УДК 316

[https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-10\(16\)-390-401](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-10(16)-390-401)

Колісніченко Роман Миколайович доктор політичних наук, доцент ПрАТ "ВНЗ" Міжрегіональна академія управління персоналом", директор Центральноукраїнського інституту ПрАТ "ВНЗ "МАУП", вул. Варшавська, 2, м. Кропивницький, 25026, тел.: (0522) 27-50-07, e-mail: Rmki7@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0003-2418-402X>

Зіміна Юлія Олександрівна старший викладач кафедри гуманітарних та природничо-економічних дисциплін, ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", вул. Варшавська, 2, м. Кропивницький, 25026, тел.: (0522) 27-50-07, e-mail: juliaavgust22@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1309-7254>

Головань Лариса Вячеславівна викладач кафедри гуманітарних та природничо-економічних дисциплін, ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", вул. Варшавська, 2, м. Кропивницький, 25026, тел.: (0522) 27-50-07, e-mail: larisa-golovan@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6073-1660>

Гора Альона Валеріївна кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління персоналом, ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна академія управління персоналом", вул. Варшавська, 2, м. Кропивницький, 25026, тел.: (0522) 27-50-07, e-mail: alenagora2507@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4608-3836>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ КОЛЕКТИВУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Стаття присвячена дослідженню особливостей соціально-психологічних аспектів управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві у сучасних умовах щодо формування та ефективного використання кадрового потенціалу. З'ясовано, що суб'єктом і об'єктом управління є люди, які у своїй діяльності керуються певними уявленнями, мотивами, цілями, настроями, емоціями, відповідно ефективність управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві залежить від психіки людей. Визначено, що сутність сучасного управління полягає у спрямуванні ділового, творчого, лідерського потенціалу людей на досягнення спільних цілей. Висвітлено, що будь-яке підприємство, це, перш за все, колектив людей, соціальна організація, яка є основою всіх інших процесів, а соціально-психологічні аспекти присутні на всіх стадіях виробничого

процесу і впливають на всі його сторони. Тому створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним з основних завдань керівників, оскільки його вирішення створює важливі передумови для ефективної праці. Сформовано чинники впливу на сприятливий морально-психологічний клімат в управлінні колективом та запропоновано рекомендації щодо підвищення його соціально-психологічних важелів управління. Досліджено сутність та характеристику соціально-психологічних методів управління трудовою діяльністю колективу, що дало можливість на основі їх сутності сформулювати соціально-психологічні аспекти управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві. Визначено соціально-психологічні риси основних теорій управління людськими ресурсами, що впливають на способи вирішення управлінських завдань, та запропоновано застосування нових соціально-психологічних напрямів управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві. З'ясовано чітко виражену соціально-психологічну сутність управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві та встановлено, що воно є цілеспрямованою скоординованою діяльністю керівників та служб управління персоналом щодо формування та ефективного використання кадрового потенціалу, що передбачає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів, формування системи соціально-психологічного управління людськими ресурсами.

Ключові слова: управління, психологія управління, колектив, соціально-психологічні методи, соціально-психологічні аспекти управління, психічний стан колективу.

Kolisnichenko Roman Mykolaiovych Doctor of Political Sciences, Associate Professor, Central Ukrainian Institute of PJSC "Interregional Academy of Personnel Management", Director of the Central Ukrainian Institute of PJSC "IAPM", Varshavska St., 2, Kropyvnytsky, 25026, tel.: (0522) 27-50-07, (0522) 27-50-07, e-mail: Rmki7@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0003-2418-402X>

Zimina Yuliya Oleksandrivna Senior Lecturer of the Department of Humanities and Natural Sciences, Central Ukrainian Institute of PJSC "Interregional Academy of Personnel Management", Varshavska St., 2, Kropyvnytsky, 25026, tel.: (0522) 27-50-07, e-mail: juliaavgust22@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1309-7254>

Golovan Larisa Viacheslavivna Lecturer of the Department of Humanities and Natural-Economic Disciplines, Central Ukrainian Institute of PJSC "Interregional Academy of Personnel Management", Varshavska St., 2, Kropyvnytsky, 25026, tel.: (0522) 27-50-07, (0522) 27-50-07, e-mail: larisa-golovan@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6073-1660>

Hora Alona Valeriivna Ph.D. (Economics), Central Ukrainian Institute of PJSC "Interregional Academy of Personnel Management", Varshavska St., 2, Kropyvnytsky, 25026, tel.: (0522) 27-50-07, e-mail: alenagora2507@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4608-3836>

SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF EMPLOYMENT MANAGEMENT OF THE TEAM AT THE ENTERPRISE

Abstract. The article is devoted to the study of the features of socio-psychological aspects of labor management of the team at the enterprise in modern conditions for the formation and effective use of human resources. It was found that the subject and object of management are people who are guided in their activities by certain ideas, motives, goals, moods, emotions, respectively, the effectiveness of management of the team in the enterprise depends on the psyche of the people. It is determined that the essence of modern management is to direct the business, creative, leadership potential of people to achieve common goals. It is highlighted that any enterprise is, first of all, a team of people, a social organization, which is the basis of all other processes, and socio-psychological aspects are present at all stages of the production process and affect all its aspects. Therefore, the creation of a favorable socio-psychological climate in the team is one of the main tasks of managers, as its solution creates important prerequisites for effective work. Factors of influence on a favorable moral and psychological climate in collective management are formed and recommendations on increase of its social and psychological levers of management are offered. The essence and characteristics of socio-psychological methods of management of labor activity of collective which has given the chance on the basis of their essence to formulate social and psychological aspects of management of labor activity of collective at the enterprise are investigated. The socio-psychological features of the main theories of human resources management, which influence the ways of solving managerial tasks, are determined, and the application of new socio-psychological directions of team work management at the enterprise is proposed. The clearly expressed socio-psychological essence of labor management of the team at the enterprise and found that it is a purposeful coordinated activities of managers and personnel management services for the formation and effective use of human resources, which provides a concept and strategy for personnel policy, principles and methods. formation of a system of socio-psychological management of human resources.

Keywords: management, psychology of management, team, socio-psychological methods, socio-psychological aspects of management, mental state of the team.

Постановка проблеми. Сьогоденні реалії нашого часу вказують на те, що для розвитку та отримання прибутку і збереження конкурентоспроможності підприємства, керівництво повинно оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів: матеріальних, фінансових і головне – людських. Коли керівництво

підприємства дійсно турбується про людей, її загальна філософія, клімат і настрої обов'язково відбивається на результатах діяльності.

Суб'єктом і об'єктом управління є люди. При цьому у своїй діяльності, поведінці вони керуються певними уявленнями, мотивами, цілями, настроями, емоціями. Виходячи з цього ефективність управління трудовою діяльністю колективу обумовлюється результативністю організації у мінливому зовнішньому середовищі і залежить від психіки людей у колективі підприємства. Відповідно буде доцільним досліджувати управління трудовою діяльністю колективу через дослідження суб'єктів та об'єктів управління, тобто за допомогою психології взагалі і психології управління окремо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукових джерел доводить, що у сучасній вітчизняній та науковій літературі присвячено велику кількість праць соціально-психологічним аспектам управління, зокрема таких вітчизняних дослідників як М. Д. Прищак, О. Й. Лесько, які наголошують на необхідності застосування психологічних методів управління у зв'язку із актуальністю процесу гуманізації праці, крім того, вони виокремлюють особистісний підхід, який тісно пов'язаний з психологічним, який пропонують трактувати як більш цілісний підхід до розгляду питань управління особистістю [9, С. 22]; С. Д. Максименко, Е. Л. Носенко зосереджують увагу на сукупності методів психологічних досліджень, що обов'язково мають передувати вибору заходів психологічного впливу, при цьому мають враховуватись фактори пов'язані із даним дослідженням: спостережницьке ставлення досліджуваного, помилки, пов'язані з мотиваційними факторами, ефект новизни ситуації, ефект соціальної фасілітації, або ефект аудиторії, індивідуально-психологічні особливості досліджуваних [7 С. 165]; Л. Е. Орбан-Лембрик підкреслює важливість ролі менеджера у формуванні та реалізації системи психологічних методів, зокрема його поведінки, статусу, головними складовими компонентами якого є авторитет і престиж. Керівник із високим соціально-психологічним статусом має велику моральну владу, неформальний авторитет, що є запорукою впливу на персонал [8, С. 73].

Проте не зважаючи на значний доробок дослідників у сфері психології управління, важливо відзначити, що у вітчизняній управлінській діяльності не достатньо уваги приділяється розвитку та інтенсифікації застосування соціально-психологічних методів управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві.

Актуальність дослідження даної проблематики пов'язана насамперед з формуванням змісту соціально-психологічного управління трудовою діяльністю колективу як суспільного феномену, пошуку оптимальних моделей його генези. І в цьому контексті особливого значення набуває сфера управління – сфера людської діяльності, її соціально-психологічні особливості, що виникають внаслідок розподілу праці.

Мета статті полягає у розкритті соціально-психологічних аспектів управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві, що функціонує у процесі міжособистісної і міжгрупової взаємодії людей, залучених до спільної праці.

Виклад основного матеріалу. Сутність сучасного управління полягає у спрямуванні ділового, творчого, лідерського потенціалу людей на досягнення спільних цілей. Однією із найважливіших передумов цього є психологічні знання про специфіку, закономірності індивідуальної та групової життєдіяльності. Соціально-психологічні закономірності управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві вивчає психологія управління.

Управління є найдавнішою сферою людської діяльності. Воно існує стільки, скільки існує людство, а люди працюють разом. Тільки завдяки скоординованим діям люди колективно могли розвиватися та створювати матеріальні й соціальні цінності.

Поняття “управління” ґрунтовно увійшло у вжиток багатьох галузей знань. У широкому філософському розумінні управління – це “елементарна функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності” [11, С.112].

Підручник із управління [6, С.30] дає таке визначення: “Управління – це процес цілеспрямованого впливу керуючої підсистеми або органу управління на керовану підсистему або об’єкт управління з метою забезпечення його ефективного функціонування та розвитку”.

Психологія управління – галузь психологічної науки, яка вивчає психологічні закономірності управління трудовою діяльністю колективу. Психологія управління трудовою діяльністю колективу базується на загальній, соціальній, інженерній, економічній психології, на етнопсихології, психології творчості та конфліктології. Психологія управління продукує психологічні знання, що застосовуються для управління трудовою діяльністю колективу підприємства.

Психологія управління є відносно молодого галуззю наукових знань. Її зародження припало на початок ХХ ст.. Хоча її ідеї виникають в надрах філософії, соціології, в теорії управління та у сфері психології. Так, питання про природу і принципи справедливого і ефективного управління складало предмет роздумів багатьох великих мислителів античності, епохи Відродження, становлення і розвитку буржуазного суспільства.

Серед безлічі різноманітних проблем управління (економічних, технологічних, організаційних та ін.), що вивчаються різними науками, соціально-психологічні займають одне з центральних місць. Це пов’язано не тільки з тим, що управління, як специфічний вид діяльності, розгортається в соціальних системах, але і з тим, що здійснюється воно за допомогою впливу на людей, через людей.

Будь-яке підприємство, це, перш за все, колектив людей, соціальна організація. Така організація є основою всіх інших процесів, а соціально-психологічні аспекти присутні на всіх стадіях виробничого процесу, впливають на всі його сторони. Розуміння місця і ролі соціально-психологічних аспектів у трудовій діяльності та управлінні нею, знайшло відображення в теорії «людських відносин», однією з широко поширених в управлінській думці та практиці Заходу, особливо, в США в 30-50-х роках XX століття. Соціалістична, в тому числі, і радянська управлінська система, в силу тоталітарного характеру, не просто недооцінювала, а, взагалі, ігнорувала соціально-психологічну сторону управлінської діяльності, хоча і декларувала її наявність.

Соціально-психологічні відносини своєрідно проявляються і діють на різних рівнях колективу [3]. Вони виникають і відіграють важливу роль на рівнях первинного (контактного) колективу, де має місце безпосередня взаємодія працівників, прямі міжособистісні контакти між ними. На рівні вторинних і, тим більше, великих колективів і соціальних груп, соціально-психологічні зв'язки та відносини проявляються у вигляді масовидності явищ: суспільного настрою, думки, свідомості і т.д.; і, будучи результатом перетину безлічі змінних, представляють особливу складність для управлінської діяльності [2, С. 16].

Створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі є одним з основних завдань керівників, оскільки його вирішення створює важливі передумови для ефективної праці. Про важливість сприятливого психологічного клімату можна судити, наприклад, за тією обставиною, що поганий настрій знижує ефективність роботи колективу, приблизно, в півтора рази [4, С. 97].

Оскільки обставини піддаються цілеспрямованому впливу, психологічний клімат можна, в деякій мірі, формувати і корегувати. Психологічний стан колективу характеризується ступенем задоволеності його учасників своїм положенням. На нього впливають характер і зміст роботи, відношення до нього людей, престижність, розміри винагороди, перспективи росту, наявність додаткових можливостей, місце здійснення задумів, психологічний клімат. Багато в чому психологічний стан колективу залежить і від уміння його членів свідомо жити за його законами, підкорятися встановленим вимогам і порядкам. Результатом згуртованості колективу є поліпшення індивідуальної адаптації до навколишнього оточення й більш активне залучення людей до діяльності, відчуття ними особистої безпеки. До числа соціально-психологічних параметрів колективу, якими можна керувати, належать: згуртованість колективу; сумісність співробітників, які в нього входять; психологічний клімат; колективна думка і настрої; традиції колективу [1, С. 22].

З кожним роком з'являється багато різних технологій управління людськими ресурсами, але незмінним залишається той факт, що кожен працівник – це, перш за все, людина з різними соціальними, психологічними й фізіологічними особливостями [5].

Серед методів управління трудовою діяльністю колективу величезну роль

відіграють соціально-психологічні методи управління. Вони впливають, переважно, на свідомість працівників, на соціальні, етичні, релігійні та інші інтереси людей, а також моральне стимулювання трудової діяльності.

До соціальних методів управління відносяться: методи управління соціально-масовими процесами; групами; груповими явищами; соціального регулювання; рольових змін; соціальної профілактики.

До психологічних методів управління відносяться: методи професійного відбору; гуманізації праці; формування емоційно-естетичного фону діяльності колективу [8, С. 278].

За своєю сферою використання соціально-психологічні методи поділяють на соціальні і психологічні, представлено в табл.1.

Таблиця 1

Сутність та характеристика соціально-психологічних методів управління трудовою діяльністю колективу

Методи	Сутність	Характеристика
Соціальні методи управління (соціальний вплив) – це сукупність способів формування впливу на розвиток колективу й соціальних процесів усередині установи		
Методи соціального регулювання	критика і самокритика, соціальне планування, звичаї й традиції, обмін досвідом	Методи ґрунтуються на врахуванні особливостей колективу, культурних норм і цінностей та форм спілкування. З їх допомогою здійснюється управління відносинами в колективах і між колективами. Соціальні методи забезпечують формування і розвиток трудових колективів шляхом управління свідомістю і поведінкою персоналу через інтереси, мотиви, потреби, цілі тощо
Методи соціального нормування	правила внутрішнього розпорядку, статuti, правила етики й етикету, кодекси честі, форми дисциплінарного впливу	
Методи морального стимулювання	оголошення подяк, нагородження орденами й медалями, присвоєння почесних звань	
Психологічні методи управління (психологічний вплив) являють собою методи регулювання відносин між усіма членами колективу з метою створення в ньому сприятливого психологічного клімату		
Методи гуманізації праці	методи, спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо	За допомогою психологічних методів у колективі створюється доброзичлива творча атмосфера, що сприяє найкращому виконанню обов'язків та досягненню

Методи комплектування трудових колективів	спрямовані на використання соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, статус його членів, згуртованості колективу, психологічну сумлінність тощо	високих результатів роботи, забезпечує підвищення ефективності функціонування господарської діяльності
Методи психологічного спонукання	спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості	
Методи професійного відбору і навчання	включають відбір персоналу, який має психологічні характеристики, що найбільшою мірою відповідають поставленим вимогам	

Джерело: узагальнено авторами на основі [6; 8; 9].

На основі сутності соціально-психологічних методів управління персоналом, можемо сформулювати соціально-психологічні аспекти управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві рис.1.

Рис. 1 Соціально-психологічні аспекти управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві

Джерело: авторська розробка

Соціально-психологічні фактори виступають у вигляді матеріальних умов

праці й організаційних моментів. Головною метою застосування зазначених методів є формування в колективі позитивного соціального й психологічного клімату, завдяки чому значною мірою вирішуються виховні, організаційні й економічні завдання. Тобто поставлені перед колективом цілі можуть бути досягнуті за допомогою одного з найважливіших критеріїв ефективності й якості роботи, а саме людського фактору [10].

Визначені соціально-психологічні риси основних теорій управління людськими ресурсами, що впливають на способи вирішення управлінських завдань, зображено на рис.2.

Рис.2 Способи вирішення управлінських завдань через застосування нових соціально-психологічних напрямів управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві

Джерело: сформовано авторами на підставі [6; 8; 9].

Сьогодні в наукових публікаціях та й у суспільстві загалом сформувався

образ представника кваліфікаційного працівника як представника особливої категорії людей, для яких характерні певні психологічні якості, особливе сприйняття етичних цінностей, вони займають у суспільстві першорядне значення і належать до колективу людей, що дотримуються загальногромадянських принципів. Психологічний складник управління людськими ресурсами визначається як засіб гуманізації кадрової політики, як елемент суспільної та індивідуальної ідентичності, який включає цінності, норми, інтереси, потреби, мотиви та настанови, що спонукають персонал до певних дій [2].

Теорія соціально-психологічного управління - це комплексна система знань, яка використовує різноманітні методи кібернетики, теорії систем, соціально-психологічних наук; вона вивчає й розробляє шляхи комплексного застосування методів впливу на людей у соціальних процесах [9]. Характерними рисами соціального управління є свідомісно-вольове використання об'єктивних законів соціально-психологічного розвитку і виявлених закономірностей управління суспільством.

Найчастіше поняття “соціально-психологічне управління” використовують для визначення сукупності реально існуючих управлінських відносин, які визначають сутність управління як суспільного феномена.

Управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві має чітко виражену соціально-психологічну сутність, що виявляє себе у наступному:

- колектив як соціально-психологічна організація - складна самокерована система, що самоуправляється і постійно перебуває у русі, не може існувати без наявності безперервного управління.
- управління є особливою соціально-психологічною функцією, що виникає з потреби самого колективу як самокерованої системи і супроводжує усю історію суспільства.
- кожному типу соціально-психологічного колективу притаманні свій зміст, специфічні процеси, форми й методи управління. Тому зміст управління не можна відривати від середовища його функціонування.
- соціально-психологічне управління - елемент системи суспільних відносин, його характер і зміст залежать від їх сутності. У свою чергу, соціально-психологічне управління зводиться до впорядкування та розвитку трудових відносин у колективі.
- організаційний зміст управління найбільш чітко виражається у плануванні колективних зусиль та розподілі обов'язків їх учасників у досягненні конкретних цілей, у регулюванні повсякденної діяльності колективів, у контролі за ходом здійснення поставленої мети, в організаційному забезпеченні всіх стадій управлінського процесу.

Висновки. Управління трудовою діяльністю колективу на підприємстві – це цілеспрямована скоординована діяльність керівників та служб управління персоналом щодо формування та ефективного використання кадрового

потенціалу, що передбачає розробку концепції і стратегії кадрової політики, принципів і методів, формування системи соціально-психологічного управління людськими ресурсами. Водночас необхідно, щоб підвищувалася ефективність служб управління трудовою діяльністю колективу разом зі зростанням ролі соціально-психологічного складника управління. Широкий інструментарій соціально-психологічного методу дозволяє регулювати міжособистісні відносини в колективах, управляти певними явищами і сторонами колективної життєдіяльності, що є осередком формування суспільної свідомості та становлення сумлінного ставлення до службових обов'язків. Використання соціально-психологічного підходу на підприємстві при управлінні трудовою діяльністю колективу сприятиме створенню в Україні професійного, доброчесного, етичного, престижного і високоефективного персоналу, здатного ефективно виконувати зобов'язання перед суспільством та громадянами України.

Література:

1. Ведерніков М. Д. Формування механізму регулювання оплати праці робітників у сучасних умовах господарювання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: 08.09.01. Донецьк, 2005. 39 с.
2. Данилишин Б., Куценко В. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему // Україна: аспекти праці. 2004. № 4. С. 14-18
3. Дідюк І.Л. Застосування електронних засобів контролю: порівняльний аналіз // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика) : наук.-практ. журнал. №1 (32) 2014, с.157-160
4. Закаблук Г.О. Соціально-економічні аспекти розвитку трудових ресурсів. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми: монографія / за заг. ред. В. І. Ляшенка. Запоріжжя, 2014. С. 91-100.
5. Колісніченко Є.О. Глобалізація і демографічні ознаки глобалістичної свідомості // Гілея: науковий вісник. Вип. 112, 2016, с. 278-282
6. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / Крушельницька О. В. , Мельничук Д. П. – 2-ге вид., переробл. й доповн. – Київ : Кондор, 2005. – 308 с.
7. Максименко С. Д., Носенко Е. Л. Експериментальна психологія : підруч. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 360 с.
8. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посіб. Київ: Академвидав, 2003. 567 с.
9. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. 2-ге вид., перероб. і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
10. Ушакова-Кирпач І.М. Підстави функціонування народних підприємств в Україні // Наукові пошуки у III тисячолітті: соціальний, правовий, економічний та гуманітарний виміри 36. Тез 22-23 квітня. Кіровоград. 2016 с. 27-29
11. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 576 с.

References:

1. Vedernikov, M. D. (2005). Formuvannja mekhanizmu reghuljuvannja oplaty praci robitnykiv u suchasnykh umovakh ghospodarjuvannja [Formation of a mechanism for regulating the remuneration of workers in modern economic conditions]. *Extended abstract of Doctor's thesis. Donetsk* [in Ukrainian].
2. Danylyshyn, B., & Kucenko, V. (2004). Formuvannja novoji paradyghmy pidghotovky kadriv u konteksti integraciji Ukrajiny v svitovu ekonomichnu system [Formation of a new paradigm

of training in the context of Ukraine's integration into the world economic system.]. *Ukrajina: aspekty praci - Ukraine: aspects of work*, 4, 14-18 [in Ukrainian].

3. Didjuk, I.L. (2014). Zastosuvannja elektronnykh zasobiv kontrolju: porivnjalnyj analiz [Application of electronic means of control: comparative analysis]. *Borotjba z orghanizovanoju zlochynnistju i korupcijeju (teorija i praktyka) : nauk.-prakt. Zhurnal - Fight against organized crime and corruption (theory and practice): scientific-practical. Magazine*, 1 (32), 157-160 [in Ukrainian].

4. Zakabluk, Gh.O. (2014). *Socialjno-ekonomichni aspekty rozvytku trudovykh resursiv. Pershyj etap modernizaciji ekonomiky Ukrajiny: dosvid ta problemy [Socio-economic aspects of labor development. The first stage of modernization of Ukraine's economy: experience and problems]*. V. I. Ljashenka (Ed.). Zaporizhzhja, 91-100 [in Ukrainian].

5. Kolisnichenko, Je.O. (2016). Ghlobalizacija i demografichni oznaky ghlobalistychnoji svidomosti [Globalization and demographic features of globalist consciousness]. *Ghileja: naukovyj visnyk - Gilea: scientific bulletin*, 112, 278-282 [in Ukrainian].

6. Krusheljnycja, O. V. & Meljnychuk D. P. (2006). *Upravlinnja personalom [Personnel management]*. Kyjiv: Kondor [in Ukrainian].

7. Maksymenko, S. D. & Nosenko, E. L. (2008). *Eksperymentaljna psykholohija [Experimental psychology]*. Kyjiv: Centr uchbovoji literatury [in Ukrainian].

8. Orban-Lembryk, L. E. (2003). *Psykhologhija upravlinnja [Management psychology]*. Kyjiv: Akademvydav [in Ukrainian].

9. Pryshhak, M. D. & Lesjko, O. J. *Psykhologhija upravlinnja v orghanizaciji [Management psychology in the organization]*. Vinnycja [in Ukrainian].

10. Ushakova-Kyrpach, I.M. Pidstavy funkcionuvannja narodnykh pidpryjemstv v Ukrajini [Grounds for the functioning of people's enterprises in Ukraine]. *Naukovi poshuky u III tysjacholitti: socialjnyj, pravovyj, ekonomichnyj ta ghumanitarnyj vymiry - Scientific research in the third millennium: social, legal, economic and humanitarian dimensions*. Kirovohrad. Abstracts of Papers, 27-29 [in Ukrainian].

11. *Filosofskiy entsiklopedicheskiy slovar'* (2002). Moskva: INFRA-M [in Russian].