

Саенко В. Г. Кадровая политика на предприятии и значение кадров / В. Г. Саенко, С. И. Панасейко // *Економіка та держава*. – 2016. – № 7. – С. 47 – 51.

УДК 331.108.26 : 331.446.3

Саенко В. Г.,

к.физ.восп., доцент, доцент кафедры олимпийского и профессионального спорта, Харьковской государственной академии физической культуры, г. Харьков

Панасейко С. И.,

аспирант, кафедра экономики предприятия и экономической теории, Бердянский государственный педагогический университет, г. Бердянск

Кадровая политика на предприятии и значение кадров

Saienko V. G.,

PhD in physical education and sport, Associate Professor, Associate Professor of Olympic and professional department, Kharkiv State Academy of Physical Culture, Kharkiv

Panaseiko S. I.,

postgraduate student, Department of economy of the enterprise and economic theory, Berdyansk State Pedagogical University, Berdyansk

The personnel policy in the company and the value of staff

Аннотация. Постиндустриальная среда деятельности насыщается сервисными условиями труда, что выдвигает к кадрам и работникам разных уровней подготовленности новые требования. Время и знания работника, умеющего применять в среде инновационного управления становится не только важнейшим фактором конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда, но это и основа формирования потенциальных преимуществ предприятия, организации, бизнеса в однородной среде деятельности. Персонификаторами знаний и компетентностей в такой среде выступают

кадры: от руководителя до исполнителя. От того, насколько они готовы выполнять задания инициативно, продуктивно и своевременно зависит неформальное превращение их в производительную силу, в двигатель предпринимательства и носитель эффективного бизнеса, имеющих синергетическую основу проявления. Физическая и умственная способность управленческого труда, управленческих кадров и их творческих коллективов, обеспечивающих управление инновациями на предприятии, выступает практически единственным направлением результативной деятельности и стратегической ориентацией выхода ряда предприятий Украины из кризиса и стагнации.

Summary. The post-industrial surroundings saturates service conditions of work that brings to the cadres and workers of different levels of preparedness the new requirements. Time and employee knowledge, able to use in the environment of innovation management is not only an important factor of competitiveness in the labor market, but it is the basis of the formation of the potential benefits of the enterprise, organization, business activity in a homogeneous medium. Personifikators knowledge and competencies in this environment are the pictures from the head to the artist. On how they are ready to perform tasks proactively, efficiently and in a timely manner depends on informal turning them into productive force in the motor vehicle business and efficient business with a synergistic framework of manifestation. Physical and mental abilities of managerial work, managerial staff and their creative teams, providing innovation management in the enterprise, appears practically the only area of productive activity and the strategic orientation of the output of a number of enterprises in Ukraine out of the crisis and stagnation.

Ключевые слова: кадры, рабочая сила, персонал, работник, человеческий ресурс, коллектив, бизнес.

Keywords: personnel, workforce, staff, employee, human resource, team, business.

Постановка проблемы. Развитое предприятие составляет сложную многофункциональную систему по производству полезного вещества, в которой движущей силой выступает персонал работников, создающих конкурентные его преимущества для выхода на рынок. Последние увеличиваются благодаря применению современных знаний, мастерских навыков, умений и профессиональной компетентности, продукта реального мышления на основе восприятия окружения, в совокупности требований производства, хозяйствования и органичных инновационных отношений. Первичными требованиями к человеку, который предлагает свои знания и способности в ту или иную сферу экономики являются следующие: он должен уметь ориентироваться на управленческое пространство [11, 18], быть совершенным и подготовленным профессионально [15, 20], восприимчивым к структурным и технологическим изменениям в науках [7, 16], физически развитым [5, 8, 14] и иметь духовные увлечения [19]. В таком случае его можно воспринимать как профессионального работника, соответствующего требованиям предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. В ряде источников обращается внимание специалистов на различные аспекты организации и повышения эффективности работы персонала как на предприятии [3, 4, 12], так и в сфере физической культуры и спорта [6, 17]. Также даются рекомендации по управлению кадрами и профессиональному росту специалиста [1, 2, 12]. В предыдущих собственных публикациях [9, 10, 13] определены общие условия важности экономического образования и востребованности деятельности менеджеров в различных сферах человеческой жизнедеятельности. В данной работе предоставляется материал организации управленческой деятельности как необходимого звена в прогрессе предприятия.

Цель исследования – установление общей теоретической основы значения кадров для предприятия и определение кадровой политики в согласованности с процессами инновационного управления ситуацией.

Задачи исследования:

1. Установить значение разнообразия терминов, используемых в управленческом процессе на предприятии.

2. Обобщить опыт взаимодействия науки, процессов инновационного управления и способов организации бизнеса в постиндустриальном пространстве производства продукта и услуг.

3. Осветить кадровую политику предприятия с позиции инновационного управления.

Изложение основного материала исследования. Работники предприятия должны быть источником и двигателем его развития. То есть, от эффективности их работы зависит успех дела и всего коллектива. Поэтому проблема формирования управленческих кадров и их последующего использования зависит от кадровой политики, поскольку именно за ней кроются конкурентные преимущества деятельности и стратегические достижения коллектива. Особенности кадровой политики связываются со знанием профессиональной направленности потребных кадров, их структуры и содержания управления. Этих сведений достаточно для налаживания технологической связи и управленческих процессов. Но, сначала необходимо предостеречь исследователей, что в нормативных ограничениях и научных источниках по экономике имеются разногласия по вопросу характеристики работников. Обращает на себя, прежде всего, разнообразие терминов. Это – «кадры», «персонал», «рабочая сила», «трудовые или человеческие ресурсы», «трудовой коллектив» и др. Каждый из этих терминов занимает свое место и характеризует работника с надлежащей позиции его статуса. В изложении первично воспринимается два термина, а именно: под термином «кадры» понимается некоторая часть занятых квалифицированных работников и специалистов предприятия, в то время как «трудовые ресурсы» – это

работники, которые рассматриваются как ресурсный потенциал, что располагает соответствующими знаниями и способностями.

Следовательно, ясным становится то положение, что в процессе трудовой деятельности умственные и физические способности работника растрачиваются на производство целебного вещества и в результате взаимодействия трудовые ресурсы активируют свой потенциальный ресурс и приобретают в результате совершения этого процесса статус «рабочей силы», преимущества чего всесторонне освещается в политической экономии. В постиндустриальном обществе активную роль в экономике приобретает инновационно мыслящий человек. Тогда «человеческие ресурсы» объединяют в себе уже не только такое понятие, каким является трудовой потенциал, то есть профессиональные знания, необходимые для деятельности, но и уровень образования, культуры и развития физических способностей. Далее, за этим подразумевается еще и состояние здоровья, подвижность мышления, психическая и физиологическая способность личности к восприятию социокультурных общественных накоплений и т.п. Когда же, наконец, заходит речь об удовлетворении специальных и нравственных потребностей человека, его экономических интересов и личных целей из фондов предприятия, то тогда вводится в обиход понятие «трудовой коллектив», поскольку в действие включается уже иной смысл – налаживание распределительных отношений.

Обобщенный опыт взаимодействия науки, процессов инновационного управления и способов организации бизнеса в постиндустриальном пространстве производства продукта и услуг позволяет подать на обсуждение следующие тезисы:

1. Кадровая политика и инновационное управление определяют как сферу, так и функцию деятельности предприятия. Направления действия следующие: определение потребности в кадровых работниках с установленными характеристиками, поиск и привлечение кадров, определение системных условий мотивации труда, поддержка

профессионального развития и контроля выполнения поставленных задач. Кадровая политика и инновационное управление выступают в форме деятельности, направленной на наиболее эффективное использование потенциала работника для достижения его личных надежд и помыслов, а за этим и целей предприятия. Если ориентироваться на изменение мотивации работника с целью получения максимальной отдачи от его действий и достижения обозначенных конечных результатов деятельности предприятия, то управление кадрами выступает в форме непрерывного процесса. Реализация основной цели кадровой политики связывается с формированием квалифицированного, ответственного за порученное дело специалиста с современным инновационным мышлением, способного обеспечивать своими решениями эффективность коллективного дела по ряду функций, а именно:

а) организационно-плановой – для обеспечения нужд и источников комплектования кадров;

б) социально-экономической – для обеспечения условий и факторов, направленных на рациональное закрепление и использование кадров;

в) воспроизводственно-педагогической – для обеспечения развития кадров.

2. Учитывается среда единичного производства, где процессы кадровой политики ограничены предприятием, в котором формирование, распределение, развитие и потребление собственно и мотивируют успешность процесса кадровой политики. Целевыми составляющими выступает совокупность целей и направлений, форм и методов кадровой политики как системной кадровой работы, которая, в свою очередь, показана рядом подсистем, где свое место занимают подсистема анализа, планирования и прогноза кадров; подсистема подбора, расстановки, оценки и обучения кадров и, наконец, подсистема использования кадров. Но такой подход не является единственным. Процесс кадровой политики может проходить такие иные этапы, как определение и обеспечение потребности в персонале, мотивация результатов труда и необходимого поведения кадров,

обеспечение процесса управления кадрами, его использования и развития. Наряду с эти, объективно рассматривать также кадровую политику и как некую систему, выделяя в ней следующие два элемента: а) элемент формирования и б) элемент стабилизации кадров. Они тоже составляют организационный блок системы кадровой политики и использования кадров, но формируют уже не организационный, а функциональный блок.

3. В разное время усилия специалистов направлялись на раскрытие человеческого ресурса и человеческого потенциала параллельно, что показало положительный научный результат и завершилось развитием интеллекта работника. Приведем два примера. Так, по примеру японской мониторинговой системы кадровой политики в государстве воспринимается следующий ряд направлений, а именно: 1) развитие потенциала работника; 2) налаживание коллективной деятельности в различных формах проявление; 3) развитие профессионализма старших по должности работников; 4) расширение разнообразия и иерархии профессий и рабочих мест интеллектуальной направленности; 5) увеличение средств мотивации и общественного поощрения повышения квалификации; 6) улучшение условий труда; 7) максимально возможное использование потенциала работника. Другой пример, но уже американских компаний, указывает на то, что организация профессионального обучения и развития работников выступает главной функцией кадровой политики, поскольку средства на постоянное развитие кадрового потенциала из года в год добавляются. Для достижения эффекта от такого действия создаются собственные специализированные и привлекаются действующие учреждения первичного приобретения навыков к труду, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Это означает, что неизменным остается тот факт, что достижения ведущих компаний мира обусловлены, в первую очередь, образованием эффективных механизмов кадровой политики, заключающейся в подготовке умственно развитых, инновационно настроенных и выносливых работников на основе сочетания множества организационных способов. В основу такого процесса

положен подход к использованию и развитию трудового потенциала человека, основанный на учете комплексных, системных и стратегических положений физической и умственной его развитости. В активе такой среды человеческий ресурс выступает инновационным фактором повышения выработки коллектива предприятия, т.е. как общим преимуществом, так и функциональным фактором гибкости работы, рентабельности, адаптивности, конкурентоспособности и т. п.

4. Внимание к развитию кадров не снижается, потому что есть на то причины, которые признаются как существенные и влияют на взаимодействие и состав связей. В их числе:

информационная среда интенсивно наполняется соответствующими научными решениями и технологиями. Этот процесс подвергает среду преобразованиям и сопровождается существенными изменениями в функциональных обязанностях работника. Такое требует от работника умения на высокой скорости и без потерь реагировать на изменение, а также профессионально приспосабливаться к производственной и сбытовой ситуации и т.д. Последнее и является наиболее важным и приоритетным требованием к кадрам всех звеньев управления;

конкуренция, а вслед за этим и потребности по совершенствованию технологического процесса производства, изменению качества изделия, продукта или услуги. Такое требует от предприятий полной самоотдачи работников, творческого сотрудничества с научными образованиями государства, организации среды системного повышения квалификации рабочих, их переподготовки и движения по ступеням усложняющегося труда. Кроме того, это является также и необходимым условием достижения надлежащего уровня производства, успешной конкуренции на рынках, а вслед за этим и условием для выживания и выхода на уровень эффективного функционирования предприятия;

условия хозяйствования, базовые знания кадров и их профессиональная подготовка. Это те условия, что являются основой для занятия рабочего

места и продолжения профессиональной карьеры. Для этого, с изменением политических, производственных, социальных и экономических обстоятельств возникает логическая зависимость, что двигает необходимость в совершенствовании первичных навыков управления, обеспечивавших до этого устойчивую заработную плату, и в освоении новых, с инновационным началом, знаний, что уже гарантируют и надежное рабочее место, и высокую заработную плату. То есть, совершенствование работы и почти непрерывное обучение должны быть неотложными предпосылками успеха как работника лично, так и достижений предприятия в целом;

технологическая революция и процессы изменений в индустриальном обществе. На постиндустриальном пространстве процессы изменений сопровождаются стремительным ростом массы сложного квалифицированного, коммуникационного и умственного труда, основанных на инновациях, технических усовершенствованиях и рекомендациях исследовательских изысканий. Такое формирует устойчивую потребность предприятия в физически выносливых специалистах надлежащего квалификационного уровня, что способны воспринимать и перерабатывать интенсивные потоки информации, что сопровождается нервно-психическим перенапряжением организма и нервной его системы. Таких исполнителей можно воспитать с некоторой задержкой, потому что действует расхождение между темпами развития технологий и темпами обучения и подготовки квалифицированных кадров для обслуживания и сервиса. Такие переходы неизбежны, они повышают благосостояние человека и привлекательность труда, влияют и на развитие бизнеса, и на процессы переоснащения общественного производства. Поэтому очевидным фактом становится возвращение к эффективному использованию существующего кадрового потенциала, опять же, переподготовки работников и их систематического обучения, чтобы раскрывать их потенциальные возможности, повышать гибкость использования, ориентируясь на сглаживание наиболее уязвимых их черт, связанных с изменением окружающей среды;

организационные усовершенствования структуры управления современных предприятий и сдвиги в функциях менеджеров высшего звена, переход к внедрению принципов макроуровневого управления, отображения фрактальных объектов и социально-экономических явлений. Такое движение осложняет психическую составляющую, особенно в крупном бизнесе, ибо ориентировочно реализуется в управлении крупными предприятиями с многочисленными звеньями умственного труда, масштабным числом работников, занятых сложными рабочими операциями, процессами, процедурами и инженерными функциями. В такой среде работники объединяются в цепь равноправных сотрудников, получают простор для творческой инициативы, самостоятельного принятия решения и расширение обязанностей, работ и функций благодаря выходу с одного творческого коллектива и включение в другой.

Выводы. Физическая и умственная способность управленческого труда, управленческих кадров и их творческих коллективов, обеспечивающих управление инновациями на предприятии, выступает практически единственным направлением результативной деятельности и стратегической ориентацией выхода ряда предприятий Украины из кризиса и стагнации. С позиции инновационного управления кадровую политику предприятия следует принимать как многомерный процесс, обеспечивающий адаптацию, социализацию, самоутверждением и подготовку работающих, задействованных на устаревающих звеньях и участках производства, к решению новых профессиональных задач в условиях нового витка достижений научно-технического прогресса на более сложных знаниях. Поскольку во все времена рабочая сила, кадры и персонал предприятия являются движущей силой и ресурсом его конкурентоспособности, то любые действия, позволяющие безболезненно приспособиться коллективу предприятия к непредсказуемым и хаотически изменяющимся в современной среде обмена деятельностью, требуется признать как прогрессивные. Интенсивные изменения в демографической сфере человеческих ресурсов,

судя по регистрируемым в Украине тенденциям, завершаются последующим радикальным перевоплощением работников с профессиональными ролевыми стереотипами на когнитивные образования. Это происходит под влиянием научных положений инновационного управления, предпринимательской функции, которая укрепляется на положениях маркетинга и менеджмента.

Перспективы дальнейших исследований. Становление рыночных отношений в Украине привело к перераспределению как основного, так и обслуживающего труда между сферой материального производства и сферой услуг. Поскольку в сфере материального производства наблюдается некоторое снижение его массы, то высвобожденные работники ведут поиск средств к существованию в сфере услуг, пополняя на этой основе ее человеческий ресурс. В связи с таким проявлением движения труда из сферы материального производства в сферу услуг меняются масштабы и уровень развития сектора услуг, уровень жизни населения, статистические показатели, описывающие эффективность функционирования экономики страны в целом и отдельных ее отраслей в частности. Группа управленческого труда развивается по критерию усложнения выполняемых функций. Данное вносит особенные изменения и в структуру труда, что ожидает уточнения. По этой причине в дальнейшем исследованию будет подвергнут индекс развития человеческого потенциала, который занимает центральное место в среде обобщающих показателей уровня жизни населения. По методике статистического бюро ООН он рассчитывается как среднеарифметическое значение, состоящее из трех параметров, а именно:

$$I = (I_1 + I_2 + I_3) / 3, \quad (1)$$

где: I_1 – индекс средней продолжительности предстоящей жизни при рождении; I_2 – индекс достигнутого уровня образования, включающий два субиндекса, а именно: грамотности взрослого населения с весовым коэффициентом $2/3$ и доли учащихся в возрасте до 24 лет начальных, средних и высших учебных заведений с весовым коэффициентом $1/3$; I_3 –

индекс ВВП на душу населения в паритете покупательной способности валюты.

Каждый из этих индексов рассчитывается из соотношения

$$I_i = (X_i - X_{\min}) / (X_{\max} - X_{\min}), \quad (2)$$

где: X_i – значение показателя для конкретной страны; X_{\min} и X_{\max} – соответственно минимальное и максимальное значение анализируемых показателей.

Данный показатель находит применения в международных докладах, посвящённых развитию человека, но, на наш взгляд, он не в полной мере соответствует своему первоначальному предназначению. К примеру, в нем не учитывается один из параметров, связанный с сектором услуг, который в постиндустриальном обществе приобретает иные свойства – свойства производительной силы общества и равноправного с материальным производством фактора экономического роста. Это означает, что методика расчета индекса развития человеческого потенциала должна быть усовершенствована на основе введения в нее еще одного индекса, характеризующего уровень развития сервисного сектора услуг. Кроме того, должен быть изменен и инструмент расчета – вместо средней арифметической расчет этого индекса необходимо выполнять по средней геометрической величине. Настоящее положение меняет и содержание исходной формулы, дополняя ее индексом доли тех, что заняты в секторе услуг (I_4), и метода расчета, вводя в обращение тенденции средней геометрической величины. В этом случае формула (1) приобретает вид:

$$I = \sqrt[4]{I_1 I_2 I_3 I_4}, \quad (3)$$

С уточнением названных положений будет связана перспектива данного исследования.

Литература.

1. Бездверная Л. И. Основы акмеологии (концепция профессионального роста будущего специалиста): учеб. пособ. для студ. высш. образов. учреждений / Л. И. Бездверная. – Воронеж : ВГИФК, 2007. – 102 с.
2. Блинов А. О. Искусство управления персоналом : учеб. пособ. / А. О. Блинов, О. В. Василевская. – М. : ГЕЛАН, 2001. – 411 с.
3. Бондар-Підгурська О. В. Ділове адміністрування (корпоративне управління) : навч. посіб. / О. В. Бондар-Підгурська, А. О. Глебова. – К. : Ліра-К, 2015. – 448 с.
4. Брітченко І. Г. Управління персоналом / І. Г. Брітченко, Г. І. Андреева, О. М. Пожар. – Суми : УАБС НБУ, 2006. – 17 с.
5. Гончарова Н. Н. Инновационные подходы к организации мониторинга физического состояния школьников в процессе физического воспитания / Н. Н. Гончарова, Ю. А. Юхно, Г. В. Лукьянцева // Физическое воспитание студентов. – 2012. – № 5. – С. 43–46.
6. Зволинская Н. Н. Пути обновления квалификационной характеристики специалиста по физической культуре и спорту / Н. Н. Зволинская, В. И. Маслов // Теория и практика физической культуры. – 2003. – № 12. – С. 40–44.
7. Іванюта С. М. Підприємництво та бізнес-культура : навч. посіб. / С. М. Іванюта, В. Ф. Іванюта. – К. : Центр учбової літ-ри, 2007. – 288 с.
8. Иванчикова С. Н. Сущность физкультурно-оздоровительной системы фитнеса как инновационного средства формирования культуры здоровья / С. Н. Иванчикова // Физическая культура и спорт студенческой молодежи в современных условиях: проблемы и перспективы развития: сб. науч. тр. X Междунар. науч.-практ. конф. – Тула : Изд-во ТулГУ, 2015. – С. 63–70.
9. Когут С. І. Економічна освіта – необхідність економіки країни / С. І. Когут // Підготовка спеціаліста до дії у ринкових умовах: знання і розвиток. – Бердянськ : БДПУ, 2011. – С. 198–203.

10. Когут С. І. Трудові ресурси сільського господарства в економіці країни / С. І. Когут // Проблеми сучасної економіки. – 2015. – С. 73–76.
11. Мікловда В. П. Ефективність стратегічного управління підприємствами: сучасні проблеми та перспективи їх вирішення / В. П. Мікловда, І. Г. Брітченко, Н. Ю. Кубіній, Ю. О. Дідович. – Полтава : ПУЕТ, 2014. – 204 с.
12. Палеха Ю. І. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / Ю. І. Палеха. – К. : Ліра-К, 2015. – 346 с.
13. Саенко В. Г. Востребованность деятельности менеджеров в федерациях восточных единоборств / В. Г. Саенко // Современные здоровьесберегающие технологии. – Орехово-Зуево : ГГТУ, 2016. – № 2. – С. 114 – 119.
14. Саенко В. Г. Удосконалення людини за системами східних единоборств : [монографія] / В. Г. Саенко ; Бердянський державний педагогічний університет. – Луганськ : СПД Резніков В. С., 2011. – 440 с.
15. Саенко Г. В. Формування мислення і розвинення енергії викладача з економіки: поглиблення накопичення : [монографія] / Г. В. Саенко, В. Г. Саенко, В. Г. Саенко. – Луганськ : СПД Резніков В. С., 2014. – 543 с.
16. Стрельников В. Ю. Сучасні технології навчання у вищій школі / В. Ю. Стрельников, І. Г. Брітченко. – Полтава : ПУЕТ, 2013. – 309 с.
17. Ткаченко Н. Шляхи вдосконалення кадрового забезпечення галузі фізичної культури і спорту / Н. Ткаченко // Молода спортивна наука України : [Зб. наук. пр. з галузі фіз. культ. та спорту]. – Вип. 8: У 4-х т. – Л. : НВФ „Укр. технології”, 2004. – Т. 4. – С. 348–352.
18. Толчева А. В. Стили управления и демократизация в процессе управления / А. В. Толчева, В. Г. Саенко // Вища освіта та економічні науки : Зб. наук. праць. – Луганськ : Вид-во РІО, 2004. – № 2. – С. 37–39.
19. Толчева Г. В. Підвищення адаптаційних можливостей людини методами хатха-йоги / Г. В. Толчева // Олимпийский спорт, физическая культура, здоровье нации в современных условиях : X Междунар. науч.-

практ. конф. – Луганск : Изд-во ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2013. – Ч. 1. – С. 92–96.

20. Olshantseva T. Business education in a global educational market / T. Olshantseva, I. Britchenko // Materials Scientific-Practical Conference Dedicated to the 60-th Birth Anniversary of Professor George Tsereteli «National economies and globalization». – Tbilisi : Ivan Javakhishvili Tbilisi State University, 2012. – Т. 1. – С. 99–104.

References.

1. Bezdvernaja L. I. (2007), *Osnovy akmeologii (konceptija professional'nogo rosta budushhego specialista)* [Basics of Acmeology (the concept of professional development of future specialist)], VGIFK, Voronezh, Russia.

2. Blinov A. O., Vasilevskaja O. V. (2001), *Iskusstvo upravlenija personalom* [The art of staff management], GELAN, Moskva, Russia.

3. Bondar-Pidgurs'ka O. V., Glebova A. O. (2015), *Dilove administruvannja (korporativne upravlinnja)* [Business Administration (corporate management)], Lira-K, Kiïv, Ukraine.

4. Britchenko I. G., Andreeva G. I., Pozhar O. M. (2006), *Upravlinnja personalom* [Personnel Management], UABS NBU, Sumi, Ukraine.

5. Goncharova N. N., Juhno Ju. A., Luk'janceva G. V. (2012), “Innovative approaches to monitoring the physical condition of students in physical education”, *Physical Education of Students*, no. 5, pp. 43–46.

6. Zvolinskaja N. N., Maslov V. I. (2003), “Ways to upgrade the qualifying characteristics of a specialist in physical culture and sport”, *Theory and Practice of Physical Culture*. no. 12, pp. 40–44.

7. Ivanjuta S. M., Ivanjuta V. F. (2007), *Pidpriemnictvo ta biznes-kul'tura* [Entrepreneurship and business culture], Centr uchbovoï literaturi, Kiïv, Ukraine.

8. Ivanchikova S. N. (2015), “The essence of sports and health and fitness systems as an innovative means of formation of culture of health”, *Fizicheskaja*

kul'tura i sport studencheskoj molodezhi v sovremennyh uslovijah: problemy i perspektivy razvitija, sb. nauch. tr. X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. [Physical culture and sport of students in modern conditions: problems and prospects of development, coll. scientific. Proceedings Participants X Intern. scientific-practical. conf], Izdatel'stvo TulGU, Tula, Russia, pp. 63–70.

9. Kogut S. I. (2011), “Economic education – the need for economy”, *Preparation of specialist for action in market conditions: knowledge and development*, BDPU, Berdjans'k, Ukraine, pp. 198–203.

10. Kogut S. I. (2015), “Workforce agriculture in the national economy”, *Problems of modern economy*, pp. 73–76.

11. Miklovda V. P., Britchenko I. G., Kubinij N. Ju., Didovich Ju. O. (2014), *Efektivnist' strategichnogo upravlinnja pidpriemstvami: suchasni problemi ta perspektivi ih virishennja* [The effectiveness of strategic management: current problems and prospects of their solution], PUET, Poltava, Ukraine.

12. Paleha Ju. I. (2015), *Menedzhment personalu* [Personnel Management], Lira-K, Kiïv, Ukraine.

13. Saenko V. G. (2016), “Demand management activities in federations of martial arts”, *Modern health-saving technologies*, GGTU, Orehovo-Zuevo, Russia, no. 2, pp. 114–119.

14. Saenko V. G. (2011), *Udoskonalennja ljudini za sistemami shidnih edinoborstv* [Improving human systems of martial arts], Berdyansk State Pedagogical University, SPD Reznikov V. S., Lugans'k, Ukraine.

15. Saenko G. V., Saenko VI-v. G., Saenko VI-r. G. (2014), *Formuvannja mislennja i rozvinennja energii vkladacha z ekonomiki: pogliblennja nakopichennja* [Formation thinking and expansion of energy economics teacher, deepen accumulation], SPD Reznikov V. S., Lugans'k, Ukraine.

16. Strel'nikov V. Ju., Britchenko I. G. (2013), *Suchasni tehnologii navchannja u vishhij shkoli* [Modern technology education in high school], PUET, Poltava, Ukraine.

17. Tkachenko N. (2004), "Ways to improve staffing the field of physical culture and sports", *Young Sport Science Of Ukraine, the miscellany of scientific articles in the field of physical education and sport*, no. 8: U 4-h vol. NVF „Ukr. tehnologii”, L'viv, Ukraine, Vol. 4, pp. 348–352.

18. Tolcheva A. V., Saenko V. G. (2004), "Management styles and democratization in the management process", *Higher education and economic sciences*, Coll. Science, Vid-vo RIO, Lugans'k, Ukraine, no. 2, pp. 37–39.

19. Tolcheva G. V. (2013), "Improving the adaptive capacity of human practices of hatha yoga", *Olimpijskij sport, fizicheskaja kul'tura, zdorov'e nacii v sovremennyh uslovijah, X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Olympic sports, physical education, health of the nation in the present conditions, the X Intern. scientific-practical. conf], Izdatel'stvo LNU imeni Tarasa Shevchenko, Lugansk, Ukraine, Vol. 1., pp. 92–96.

20. Olshantseva T., Britchenko I. (2012), Business education in a global educational market. *Materials Scientific-Practical Conference Dedicated to the 60-th Birth Anniversary of Professor George Tsereteli «National economies and globalization»*, Ivan Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia. Vol. 1, pp. 99–104.