

ЕКОНОМІКА



ECONOMICS

Волошин Роман. Розвиток трудового потенціалу в умовах інтелектуалізації праці. *Економічний дискурс*. 2023. Випуск 1-2. С. 7-14.

DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2023-1-1>

УДК 331.5: 005.336.4

JEL Classification O31; J30

Волошин Роман

канд. екон. наук., доцент

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль, Україна

E-mail: roman_vol@ukr.net

ORCID: 0000-0001-9425-1406

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Анотація

Вступ. Активний інноваційний розвиток і глобалізація суттєво змінюють вимоги до праці та працівників і підвищують значення інтелектуальної зайнятості. Відповідно до цього, інтелектуалізація стає об'єктивним процесом, який забезпечує розвиток і конкурентоспроможність компаній і якому приділяється особлива увага. З цієї точки зору важливо дослідити яким чином інтелектуалізація праці впливає на трудовий потенціал і його складові, а також які можливості пропонує симбіоз окреслених процесів.

Методи. Методологічну основу дослідження становить міждисциплінарний підхід, який поєднує теорії розвитку трудового потенціалу та інтелектуалізації праці. Методичний апарат, використаний в роботі включає в себе загальнонаукові методи аналізу, синтезу, монографічний і графічний методи, а також методи групування, спостереження та узагальнення.

Результати. В статті розглянуто генезу дефініції «трудоий потенціал», визначено її складові і обґрунтовано наявність взаємозв'язків між нею і пов'язаними поняттями. В цьому контексті розкрито складність зазначеної дефініції, її багаторівневість і наявність потенційного аспекту, який спрямовується на формування людського капіталу. Охарактеризована взаємозв'язок процесу інтелектуалізації праці і трудового потенціалу, в тому числі визначено інструменти такого впливу і можливий ефект від їх використання. Також розкрито теоретичні особливості і можливість практичного застосування різних концепцій інтелектуалізації по відношенню до праці.

Перспективи. Процеси пов'язані із застосуванням винаходів четвертої промислової революції в трудовій діяльності перебувають на початковій стадії вивчення і становлять інтерес з точки зору подальшого дослідження. Особливо заслуговують на увагу проблеми виявлення інтелектуальної складової цих винаходів і визначення її впливу на трудовий потенціал підприємств.

Ключові слова: трудовий потенціал, праця, інтелект, інтелектуалізація, трудова діяльність.

Вступ.

Четверта промислова революція, цифрова економіка і глобалізація обумовлюють тектонічні зміни у сфері бізнесу і в суспільних процесах. Відповідно до цих змін, трансформація економічних систем і розвиток технології виробництва набувають ключового значення, а знання стають доступними без мовних і просторових обмежень. Технології штучного інтелекту, великих даних, блокчейну, Інтернету речей та інші стають звичними не тільки у наукових та інноваційних сферах, але й у більшості секторів економіки і повсякденному житті. Також, все більшої популяризації набуває концепція відкритої науки. Однак, системні зміни економіки і суспільного середовища спричиняють вагомий вплив на супутні пов'язані процеси, що проявляється через модифікацію ринкових відносин, переорієнтацію сфери виробництва і обігу товарів, наукового і дослідницького простору і, особливо, сфери зайнятості.

Нові умови висувають принципово інші вимоги до праці з точки зору підвищення її інтелектуальної складової, а також ініціюють дії, покликані розвивати трудовий потенціал на принципово нових засадах. В основі окреслених процесів – поступове вивільнення працівників від виконання рутинних операцій за рахунок роботизації, залучення їх значної частини до виконання творчих та управлінських завдань, постійна зміна вимог до працівників, пов'язана із технологічним розвитком. В таких умовах «формування й розвиток постіндустріальної економіки, зростання ролі знань та інформації у виробничих процесах ставить економічний прогрес і суспільний розвиток у пряму залежність від суцільної інтелектуалізації життя населення. Інтелектуальна діяльність стає основною умовою економічного поступу» [5].

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Актуальна проблема визначення особливостей та перспектив розвитку трудового потенціалу в умовах інтелектуалізації праці належить до міждисциплінарних і в значній мірі вивчається в межах декількох окремих напрямів. Один із таких напрямів розглядає теоретичні й практичні аспекти формування й реалізації трудового потенціалу і досить глибоко й системно розглядається у працях таких науковців, як: Ф. Євдокімов і О. Мізіна, О. Єрмаков і Л. Личук, С. Литвиненко, В. Олефір, А. Череп і Я. Зубрицька та інших. Другий напрям фокусує увагу на проблемі інтелектуалізації праці в сучасних умовах. Серед праць цієї категорії найбільш ґрунтовно окреслену проблему розкрито в роботах авторства В. Борщ і К. Погосян, Н. Брюховецької і О. Богуцької, Ю. Кондратюка, С. Огінок, О. Семченко, О. Степанова, Чень Ці та інших.

Не зважаючи на глибоке і системне вивчення кожного із напрямів, проблема розвитку трудового потенціалу в умовах інтелектуалізації праці сьогодні потребує додаткового дослідження й обґрунтування з точки зору впливу процесів інтелектуалізації на стан і характер трудового потенціалу, а також на перспективи його розвитку, зважаючи на актуальні процеси в глобальному бізнесовому середовищі.

Мета.

Метою дослідження є виявлення факторів і умов впливу інтелектуалізації праці на стан і параметри трудового потенціалу, виявлення особливостей і взаємодії цих процесів і окреслення перспектив їхнього симбіозу.

Методологія дослідження.

Основу методології дослідження статті формує міждисциплінарний підхід, який поєднує в собі теорії і концепції дослідження трудового потенціалу й інтелектуалізації праці, а також системний підхід, який пропонує можливість декомпозиції кожної із досліджуваних наукових категорій і узгодження між собою складових трудового потенціалу й процесів інтелектуалізації праці з точки зору впливу останніх на стан і можливості застосування праці і розкриття її потенціалу на кожному рівні. Методичний апарат дослідження формують переважно загальнонаукові методи,

зокрема: метод аналізу і синтезу (для детального дослідження елементів трудового потенціалу й процесів інтелектуалізації окремо й у взаємозв'язку між собою), монографічний метод (за якого кожен окремий випадок впливу інтелектуалізації на працю і трудовий потенціал розглядається як окрема система), графічний метод (який дозволяє наочно відобразити взаємозв'язки між складовими трудового потенціалу, а також вказувати на напрями впливу окремих процесів інтелектуалізації праці на кожному рівні розвитку трудового потенціалу), метод групування (для об'єднання в єдині підсистеми елементів зі схожими параметрами і характеристиками), методи спостереження та узагальнення (для виявлення важливих тенденцій і характеристик з точки зору окремих процесів та явищ, а також цілісної міждисциплінарної проблеми).

Результати.

З точки зору мети дослідження первинним завданням є визначення генези поняття трудового потенціалу. Вказана дефініція має складну структуру, що передбачає окреме трактування термінів «потенціал» і «праця», а також формування єдиного розуміння з точки зору їх поєднання в економічних системах. Так, термін «потенціал» з точки зору сьогодишньої науки має досить складну етимологію. Його латинське походження вказує на можливість трактування цієї дефініції як «сили чи міці». З іншої точки зору, потенціал часто сприймається як «можливості чи засоби, які можуть бути використані у визначених цілях» [3, с. 54]. Таке бачення добре вписується в економічну концепцію праці, відповідно до якої трудовий потенціал трактується як здатність чи можливість забезпечити певний результат. Однак, варто врахувати, що терміни «потенціал» і «можливості» не є тотожними. В. Олефір з цього приводу акцентує увагу на тому, що «потенціал є різновидом можливості, але на відміну від неї, потенціал – це можливість, що володіє одночасно силою для свого здійснення, прагне до своєї реалізації» [8].

Стосовно праці, то її розуміння є одним із ключових в економічній науці. Вона виступає одним із факторів виробництва, силою здатною здійснювати і забезпечувати зміни. За своєю природою праця також часом ототожнюють із поняттям «робота», що, в принципі, є помилкою, оскільки робота не є уособленим поняттям, прив'язаним виключно до людини, особистості. Роботу може виконувати машина чи тварини. Що ж стосується праці, то її можна здійснювати тільки свідомо, докладаючи творчих та інтелектуальних зусиль. Зважаючи на це, в основі праці – добровільна дія, пов'язана із визначеною мотивацією, що передбачає наявність перспективної складової праці, яка найчастіше проявляється у формі цілей, планів чи завдань. О. Єрмаков і Л. Личук в зазначеному контексті визначають працю як «виключно свідомо діяльність людини чи групи людей, пов'язана із перетворенням елементів природи чи результатів раніше застосованої праці, спрямована на отримання певного результату, не залежно від його досягнення» [4].

З точки зору трудового потенціалу як складної дефініції, первинним елементом є праця, а потенціал – похідним. Відповідно до цього, сутність і особливості потенціалу залежать від типу, роду й характеру праці, а також від фізіологічних, фахових чи інтелектуальних характеристик носія праці. Враховуючи це, а також перспективне спрямування праці, пропонуємо визначення трудового потенціалу як здатності особистості, яка наділена певним набором знань і вмінь, до цілеспрямованої трудової діяльності, що передбачає використання продуктів праці й об'єктів природи і заснована на усвідомленні і сприйнятті мети, цілей і завдань праці. Таке бачення характерне для колективного трудового потенціалу в межах організації чи, навіть, окремого регіону чи країни, що допускає формування трудового потенціалу на індивідуальному (особистісному рівні), мікро-, мезо- і макрорівнях.

Варто зазначити, що у фаховій літературі дефініція «трудоий потенціал» використовується паралельно із іншими пов'язаними категоріями, такими як: робоча сила, кадри і кадрові ресурси, трудові ресурси, персонал, людський потенціал і капітал, кадровий потенціал тощо. Не зважаючи на те, що в окремих дослідженнях їх трактують як тотожні, насправді важливо розуміти різницю між цими категоріями в тому числі для кращого розуміння впливу інтелектуалізації праці на них. В

цьому контексті С. Литвиненко, наголошує на відмінностях між наведеними поняттями, які обумовлені науковими традиціями чи специфікою кожного окремого дослідження [6, с. 49]. Загальне розмежування наведених категорій і їх взаємозв'язок із потенційним аспектом праці та її інтелектуалізацією наведено на рис. 1.

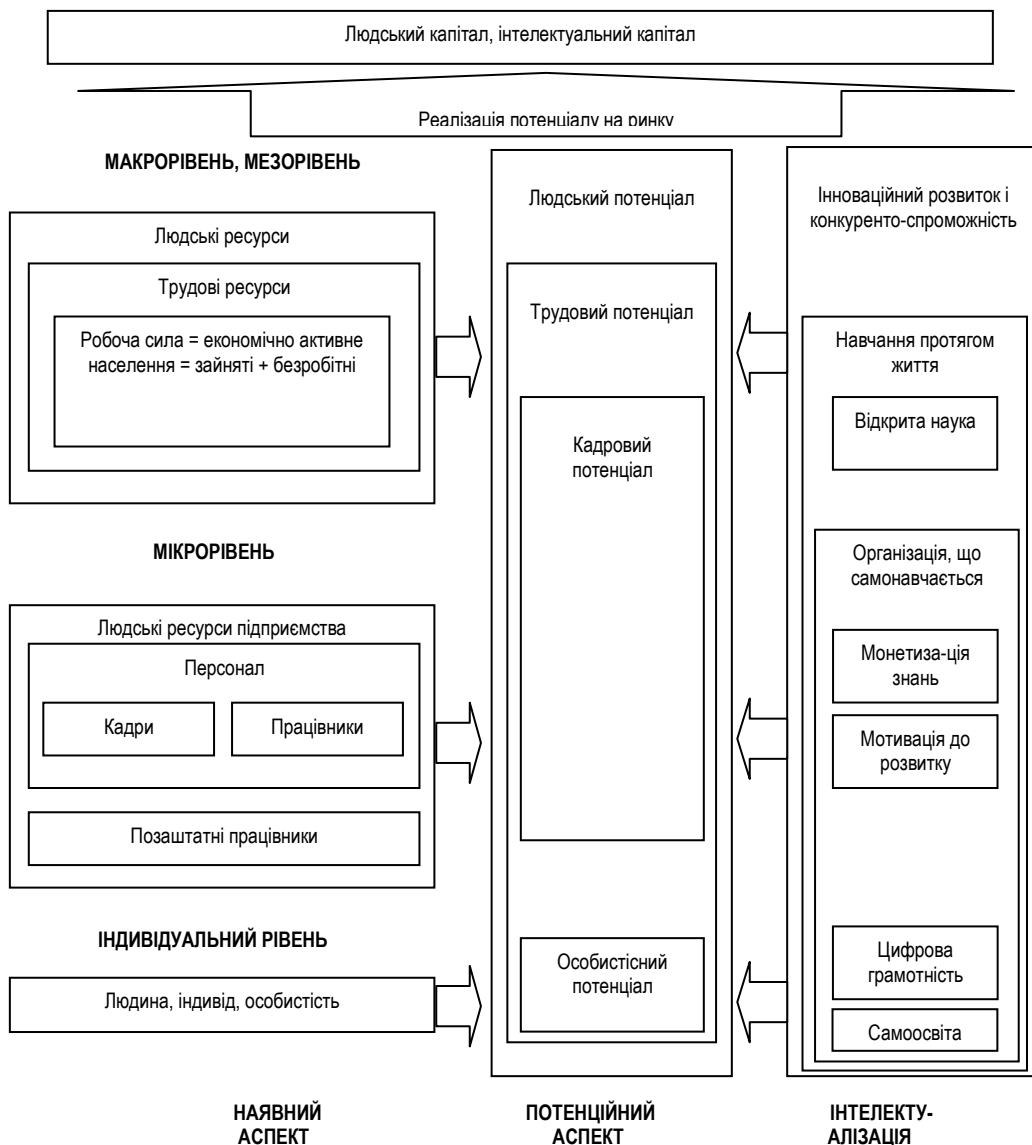


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів наявного, потенційного та інтелектуального аспекту праці

Джерело: сформовано автором на основі [4; 12].

В цьому контексті, інтелектуалізація праці також впливає на трудовий потенціал, збільшуючи його. Так, особистісний трудовий потенціал з точки зору інтелектуалізації розвивається за рахунок

самоосвіти, здобуття цифрової грамотності, а також інших дій, включаючи критичне мислення, відкритість до знань тощо. На мікрорівні ключовим фактором інтелектуалізації є використання концепції «організації, що навчається». Одними із головних складових цієї концепції є мотивація до розвитку і освіти, а також здатність монетизувати знання через патентну діяльність і впровадження інноваційних розробок на підприємстві.

Як індивідуальний, так і макрорівень входять до складу концепції навчання протягом життя. Відповідно до неї, будь яка здобута освіта і кваліфікація в сьогоdnішніх динамічних умовах швидко втрачає актуальність. Тому, як самі працівники, так і компанії повинні постійно турбуватися про оновлення знань і їх підтримку в актуальному стані з точки зору розвитку технологій і суспільних інтересів. Важливим чинником, що сприяє реалізації концепції навчання протягом життя є відкрита наука, сутність якої полягає у наданні широкого доступу до наявних наукових здобутків і забезпечення масовості інтелектуального розвитку суспільства. Результатом інтелектуалізації праці є інноваційний розвиток і зростання конкурентоспроможності країни, галузі, підприємства чи конкретної особистості на ринку. Інтелектуалізація праці суттєво розширює номінальний рівень трудового потенціалу, що проявляється через зростання можливостей праці щодо створення нової продукції, освоєння нових технологій, застосування нових підходів в організації праці тощо.

Таким чином, раціональне застосування праці, її вдале поєднання із трудовим потенціалом за рахунок впливу факторів інтелектуалізації мають значно кращі можливості для формування високої цінності праці, що може проявлятися у формі людського та інтелектуального капіталу. В цьому контексті людський та інтелектуальний капітал виступають формами вартості праці, здатними виступати каталізаторами якісних змін на підприємстві чи в країні.

Усвідомлюючи позитивний вплив інтелектуалізації на формування і розкриття трудового потенціалу важливо відзначити, що саме її розуміння в наукових колах сьогодні піддається трансформованню. Хоча знання завжди використовувалися в економічній діяльності як ключовий фактор поступу, у сучасному світі процес освоєння нових ідей, обробки інформації та застосування нових знань виробничтві, праці та повсякденному житті людини відбувається швидшими темпами.

Ключовою дефініцією інтелектуалізації є поняття «інтелект». В різних наукових сферах воно трактується із певними відмінностями. Однак, його основу становлять психологічні процеси. Тому, вважаємо за доцільне навести визначення цієї категорії з точки зору психології, яка вважає інтелект «системою пізнавальних здібностей індивіда, яка виявляється в здатності швидко і легко набувати нові знання і вміння, долати несподівані перешкоди, знаходити вихід із нестандартних ситуацій, глибоко розуміти те, що відбувається навколо, в умінні адаптуватися до складного та мінливого середовища» [9]. Виходячи із наведеного визначення, інтелектуалізація праці виступає процесом розвитку у працівників здатності до набуття нових знань і вмінь, розвиток уміння працювати у нестандартних ситуаціях, адаптовуватися до мінливого і складного середовища. В цьому контексті інтелектуалізація пов'язується із «інтелектуальним капіталом, інноваційним, соціальним та людським ресурсами та капіталами» [1], а також із «підвищенням рівня інтелекту в протіканні соціально-економічних процесів» [2, с. 93]. Вона також розглядається як засіб, «що якісно підвищує продуктивність, сприяє зародженню та впровадженню нових ідей, пришвидшує і примножує цю діяльність» [10].

Різні бачення інтелектуалізації в контексті соціально-економічних відносин все узгоджуються між собою з точки зору її впливу на економіку та розвиток. Відповідно до цього, робиться акцент на таких пов'язаних питаннях як «інтелектомістка продукція» [5], «економіка, заснована на знаннях» («knowledge-based economy») [7], «інтелектуальна праця» [11] та інших.

Таким чином, в умовах посилення інтелектуальної складової у соціально-економічних процесах і підвищенні ролі інновацій в трудовій діяльності на кожному рівні розвитку трудового потенціалу важливо досягнути узгодженості процесів праці із наявними тенденціями її інтелектуалізації. Це дозволить підвищити рівень трудового потенціалу і сприятиме кращим можливостям його реалізації на ринку з точки зору формування людського та інтелектуального

капіталу.

Узгоджені дії з розвитку трудового потенціалу і його інтелектуалізації володіють значними перспективами, оскільки такий симбіоз породжує здатність до успішного засвоєння і продукування нових знань, які постійно формуються і оновлюються в умовах динамічного науково-технічного та інноваційного середовища. Зважаючи на це, зацікавлення працівників до самоосвіти і здобуття цифрової грамотності, їх мотивація та монетизація знань в контексті організації, що самонавчається дозволяють підвищувати інтелектуальний і трудовий потенціал підприємств. В межах концепцій відкритої науки навчання протягом життя працівники отримують чіткий стимул до постійного навчання, що в результаті перетворюється у активну інноваційну діяльність і підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства.

Висновки і перспективи.

Сучасні процеси, пов'язані із четвертою промисловою революцією, активно інноваційною діяльністю і глобальним характером цих процесів суттєво впливають на характер і особливості праці. В таких умовах розвиток трудового потенціалу, який в загальному розглядається як здатність особистості до трудової діяльності, заснованої на використанні засобів праці і усвідомленні мети, піддається суттєвому впливу окреслених вище процесів за рахунок інтелектуалізації праці. Такий вплив проявляється на різних рівнях формування трудового потенціалу і передбачає застосування таких заходів, спрямованих на посилення інтелектуалізації праці: самоосвіта, цифрова грамотність, монетизація знань, реалізація концепцій організації, що самонавчається, відкритої науки і навчання протягом життя. В сукупності ці процеси підвищують рівень трудового потенціалу, сприяють інноваційному розвитку і зростанню конкурентоспроможності підприємства, забезпечують кращу реалізацію трудового потенціалу на ринку і зростання людського та інтелектуального капіталу компаній.

Узгодження дій з розвитку трудового потенціалу та інтелектуалізації праці є важливою умовою для повноцінного використання можливостей зазначених процесів. Відповідно до цього, використання інструментів інтелектуалізації повинно вдало поєднуватися із процесами трудової діяльності, підготовки і навчання працівників, сприяння їх самореалізації.

В контексті зазначеного відмітимо, що проблема впливу інтелектуалізації праці на трудовий потенціал підприємств перебуває на початковій стадії дослідження з точки зору вивчення впливу нових інноваційних інструментів, що охоплюють штучний інтелект, використання великих даних, Інтернету речей тощо. Відповідно до цього, перспективним напрямом подальших досліджень є детальне вивчення інструментарію і механізму їх впливу на трудову діяльність, можливість вивільнення працівників, їх перекваліфікації чи підвищення кваліфікації у відповідності до нових умов, що складаються в економіці.

Список використаних джерел

1. Борщ В. І., Погосян К. В. Інтелектуалізація трудової діяльності. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Економічні науки*. Вип. 33. 2019. С. 85-88.
2. Брюховецька Н. Ю., Богуцька О. А. Інтелектуалізація підприємств: підходи, сутність, структура. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 1 (59). С. 92-100.
3. Євдокимов Ф. І., Мізіна О. В. Дослідження категорії «економічний потенціал промислового підприємства». *Наукові праці ДонНТУ. Серія 6, Економічна*. 75. 2004. с.54-59.
4. Єрмаков О. Ю., Личук Л. І. Формування і використання трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств: Монографія. Київ.: ЦП «КОМПРИНТ». 2018. 303 с.
5. Кондратюк Ю. В. Генезис інтелектуального капіталу будівельних підприємств: теорія та практика розширеного відтворення. *Маркетингові стратегії, підприємництво і торгівля: сучасний стан, напрямки розвитку : Матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (Київ, 27 жовтня 2022 року)*: тези доповідей / відп. ред. П. В. Захарченко. Київ, 2022. 478 с. С. 65-69.
6. Литвиненко С. В. Ринок праці в соціально-економічній системі регулювання трудовими ресурсами. *Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури*. 9. 2008. С. 48-52.

7. Огінок С., Рудюк Я., Андрухів І. Інтелектуалізація економіки як чинник інноваційного розвитку. *Український економічний часопис*. Вип. 1., 2023. С. 43-47.
8. Олефір В. О. Інтелектуально-особистісний потенціал : структура та діагностика. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія*. 44. Ч.2. 2012. Харків: ХНПУ. с.150-161.
9. Психологічна енциклопедія. Автор-упорядник Степанов О. М. К.: «Академвидав», 2006. 424 с.
10. Семченко О. О. Інтелектуалізація праці як основа виробничих сил і відносин. *Економічні науки. Управління трудовими ресурсами*. 2013. № 5. URL: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/58198.doc.htm
11. Чень Ці. Філософська характеристика процесу інтелектуалізації: генезис, сутність, зміст, форми, рівні та види. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. Вип. 36. 2022. С. 96-102.
12. Череп А. В. та Зубрицька, Я.О. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів. *Вісник Запорізького національного університету*. 4(8). 2010. С. 90-95.

Статтю отримано: 08.04.2023 / Рецензування 21.05.2023 / Прийнято до друку: 30.06.2023

Roman Voloshyn

Ph.D. (in Economics), Associate Professor
West Ukrainian National University
Ternopil, Ukraine

E-mail: roman_vol@ukr.net

ORCID: 0000-0001-9425-1406

DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL IN CONDITIONS OF LABOR INTELLECTUALIZATION

Abstract

Introduction. Active innovative development and globalization significantly change the requirements for work and employees and increase the importance of intellectual employment. Accordingly, intellectualization becomes an objective process that ensures the development and competitiveness of companies and is given special attention. In this position, it is important to investigate the way that labor intellectualization affects the labor potential and its components, as well as what opportunities the symbiosis of the outlined processes offers.

Methods. The methodological basis of the research is interdisciplinary approach that combines the theories of labor potential development and labor intellectualization. The methodological apparatus used in the work includes general scientific methods of analysis, synthesis, monographic and graphic methods, as well as methods of grouping, observation and generalization.

Results. The article examines the genesis of the «labor potential» definition, its components, and substantiates the existence of relationships between it and related concepts. In this context, the complexity of the specified definition, its multi-levels and the presence of a potential aspect aimed at the human capital formation are revealed. The relationship between the process of labor intellectualization and labor potential is characterized, including the tools of such influence and the possible effect of their use. Theoretical features and the possibility of various concepts of intellectualization in relation to work practical application are also revealed.

Discussion. The processes associated with the application of inventions of the fourth industrial revolution in labor activity are at the initial stage of study and are interested from the position of further research. Especially worthy of attention are the problems of identifying the intellectual component of these inventions and determining its impact on the labor potential of enterprises.

Keywords: labor potential, labor, intelligence, intellectualization, labor activity.

References

1. Borshch, V. I., Pohosian, K. V. (2019). Intelektualizatsiia trudovoi diialnosti [Intellectualization of labor activity]. *Naukovi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ekonomichni nauky* [Scientific Bulletin of Kherson State University. Economic sciences]. 33. 85-88.
2. Briukhovetska, N. Yu., Bohutska, O. A. (2020). Intelektualizatsiia pidpriemstv: pidkhody, sutnist,

struktura [Intellectualization of enterprises: approaches, essence, structure]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu* [Donbas economic bulletin]. № 1 (59). 92-100.

3. Yevdokymov, F. I., Mizina, O. V. (2004). Doslidzhennia katehorii «ekonomichnyi potentsial promyslovoho pidpriemstva» [Research of the category «economic potential of an industrial enterprise»]. *Naukovi pratsi DonNTU. Seriya 6, Ekonomichna* [Scientific works of DonNTU. Series 6, Economic]. 75. 54-59.

4. Yermakov, O. Yu., Lychuk, L. I. (2018). Formuvannia i vykorystannia trudovoho potentsialu silskohospodarskykh pidpriemstv [Formation and use of labor potential of agricultural enterprises] : Monograph. Kyiv.: TsP «KOMPRYNT». 303.

5. Kondratiuk, Yu. V. (2022). Henezys intelektualnoho kapitalu budivnykh pidpriemstv: teoriia ta praktyka rozshyrenoho vidtvorennia [Genesis of intellectual capital of construction enterprises: theory and practice of extended reproduction]. *Marketynhovi stratehii, pidpriemnytstvo i torhivlia: suchasnyi stan, napriamky rozvytku* [Marketing strategies, entrepreneurship and trade: current state, directions of development] : Materialy III Mizhnar. nauk.-prakt. internet-konf. (Kyiv, 27 zhovtnia 2022 roku) : tezy dopovidei / vidp. red. P. V. Zakharchenko. Kyiv. 478. 65-69.

6. Lytvynenko, S. V. (2008). Rynok pratsi v sotsialno-ekonomichnii systemi rehuliuвання трудовимy resursamy [The labor market in the socio-economic system of regulation of labor resources]. *Visnyk Prydniprovskoi derzhavnoi akademii budivnytstva ta arkhitektury* [Bulletin of the Dnipro State Academy of Construction and Architecture]. 9. 48-52.

7. Ohinok, S., Rudiuk, Ya., Andrukiv, I. (2023). Intelektualizatsiia ekonomiky yak chynnyk innovatsiinoho rozvytku [Intellectualization of the economy as a factor of innovative development]. *Ukrainskyi ekonomichnyi chasopys* [Intellectualization of the economy as a factor of innovative development]. 1. 43-47.

8. Olefir, V. O. (2012). Intelektualno-osobystisnyi potentsial : struktura ta diahnozyka [Intellectual and personal potential: structure and diagnostics]. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody. Psykholohiia* [Bulletin of Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University. Psychology]. 44. 2. Kharkiv: KhNPU. 150-161.

9. Stepanov, O. M. et al. (2006). Psykholohichna entsyklopediia [Psychological encyclopedia]. Avtor-uporiadnyk K.: «Akademvydav». 424.

10. Semchenko, O. O. (2013). Intelektualizatsiia pratsi yak osnova vyrobnychkykh syl i vidnosyn [Intellectualization of labor as the basis of production forces and relations]. *Ekonomichni nauky. Upravlinnia trudovymy resursamy* [Economic sciences. Management of labor resources]. № 5. URL: http://www.rusnauka.com/6_NITSB_2010/Economics/58198.doc.htm

11. Chen, Tsi. (2022). Filosofska kharakterystyka protsesu intelektualizatsii: henezys, sutnist, zmist, formy, rivni ta vydy [Philosophical characteristics of the process of intellectualization: genesis, essence, content, forms, levels and types]. *Aktualni problemy filosofii ta sotsiologii* [Actual problems of philosophy and sociology]. 36. 96-102

12. Cherep, A. V., Zubrytska, Ya.O. (2010). Doslidzhennia sutnosti ekonomichnoi katehorii «trudovyi potentsial» u menedzhmenti riznykh rivniv [Research of the essence of the economic category «labor potential» in the management of different levels]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu* [Bulletin of Zaporizhzhya National University]. 4(8). 90-95.

Received: 04.08.2023 / Review 05.21.2023 / Accepted 06.30.2023

