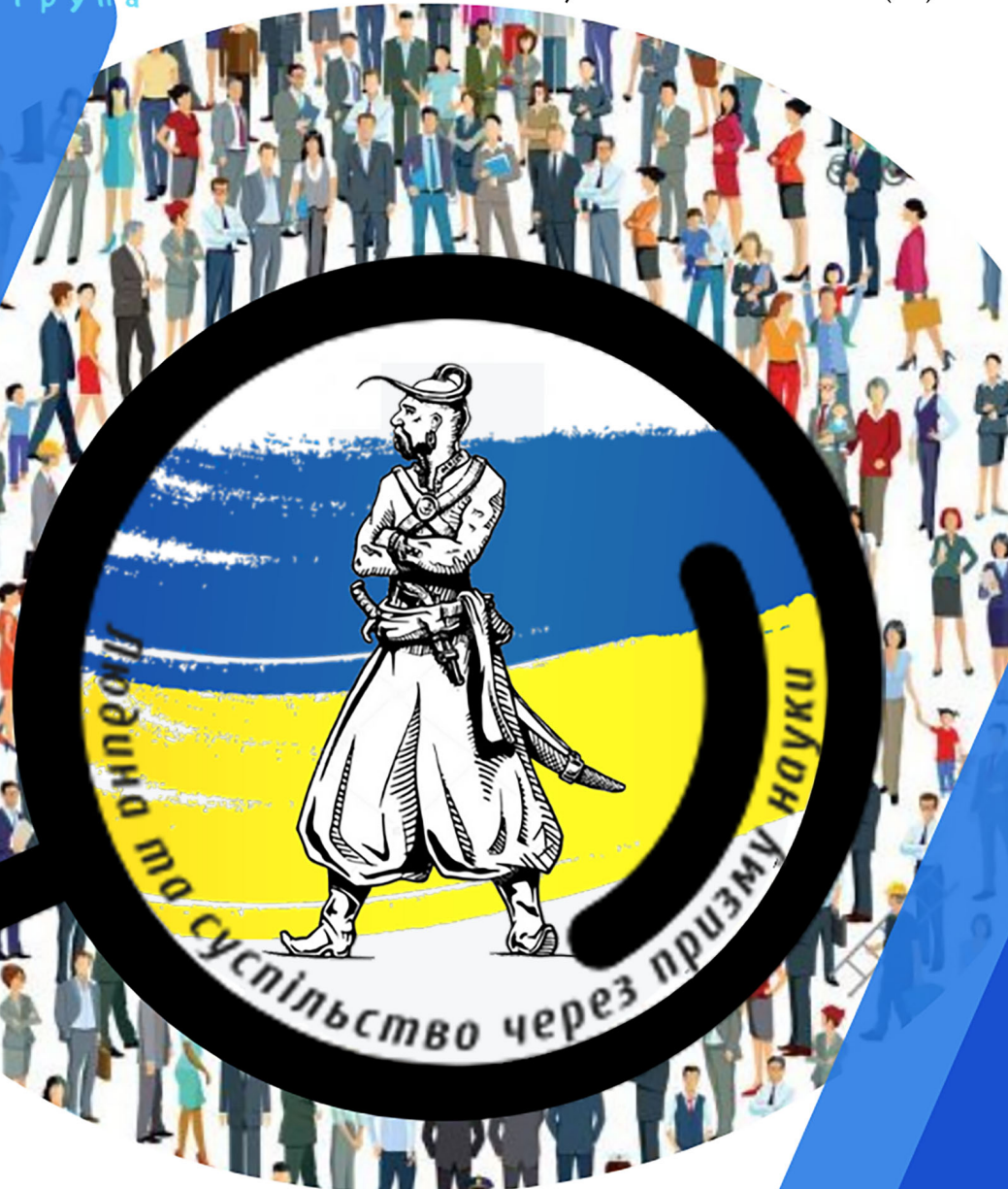




Наукові перспективи
Видавнича група

ISSN 2786-5274 (Print)
DOI:10.52058/2786-5274-2024-9(37)

*Ми їстимось за те, чому
немає чини в усьому світі —
за Батьківщину.*
О. Довженко



Наукові інновації та передові технології

СЕРІЯ "УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ"

СЕРІЯ "ПРАВО"

СЕРІЯ "ЕКОНОМІКА"

СЕРІЯ "ПСИХОЛОГІЯ"

СЕРІЯ "ПЕДАГОГІКА"

№ 9(37) 2024

Всеукраїнська Асамблея докторів наук із державного управління



у рамках роботи Видавничої групи «Наукові перспективи»

«Наукові інновації та передові технології»

*(Серія «Управління та адміністрування», Серія «Право», Серія «Економіка»,
Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»)*

Випуск № 9(37) 2024

Київ – 2024

Ukrainian Assembly of Doctors of Sciences in Public Administration



within the work of the Publishing Group «Scientific Perspectives»

«Scientific innovations and advanced technologies»

(Series «Management and administration», Series «Law», Series «Economics», Series «Psychology», Series «Pedagogy»)

Issue № 9((37) 2024

Kyiv – 2024



ISSN 2786-5274 Print

УДК 001.32:1 /3/(477)(02)

DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37))

**«Наукові інновації та передові технології» (Серія «Управління та адміністрування»,
Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Психологія», Серія «Педагогіка»):
журнал. 2024. № 9(37) 2024. С. 1257.**

*Рекомендовано до друку Президією Всеукраїнської Асамблеї докторів наук з державного управління
(Рішення від 06.09.2024, № 4/9-24)*

*Свідчення про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації:
серія КВ № 24962-14902Р від 13.09.2021 р.*

*Журнал видається за наукової підтримки: Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук
Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Асоціація науковців України», громадської організації
«Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і
психологів з духовно-морального виховання».*



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 30.11.2021 № 1290
журналу присвоєно категорію "Б" із права**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 01.02.2022 № 89
журналу присвоєно категорію "Б" із педагогіки**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу
присвоєно категорію "Б" із економіки та державного управління**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 20.06.2023 № 768 журналу
присвоєно категорію "Б" зі спеціальностей 073 - менеджмент, 076 - підприємництво
та торгівля, 015 - професійна освіта**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 23.08.2023 № 1035 журналу
присвоєно категорію "Б" зі спеціальності 053 - психологія**



*Наукове видання включено до міжнародної наукометричної
бази Index Copernicus, міжнародної пошукової системи Google
Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible.*

*Журнал заснований з метою розвитку вітчизняного наукового потенціалу у галузях державного управління,
права, економіки, психології, педагогіки та його інтеграції у світовий науковий простір, шляхом оприлюднення
результатів наукових досліджень.*

Головний редактор:



Романенко Євген Олександрович — доктор наук з державного управління, професор, Заслужений юрист України, полковник Центрального науково-дослідного інституту Збройних Сил України, Президент громадської наукової організації «Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління» (Київ, Україна)





УДК 339.9:004

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9\(37\)-759-769](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-9(37)-759-769)

Стеценко Володимир Валерійович кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», вул. Ковалю, 3, м. Полтава, 36014, тел.: (050) 693-54-36, <https://orcid.org/0000-0001-6758-3616>

Боровиков Олександр Володимирович професор кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності підприємств, Національний авіаційний університет, проспект Гузара Любомира, 1, м. Київ, 03058, тел.: (068)773-80-51, <https://orcid.org/0000-0002-8001-2508>

Рудич Юрій Васильович здобувач ступеню доктора філософії зі спеціальності 051 "Економіка", Полтавський університет економіки і торгівлі, вул. Івана Банка, 3, м. Полтава, 36014, тел.: (066)679-40-83, <https://orcid.org/0009-0005-5780-8419>

Кондрєв Павло Володимирович здобувач ступеню доктора філософії зі спеціальності 051 "Економіка", Полтавський університет економіки і торгівлі, вул. Івана Банка, 3, м. Полтава, 36014, тел.: (099) 095-99-91, <https://orcid.org/0009-0005-1034-6325>

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКІВ У СОЦІАЛЬНОМУ ПІДПРИЄМНИЦТВІ

Анотація. Сучасні умови функціонування ринку товарів і послуг все частіше породжують соціальні підприємства, які покликані функціонувати як повноцінний бізнес і водночас вирішувати соціальну проблему, створювати стабільну соціальну цінність. У статті розглянуто дослідження зарубіжних та вітчизняних учених щодо соціального підприємництва та соціальних підприємств. Визначено цілі соціального підприємництва: зміна існуючого небажаного соціального стану на більш бажаний; вирішення соціальної проблеми через досягнення потрібного результату – соціально-еколого-економічного ефекту. Розглянуті критерії й завдання соціального підприємництва. Виділено різні типи соціальних підприємств: 1) підприємницькі неприбуткові організації, які розвивають бізнес і генерують отриманий дохід заради досягнення їхньої соціальної місії; 2) соціальні кооперативи; 3) соціальний бізнес; 4) соціальне підприємство державного сектору. Специфіка соціального підприємництва





вимагає постійного розвитку трудового потенціалу працівників, оскільки цей вид діяльності спрямований на розв'язання спеціальних завдань і потребує для їх реалізації особливих працівників. У статті розглянуті теоретичні підходи до поняття «трудова потенція», складових, компонентів трудового потенціалу працівників. Удосконалено поняття системи розвитку трудового потенціалу працівників у соціальному підприємстві – як сукупності організаційних структур, методів, процесів, інструментів, технологій і ресурсів, необхідних для досягнення стратегічних цілей соціального підприємства, виконання поточних і перспективних завдань, а також оптимального задоволення потреб працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою. Сформовано завдання системи розвитку трудового потенціалу працівників у соціальному підприємстві та розроблено механізм його розвитку за рахунок взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників та врахування особливостей функціонування соціального підприємства, що створює продукт чи послугу соціального спрямування.

Ключові слова: соціальне підприємство, соціальне підприємство, соціальний бізнес, підприємницька діяльність, критерії соціального бізнесу, трудова потенція, розвиток трудового потенціалу, система розвитку трудового потенціалу, механізм розвитку трудового потенціалу.

Stetsenko Volodymyr Valerijovych Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Personnel Management Department, Labor Economics and Economic Theory, Higher Educational Establishment of Ukoopspilka "Poltava University of Economics and Trade", Kovalya St., 3, Poltava, 36014, tel.: (050) 693-54-36, <https://orcid.org/0000-0001-6758-3616>

Borovykov Oleksandr Volodymyrovych professor of the Department of Management of Foreign Economic Activity of Enterprises, National Aviation University, 1 Huzar Lubomyra Ave., Kyiv, 03058, tel.: (068) 773-80-51, <https://orcid.org/0000-0002-8001-2508>

Rudych Yuryy Vasylyovych candidate for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 051 "Economics", Poltava University of Economics and Trade, St. Ivana Banka, 3, Poltava, 36014, tel.: (066) 679-40-83, <https://orcid.org/0009-0005-5780-8419>

Kondrev Pavlo Volodymyrovych candidate for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 051 "Economics", Poltava University of Economics and Trade St. Ivan Banka, 3, Poltava, 36014, tel.: (099) 095-99-91, <https://orcid.org/0009-0005-1034-6325>



LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

Abstract. Modern conditions of functioning of the market of goods and services increasingly give birth to social enterprises, which are designed to function as a full-fledged business and at the same time solve a social problem, create stable social value. The article examines the research of foreign and domestic scientists on social entrepreneurship and social enterprises. The goals of social entrepreneurship are defined: changing the existing undesirable social state to a more desirable one; solving a social problem through the achievement of a triple result - a social-ecological-economic effect. Considered criteria and tasks of social entrepreneurship. Different types of social enterprises are distinguished: 1) entrepreneurial non-profit organizations that develop business and generate income to achieve their social mission; 2) social cooperatives; 3) social business; 4) public sector social enterprise. The specificity of social entrepreneurship requires constant development of the labor potential of employees, since this type of activity is aimed at solving special tasks and requires special employees for their implementation. The article examines theoretical approaches to the concept of "labor potential", components, components of the labor potential of employees. The concept of the system of developing the labor potential of employees in social entrepreneurship has been improved - as a set of organizational structures, methods, processes, tools, technologies and resources necessary to achieve the strategic goals of a social enterprise, to fulfill current and prospective tasks, as well as to optimally satisfy the needs of employees related to with self-realization, professional training and career. The task of the system of developing the labor potential of employees in social entrepreneurship was formed and the mechanism of its development was developed due to the interaction of internal and external factors and taking into account the peculiarities of the functioning of a social enterprise that creates a product or service of social direction.

Keywords: social entrepreneurship, social enterprise, social business, entrepreneurial activity, social business criteria, labor potential, labor potential development, labor potential development system, labor potential development mechanism.

Постановка проблеми. В умовах криз, радикальних змін соціальне підприємництво завжди знаходило гідне місце в економіці, оскільки покликане розв'язувати важливі соціальні завдання через підприємницьку складову. Забезпечення робочими місцями вразливих верств населення, надання товарів і послуг незабезпеченим прошаркам, наразі внутрішньо переміщеним особам, людям, які опинилися в скрутних життєвих умовах – це основні завдання соціального підприємництва. Зароджене ще у 18 ст., воно



продовжує традиції допомоги й підтримки не через благодійність, а підприємницьким шляхом, спрямовуючи отриманий прибуток на вирішення соціальних проблем, покращення якості та рівня життя населення. Такі передумови створення й розвитку соціального підприємництва є гарним підґрунтям для пошуку й реалізації трудового потенціалу працівників, що задіяні в такого виду підприємствах. Зрозумілим стає, що для соціальних підприємств необхідно знаходити спеціальних працівників, які відрізняються не лише професіоналізмом у певній сфері, але й мають у потенціалі емпатію, емоційний інтелект, високий рівень відповідальності перед споживачами товарів і послуг.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема соціального підприємництва опікувалися такі зарубіжні вчені, як: С. Алворт, Дж. Вей-Скіллерн, С. Вурро, Б. Дрейтон, Дж. Віраварден, Е. Нобоа, Дж. Кікал, Дж. Мейр, Г. Морт Ф. Перріні, Дж. Робінсон, Х. Стівенсон, Е. Шоу та деякі інші. Серед вітчизняних учених варто виділити З. Галушку, М. Голуб, О. Кіреєва, В. Удодову, В. Шаповал, О. Кожем'яченко, О. Солосіхта інші.

Мета статті – дослідження теоретичних засад розвитку трудового потенціалу працівників в соціальному підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Історія виникнення соціального підприємництва є важливою, оскільки торкається не лише багаторічної історії, але й основних причин – забезпечення вразливих верств населення необхідними товарами й послугами, надання робочих місць та підтримка населення в скрутних обставинах не за рахунок благодійності, а на комерційній основі.

Соціальне підприємництво – активна підприємницька діяльність, повноцінний бізнес, який вирішує соціальну проблему і створює стабільну соціальну цінність. Соціальним підприємництвом можуть займатися як окремі команди-групи людей, так і громадські організації. Соціальними можуть стати комерційні бізнеси, які вже існують і хочуть інтегрувати соціальну складову у свою бізнес-модель, тобто здійснювати соціальний вплив на постійній основі.

Метою соціального підприємництва є:

- зміна існуючого небажаного соціального стану на більш бажаний,
- вирішення соціальної проблеми через досягнення потрійного результату – соціально-еколого-економічного ефекту [1].

Основними критеріями соціального підприємництва є (рис. 1):

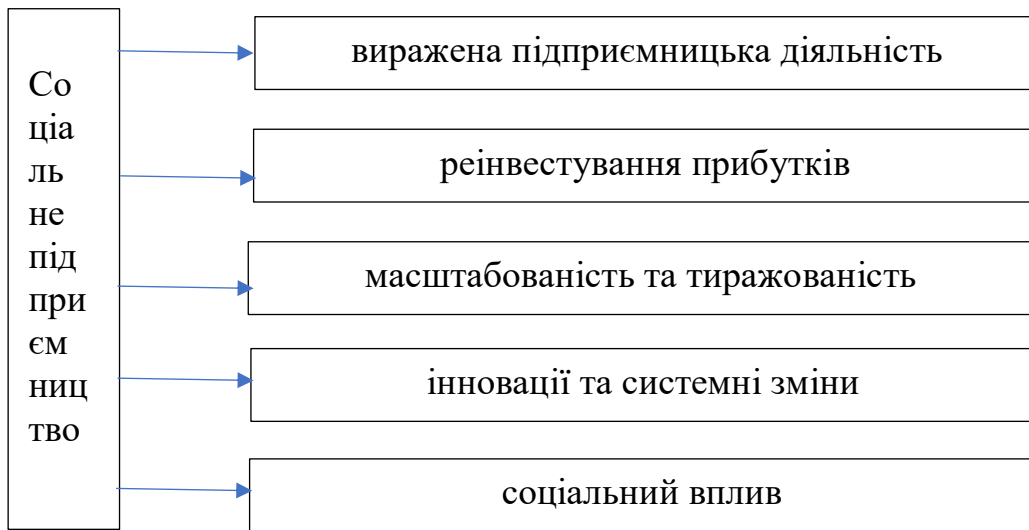


Рис. 1. Критерії соціального підприємництва

Серед названих критеріїв слід розуміти найголовніші:

- виражена підприємницька діяльність: соціальні підприємства адаптують методи ведення бізнесу для створення або підвищення соціальної цінності чи створення та функціонування бізнесу соціального призначення, який може приносити прибуток на користь підприємця, бізнесу та соціальної справи;

- реінвестування прибутків: соціальне підприємство стабільно реінвестує свої прибутки у вирішення соціальних проблем. Така реінвестиція може здійснюватися або у вигляді перерахунку стабільного відсотка від прибутків на підтримку благодійних проєктів чи ініціатив, або ж інвестиція в розвиток самого підприємства, яке, наприклад, працевлаштовує вразливі групи населення;

- соціальний вплив: соціальні бізнеси, крім аналізу та планування економічних показників, аналізують та ставлять конкретні цілі щодо вирішення соціальної проблеми та регулярно вимірюють і публічно звітують про свій соціальний вплив;

- масштабованість та тиражованість: соціальні підприємства збільшують кількість напрямків й масштаби своєї діяльності задля збільшення соціального впливу;

- інновації та системні зміни: соціальні підприємства застосовують інноваційні підходи та трансформують системи, які вже існують.

Наразі узагальнення деяких підходів до соціального підприємництва відображено в EMES, який передбачає поєднання дев'яти основних критеріїв ідеального типу соціального підприємства, сформульованих Вебером, серед яких:

- 1) тривала, постійна діяльність із виробництва товарів та/або продажу послуг;

- 2) високий ступінь автономності;

- 3) суттєвий рівень економічного ризику, взятого на себе засновниками;

- 4) мінімальний обсяг оплачуваної роботи;

- 5) чітка мета принести користь громаді, суспільству;

- 6) ініціатива, започаткована громадянами;
- 7) прийняття рішення не ґрунтується на капіталовласності (принцип «один учасник – один голос»);
- 8) принцип активної залученості тих людей, які зазнали впливу, до діяльності (зацікавлені сторони, працівники, користувачі послуг, цільові групи тощо);
- 9) обмежений розподіл прибутку [1].

Однак, останній spin-off-проект цієї мережі – «Міжнародні порівняльні моделі соціального підприємства» («International Comparative Social Enterprise Models») – реалізується за участі 200 дослідників із більше ніж 50 країн світу і дає можливість проаналізувати сучасні у цих країнах моделі соціальних підприємств. За результатами аналізу науковці Дж. Дефорні та Ніссенз (J. Defourny & M. Nyssens) запропонували універсальну типологію моделей соціальних підприємств, розроблену на підставі трьох критеріїв: соціальної місії, типу економічної моделі та структури управління [2].

Згідно з цією типологією соціальні підприємства поділяють на (рис. 2):

- 1) підприємницькі неприбуткові організації, які розвивають бізнес і генерують отриманий дохід заради досягнення їхньої соціальної місії;

- 2) соціальні кооперативи: впровадження форм демократичного управління, на відміну від традиційних кооперативів, поєднує прагнення забезпечити інтереси його членів і забезпечити інтереси громади загалом, або окремої цільової групи;

- 3) соціальний бізнес: розуміння (бізнес-школами, різними фондами, консультативними фірмами) соціального підприємства як орієнтованого на місію бізнесу, який використовує більш широкі бізнес-методи (а не лише стратегії заробленого доходу) як ефективний спосіб вирішення соціальних проблем. Для них соціальні підприємства – це компанії, які розвивають підприємницьку діяльність задля досягнення основної соціальної мети і місії;

- 4) соціальне підприємство державного сектору, що характеризується намаганням держави скоротити свої витрати, передавши повноваження з вирішення окремих питань соціальному підприємництву (наприклад, у рамках політики розвитку громад у бідних районах міста можливе створення підприємств у громаді з метою місцевого розвитку) [2].

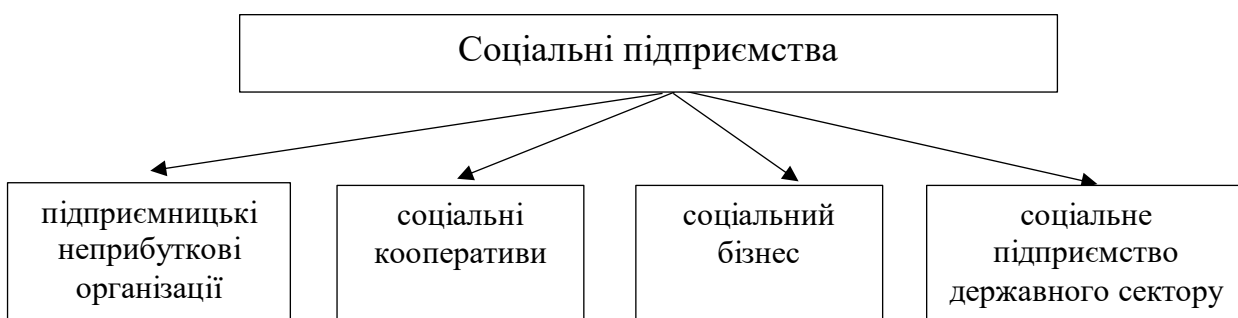


Рис. 2. Типологія соціальних підприємств



Соціальний ефект від діяльності соціального підприємства здійснюється за рахунок:

- залучення цільових груп до виробництва товарів чи надання послуг (розв’язання проблем ресоціалізації, адаптації, працевлаштування тощо);
- надання якісних послуг та товарів представникам цільової групи на пільгових умовах;
- спрямування доходів від підприємницької діяльності на підтримку певної соціальної місії; – застосування інноваційних підходів до розв’язання соціальних проблем;
- залучення суспільства до участі у соціальних ініціативах на волонтерських засадах, об’єднання громад навколо вирішення соціальних проблем; – більш ефективне використання наявних ресурсів регіону у вирішенні соціальних проблем;
- зниження навантаження на місцеві бюджети у вирішенні соціальних проблем, що особливо актуально в умовах хронічного дефіциту бюджетних коштів.

Вважаємо доцільним продемонструвати діючі соціальні підприємства світу (табл. 1).

Таблиця 1.

Провідні соціальні підприємства світу за напрямками діяльності

Напрямок	Назва соціального підприємства	Країна	Вид діяльності підприємства
Створення нової продукції на основі переробки відходів і поліпшення екологічного стану	Conserve	Індія	Організація з переробки пластикових відходів
Протидія криміналізації суспільства	Emergence	Франція	Спортивна організація
Реабілітація людей, що опинилися у важкій життєвій ситуації J	ArdinsdeCocagne	Франція	Мережа підприємств органічного сільськогосподарського виробництва для соціальної і трудової Реабілітації вразливих категорій населення
Системи з надання послуг для малозабезпечених та вразливих верств населення	America's Family	США	Організація з надання послуг малозабезпеченим
Організації для мікрокредитування дрібних підприємців	Kiva.org	США	Глобальна інтернет-платформа з видачі безпроцентних позик
Організація з роздачі продуктів та одягу малозабезпеченим верствам населення	Melksham Larder	Great Britan	Роздача продуктів та одягу, ряткування продуктів й одягу від попадання на сміттєзвалище
Організація зайнятості для осіб з обмеженими фізичними можливостями	Майстерня мрії	Україна	Виробництво пакетованих чаїв людьми з особливими потребами





Наведені соціальні підприємства можуть стати прикладом для наслідування та розвитку українського соціального підприємництва.

Специфіка соціального підприємництва вимагає постійного розвитку трудового потенціалу працівників, оскільки цей вид діяльності спрямований на розв'язання спеціальних завдань і потребує для їх реалізації особливих працівників.

Українські й зарубіжні вчені достатньо тривалий період досліджують поняття трудового потенціалу, а також процесів його розвитку.

Є. П. Качан і Д. Г. Шумпанов проводять дослідження якості трудового потенціалу, яка, на їх думку, є поняттям відносним, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного працівника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються в сукупності ознак: професійно-кваліфікаційних, психофізичних, моральних тощо [3, с. 51].

Д.П. Богиня і О.А. Грішнова вважають, що трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення [4, с. 42].

На думку Шаульської Л.В. «трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці» [5, с. 103].

Побудову системи розвитку трудового потенціалу у соціальному підприємстві слід формувати на основі системи управління трудовим потенціалом, яка містить процеси формування, розподілу і використання, контролю, організації та оцінки трудового потенціалу працівника, підрозділів і соціального підприємства в цілому, а також оцінки кожного компонента системи розвитку трудового потенціалу та його динаміки. Слід зазначити, що елементи системи трудового потенціалу знаходяться в діатропічному зв'язку, тобто між ними необхідні взаємна орієнтація та «консенсус», де трудовий потенціал сприймається як ціле, в якому безліч різноманітних за своєю природою елементів набуває загальні властивості. При цьому якісно-кількісні співвідношення елементів постійно змінюються. Взаємодія компонентів і елементів трудового потенціалу створює можливості для виникнення диспропорцій їх розвитку в процесі трудової діяльності особистості, можливості гіпертрофованого розвитку одного з компонентів складної системи трудового потенціалу. Результатом комбінації всіх структурних елементів трудового потенціалу є те, що він стає здатним до продуктивного функціонування, має перспективи до зміни складу і якості, набуває системності, тобто оптимально розвивається.

На нашу думку, система розвитку трудового потенціалу працівників у соціальному підприємстві – це сукупність організаційних структур, методів, процесів, інструментів, технологій і ресурсів, необхідних для досягнення стратегічних цілей соціального підприємства, виконання поточних



і перспективних завдань, а також оптимального задоволення потреб працівників, пов'язаних із самореалізацією, професійною підготовкою і кар'єрою.

Система розвитку трудового потенціалу ґрунтується на місії та цілі соціального підприємства, концепції управління персоналом, кадрової політики і стратегії управління персоналом; спрямована на розвиток компонентів трудового потенціалу працівників.

Завданнями системи розвитку трудового потенціалу працівників у соціальному підприємстві є (рис. 3).

Основні принципи системи розвитку трудового потенціалу у соціальному підприємстві є такі: безперервності, випереджаючого розвитку, врахування індивідуальних особливостей, самовираження і саморозвитку.

Серед результатів, які забезпечує пропонована система розвитку трудового потенціалу соціального підприємства:

- управління конфліктами і стресами;
- розвиток ціннісних орієнтацій, формування моральних принципів працівників;
- побудова мотиваційного механізму;
- управління кар'єрою і службово-професійним просуванням, організація роботи з кадровим резервом, робота з молодими фахівцями;
- вдосконалення стилю керівництва і розвиток навичок лідерства;
- соціально-психологічна адаптація;
- навчання персоналу, розвиток гнучкості, стимулювання творчості;

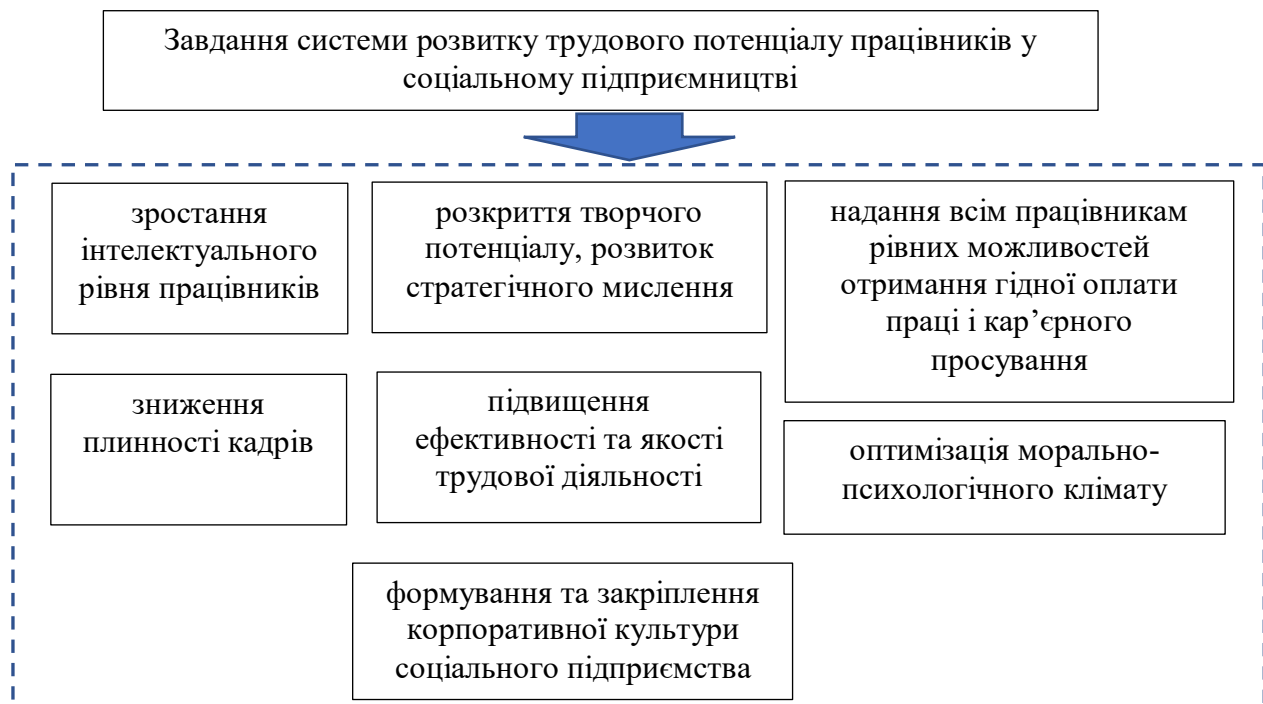


Рис. 3. Завдання системи розвитку трудового потенціалу працівників у соціальному підприємстві

- антикорупційна робота, підвищення службової дисципліни, тайм-менеджмент для працівників і керівників, вдосконалення соціально-психологічного клімату, вироблення адекватного стилю організаційної поведінки персоналу;

- розвиток комунікативних навичок працівників, підвищення ефективності бізнес-комунікацій.

Спрямованість системи менеджменту необхідно поширювати у напрямках: адекватного виконання посадових обов'язків, покращення якості праці, розвитку персоналу, раціоналізації та поширення інноваційної діяльності. Отже, ми пропонуємо впровадження організаційного механізму розвитку трудового потенціалу соціального підприємства (рис. 4).

Наведена логічна схема відображає основні напрями взаємовпливу між створенням соціального продукту чи послуги і розвитком трудового потенціалу працівників соціального підприємства. Оскільки розвиток трудового потенціалу працівників передбачає не лише їх саморозвиток, а й розвиток під впливом зовнішніх чинників, а система управління підприємством має враховувати як розвиток трудового потенціалу, так і зовнішні впливи, то створення продукту соціального спрямування напряму залежить від ефективної взаємодії працівників та системи менеджменту соціального підприємства.

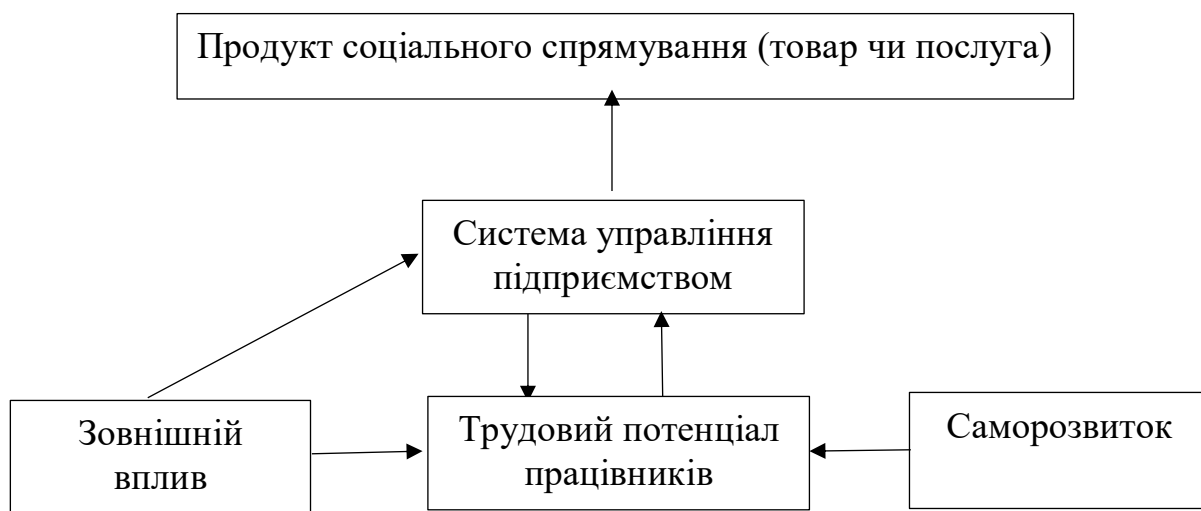


Рис. 4. Логічна схема організаційного механізму розвитку трудового потенціалу соціального підприємства

Висновки. Проведене дослідження цілей та завдань соціального підприємництва та основних підходів до трудового потенціалу працівників та його розвитку дозволяють зробити висновки про важливість цього процесу, оскільки соціальні підприємства потребують особливих працівників з певними якостями, як-от: емпатія, емоційний інтелект, особиста соціальна відповідальність. Такі характеристики трудового потенціалу потребують



формування й розвитку, а отже необхідно створювати й впроваджувати організаційні механізми розвитку трудового потенціалу соціальних підприємств, які будуть враховувати як вплив зовнішніх чинників, так і саморозвиток працівників. Реалізація запропонованого механізму забезпечуватиме створення соціального продукту чи послуги і розвиток трудового потенціалу працівників через удосконалення процесів, пов'язаних із самореалізацією, їх професійною підготовкою і кар'єрою.

Література:

1. Defourny J., Nyssens M. (2012). The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. EMES Working Papers Series. No 12/03. 44 p.
2. Defourny J. Nyssens M. (2016). Fundamentals for an international typology of social enterprise models. ICSEM Working Papers. No 33. URL: https://www.iap-socent.be/sites/default/files/Typology%20-%20Defourny%20%26%20Nyssens_0.pdf
3. Соціальне підприємництво: опорний конспект лекцій для студентів денної форми навчання спеціальності 073 «Менеджмент» галузі знань 07 «Управління та адміністрування». Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 74 с.
4. Качан Є. П., Шумпанов Д. Г. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. 258 с.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
6. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. НАН України. Ін-т економіки пром-ті. Донецьк, 2005. 502 с.

References:

1. Defourny J., Nyssens M. (2012). The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. EMES Working Papers Series. No 12/03. 44 p. [in English].
2. Defourny J. Nyssens M. (2016). Fundamentals for an international typology of social enterprise models. ICSEM Working Papers. No 33. URL: https://www.iap-socent.be/sites/default/files/Typology%20-%20Defourny%20%26%20Nyssens_0.pdf [in English].
3. Sotsialne pidpriemnytstvo: oporny konspekt lektsii dlia studentiv dennoi formy navchannia spetsialnosti 073 «Menedzhment» haluzi znan 07 «Upravlinnia ta administruvannia». [Social entrepreneurship: basic outline of lectures for full-time students of specialty 073 "Management" field of knowledge 07 "Management and administration"] (2021). Ternopil: ZUNU. 74 s. [in Ukrainian].
4. Kachan Ye. P., Shumpanov D. H. (2003). Upravlinnia trudovymy resursamy: navch. posib. [Management of labor resources: training. manual]. K.: Vyd. Dim "Iurydychna knyha". 258 s. [in Ukrainian].
5. Bohynia D.P., Hrishnova O.A. (2002). Osnovy ekonomiky pratsi. [Fundamentals of labor economics]. K.: Znannia-Pres. 313 s. [in Ukrainian].
6. Shaulska L.V. (2005). Stratehiia rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy: Monohrafiia. NAN Ukrainy. In-t ekonomiky prom-ti. [Strategy for the development of the labor potential of Ukraine: a monograph]. Donetsk. 502 s. [in Ukrainian].

