

Рибак С.Ю.

аспірант

Білоцерківський національний аграрний університет

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0544-4713>

Rybak Stanislav

Postgraduate Student

Bila Tserkva National Agrarian University

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КАТЕГОРІЇ «ПЕРСОНАЛ» У КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ТА СОЦІАЛЬНО ВІДПОВІДАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

CONCEPTUAL FRAMEWORK OF THE CATEGORY “PERSONNEL” IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION AND SOCIALY RESPONSIBLE MANAGEMENT

Сучасні трансформації економіки та управлінських підходів посилюють необхідність уточнення ключових понять, пов'язаних із людським ресурсом підприємства. Одним із таких понять є «персонал підприємства», яке активно використовується в науковій, освітній і практичній площинах, проте не має однозначного тлумачення. У рамках дослідження увага зосереджується на концептуальному змісті цієї категорії та її місці в системі пов'язаних термінів, таких як робоча сила, трудові ресурси, кадри, людський капітал і трудовий потенціал. Обговорюються основні підходи до класифікації персоналу, а також особливості його розгляду як економічної, соціальної та функціональної одиниці підприємства. порушуються питання соціально-психологічних характеристик працівників, їхньої участі у виробничому процесі та значення у формуванні стратегічної конкурентоспроможності організації. Актуальність теми підкріплюється потребою у вдосконаленні підходів до управління персоналом у складному соціально-економічному середовищі.

Ключові слова: персонал, робоча сила, управління персоналом, сталий розвиток, ефективність, ресурс, соціально відповідальний менеджмент.

Amid growing organizational complexity, digital transformation, and increasing emphasis on socially responsible governance, the category of “personnel” is undergoing significant theoretical reevaluation. The article explores the conceptual evolution of this term, arguing for a reconceptualization grounded in interdisciplinary perspectives. While traditionally defined through quantitative or functional frameworks, “personnel” today must also be understood as a complex socio-economic and psychological construct that integrates individual traits, motivation, emotional intelligence, communication skills, and adaptability. These personal dimensions are critical not only for effective organizational functioning but also for ensuring long-term sustainability and resilience. The study investigates how the interaction between economic theory, labor sociology, and organizational behavior shapes the modern understanding of personnel. It systematizes existing definitions and approaches, including legal, administrative, and socio-psychological perspectives, each highlighting specific aspects such as contractual status, role flexibility, or interpersonal dynamics. The paper emphasizes the growing relevance of human-centered strategies in HR management, driven by the expanding role of artificial intelligence, platform-based employment, and analytics-based decision-making. Personnel is thus positioned as a hybrid resource – both human and digital – whose value extends beyond labor input to include creativity, ethical conduct, and the capacity for continuous learning. The article contributes to contemporary academic discourse by positioning “personnel” as a multidimensional concept that reflects the complex interplay between human capacities and digital systems, relevant for scholars, HR practitioners, and policymakers seeking sustainable workforce strategies in conditions of uncertainty and innovation. By analyzing current trends in human capital theory and digital workforce integration, the article demonstrates the necessity of redefining personnel as a dynamic organizational asset. This reconceptualization allows HR professionals, researchers, and policymakers to develop more adaptive, inclusive, and strategically aligned approaches to personnel development, especially in the context of agrarian and industrial sectors facing accelerated transformation.

Keywords: personnel, labor force, personnel management, sustainable development, efficiency, resource, socially responsible management.

Постановка проблеми. У сучасних умовах посилення конкуренції, нестабільності ринку, глобальних викликів і соціально-економічних трансформацій особливої актуальності набуває проблема формування ефективної системи управління персоналом у сільському господарстві. Аграрний сектор економіки, зокрема сільськогосподарські підприємства, посідають стратегічне місце у забезпеченні продовольчої безпеки України, що формує необхідність особливої уваги. Специфіка аграрних підприємств – сезонність виробництва, залежність від природних факторів, нерівномірне завантаження працівників – вимагає розробки особливих підходів до управління трудовими ресурсами. Також є важливим інтегрувати концепцію соціально-відповідального менеджменту, що орієнтований не лише на підвищення продуктивності праці, а й на забезпечення соціальної стабільності, розвитку сільських територій, підвищення якості життя працівників та впровадження сучасних технологічних рішень у сфері HR. Водночас у науковій літературі спостерігається відсутність єдності у визначеннях, що ускладнює практичне застосування теоретичних напрацювань. Актуальним є необхідність системного аналізу існуючих підходів до розуміння сутності «персоналу» як стратегічного ресурсу підприємства, формулювання його сучасного визначення, що враховує цифровізацію економіки, концепції сталого розвитку та вимоги до адаптивності трудових ресурсів. Дослідження сутності, методів управління персоналом та його особливостей у системі соціально-відповідального менеджменту на сільськогосподарських підприємствах є важливим як з наукової, так і з практичної точок зору. Це дозволить розробити ефективні підходи до управління трудовими ресурсами, сприятиме підвищенню конкурентоспроможності аграрних підприємств та забезпеченню соціально-економічного розвитку сільських територій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематика праці, робочої сили, персоналу досліджувалась багатьма науковцями, такими як Ю.Г. Одегов, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук [9], Л.О. Кустріч, С.Е. Сардак, С.І. Зіновська [13], В.О. Чернякова, О.В. Ульяненко [14], О.В. Лозова, В.О. Демченко, О.А. Шаповал, С.Л. Таранічев, К. Маркс, Ф. Енгельс, А. Гольдфарба, С. Пучкова, М. Д. Виноградський, І.І. Бажан, В.В. Докучаєва, І.М. Бойчик, Б.А. Райзберг, С. Васильчак, Л.Ш. Лозовський, О.Б. Стародубцева, та інші. Попри наявні дослідження та недооцінений вклад науковців у вивчення питання персоналу та ефективного управління ним є низка невирішених питань, які потребують уточнення в сучасних умовах стратегічних змін.

Формулювання завдання дослідження. Метою статті є узагальнення та систематизація теоретичних підходів до визначення поняття «персонал», з подальшою пропозицією уточнення та обґрунтування трактування цього терміну в контексті соціально-відповідального управління та цифрової трансформації економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним із ключових ресурсів будь-якого підприємства є персонал, ефективне управління яким суттєво впливає на загальні результати його діяльності. Для глибшого розуміння суті визначення поняття «персонал» розглянемо певні категорійні поняття, які ототожнюються

деякими науковцями та потребують чіткого розуміння в сприйнятті. Для цього ми розглянемо поняття «праця», «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський капітал», «кадри» та «персонал».

Вивчення проблематики праці та її організації у зарубіжній науковій традиції бере свій початок ще в античні часи. Давньогрецький мислитель Ксенофонт у праці «Економікос» розглядав аспекти розподілу праці та управління господарствами. Подібну тематику пізніше розвивав Аристотель, який, попри сприйняття рабства як норми, вперше здійснив розмежування між фізичною та розумовою працею, відносячи першу до сфери рабів, а другу – до вільних громадян. У XII столітті Вільям Петті продовжив розпочатий дискурс, запропонувавши теорію вартості, що ґрунтується на двох основних чинниках – землі та праці. На його переконання, праця є джерелом усього багатства, а вартість товару визначається кількістю праці, витраченої на його виробництво [1, с. 8–9]. На сьогодні праця – це діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей [2].

Суттєвий науковий інтерес до питань праці та робочої сили виник під час Промислової революції XVIII століття. Адам Сміт у своїй праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» (1776) детально аналізував поділ праці та його вплив на продуктивність. Він зазначає, що праця є джерелом усіх надходжень. Томас Мальтус досліджував взаємозв'язок між населенням і ресурсами, що вплинуло на розуміння ринку праці [3, с. 2].

У XIX столітті Карл Маркс у «Капіталі» (1867) глибоко досліджував природу праці, додаткової вартості та експлуатації робочої сили. Його роботи заклали основу для критичного аналізу капіталістичної системи та трудових відносин.

Запроваджуючи у науковий обіг економічну категорію «робоча сила», К. Маркс визначив її таким чином, що їй притаманні якісні характеристики і інтенсивність розвитку: «Під «робочою силою» ми розуміємо «сукупність фізичних і духовних здібностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які використовуються нею щоразу, коли вона виробляє певні споживчі вартості» [4]. При цьому зазначається, що ці здатності проявляються у формі конкретної праці, які характеризуються певними професійними ознаками, кваліфікацією й мірою використання.

На початку XX століття Фредерік Тейлор розробив принципи наукового менеджменту, спрямовані на підвищення ефективності праці через стандартизацію та розподіл завдань. В подальшому його підходи вплинули на розвиток управління персоналом та організацію праці.

З середини XX століття, тема управління працівниками підприємств стала об'єктом досліджень багатьох науковців, які в своїх роботах шукають ефективні виробничо-управлінські методи та способи, а працівники розглядаються як «трудові ресурси».

Термін «трудові ресурси» вперше був запропонований академіком С.Г. Струмлініним у 1920-х роках у контексті планування народного господарства. Він використовував цей термін для позначення сукупності працездатного населення, здатного брати участь у

виробничій діяльності. У 1954 році Міжнародна конференція статистиків праці офіційно затвердила визначення поняття «загальні трудові ресурси», до складу яких увійшли як безпосередньо трудові ресурси, так і військовослужбовці. Відтоді цей термін набув широкого вжитку у вітчизняній науковій літературі як категоріальне визначення носія робочої сили. Світлана Пучкова та Максим Колев (2024) зазначено, що трудові ресурси підприємства – це сукупність працівників, які володіють фізичними та інтелектуальними здібностями, необхідними для виконання трудових функцій [5, с. 2].

Раніше А. Є. Котляр обґрунтував положення про те, що категорія «робоча сила» є вихідною та фундаментальною, тоді як поняття «трудові ресурси» має похідний характер і виступає вторинним щодо неї [6, с. 3].

Світлана Васильчак та Тетяна Штерма зазначають, що трудовий потенціал включає сукупність якісних характеристик, що визначають працездатність працівників, їх фізичний, психологічний, моральний потенціал, їхні знання та навички, а основне фахові компетенції [7, с. 2].

У межах підприємства людський капітал розглядається як сукупність кваліфікаційних характеристик, професійних компетентностей і продуктивних здібностей усіх його працівників. Цей ресурс виступає визначальним чинником формування доданої вартості та безпосередньо впливає на фінансові результати діяльності підприємства, зокрема на рівень його доходів [8, с. 8].

У науковій літературі категорія «кадри» інтерпретується здебільшого у двох ключових аспектах. По-перше, як складова частина трудових ресурсів, що постійно залучена до професійної діяльності в межах певної галузі. По-друге, як сукупність працівників, які мають відповідний рівень кваліфікації, пройшли професійну підготовку та володіють спеціалізованими знаннями й освітою, необхідними для виконання трудових функцій певного профілю.

Ми розділяємо думку, О. Крушельницької, що «кадри – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності» [9, с. 11]. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі термін «кадри» здебільшого трак-

тується як така частина трудових ресурсів, яка охоплює працівників з високим рівнем професійної підготовки, значним виробничим досвідом та тривалим стажем роботи в межах певного підприємства. У ряді джерел це поняття ототожнюється передусім із фахівцями та висококваліфікованими робітниками, які становлять основу кадрового потенціалу організації.

Категорія «персонал» є більш широкою та викликала досить високий інтерес науковців, розбіжності в трактуваннях сутності даного поняття та підходів до визначень.

Аналізуючи визначення поняття «персонал» вітчизняних науковців, можна виділити кілька основних підходів (табл. 1), в залежності від галузі дослідження, акцентів та часових змін, в яких науковці проводять свої дослідження.

Деякі вітчизняні науковці характеризують персонал як сукупність працівників підприємства, незалежно від кваліфікації та функцій. Таку точку зору розділяють А. Гольдфарба [10, с. 235] та І.І. Бажан [11, с. 71], зазначаючи, що «Персонал – це сукупність усіх людських ресурсів, які має підприємство».

В.О. Лук'яніхін розглядає персонал як сукупність працівників організації, що здійснюють професійну діяльність на умовах найму та володіють відповідною компетентністю. Під компетентністю автор розуміє інтеграцію індивідуальних здібностей і мотиваційних установок працівника, які у сукупності визначають його поведінку, ефективність взаємодії та здатність до досягнення організаційних цілей. Такий підхід акцентує увагу не лише на формальних характеристиках персоналу, а й на особистісному потенціалі кожного співробітника як чиннику управлінської ефективності [12, с. 42–43]. З точки зору особливостей трактування поняття можна виділити соціально психологічний підхід.

Як економічна категорія та ресурс підприємства, який потребує інвестицій та ефективного управління «...забезпечують його економічний розвиток, покращення фінансових результатів за умови стимулювання їх праці, створення безпечних умов праці.» трактується визначення С.І Зіновською [13, с. 2] та О.В. Ульяненко [14].

Правовий підхід ґрунтується на визначенні через офіційні трудові відносили, контракти та юридичні

Таблиця 1

Підходи до визначення поняття «персонал»

Підхід	Основна характеристика	Автори
Кількісний	Персонал – це сукупність працівників підприємства, незалежно від їхньої кваліфікації та функцій	І.І. Бажан (2003), А. Гольдфарба (2004), М.Д. Виноградський (2006)
Соціально-психологічний	Фокус на особистісних якостях, комунікаціях, мотивації та соціальних факторах	В.О. Лук'яніхін
Економічний	Персонал розглядається як ресурс організації, що потребує інвестицій та ефективного управління.	О.В. Ульяненко (2023), С.І. Зіновська (2018)
Правовий	Визначення через офіційні трудові відносили, контракти та юридичні зобов'язання	Г.Т. Завіновська (2006)
Функціональний	Персонал розглядається через його функції: управлінські, виробничі, інноваційні	А.П. Єгошин (2003), Шаповал О.А. (2019), В.Г. Андрійчук (2004)
Цифровий	Персонал визначається як стратегічний актив, що включає інтелектуальні ресурси та автоматизацію праці	Новітні дослідження HR-технологій (2020–2024)

Джерело: розроблено автором

зобов'язання. Автори закладають юридичний аспект не в характеристики, а саму сутність «персоналу». Таким прикладом є трактування – «Персонал підприємства – це штатні працівники, пов'язані контрактними зобов'язаннями» [15, с. 68; 16, с.2].

Функціональний підхід розглядає персонал через його функції в структурі підприємства. «Працівники, найняті виробництвом для виконання завдань» [17, с. 3].

Всі виділені, в наслідок аналізу визначень поняття, підходи з урахуванням акцентів мають свої переваги та недоліки. Одні можуть використовуватись у великих компаніях для макроаналізу трудових ресурсів, сприяти розвитку корпоративної культури та підвищувати мотивацію, є важливими у регульованих галузях (медицина, освіта, держсектор), використовуються в HR-аналітиці для оцінки ефективності працівників та ефективності управління ними. В той же час вони ігнорують якісні аспекти персоналу (компетенції, мотивацію), мають складність у вимірюванні соціальних факторів, потребують значних інвестицій в HR-аналітику, мають ризик дегуманізації персоналу. Також варто зазначити, що в останні роки, в умовах цифровізації, деякі науковці так чи інакше згадують і про цифровий підхід до визначення поняття «персонал», який розглядає персонал як носія інтелектуального потенціалу підприємства та виступає методологом автоматизованих програмних процесів на підприємстві.

Підходи як кількісний та правовий поступово витісняються економічним та цифровим. Спостерігається тренд на цифровізацію управління персоналом. Сучасні підприємства впроваджують автоматизовані HR-системи, штучний інтелект (AI) для підбору персоналу, цифрові інструменти для управління продуктивністю (наприклад, HR Analytics, LMS – Learning Management System), програмне забезпечення з ІІІ асистентами у виробничі процеси. Також зростає роль соціально-психологічних факторів, які є вагомою перевагою підприємства на ринку праці і стосується мотивації та корпоративної культури.

Аналізуючи дослідження тематики, можна прослідкувати зміни в підходах до трактування персоналу протягом останніх десятиліть та виділити основні тенденції (табл. 2).

Основні тенденції:

Відхід від кількісного підходу – сучасний менеджмент персоналу більше не розглядає співробітників як «ресурс» у традиційному розумінні.

Перехід до стратегічного управління персоналом – персонал розглядається як конкурентна перевага підприємства.

Гнучкість та цифровізація – розвиток віддаленої роботи, автоматизація виробництва та HR-процесів, підвищена роль навичок та адаптивності.

Виходячи з проведеного аналізу ми бачимо необхідність доповнити визначення «персонал» такими аспектами, які відповідають сучасним тенденціям та потребам управління людськими ресурсами підприємства в сьогоденних умовах. Персонал більше не є просто сукупністю працівників – це ключовий інтелектуальний ресурс, що поєднує людський фактор і технологічну ефективність. Тому врахування інтеграції цифровізації та інновацій є вкрай важливим аспектом. Враховуючи лише цей аспект ми могли б доповнити визначення «персонал» наступним чином: «Персонал – це сукупність працівників підприємства, які володіють професійними та цифровими компетенціями, беруть участь у виробничих, управлінських і стратегічних процесах, що доповнюються автоматизованими HR-системами та штучним інтелектом.» Проте варто пам'ятати, що традиційні визначення персоналу вказують на статичність категорії (наприклад, «сукупність працівників підприємства») але персонал є динамічним явищем, яке змінюється відповідно до ринкових викликів, економічно-політичної ситуації та технологічних інновацій. Гнучкість кваліфікації, міждисциплінарність, можливість адаптації – важливі аспекти, які варто врахувати. Також у сучасних концепціях персонал має розглядатись не просто як працівники чи ресурс, а як стратегічний капітал, який формує конкурентні переваги компанії. Разом з цим вкрай важливим є врахування концепції well-being (благополуччя) та ESG (Environmental, Social, Governance). Сучасні організації все більше враховують добробут (well-being) працівників та відповідність принципам сталого розвитку (ESG). Персонал більше не розглядається лише через призму ефективності, важливими стають його психологічний стан, соціальна відповідальність компанії та баланс між роботою і життям. При виборі роботодавця все значущу роль відіграє його позиція щодо дотримання концепції сталого розвитку, участі в соціально відповідальних проектах та соціально відповідального менеджменту. Вектор даного напрямку визначений і на державному рівні проектом стратегії сталого розвитку України до 2030 року [18], указом президента України №722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [19].

Провівши глибокий аналіз визначень поняття «персонал», систематизувавши підходи до визначення цього поняття, вивчивши світові тренди в галузі управління, пропонуємо більш комплексне визначення «персоналу»:

Таблиця 2

Тенденція зміни підходів до визначення поняття «персонал»

Період	Домінуючі підходи	Основні характеристики
2000–2010 рр.	Кількісний, правовий	Орієнтація на трудові ресурси, регулювання відносин між працівниками та роботодавцями
2010–2020 рр.	Соціально-психологічний, економічний	Вплив HR-менеджменту, розвиток корпоративної культури, людський капітал як стратегічний ресурс
2020 – сьогодення	Економічний, функціональний	Гнучке управління персоналом, адаптивність до змін, ефективність використання робочої сили

Джерело: розроблено автором

Персонал – це стратегічний людський капітал організації, що поєднує професійні, цифрові та соціальні компетенції, формується у динамічному середовищі, адаптується до технологічних, політично-економічних і соціальних змін, сприяє формуванню конкурентоспроможності та сталому розвитку підприємства в умовах глобалізації та цифрової трансформації. Це визначення враховує цифровізацію, визначає персонал як стратегічний капітал підприємства, підкреслює гнучкість і динамічність, що вкрай необхідно з економічно безпечної точки зору та включає аспект well-being і ESG концепції. Персонал, як стратегічний капітал, потребує інвестицій у навчання й підвищення кваліфікації, поєднання економічних та соціальних складових, де працівники беруть участь у реальних виробничих процесах і водночас відчують захищеність і можливість кар'єрного зростання. Інтеграції цифрових технологій задля прискорення рішень, підвищення ефективності та гнучкості в умовах цифрової трансформації ринку та системи управління згідно з принципами соціаль-

ної відповідальності (зокрема ESG-підходами), що посилює репутацію, інноваційність і довготривалу прибутковість.

Саме за таких умов персонал стає не просто виконавцем певних функцій, а фундаментом сталого розвитку, драйвером конкурентних переваг і економічним активом, від якого залежить успіх і життєздатність підприємства в умовах глобального середовища.

Висновки. Отже, поняття «персонал» є багатогранною управлінською категорією, що зберігає свою актуальність та викликає постійний науковий інтерес у зв'язку зі змінами соціально-економічного середовища. У межах проведеного дослідження було уточнено зміст цього поняття, здійснено критичний аналіз його трактувань у працях вітчизняних науковців, а також систематизовано сучасні підходи до його визначення. Результати дослідження створюють підґрунтя для подальших наукових розвідок у напрямі удосконалення теоретико-методологічних основ управління персоналом підприємства в умовах трансформаційних змін.

Список використаних джерел:

1. McWilliams J. *A Modern Reinterpretation and Defense of Labor Theory of Value*. New York : Routledge, 2020. 256 p.
2. Академічний тлумачний словник української мови. URL: <https://sum.in.ua/s/pracja>
3. Mair S. The Relationship Between Energy and Capital: Insights from *The Wealth of Nations*. *Review of Radical Political Economics*. 2024. DOI: <https://doi.org/10.1177/04866134241294096>
4. Маркс К. Капітал. Київ : Вперед, 1930. Т. 1. Розділ 6. 524 с.
5. Пучкова С., Колев М. Трудові ресурси підприємства: аналіз стану та ефективності використання. *Development Service Industry Management*. 2024. № 3. С. 245–253. DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7\(37\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7(37))
6. Олійник Є. О. Характеристика понять «робоча сила» і «трудові ресурси» в економіці. *Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу*. 2012. № 3 (19). С. 102–105. URL: <https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/583000ec-32ab-4e20-98e1-af57091a69d3/content>
7. Васильчак С., Штерма Т. Трудовий потенціал як об'єкт менеджменту. *Acta Academiae Beregsiensis. Economics*. 2023. Вип. 4. С. 605–612. URL: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/140/137>
8. Федорова Ю., Лазько К., Шешкін С. Людський капітал: проблеми та перспективи розвитку. *Адаптивне управління: теорія і практика. Серія Економіка*. 2023. № 15 (30). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-15\(30\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-15(30)-18)
9. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. *Управління персоналом : навчальний посібник*. Київ : Кондор, 2007. 428 с. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/1_623_99319263.pdf
10. Гольдфарб А. Г. Середовище формування та реалізації трудового потенціалу промислового підприємства. *Комуністичне господарство міст*. 2004. Вип. 59. С. 231–238.
11. Бажан І. І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 1 (20). С. 69–73.
12. Лук'янихін В. О. *Менеджмент персоналу : навчальний посібник*. Суми, 2004. 592 с.
13. Зіновська С. І. Персонал як економічна категорія. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2018. № 3(2). С. 85–89. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3%282%29_20
14. Ульянов О. В. Сутність економічної категорії «персонал сільськогосподарських підприємств». *Облік і фінанси АПК : освітній портал*. 2023. URL: <https://magazine.faa.org.ua/sutnist-ekonomichnoi-kategorii-personal-silskogospodarskih-pidpriemstv.html>
15. Ковтуненко К. В., Ковальчук О. В., Атанасов М. В. Персонал підприємства: сутність і підходи до визначення. *Економіка. Фінанси. Право*. 2021. № 9/1. DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2021.9\(1\).2](https://doi.org/10.37634/efp.2021.9(1).2)
16. Шаповал О. А., Таранічев С. Л. Підходи до визначення сутності персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2019. Вип. 27(2). С. 97–100. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuimevcg_2019_27%282%29_19
17. Завіновська Г. Т. *Економіка праці : навчальний посібник*. Київ : КНЕУ, 2006. 300 с.
18. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року. Програма розвитку ООН. 2017. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/stratchiya-staloho-rozvytku-ukrayiny-do-2030-roku>
19. Указ Президента України № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>

References:

1. McWilliams, J. (2020). *A Modern Reinterpretation and Defense of Labor Theory of Value*. New York: Routledge. 256 p.
2. Akademichnyi tлумachnyi slovnyk ukrainiskoi movy [Academic explanatory dictionary of the Ukrainian language]. Available at: <https://sum.in.ua/s/pracja>
3. Mair, S. (2024). The Relationship Between Energy and Capital: Insights from *The Wealth of Nations*. *Review of Radical Political Economics*. DOI: <https://doi.org/10.1177/04866134241294096>
4. Marks, K. (1930). *Kapital* [Capital]. Kyiv: Vpered. Vol. 1, Chapter 6. 524 p.

5. Puchkova, S., & Kolev, M. (2024). Trudovi resursy pidpriemstva: analiz stanu ta efektyvnosti vykorystannia [Labor resources of the enterprise: analysis of the state and efficiency of use]. *Development Service Industry Management*, (3), 245–253. DOI: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7\(37\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-7(37))
6. Oliinyk, Ye. O. (2012). Kharakterystyka poniat "robocha syl" i "trudovi resursy" v ekonomitsi [Characteristics of the concepts "labor force" and "labor resources" in the economy]. *Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu*, (3(19)), 102–105. Available at: <https://dspace.pdau.edu.ua/server/api/core/bitstreams/583000ec-32ab-4e20-98e1-af57091a69d3/content>
7. Vasylychuk, S., & Shterma, T. (2023). Trudovi potentsial yak ob'iekt menedzhmentu [Labor potential as an object of management]. *Acta Academiae Beregsasiensis. Economics*, (4), 605–612. Available at: <https://aab-economics.kmf.uz.ua/aabe/article/view/140/137>
8. Fedorova, Yu., Lazko, K., & Steshkin, S. (2023). Liudskyi kapital: problemy ta perspektyvy rozvytku [Human capital: problems and development prospects]. *Adaptivne upravlinnia: teoriia i praktyka. Serii Ekonomika*, (15(30)). DOI: [https://doi.org/10.33296/2707-0654-15\(30\)-18](https://doi.org/10.33296/2707-0654-15(30)-18)
9. Krushelnytska, O. V., & Melnychuk, D. P. (2007). *Upravlinnia personalom: navchalnyi posibnyk* [Personnel management: textbook]. Kyiv: Kondor. 428 p. Available at: https://duikt.edu.ua/uploads/l_623_99319263.pdf
10. Goldfarb, A. H. (2004). Seredovyshe formuvannia ta realizatsii trudovoho potentsialu promysloвого pidpriemstva [Environment for the formation and realization of the labor potential of an industrial enterprise]. *Komunalne hospodarstvo mist*, (59), 231–238.
11. Bazhan, I. I. (2003). Sutnist' katehorii "trudovi potentsial" ta ii ekonomichna pryroda [The essence of the category "labor potential" and its economic nature]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, (1(20)), 69–73.
12. Lukianyn, V. O. (2004). *Menedzhment personalu: navchalnyi posibnyk* [Personnel management: textbook]. Sumy. 592 p.
13. Zinovska, S. I. (2018). Personal yak ekonomichna katehoriia [Personnel as an economic category]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, (3(2)), 85–89. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2018_3%282%29_20
14. Uliianenko, O. V. (2023). Sutnist' ekonomichnoi katehorii «personal sil's'kohospodars'kykh pidpriemstv» [The essence of the economic category "personnel of agricultural enterprises"]. *Oblik i finansy APK: osvittii portal*. Available at: <https://magazine.faa.org.ua/sutnist-ekonomichnoi-katehorii-personal-sil'skogospodarskih-pidpriemstv.html>
15. Kovtunen, K. V., Kovalchuk, O. V., & Atanasov, M. V. (2021). Personal pidpriemstva: sutnist' i pidkhody do vyznachennia [Enterprise personnel: essence and approaches to definition]. *Ekonomika. Finansy. Pravo*, (9/1). DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2021.9\(1\).2](https://doi.org/10.37634/efp.2021.9(1).2)
16. Shapoval, O. A., & Taranichev, S. L. (2019). Pidkhody do vyznachennia sutnosti personalu pidpriemstva [Approaches to defining the essence of enterprise personnel]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, (27(2)), 97–100. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2019_27%282%29_19
17. Zavinovska, H. T. (2006). *Ekonomika pratsi: navchalnyi posibnyk* [Labor economics: textbook]. Kyiv: KNEU. 300 p.
18. Prohrama rozvytku OON. (2017). *Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy do 2030 roku* [Sustainable Development Strategy of Ukraine until 2030]. Available at: <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/stratehiya-staloho-rozvytku-ukrayiny-do-2030-roku>
19. President of Ukraine. (2019). *Ukaz №722/2019 "Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku"* [Decree No. 722/2019 "On the Sustainable Development Goals of Ukraine for the period until 2030"]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>