітаційного моделювання та експертної оцінки виробничої діяльності підприємств в особливості використання їх трудового потенціалу.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемами формування та оцінки трудового потенціалу підприємств присвячено багато праць вітчизняних та зарубіжних авторів. Серед них слід відзначити таких, як О. Бородіна, Л. Балабанова, Л. Михайлова, В. Васильченко, Л. Шостак, В. Пономаренко, М. Птуха, Е. Лібанова, Л. Черенько та інших. Початок військових дій в Україні унеможливило використання відомих методик оцінки трудового потенціалу і вимагає знаходження нових підходів. Сучасний стан економічного розвитку підприємств,

умови невизначеності та тенденції погіршення їх виробничої діяльності призводять до застосування таких методів оцінки, як експертні. Нажаль такі дослідження на сьогодні майже відсутні.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Мета статті полягає у дослідженні методики експертної оцінки трудового потенціалу аграрних підприємств та визначення напрямів його розвитку у сучасних умовах соціально-економічного стану.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Головним завданням агропромислового комплексу України є забезпечення продовольчої безпеки населення, що стає дедалі актуальнішим. З урахуванням останніх світових тенденцій до подорожчання продовольства та **зростаючої** потреби в ньому, у сільськогосподарському виробництві формуються нові орієнтири на кон'юнктуру внутрішнього і зовнішнього ринків, перехід на світові стандарти якості продукції, рентабельний експорт, що обумовить її конкурентоспроможність. Разом з тим, важливою передумовою ефективності й динамізму економіки підприємницьких структур аграрного **сектору** є результативність використання ресурсів сільськогосподарських підприємств [1, с. 11].

Ефективне використання ресурсів у сучасному сільськогосподарському підприємстві неможливе без аналізу і оцінки його реального стану і можливостей подальшого розвитку. Цей розвиток залежить від ефективного використання ресурсного потенціалу підприємств. Ресурсний потенціал сільськогосподарського підприємства як єдина система взаємозв'язаних елементів слугує базою зростання виробництва продукції, отримання прибутку тощо.

Виникає необхідність сформулювати поняття ресурсного потенціалу. Обґрунтовано, що «ресурси залежно від їх походження доцільно розподілити на дві групи: первинні ресурси - ті, що створені природою незалежно від волі та **бажання** людини, але використовуються в суспільному виробництві; вторинні - це продукти процесу виробництва, які прямо чи опосередковано використовуються у виробництві матеріальних благ» [2, с.115].

Найбільш адаптована до сучасних тенденцій світової економіки модель повинна включати в себе земельні, трудові, фінансові, основні та оборотні матеріальні засоби, нематеріальні активи, інформаційні ресурси та підприємництво (рис. 1).

Оскільки в науковій літературі немає однозначного визначення терміна «ресурсний потенціал», його ідентифіковано як складну інтегровану економічну категорію. Вона означає суму ресурсів, які забезпечують ефективне виробництво продукції та задовольняють потреби людей. За класичною моделлю виокремлюють три основних ресурси - земля, праця та капітал. Різні автори пропонують дещо інші класифікації, більш або менш детальні. Однією із складових ресурсного потенціалу вважають трудові ресурси. На прикладі цієї складової розкриємо науково-методичне обґрунтування використання експертних оцінок при визначенні ефективності використання трудового потенціалу підприємств аграрного сектору.

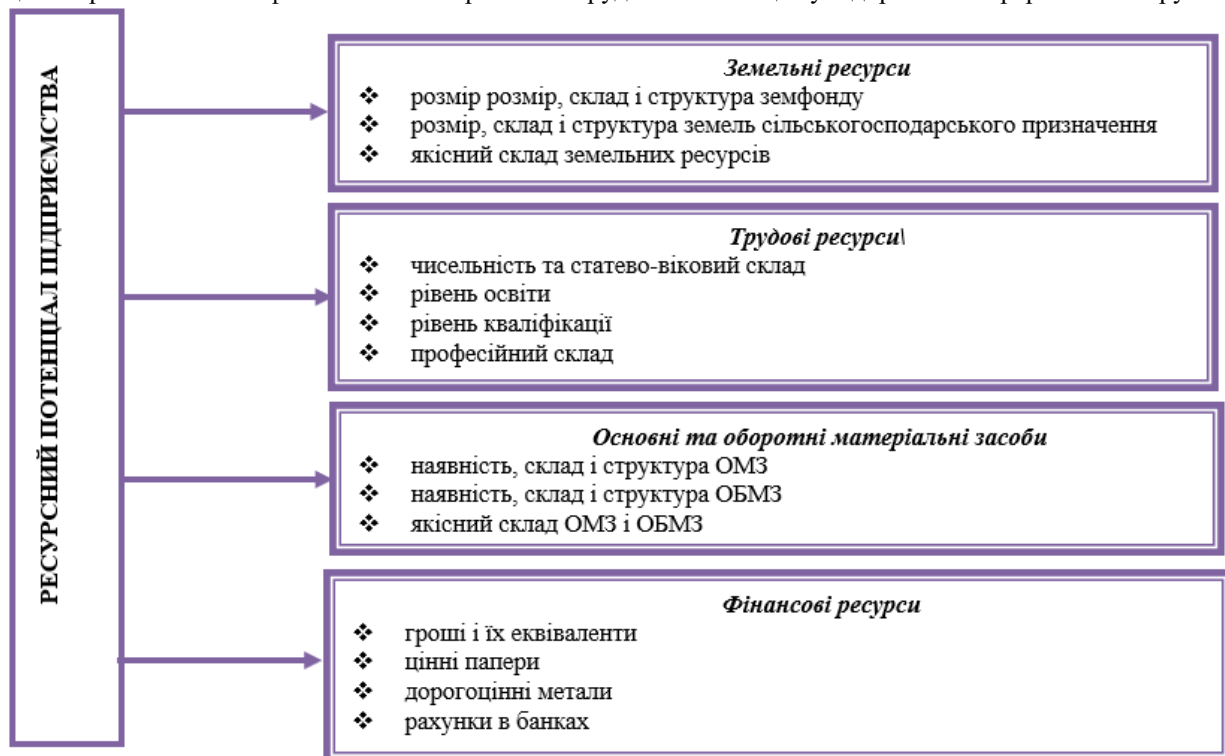


Рис. 1. Складові ресурсного потенціалу аграрного підприємства

При визначенні трудового потенціалу ми погоджуємося з науковцями, які вважають трудовий потенціал «важливою технологією, яка являє собою рушійну силу підприємства. Будь-яке підприємство ставить за мету отримати прибуток та задовольнити соціальні потреби, що неможливо без ефективної праці робітників. Працівники підприємства є представниками трудового потенціалу, що характеризується якістю та кількістю трудових ресурсів, які задіяні у виробничій діяльності» [3, с. 450]. Трудовий потенціал – це ресурси, які вже сформовані, а також ті, що формуються у певних виробничих умовах. Трудовий потенціал має як кількісні, так і якісні характеристики. Кількісні являють собою працездатне населення безробітних і за статеві-віковою структурою. Якісні мають демографічні, інтелектуальні, кваліфікаційні, освітні та інші характеристики. Основною метою ефективного використання трудового потенціалу є забезпечення мінімізації витрат підприємства на їхнє формування та максимізація результатів від їх використання.

Сучасні концепції використання трудового потенціалу базуються на понятті, що люди є одним із головних ресурсів. У науковій літературі існує ствердження, що усі господарські заходи об'єднуються трьома поняттями: люди, продукція, прибуток. Причому людям у цій тріаді відведено основне місце. Саме люди відіграють головну роль, якщо немає достатньої кількості працівників, підготовлених кваліфікованих фахівців, то всі намагання будуть безрезультатні. Виходячи з цього твердження, трудовий потенціал аграрних підприємств формується за рахунок потенційних можливостей кожного працівника і співробітників підприємства в цілому. Це надає можливість збалансувати інші складові виробничого процесу. «Сучасні тенденції формування потенціалу підприємства, зокрема трудового, побудовані на індустріальному аспекті розвитку (ключовий фактор – техніко-технологічна база виробництва) і соціальному. Залежно від критерію аналізу і поставленої мети розглядають такі видові прояви трудового потенціалу підприємства: за спектром охоплення можливостей працівників (індивідуальний трудовий потенціал, колективний трудовий потенціал); за характером участі у технологічному процесі (потенціал технологічного персоналу, управлінський потенціал); підприємницький трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства та інші» [4, с. 13]. Щодо структури трудового потенціалу аграрного підприємства слід відмітити, що вона побудована на співвідношенні складників, що «відображається у співвідношенні складників, що відображають демографічні, соціальні, професійні властивості груп робітників. Компонентна структура трудового потенціалу підприємства поділяється на внутрішні та зовнішні компоненти. До внутрішніх компонентів належать статеві-вікові групи, стан і досвід роботи, освітньо-кваліфікаційний рівень працівників, стан здоров'я, професіоналізм, моральність і вміння працювати в колективі, мотивація праці, система оплати праці. До зовнішніх – попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо» [3, с. 450-451].

Серед шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства слід виокремити такі: аналіз праці, на підставі якого визначають конкретні роботи, виконувані на окремих робочих місцях, добирають і відбирають працівників, встановлюють розмір заробітної плати тощо. На цьому етапі визначають можливості людини, то праця повинна бути якісно багатою й ефективною, приносити працівникам задоволення і сприяти розвитку їх особистостей; організація автоматизованих робочих місць. Ця система повинна створювати такі умови, щоб процес праці був злагоджений та ефективний, а також відповідати економічним, інформаційним, технічним та іншим вимогам; мотивація праці. Існують різні форми і методи мотивації праці. Перш за все – це встановлення реальної заробітної плати, яка відповідає обсягу витраченої людиною енергії. Існує також система доплат, надбавок, премій, за кількість і якість виробленої продукції, зниження собівартості, тощо. Основною метою мотивації праці є отримання максимальної віддачі від використання трудового потенціалу; соціальний захист людини. Кожен працівник повинен мати впевненість у завтрашньому дні. Це можуть бути не тільки матеріальне забезпечення, компенсаційні виплати, відшкодування, а й забезпечення соціальних гарантій, які можуть бути забезпечені дотриманням по відношенню до працівника трудового, цивільного, адміністративного та інших прав людини.

Отже, зазначені шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу приведуть до досягнення головної місії підприємства – це його конкурентоспроможність та отримання максимального прибутку.

Щодо аналізу кадрового потенціалу необхідно зробити оцінку забезпеченості підприємства фахівцями, спеціалістами та працівниками та ефективність їх використання.

Оцінюючи кадровий потенціал ми вирішуємо наступні завдання: аналізуємо трудові ресурси всього підприємства та його підрозділів; визначаємо рівень кваліфікації кадрів, їх структуру та забезпеченість ними виробництва; визначаємо завдання щодо підвищення продуктивності праці; виявляємо можливості та резерви підвищення продуктивності праці.

Аналіз чисельності та структури працюючих, слід розпочати з оцінки їх відповідності виробничій програмі. Серед найважливіших рис зміни чисельності та структури працюючих, перш за все, слід відмітити скорочення приросту чисельності до зростання обсягів виробництва та підвищення частки робітників у складі персоналу.

«Аналізу забезпеченості підприємства кваліфікованими кадрами та надлишку чи нестачі робітників у провідних виробничих підрозділах за професіями і спеціальностями має важливе значення для поліпшення технічного процесу. Аналіз професійного складу кадрів здійснюють способом порівняння необхідної і фактичної чисельності робітників за кожною професією. У результаті виявляють найнезабезпеченіші робочою силою ділянки виробництва та невідповідність кваліфікації робітників виконуваним роботам» [5].

До аналізу організації праці слід віднести аналіз розпорядку дня на підприємстві, умов праці, якості проведеного нормування праці, використання часу на виробництво продукції тощо.

При використанні експертних оцінок ми маємо справу з інформацією у кількісному вимірі. Математична модель може бути розбудована за певними гіпотезами, використання яких дозволяє узгодити в термінах аналітичних залежностей взаємозв'язки між чинниками визначеними за досліджуваного явища або процесу. Але на практиці виникають певні складнощі у прогнозуванні, бо необхідність врахувати у кількісному вимірі ті чи інші процеси стикаються з неможливістю у формалізації всього розмаїття практичної діяльності людини. Це стосується вибору професії, прийняття управлінських рішень щодо перспектив ефективного розвитку підприємств тощо. У таких ситуаціях необхідно врахувати безліч чинників при певній невизначеності наявної інформації, взаємодію цих чинників, можливі наслідки прийнятих рішень та багатокритеріальність при оцінці різних проектів. За вказаними причинами вимоги щодо обґрунтування управлінських рішень не можуть задовольнити дослідників в межах існуючих економіко-математичних моделей. Тому пропонується використання методів та можливостей неформального аналізу, який базується на практичному досліді, інтуїції та певних суб'єктивних оцінок.

Вибір вірного рішення з безлічі можливих альтернатив є постійним атрибутом нашого життя. Виходячи з цього, неформальний аналіз, незважаючи на сучасні досягнення, існував і буде існувати. Важливим засобом врахування формальних та неформальних методів є імітаційне моделювання, але існують набагато простіші методи, серед них є метод експертних оцінок. Експертиза – це оцінка, яка проведена певною групою експертів існуючих властивостей та особливостей стану виробничого процесу на визначеному етапі. Специфічною особливістю експертизи є те, що вимірювальними засобами є фахівці. Причинами залучення фахівців до проведення експертної оцінки виробничих процесів обумовлені багатьма чинниками, такими як: складність явищ та процесів, відсутність достовірної інформації або суб'єктивністю необхідних характеристик. Виокремимо причини, які обумовлюють інтерес до експертної оцінки при дослідженні процесів виробництва в аграрному секторі. Характерною є зростаюча складність управління процесами. Це пояснюється ускладненням об'єктів управління та необхідність враховувати не лише існуючі об'єктивні тенденції, а й наслідки прийняття управлінських рішень. Також необхідність врахування вимог обов'язковості прийняття рішень за відсутністю необхідної інформації щодо наявного економічного стану підприємств. В цьому випадку, експертна оцінка слугує зменшенню ризику при прийнятті помилкового рішення.

До експертних методів слід віднести комплекс математичних та логічних процедур за реалізацією яких виробничники прагнуть досягти наступних цілей: «1) отримати від висококваліфікованих фахівців (експертів) інформацію про об'єкт дослідження в найбільш важливому обсязі; 2) проаналізувати інформацію, використовуючи певні математичні методи її обробки, з метою розбудови рекомендацій для прийняття керівних рішень по управлінню об'єктом дослідження» [6, с. 481; 7, 8]. Слід підкреслити, що експертні оцінки використовують за неможливістю або економічною недоцільністю використання формалізованих математичних методів. За допомогою експертних методів здійснюється прогнозування і планування довгострокових соціально-економічних проектів. Визначення напрямів розвитку науково-технічного прогресу, оцінка якості послуг, підготовки фахівців тощо. Експертні оцінки слід використовувати у поєднанні з іншими формалізованими методами.

Як відомо оцінюючи загальний рівень використання трудового потенціалу, перш за все, слід звернути увагу на отримання національного доходу на душу населення. Вищий рівень свідчить про те, що трудовий потенціал використовується краще. Це і є головним показником його ефективності. Але оцінка цього показника не дає повного уявлення щодо вирішення цієї проблеми. Тому рівень використання трудового потенціалу необхідно оцінювати за рахунок використання системи показників, які відображають: питому вагу зайнятих у суспільному виробництві; структуру зайнятості; продуктивність праці. Щодо ефективності використання трудового потенціалу слід звернути увагу на сукупність показників, що відображають динаміку зростання національного доходу. У практичній діяльності підприємств використання трудового потенціалу слід оцінювати показниками підвищення ефективності використання праці. Оцінка відношення рівня продуктивності праці у прогнозованому періоді до базового періоду вказує на темпи зростання продуктивності праці. Тому оцінка продуктивності суспільної праці визначається відношенням національного доходу до чисельності працівників, задіяних у його отриманні. Економія живої праці у регіоні та у підприємствах визначається і оцінюється як різниця між середньорічною чисельністю виробничого персоналу, яка розраховується на плановий обсяг продукції за продуктивністю праці базового періоду. Оцінюючи ефективність використання трудового потенціалу у підприємствах слід визначити питому вагу фактично відпрацьованого часу у реальному фонді. Трудовий потенціал підприємства

використовується ефективно за умови вищої питомої ваги. На ефективність використання трудового потенціалу впливає структура зайнятості населення у виробництві.

Розглянемо приклади використання основних засад проведення експертної оцінки трудового потенціалу підприємства. Візьмемо чотири проекти можливого розвитку підприємства на п'ять років. Кожний з цих проектів за проведеними розрахунками забезпечує певний прибуток за рахунок ефективного використання трудового потенціалу аграрного підприємства. Створюємо групу експертів з метою оцінки достовірності практичного втілення кожного з обраних проектів та гарантій щорічного найбільшого прибутку щодо їх використання. При оцінці проектів необхідно розв'язати наступні завдання: 1) рівень вірогідності гіпотез, які використані у кожному проекті; 2) як порівняти між собою проекти; 3) як визначити найкращий проект з урахуванням майбутніх перспектив.

Розглянемо види експертних оцінок. Кожний експерт зустрічається з кількома оцінками, представленими числами за певної одиниці виміру. Якщо кількісні оцінки характеризують тотожну якість і можна порівняти на скільки одна оцінка різниться від іншої можна говорити про кількісні переваги оцінок. Кількісні оцінки, як правило, відповідають об'єктивним замірам об'єктивних показників. Оцінки експертів здійснюються за певною бальною шкалою, тому вони суб'єктивні. Оцінки за балами поділяються на два види. До першого – належать бальні оцінки, при наявності сформульованих критеріїв. Чим точніше визначені відхилення від еталону, тим правдоподібніше оцінки. Бальна оцінка другого виду використовується за відсутністю єдиного об'єктивного критерію. Порівняння проектів виконується за принципом «більш-менш» або «краще-гірше». У цьому випадку розбудовується рангова шкала. Ще один вид оцінки – ранжування (упорядкування множини об'єктів відповідно зменшення їх значимості). При пошуку найкращого проекту користуються таким видом оцінки, як попарне порівняння. Цей метод використовується, коли якісне порівняння об'єктів легше виконати, ніж оцінити в бальній або ранговій шкалах. Практика здійснення експертних оцінок трудового потенціалу підприємств свідчить, що середні оцінки є досить стабільними величинами.

Доцільність проведення досліджень з використанням експертних оцінок та їх значення для прийняття управлінських рішень, у значній мірі, обумовлені не лише метою експертизи, а й розробкою програми реалізації отриманих результатів у практичній діяльності підприємств. При проведенні експертизи нами були дотримані наступні етапи: визначення мети експертизи; розробка питань щодо опитування експертів; створення групи фахівців – аналітиків; обробка й аналіз наслідків опитування експертів; розробка пропозицій щодо подальшої ефективності використання трудових ресурсів на кожному з досліджуваних підприємств. Обравши певну методику оцінки було проведено певні організаційні заходи щодо забезпечення максимальної достовірності результатів експертизи. У результаті проведення експертної оцінки 32 аграрних підприємств різних регіонів України були визначені не лише підприємства, які найбільш ефективно використовують трудовий потенціал, але й розроблені рекомендації щодо інших підприємств, які мають змогу підвищити ефективність використання трудового потенціалу без його суттєвого збільшення.

У ході дослідження з'ясувалося, що на ефективність використання трудового потенціалу впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори, ефективність його використання має також залежність від виду продукції або послуг, які надаються підприємствам. Підприємства повинні розвиватися та створювати інноваційну продукцію, запроваджувати нові технології, тому кожен працівник повинен мати можливість підвищувати рівень своєї кваліфікації. Виникає необхідність здійснення переходу до інноваційної моделі економічного розвитку, а також інтеграцію у європейську економічну систему. Про це свідчить досвід розвинених країни, де нагромадження трудового потенціалу, його розвиток та раціональне використання дозволяє створити конкурентоспроможність підприємства, що сприятиме підвищенню економічної ефективності виробництва.

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

Проведене дослідження та експертна оцінка перспектив розвитку трудового потенціалу аграрних підприємств різних регіонів нашої держави дозволили не лише оцінити стан використання ресурсів, але й накреслити основні напрями формування, використання та ефективного розвитку трудового потенціалу певних підприємств. Узагальнюючи наші пропозиції слід відмітити, що перш за все, необхідно здійснити реформування системи управління трудовими ресурсами, а також систему підвищення кваліфікації фахівців. На рівні підприємств, враховуючи вітчизняний та зарубіжний досвід щодо підвищення віддачі від задіяного у виробництві продукції трудового потенціалу, необхідно ввести сучасні форми оплати праці, оптимізацію системи навчання, підвищення кваліфікації, впровадити автоматизацію виробничих процесів, посилити систему мотивації та стимулювання праці, що підвищить ефективність виробництва та дозволить задіяти існуючі резерви.

Література

1. Македонський А.В., Підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу в аграрному секторі / А.В. Македонський, О.Я. Петренко // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія «Економіка АПК і природокористування» № 3. – 2007.
2. Ульянченко О.В. Формування та використання ресурсного потенціалу в аграрній сфері: Монографія / Харк. нац. аграр. ун-т. – Х., 2006. – 357 с.
3. Шостак Л.В., Петріні В.А. Трудовий потенціал як рушійна сила. Економіка та управління підприємствами. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2018. Випуск 21. С.450-454.
4. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2012. 316 с. С. 13.
5. Саблук П.Т. Проблеми економіки агропромислового комплексу і формування його кадрового потенціалу: Кол. моногр.: У 2 т. – Т.1 / За ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева // ІАЕ. – К., 2000. – С. 33–45.
6. Ульянченко О.В. Дослідження операцій в економіці: Підручник. – Суми: Видавництво «Довкілля», 2010. – 594 с.
7. Tsygankova T., Yatsenko O., Obolenska T., Gordieieva T., Osadchuk V. (2023). Influence of industry 4.0 on strategies of companies entering the global market of data integration services. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2023, (2): 141 – 148; <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-2/141>
8. Панченко, В., Яценко, О., Мусінець, Т., Зінченко, Ф., & Александрова, М. (2024). Світові фінансові кризи та їх макроекономічні наслідки для національних економік: кейс України. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6(59), 336–352. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.6.59.2024.4552>

References

1. Makedonsky A.V., Increasing the efficiency of resource potential use in the agricultural sector / A.V. Makedonsky, O.Ya. Petrenko // Bulletin of the KhNAU named after V.V. Dokuchaev. Series "Economics of the Agricultural Complex and Nature Conservation" No. 3. - 2007.
2. Ulyanchenko O.V. Formation and use of resource potential in the agricultural sector: Monograph / Kharkiv National Agrarian University - Kh., 2006. - 357 p.
3. Shostak L.V., Petrini V.A. Labor potential as a driving force. Economics and enterprise management. Mykolaiv National University named after V.O. Sukhomlynsky. 2018. Issue 21. P.450-454.
4. Fedonin O.S., Repina I.M., Oleksiuk O.I. Enterprise potential: formation and assessment: Textbook. K.: KNEU, 2012. 316 p. P. 13.
5. Sabluk P.T. Problems of the economy of the agro-industrial complex and the formation of its human resources potential: Collection of monographs: In 2 vols. – T.1 / Ed. P.T. Sabluk, V.Ya. Ambrosov, G.E. Maznev // IAE. – K., 2000. – P. 33–45.
6. Ulyanchenko O.V. Research of operations in the economy: Textbook. – Sumy: Publishing house "Dovkilya", 2010. – 594 p.
7. Tsygankova T., Yatsenko O., Obolenska T., Gordieieva T., Osadchuk V. (2023). Influence of industry 4.0 on strategies of companies entering the global market of data integration services. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2023, (2): 141 – 148; <https://doi.org/10.33271/nvngu/2023-2/141>
8. Panchenko, V., Yatsenko, O., Musiiets T., Zinchenko F., Aleksandrova M. (2024) Global financial crises and their macroeconomic consequences for national economies: the case of Ukraine. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 6(59), 336–352. <https://doi.org/10.55643/fcaptp.6.59.2024.4552>