

ФОРМУВАННЯ ДОСКОНАЛОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Розглянуто основні теоретичні та практичні підходи щодо формування досконалого трудового потенціалу підприємства. Ефективність функціонування підприємства в сучасних умовах значною мірою залежить від особистих якостей, професійної підготовки та високої кваліфікації трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, конкурентоспроможність трудового потенціалу, мотивація праці.

E. V. KOSHONKO

Khmelnytsky National University

FORMATION OF PERFECT LABOUR POTENTIAL OF THE ENTERPRISE AS AN EFFECTIVE MEANS OF USE OF HUMAN RESOURCES

The main theoretical and practical approaches to formation of perfect labour potential of the enterprise. Efficiency of functioning of the enterprise in modern conditions largely depends on the personal qualities, training and qualifications of the labour potential.

Key words: labour potential, competitiveness of labour potential, motivation.

Інтенсифікація глобального економічного прогресу висуває на перший план проблеми дослідження, ефективного використання і можливостей управління ресурсами розвитку для сталого розвитку економік на національному і світовому рівнях. Формування конкурентоспроможного трудового потенціалу є одним із головних стратегічних завдань, ефективне вирішення якого певною мірою впливає на реалізацію довгострокової стратегії, що має забезпечити міцне підґрунтя України як високорозвиненої соціальної за своєю сутністю, демократичної правової держави, її інтегрування у світовий економічний процес як країни з конкурентоспроможною економікою, здатною вирішувати найскладніші завдання свого розвитку.

Провідні країни світу визнали, що на сьогодні саме розвиток людського потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі. Людський потенціал постає головним фактором виробництва товарів і послуг в контексті переходу до інформаційного суспільства і розбудови новітньої економіки, заснованої на знаннях.

Кадровий потенціал є однією з вагомих складових потенціалу підприємства, регіону чи країни. Будучи головною продуктивною силою, він безпосередньо впливає на ефективну роботу підприємницької структури та забезпечує її конкурентоспроможність та національної економіки загалом. Ефективне використання трудових ресурсів та кадрового потенціалу дасть можливість Україні бути рівноправним учасником світового ринку праці та адаптуватися до міжнародної конкуренції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема аналізу та оцінки ефективного використання трудових ресурсів та кадрового потенціалу постійно перебуває в центрі уваги учених-економістів. Значний внесок у вирішення цієї проблеми зробили вітчизняні учені: О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, М. Долішній, С. Злупко, Н. Краснокутська, А. Колот, Л. Корчевська, В. Лич, В. Онікієнко, І. Петрова, П. Саблук, А. Чухно, Л. Шаульська та інші. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як М. Альберт, М. Вебер, Л. Ерхард, Д. Кейнс, Ф. Кене, Ф. Лассаль, А. Маршалл, Р. Оуен, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, М. Фур'є, Й. Шумпетер та інші. А. Томпсон і А. Стрикленд відзначають: "Талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що уможливорює ефективно досягати поставлених цілей, але й джерело конкурентної переваги" [1].

Концепція конкурентоспроможного трудового потенціалу знайшла своє відображення в роботах як вітчизняних, так і зарубіжних вчених-економістів. Зокрема, у дослідженнях О.Я. Кібанова та Р.А. Фатхутдінова порушується проблема конкурентних переваг персоналу, О. Грішнова та О. Шпирко обґрунтовують критерії визначення та показники вимірювання конкурентоспроможності трудового потенціалу, О.Ю. Славгородська та В.Г. Щербак класифікують конкурентні переваги персоналу підприємства. Однак, зважаючи на вирішальне значення цієї економічної категорії, комплексне теоретичне обґрунтування ролі трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства залишається актуальним та визначає необхідність подальшої наукової роботи у цьому напрямку.

Постановка завдання. Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні необхідності формування досконалого трудового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності людських ресурсів.

Виклад основного матеріалу. Однією з передумов успішного функціонування будь-якого виробництва є раціональне використання трудового потенціалу, який розглядається як один з найважливіших стратегічних чинників, що сприяє успішності реалізації цілей підприємства. Оскільки від рівня кваліфікації, професіоналізму та інших якісних характеристик персоналу залежать конкурентні переваги підприємств на ринку і, безумовно, конкурентоспроможність галузей та економіки держави загалом, важливо розглядати в тісному взаємозв'язку зміст категорій „конкурентоспроможність робочої

сили”, „конкурентоспроможність підприємств”, „конкурентоспроможність держави” [2].

Важливе значення має конкурентоспроможність працівника і на особистісному рівні. Чим вищою вона є, тим більші у працівника можливості вибору на ринку праці. Адже, виходячи на ринок праці для залучення робочої сили відповідної якості, роботодавці (покупці) мають за мету примноження власного доходу із залученням працівників на найвигідніших умовах. Водночас продавці сили (наймані працівники) намагаються одержати роботу та винагороду за неї відповідно до кількості, якості і складності праці, відшкодувати втрачені трудовозусилля, талант, знання, вміння і трудові навички, проявлену майстерність, одержати певний соціальний захист.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Дедалі більшої ваги набуває розуміння ролі працівників у виробничому процесі не тільки з точки зору суто технічного використання людського фактора, але і з позиції трактування складного соціально-економічного явища, яке включає задоволення потреб нематеріального характеру, соціально-трудова відносина між людьми.

Більшість підприємств, які працюють у нових ринкових умовах господарювання, потребує спеціалістів високої кваліфікації з достатнім досвідом роботи, адже вимоги ринку диктують наявність невинного процесу удосконалення якості продукції, відтак зміна ринкової кон'юнктури чинить вплив на професійно-кваліфікаційний рівень її виробників. Отже, якісний рівень персоналу перестає бути статичним явищем і підлягає зміні під впливом чинників, які формує ринок. В умовах конкурентного середовища роботодавці змушені, керуючись метою отримання більшого прибутку, проявляти інноваційну активність, збільшувати інвестиції в людський капітал, заохочувати творчий підхід до праці [2].

Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і самі працівники, і організація, в якій вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію як у цій сфері діяльності, так і в інших сферах.

Для промислових підприємств необхідність актуалізації механізму мотивації трудового потенціалу обумовлена ще однією важливою обставиною. Виробнича діяльність багатьох промислових підприємств характеризується значним зниженням обсягів випуску продукції. У зв'язку з цим виникає необхідність приведення чисельності персоналу у відповідність до обсягів виробництва, що змінилися. Керівництво підприємств зацікавлене у забезпеченні збереження висококваліфікованих працівників, створенні стабільного трудового колективу, здатного виконувати нові і складні завдання розвитку підприємства. Досягнути цього не можна без істотного перегляду системи мотивації, оскільки за недостатньої її якості і досконалості саме кваліфіковані фахівці, що користуються попитом на ринку праці, покинуть підприємство першими.

Дієвий механізм мотивації є важливою умовою якісної праці, яка, будучи джерелом забезпечення постійного економічного зростання, сприяє підвищенню добробуту та рівня життя працівників підприємства. Згідно з теорією управління, функція мотивації об'єднує два аспекти – інструментальний, тобто такий, що полягає в примушенні підлеглих виконувати їхні обов'язки, і соціально-психологічний, тобто такий, що належить до усунення напруги і конфліктів, які заважають трудовому процесу і його активізації. Співвідношення між цими аспектами в різних організаціях різне. Домінування того чи іншого аспекту обумовлюється складною природою і різноманітністю впливу кожного окремого працівника на ефективність діяльності підприємства [5].

Н. Мазур [4] вважає, що найважливішою характеристикою ефективності використання людських ресурсів на підприємстві є продуктивність персоналу, яка забезпечується факторами, найважливішими з яких є мотивація. Також П.М. Мазур вважає, що система мотивації продуктивності персоналу є сукупністю взаємодіючих підсистем, а саме: потреб, стимулів та мотивів. Класифікацію людських потреб узгоджено з реально існуючими видами стимулів – матеріальними і соціально-психологічними. Згаданий автор пропонує виділяти стимули так звані стохастичні (випадкові), які не регулюються суб'єктом управління (роботодавцем, менеджером) і цілеспрямовані, тобто детерміновані фактори безпосереднього впливу суб'єкта управління на працівників. Щодо мотивів, то вони формуються залежно від співвідношення потреб і стимулів персоналу.

А. Гош [3], вказує на те, що найважливішою ознакою людини як складової виробничих сил суспільства є її ставлення до праці. Причому формується це ставлення під впливом двох категорій факторів, а саме: внутрішніх (спонукальних, що призводять до дії природні та інтелектуальні якості людини) і зовнішніх (суспільних, які підсилюють ефект виявлення природних якостей). Отже, виробничі можливості суспільства визначаються трудовими потенціалами працівників, які є похідними від їх природних (фізичних та сенсорних) якостей, професійного рівня, вмінь та навичок, рівня організованості, інформованості, дисциплінованості та інших особистих якостей.

Враховуючи зазначені вище позиції, можемо зробити висновок про те, що підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства залежить від використання його трудового потенціалу. В свою чергу, зростання продуктивності праці має місце у тому випадку, коли сформований комплекс спонукальних та стимулюючих факторів, які повинні стати рушійною силою під час реалізації потенційних можливостей

працівників. У цьому комплексі факторів ключова роль належить мотивації трудової діяльності.

Трудовий потенціал є важливою складовою потенціалу підприємства, тому характеризує можливості підприємства у досягненні його цілей. До того ж особливого значення набуває конкурентоспроможність трудового потенціалу і пряма зацікавленість керівництва підприємства сприяти становленню творчого типу працівника, органічно включеного в систему конкурентних відносин.

Психологічним чинникам впливу на персонал (охорона здоров'я, охорона праці, моральний клімат у колективі, пільги, конфліктогенність колективу) на підприємстві відводиться роль амортизатора, здатного зменшити за потреби соціальну напругу, забезпечити цілісність колективу та реалізацію трудового потенціалу.

До виділення цієї групи мотиваторів спонукала наявна класифікація основних типів працівників відповідно до видів трудової мотивації, згідно з якою виділяють наступні [5]:

- Альтруїстично орієнтований тип працівника, який визначається достатньо високим рівнем відповідальності за якісне виконання поставлених завдань та необхідністю отримання високої суспільної оцінки корисності своєї праці, характеризується пріоритетністю дії моральних стимулів. Значення матеріальних стимулів для працівників цього типу має неперіоритетний характер, що обумовлює слабкість позицій цих працівників у відстоюванні своїх матеріальних інтересів, їх соціальну незахищеність.

- Матеріально орієнтований тип працівника першочергово орієнтований на задоволення матеріальних потреб, тоді як мотиви суспільної корисності, спрямовані на посилення творчого елементу трудового процесу (підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівника), мають підпорядковане значення.

- Творчо (креативно) орієнтований тип працівника націлений на формування цивілізованого економічного інтересу, пов'язаного зі створенням сприятливих умов для самореалізації індивіда. Спрямованість економічних інтересів цього типу працівника на максимізацію кінцевих результатів за рахунок мобілізації резервів саморозвитку, систематичного підвищення рівня кваліфікації, професійної мобільності, сприйнятливості до інновацій, зростання працездатності, виступає суттєвим чинником підвищення рівня його трудового потенціалу.

У наведеній системі мотиваторів праці особливе місце відводиться матеріальним мотиваторам. Обумовлюється це тим, що на вітчизняних промислових підприємствах при недостатньо високому рівні оплати праці є важливим посилення значущості заробітної плати з метою збереження трудового потенціалу. Оскільки багато підприємств не можуть через важкий фінансовий стан виплачувати достатню винагороду в абсолютному виразі, то базою розробки системи матеріального стимулювання може бути теорія справедливості, яка має ряд серйозних переваг, важливих саме для сучасних умов господарювання. Згідно з цією теорією працівники суб'єктивно зіставляють свої винагороди із затраченими зусиллями та з винагородами інших працівників, які виконують аналогічну роботу. Допоки працівники не вважатимуть винагороди справедливими, їхня віддача в роботі буде низькою.

Переваги мотиваційної системи, побудованої на засадах теорії справедливості, полягають у такому [5]:

- ця теорія наочна, проста для розуміння і не вимагає трудомісткого аналізу потреб конкретних працівників і важливості для них різних видів винагород;
- за неможливості підприємств за конкретних умов виплачувати достатню винагороду працівникам в грошовому виразі, значущість її відносної справедливості підвищується;
- усвідомлення справедливості мотивації може слугувати підставою для збереження кваліфікованих фахівців на підприємстві, тоді як відчуття несправедливості може бути достатньо серйозним спонукальним мотивом зміни місця роботи;
- у межах цієї теорії частково реалізується і змістовий підхід. Так, за допомогою порівняння своєї заробітної плати з іншими забезпечується реалізація таких потреб, як визнання, пошана, самовираження.

Ще однією ланкою виникнення значного впливу на систему мотиваторів є ціннісні орієнтації трудового потенціалу, які характеризують особисті прагнення і потреби працівників, які не співпадають (повністю чи частково) із загальними цілями розвитку підприємства. Ціннісні орієнтації є визначальним фактором людської поведінки, оскільки характеризують скерованість особистості на ті чи інші суспільні цінності.

Під час використання трудового потенціалу підприємства важливим вважається збіг ціннісних орієнтацій працівників за якомога більшою кількістю ознак, що дозволяє зблизити індивідуальні та загальні інтереси працівників. Ефектом від такого зближення ціннісних орієнтацій буде посилення синергетичного впливу в разі виникнення будь-яких складностей під час виконання виробничих завдань.

Забезпечення ефективності кадрового менеджменту можливе і тоді, коли загальні цілі підприємства є об'єднанням цілей зацікавлених сторін. Працівники в змозі досягти мети, якщо кожен ясно уявляє собі бажані результати. Члени колективу швидше присвятили себе якійсь меті, якщо розділяють її і вважають власною метою. Дійти до такої згоди не просто, але досягнення цього є істотною передумовою забезпечення ефективної роботи кадрів.

Наукові дослідження таких вчених, як Анищенко І.В., Кліяненко Б., Большенко С., Шаульської Л.В. дають можливість дослідити важливість трудового потенціалу для людського потенціалу та проблеми його

формування. Разом з тим, низка проблем щодо забезпечення конкурентоспроможності населення на ринку праці, залишилась невирішеною.

Трудовий потенціал – це соціально-економічна категорія, під якою розуміють сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, що визначають максимальні можливості виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг відповідно до попиту регіонального, національного та міжнародних товарних ринків; розвитку інфраструктури, сфери освіти і мистецтва, активізації інноваційної діяльності [8].

В дослідженні [1] доведено, що формування трудового потенціалу є складовою частиною нової концепції формування людського потенціалу, як визначального капіталу. В Україні формування конкурентоспроможного трудового потенціалу супроводжується виникненням цілої низки економічних та соціальних проблем, що провокують зростання психологічної напруги населення.

Конкурентоспроможністю трудового потенціалу слід вважати сукупність його кількісних і якісних структурних елементів, які у взаємодії і оптимальному співвідношенні сприяють економічному та соціальному розвитку окремого регіону з випереджаючими темпами щодо інших [8].

У забезпеченні конкурентоспроможності людських ресурсів зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці. Проте проблема формування трудового потенціалу повинна знаходити підтримку і на державному рівні. Серед заходів щодо вирішення проблем, які впливають на формування трудового потенціалу, соціальну безпеку держави, мають бути наступні [7]:

- досягнення на законодавчому та урядовому рівнях стабілізації фінансового стану позабюджетних страхових та інших соціальних фондів;
- розширення джерела фінансування соціальних послуг та надання їх підприємствам усіх форм власності;
- впровадження адресної системи соціальної підтримки населення та досягнення визначеної Конституцією України мети – застосування в повному обсязі мінімальних соціальних стандартів;
- подолання бідності різних категорій населення та сприяння становленню потужного середнього класу;

- забезпечення доступу до освіти, медицини, культури тощо малозабезпечених верств населення.

Всі ці напрями соціально орієнтованої політики держави щодо формування трудового потенціалу вже на цій фазі посилюють соціальну домінанту національної та створюють сприятливі передумови щодо розподілу трудового потенціалу і його ефективного використання.

Висновки. Отже, трудовий потенціал України на сучасному етапі має неоднозначний характер. З одного боку, відбувається поліпшення його певних якісних характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; формується вміння працювати у ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. До того ж в Україні відбуваються процеси, які призводять до руйнації трудового потенціалу. Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру.

Важливим чинником формування трудового потенціалу є досягнення високого рівня життя населення. За даними виконаного аналізу спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання номінальної заробітної плати та збільшення її частки в структурі доходів, проте знижується реальний наявний дохід та реальна заробітна плата, зберігаються структурні диспропорції в оплаті праці за галузевою та регіональною ознаками.

Перебуваючи в умовах кризової ситуації, наші підприємства приділяють мало уваги підвищенню ефективності формування і використання трудового потенціалу своїх працівників. Але, як відомо, функціонування економіки має циклічний характер. Тому після погіршення фінансового стану неминуче слідує етап відродження, наступного витка розвитку. Про таку зміну ситуації потрібно пам'ятати вже сьогодні і не приймати необдуманих рішень щодо звільнення персоналу, використання режиму вимушеної неповної зайнятості, відпусток з ініціативи адміністрації. Трудовий потенціал підприємства значно легше зберегти, аніж в подальшому його відновлювати.

Література

1. Анищенко І.В. Організаційно-економічний механізм відтворення трудового потенціалу на державному рівні / І.В. Анищенко // Фондовий ринок. – 2006. – № 5. – С. 35–39.
2. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства // Л.В. Галаз // Вісник національного університету "Львівська політехніка". – 2008. – № 611. – С. 162–170.
3. Гош А. Определяющий фактор возрождения производственных сил Украины / А. Гош // Экономика Украины. – 2003. – № 6. – С. 49–56.
4. Кліяненко Б. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентно спроможного трудового потенціалу регіону / Б. Кліяненко, С. Большенко // Регіональна економіка. – 2004. – № 4. – С. 7–15.
5. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. – Львів : Нац. ун-т "Львівська політехніка", 2004. – 20 с.

6. Петрович Й. М. Мотиваційні аспекти удосконалення використання трудового потенціалу промислових підприємств / Й. М. Петрович, Л. В. Галаз // Вісник національного університету "Львівська політехніка". – 2012. – № 725. – С. 339–345.

7. Шаульська Л.В. Соціально-трудова відносина як чинник розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 6. – С. 137–143.

8. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу / Л.В. Шаульська // Економіст. – 2005. – № 7. – С. 58–62.

References

1. Anishhenko I.V. Organizacijno-ekonomichnij mehanizm vidtvorenja trudovogo potencialu na derzhavnomu rivni / I.V. Anishhenko // Fondovij rinhok. – 2006. – № 5. – С. 35–39.

2. Galaz L.V. Rol' konkurentospromozhnogo trudovogo potencialu v innovacijnomu rozvitku pidpriemstva // L.V. Galaz // Visnik nacional'nogo universitetu "L'vivs'ka politehnika". – 2008. – № 611. – С. 162–170.

3. Gosh A. Opredejajushhij faktor vozrozhdenija proizvodstvennyh sil Ukrainy / A. Gosh // Jekonomika Ukrainy. – 2003. – № 6. – С. 49–56.

4. Kljjanenko B. Vpliv motivacijnogo faktora na formuvannja konkurentno spromozhnogo trudovogo potencialu regionu / B. Kljjanenko, S. Bol'shenko // Regional'na ekonomika. – 2004. – № 4. – С. 7–15.

5. Mazur N.O. Formuvannja sistemi motivacii produktivnosti personalu pidpriemstva : avtoref. dis. na zdobuttja nauk. stupenja kand. ekon. nauk. – L'viv : Nac. un-t "L'vivs'ka politehnika", 2004. – 20 s.

6. Petrovich J. M. Motivacijni aspekti udoskonalennja vikoristannja trudovogo potencialu promislivih pidpriemstv / J. M. Petrovich, L. V. Galaz // Visnik nacional'nogo universitetu "L'vivs'ka politehnika". – 2012. – № 725. – С. 339–345.

7. Shaul's'ka L.V. Social'no-trodovi vidnosini jak chinnik rozvitku trudovogo potencialu / L.V. Shaul's'ka // Aktual'ni problemi ekonomiki. – 2005. – № 6. – С. 137–143.

8. Shaul's'ka L.V. Umovi rozvitku trudovogo potencialu / L.V. Shaul's'ka // Ekonomist. – 2005. – № 7. – С. 58–62.

Рецензія/Peer review : 20.7.2013 р.

Надрукована/Printed :20.8.2013 р.

Рецензент:

УДК 314.727

О. А. ОСІЙЧУК

Хмельницький національний університет

МІСЦЕ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СИСТЕМИ У РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Виділено основні структурні компоненти людського капіталу, описано процес їх формування у відповідності до життєвого циклу особи. Узагальнено чинники відтворення людського капіталу, основні з яких формуються під впливом розвитку інституційної системи. Виділено інститути домінуючого впливу на розвиток людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, структурні компоненти людського капіталу, конкурентоспроможність, чинники впливу, інститут, інституційна система.

OLHA OSIICHUK

Khmelnitskyi National University

ROLE OF INSTITUTIONAL SYSTEM IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

The aim of the research is to find out the key factors of human capital development, describe the structure of human capital and the phases of its development. The authors' aim is to describe the influence of institutional system on human capital forming.

The key structural components of human capital are underlined in the article. The process of their forming according to person's lifecycle is described. The key factors of human capital development are outlined and the most important among them, in the authors' opinion, are institutional factors. The influence of institutional system on human capital development is investigated. Also the author defines the institutes of dominant influence on human capital development.

Thus, the author finds out that institutional system of transitional social formations isn't highly developed and can't be observed as a positive factor of human capital development.

Keywords: human capital, structural components of human capital, competitiveness, influence factors, institution, institutional system.

Постановка проблеми у загальному вигляді. З переходом до інформаційного суспільства роль людини у господарських процесах помітно зростає. Формування конкурентоспроможного людського капіталу розглядається як першорядна запорука розвитку та модернізації держави, тому все більша увага акцентується на ролі людського капіталу в прискоренні економічного зростання та прогресу.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій. Серед дослідників проблеми людського капіталу необхідно виділити праці фундаторів Т. Шульца та Г. Беккера. Надалі основи теорії людського капіталу розроблялися Е. Денісоном, Дж. Кларком, Дж. Мінцером, та Б. Чізвіком. Вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу зробили українські науковці В. Антонюк, Д. Богиня, О. Грішнова, Г. Свтушенко, В. Куценко, Е. Лібанова, М. Ніколайчук та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Досліджуючи наукові праці вітчизняних та закордонних вчених помічено, що недостатньо розробленою залишається проблема