

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА: ПОНЯТТЯ, СКЛАДОВІ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

(Представлено д.е.н., проф. Мельничуком Д.П.)

У даній роботі розглянуто основні трактування та погляди вчених на економічну категорію «трудоий потенціал». Наведено умови та фактори, що впливають на трудоий потенціал. Проведено класифікацію та надано загальну характеристику факторам, якими характеризується механізм формування трудоого потенціалу. Визначено, проаналізовано та надано детальну характеристику основним компонентам та складовим трудоого потенціалу підприємства. Узагальнено та розглянуто рівні прояву трудоого потенціалу, та надано кожному з них пояснення. Надано загальну характеристику складових елементів трудоого потенціалу працівників. Надано основні характеристики трудоого потенціалу на макрорівні. Виокремлено та детально охарактеризовано основні видові прояви трудоого потенціалу підприємства за рівнем агрегованості оцінок, за спектром охоплення можливостей, за характером участі у виробничо-господарському процесі та за місцем у соціально-економічній системі підприємства. Значна увага в роботі приділяється поглядам вчених на основні методи оцінювання трудоого потенціалу підприємства.

Ключові слова: трудоий потенціал; трудоий потенціал підприємства; трудоий потенціал працівника; компоненти трудоого потенціалу; елементи трудоого потенціалу; методи оцінювання.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими практичними завданнями. За теперішніх умов успіх підприємства залежить від наявності якісної матеріально-технічної бази, рівня науково-технічного супроводу і, найголовніше, від високого рівня професіоналізму персоналу. Ми погоджуємося з тим, що людина постає найголовнішим ресурсом на підприємстві, а її трудоий потенціал потрібно ефективно використовувати та інвестувати в його розвиток, оскільки зараз відбувається швидкий розвиток технологій, що призводить до підвищення вимог до професіоналізму працівників підприємств. Тому, на наш погляд, на підприємствах необхідно проводити оцінку трудоого потенціалу, яка дасть змогу вчасно виявити певні проблеми і вжити конкретних дієвих заходів щодо їх подолання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Значний внесок у дослідження проблем визначення, формування, використання та оцінки трудоого потенціалу внесли такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М.Г. Акулов, К.В. Білецька, Д.П. Богиня, Н.В. Ващенко, О.А. Грішнова, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась, А.Я. Кібанов, І.О. Курило, Л.В. Фролова. Однак, попри велику кількість досліджень в даній галузі потрібно зазначити, що не існує єдиного визначення категорії «трудоий потенціал» та єдиного підходу до оцінки трудоого потенціалу підприємства.

Постановка завдання. Метою статті є спроба проаналізувати погляди вчених на дефініції «трудоий потенціал», визначити основні компоненти трудоого потенціалу та фактори, що впливають на його формування, та розглянути методи оцінки трудоого потенціалу підприємства.

Викладення основного матеріалу. Аналізуючи підходи до визначення поняття трудоий потенціал, можемо стверджувати, що кожен автор дає власне тлумачення поняття. Так, на думку К.В. Білецької трудоий потенціал – «це інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик здібностей і можливостей економічно активного населення, які реалізуються в межах і під впливом системи відносин». Автори Д.П. Богиня і О.А. Грішнова під трудовим потенціалом розуміють інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 42]. Економісти Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька визначають трудоий потенціал як «сукупність працездатного населення, з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму» [11]. Вчені Л.В. Фролова та Н.В. Ващенко визначають трудоий потенціал як «головний ресурс підприємства, оскільки завдяки людському інтелекту може створюватися нова, конкурентоздатна продукція». Дещо інше трактування поняття трудоий потенціал дають В.М. Рубан і М.В. Пустовіт, вони визначають трудоий потенціал як сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність, або можливу кількість і якість праці, які має в своєму розпорядженні суспільство при даному рівні розвитку науки і техніки [12, с. 79]. Заслугує на увагу визначення, надане Л.Т. Шевчук: вона зазначає, що трудоий потенціал – «це гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство [14, с. 26]. Відповідно до даних трактувань найбільш узагальнюючим є поняття, надане В.М. Гриньовою та Г.Ю. Шульгою, що трудоий потенціал – «це сукупність характеристик людини, які

формується в результаті матеріальних і духовних надбань (здоров'я, інтелект, творчі здібності, освіта, професіоналізм, моральність, активність, організованість тощо)» [4]. Отже, ми вважаємо, що трудовий потенціал – це сукупність як даних природою потенційних здібностей, так і набутих упродовж життя, які використовуються людьми в процесі трудової діяльності.

Оскільки трудовий потенціал досить об'ємне поняття і містить у собі велику кількість складових, на мою думку, необхідно розглянути фактори, якими характеризується його формування та його компоненти. Саме тому формування трудового потенціалу залежить від умов та факторів зовнішнього та внутрішнього середовища (табл. 1):

Таблиця 1

Умови та фактори, що впливають на трудовий потенціал

| Фактори та умови зовнішнього середовища | Фактори та умови внутрішнього середовища |
|---|---|
| кон'юнктура ринку праці; державне регулювання; якість життя людей; освітній рівень населення; культура; інші соціально-економічні умови. | принципи управління; кадрова політика; виробнича і трудова дисципліна; організаційна культура; система стимулювання працівників; інші. |

*Джерело: складено за [5]

Механізм формування трудового потенціалу характеризується кількісними та якісними факторами. До кількісних факторів належать: загальна чисельність працездатного населення, кількість відпрацьованого робочого часу працездатним населенням, загальна чисельність безробітного населення, структура зайнятості, статева та вікова структура населення та рівень народжуваності, рівень заробітної плати, суспільна продуктивність праці. До якісних факторів належать: працездатність, рівень загальної культури населення, дотримання моральних норм, прагнення працездатного населення до мобільності, трудова міграція та трудова активність, загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень, інтелектуальні та творчі здібності, стан здоров'я [7].

Трудовий потенціал підприємства як досить складне соціально-економічне утворення містить кадрові, професійні, кваліфікаційні та організаційні компоненти. До кадрових компонентів належать: рівень професійних знань, набути навички та отриманий досвід, що демонструють професійну компетентність працівників. Професійні компоненти пояснюються необхідністю постійного оновлення знань, у зв'язку зі змінами в характері та змісті праці, що спричиняються науково технічним прогресом, який характеризується ускладненням і підвищенням функціонального змісту трудових операцій. Кваліфікаційний компонент характеризується якісними змінами, а саме отриманням знань, навичок, зростання вмінь. За допомогою організаційного компонента трудового потенціалу оцінюють ефективність трудового колективу як системи та кожного працівника окремо, також даний компонент пов'язаний з ефективним використанням трудового потенціалу, тому що сама можливість дисбалансу в системі «трудова потенціал організації – трудова потенціал працівника – робоче місце» знаходить своє місце у принципах ухвалення управлінських рішень, що використовуються на практиці [7].

Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу підприємства наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники трудового потенціалу підприємства

| Компоненти трудового потенціалу | Об'єкт аналізу |
|---------------------------------|---|
| | підприємство |
| Здоров'я | Втрати робочого часу через хвороби, витрати, що спрямовані на підтримання та покращення стану здоров'я персоналу |
| Моральність | Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство |
| Творчий потенціал | Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого |
| Активність | Заповзятливість |
| Організованість та асертивність | Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво |
| Освіта | Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу |
| Професіоналізм | Якість продукції, втрати від браку |
| Ресурси робочого часу | Загальна кількість працівників. Кількість відпрацьованого часу за рік одним працівником. |

* Джерело: складно за [2]

Тобто з викладеного вище можна зробити висновок, що трудовий потенціал проявляється на таких рівнях: нанорівні (трудова потенціал людини), мікрорівні (трудова потенціал підприємства), макрорівні (трудова потенціал суспільства).

Доцільно більш детально розглянути рівні прояву трудового потенціалу та надати їм характеристику. Трудова потенціал суспільства є сукупністю інтегрованих кількісних та якісних характеристик робочої сили, що бере участь у створенні матеріальних та духовних благ суспільства [10].

Трудова потенціал людини характеризується її рівнем працездатності, рівнем освіти й професійно-кваліфікаційної підготовки, знаннями, навичками, здібностями, ставленням до праці, ініціативністю, активністю, організованістю, мобільністю [9].

Розглянемо елементи трудового потенціалу працівників підприємств та їх складові, які детально наведені в таблиці 3.

Таблиця 3

Елементи трудового потенціалу працівників підприємства

| Елементи трудового потенціалу | Складові елементів |
|-------------------------------------|---|
| Особисті якості | Цілеспрямованість, працьовитість, комунікабельність, компетентність, організованість, відповідальність, самостійність, енергійність, зібраність, здатність творчо мислити |
| Моральні якості | Уважність, витриманість, коректність, принциповість, справедливість, рішучість, порядність, акуратність |
| Рівень професійної підготовки | Рівень освіти, стаж роботи (загальний і за фахом, знання іноземних мов, наявність кандидатського (докторського) ступеня, професійні знання |
| Психофізіологічні особливості особи | Стан здоров'я, витривалість, працездатність, тип нервової системи, вік, зовнішність |
| Трудова мобільність | Макро- та мікромобільність |
| Рівень інтелекту | Високий, середній, низький |
| Психологічні якості | Тип особи та темперамент |
| Здібності | Швидкість в освоєнні нової роботи |

*Джерело: складено за [4]

Аналізуючи таблицю 3, погоджуюся з тим, що до елементів трудового потенціалу працівників необхідно зарахувати особисті та моральні якості, що мають важливе значення в трудовій діяльності, оскільки присутність у працівника таких складових як працьовитість, зібраність, відповідальність, принциповість, витримка, коректність забезпечують успіх у роботі та прихильність апарату управління. Щодо рівня професійної підготовки, то завдяки йому працівник може зарекомендувати себе здібним, досвідченим професіоналом своєї справи, дані елементи можуть допомогти отримати бажану посаду та стати хорошим приводом для кар'єрного зростання. Говорячи про інші елементи, неможливо не погодитися з тим, що вони є не менш важливими та мають своє відображення у трудовій діяльності працівників.

Під трудовим потенціалом підприємства розуміють максимальну участь працівників у діяльності підприємства, з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [1]. Доцільно надати загальну характеристику трудового потенціалу на мікрорівні (табл. 4).

Таблиця 4

Основні характеристики трудового потенціалу на мікрорівні

| Основні характеристики | Вид трудового потенціалу |
|----------------------------|---|
| | Трудова потенціал підприємства |
| Ключові чинники формування | Вимоги ринку праці; співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці; умови праці; психологічний клімат у колективі; узгодженість мотивації та стимулювання праці, дотримання трудових прав, системи охорони праці |
| Ціль | Виконання виробничих та управлінських процесів на основі ефективного використання ресурсів, отримання підприємством прибутку; розвиток трудового колективу підприємства |
| Кількісні показники | Склад, структура працівників різних професій, середній вік працівників, середній стаж роботи; плінність кадрів; розмір заробітної плати на підприємстві |
| Якісні показники | Стан здоров'я згідно вимог посади, рівень освіти, працездатність, професійні знання і навички, кваліфікація, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні та творчі здібності, професіоналізм, трудова та інноваційна активність |

*Джерело: складено за [13]

Виокремлюють такі види прояви трудового потенціалу, залежно від критеріїв аналізу [7, с. 35–36]:

1. За рівнем агрегованості оцінок:

– трудовий потенціал працівника – це сукупність індивідуальних інтелектуальних, психологічних, фізіологічних, освітньо-кваліфікаційних та інших можливостей, що використовуються та можуть бути використані протягом трудової діяльності;

– груповий (бригадний) трудовий потенціал, крім трудового потенціалу кожного окремого працівника враховує всі додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу;

– трудовий потенціал підприємства – це сукупні можливості працівників підприємства, що активно чи пасивно можуть брати участь у виробничому процесі в межах конкретної організації, відповідно до матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів.

2. За спектром охоплення можливостей:

– індивідуальний трудовий потенціал працівника враховує лише індивідуальні можливості працівника;

– колективний (груповий) трудовий потенціал враховує не лише індивідуальні можливості членів колективу, а й можливості їхньої спільної праці з метою досягнення суспільних цілей та ідей.

3. За характером участі у виробничо-господарському процесі:

– потенціал технологічного персоналу – це сукупні здатності працівників підприємства, що залучені до безпосереднього виробництва та суміжних виробничо-господарських процесів для виробництва продукції (роботи, послуг) встановленої якості та визначеної кількості, а також працівників, які виконують технічні функції апарату управління;

– управлінський потенціал – це можливості окремих категорій персоналу підприємства щодо ефективної організації та управління виробничо-комерційними процесами підприємства (організації).

4. За місцем у соціально-економічній системі підприємства:

– структурно-формулюючий трудовий потенціал – це можливості частини працівників підприємства, що спрямовані на раціональну та високоєфективну організацію виробничих процесів і побудову найбільш підходящої, гнучкої, чіткої, простої структури організації;

– підприємницький трудовий потенціал – це наявність та розвиток підприємницьких здібностей певної частини працівників як передумови для досягнення економічного успіху, за рахунок формування ініціативної та інноваційної моделі діяльності;

– продуктивний трудовий потенціал – це можливості працівника підприємства генерувати економічні та неекономічні результати, відповідно до існуючих умов діяльності в межах певної організації.

Трудовий потенціал підприємства враховує статево-вікові групи працівників, наявні на підприємстві, кожна з яких володіє індивідуальними потенційними можливостями. Він характеризується освітнім і професійно-кваліфікаційним рівнем, наявним стажем роботи. Важливими показниками трудового потенціалу підприємства є загальна чисельність працівників та сукупний фонд робочого часу, що вимірюється у людино-годинах. При аналізі сукупного фонду робочого часу необхідно звертати увагу на кількість невикористаного робочого часу, у зв'язку з несприятливими умовами праці на роботах, де передбачається законодавчо встановлений скорочений робочий день, а також кількість невиходів на роботу виконавців, які отримують додаткові відпустки, у зв'язку з несприятливими умовами праці. Даний аналіз дає можливість створити роботи, що спрямовуватимуться на кардинальне покращання умов праці та ефективне управління цим процесом [8].

Щодо підприємства, величина трудового потенціалу визначається за формулою [8, с. 50]:

$$\Phi_c = \Phi_k - \Phi_n, \quad (1)$$

або

$$\Phi_c = Ч \times Д \times T_{зм}, \quad (2)$$

де Φ_c – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_k – календарний фонд робочого часу, год.;

Φ_n – нерезервуотворюючі неявки і перерви, год.;

$Ч$ – чисельність працівників, чел.;

$Д$ – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год.

Таким чином, величина трудового потенціалу підприємства в годинах – це добуток чисельності працівників ($Ч$) на законодавчо встановлену тривалість робочого дня у годинах (з урахуванням кількості днів роботи ($Д$) за розрахунковий період [8, с. 50].

Автор К.В. Білецька у своїй роботі зазначає, що задля виміру розміру трудового потенціалу підприємства використовують традиційні типи – часові, натуральні, вартісні та умовні [2].

Часові одиниці виміру ґрунтуються на використанні часових інтервалів для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника показує кількість необхідного часу, який потрібний йому для виконання професійних обов'язків та розв'язання поставлених завдань керівництвом у межах конкретної організації. Натуральні одиниці виміру характеризують трудовий потенціал через кількість створених та передбачуваних матеріальних економічних благ. Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу об'єднати на даній основі понесені фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але передбачає врахування спектра обмежень. Найбільшими проблемами під час використання вартісних оцінок трудового потенціалу є уникнення зміни вартості грошей у часі, а також адекватний вираз вартості нефінансових складових. Умовні одиниці виміру трудового потенціалу відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають розмір трудового потенціалу. До них належать різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо [2].

У працях М.Г. Акулова, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась для оцінки розміру трудового потенціалу підприємства пропонуються такі показники [7, с. 38–40]:

1) Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу:

$$ПП_{вир.п.} = (ЧВ - МВ - ВЕ - АМВ) / Ч_{серед.в-пр}, \quad (3)$$

де ЧВ – чиста виручка від реалізації, тис. грн.;

МВ – Матеріальні витрати, пов'язані з виробництвом та реалізацією певного обсягу продукції тис. грн.;

ВЕ – вартість енергоносіїв, які було використано у процесі виробництва та реалізації продукції, тис. грн.;

АМВ – амортизація, тис. грн.;

Ч_{серед.в-пр} – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.

2) Коефіцієнт змінності робочої сили:

$$K_{змп} = \Phi_{\sigma} / D_n, \quad (4)$$

де Φ_{σ} – кількість людино-днів, фактично відпрацьованих працівниками в усіх змінах (чи за планом D_n) протягом аналізованого періоду.

3) Коефіцієнт змінності роботи робочого місця:

$$K_{змм} = \frac{БВ \times [1 + B_m \times (1 - АМ_p)] - ЛВ}{t \times \Phi_{\sigma} \times \Pi_{год} \times \Pi_{розв}}, \quad (5)$$

де БВ – балансова вартість обладнання, розміщеного на робочому місці, тис. грн.;

B_m – частка витрат на модернізацію обладнання розміщеного на робочому місці, за весь строк служби у його загальній балансовій вартості;

АМ_p – частка амортизаційних відрахувань на реновацію обладнання;

ЛВ – ліквідаційна вартість обладнання, тис. грн.;

t – тривалість амортизаційного терміну, роки;

Φ_{σ} – середньообліковий ефективний фонд часу роботи обладнання;

$\Pi_{год}$ – продуктивність робочого місця у розрахунку на одну годину, виробів;

$\Pi_{розв}$ – частка прибутку, яка спрямовується на розвиток підприємства.

4) Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати:

$$K_{взн} = B_{рч} / (\Phi_{зп} + \Phi_{мс}), \quad (6)$$

де $B_{рч}$ – чиста виручка від реалізації, тис. грн.;

$\Phi_{зп}$ – фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу, тис. грн.;

$\Phi_{мс}$ – фонд матеріального стимулювання персоналу підприємства, тис. грн.

Також зазначений вище колектив авторів визначає, що досить поширено використовується коефіцієнтна методика оцінювання трудового потенціалу підприємства. Всі показники, згідно з даною методикою, інтегруються у групи: показники професійної компетентності; показники творчої активності; показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт; показники трудової дисципліни; показники колективної роботи тощо.

Після розрахунку коефіцієнтів професійної компетенції та виконання робіт розраховуються інтегральні коефіцієнти за цими напрямками. Інтегральні коефіцієнти розраховуються таким чином:

$$I_{к.проф} = \sqrt[m]{a_1 * a_2 * \dots * a_m}, \quad (7)$$

$$I_{к.тв.акт} = \sqrt[m]{b_1 * b_2 * \dots * b_m}, \quad (8)$$

де $I_{к.проф.}$ – інтегральний коефіцієнт компетентності;

$I_{к.тв.акт.}$ – інтегральний коефіцієнт творчої активності;

m – кількість обраних коефіцієнтів для розрахунку;

a – значення коефіцієнтів, які визначають професіональну компетентність;

b – значення коефіцієнтів, які визначають виконання робіт або творчу активність робітника.

Після визначення інтегральних коефіцієнтів кожен з них змінюється з урахуванням вагомості (d_s, d_j) складової конкретного робітника у залежності від специфіки його роботи або роботи підприємства.

Сукупний трудовий потенціал робітника визначається як сума інтегральних коефіцієнтів, з урахуванням значущості коефіцієнтів [6]:

$$P_{\text{труд}} = I_{\text{к.проф.}} * d_s + I_{\text{к.тв.акт}} * d_j \quad (9)$$

Результативна методика базується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. За ефект роботи працівників підприємства беруть кількість чи вартість виготовленої продукції.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний прибуток. Для підприємства є дуже важливою індивідуальна продуктивність праці робітника та триваліший період його діяльності, оскільки чим вона вища, тим більший він отримує прибуток та є цінним і незамінним для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною. Працездатність людини та акумульовані (нагромаджені) в процесі трудової діяльності творчі здібності працівника (досвід) підвищуються через розвиток та вдосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці та життєдіяльності [7, с. 40]. Також варто зазначити, що для оцінки трудового потенціалу працівників необхідно використовувати не лише наявні стандартні форми звіту з персоналу, але й проводити тестування працівників, що мають спрямовуватися на оцінку саме особистісних якостей працівників. Тому що за допомогою тестування можливо оцінити такі елементи, як моральні та особистісні якості, рівень інтелекту, здібності, трудову мобільність, психологічні якості тощо.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, трудовий потенціал підприємства можна визначити як безпосередню участь працівників у виробничих, технологічних та управлінських процесах, з обов'язковим урахуванням їх психологічних та фізіологічних особливостей, рівня професійних знань, умінь та трудового досвіду. До компонентів трудового потенціалу належать такі показники, як здоров'я, творчий потенціал, моральність, активність, рівень освіти, професіоналізм, ресурси робочого часу, психологічні якості. Тому оцінку трудового потенціалу необхідно проводити не лише використовуючи стандартизовані форми звітності, але й проводити тестування співробітників. Оцінюючи трудовий потенціал, можна визначити його величину та якість. На основі отриманих результатів оцінки на підприємстві ухвалюють рішення про необхідність підвищення рівня трудового потенціалу та подальшого інвестування у його розвиток.

Список використаної літератури:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006.
2. Білецька К.В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів / К.В. Білецька [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2932>.
3. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2009. – 313 с.
4. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посібник / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.
5. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О.А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
7. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібник / М.Г. Акулов, А.В. Дрabanіч, Т.В. Євась та ін. – К. : ЦУЛ, 2012. – 328 с.
8. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч.-метод. посібник / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островецьков, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська. – Тернопіль : ТДЕУ, 2006. – 373 с.
9. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці : підручник / Я.В. Крушельницька. – К. : КНЕУ, 2003. – 367 с.
10. Національна економіка : навч. посібник / А.Ф. Мельник, А.Ю. Васіна, Т.Л. Желюк, Т.М. Попович. – К. : Знання, 2011. – 463 с.
11. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
12. Рубан В.М. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В.М. Рубан, М.В. Пустовіт // Економіка і управління. – 2009. – № 6. – С. 78–83.
13. Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика : колектив. монографія / за заг. ред. проф. О.І. Драган. – Київ : ВД «Вініченко», 2014. – 298 с.
14. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с.

References:

1. Balabanova, L.V. and Sardak, O.B. (2006), *Upravlinnja personalom*, DonDUET, Donec'k.
2. Bilec'ka, K.V., «Trudovyj potencial jak chynnyk aktyvizacii' innovacijnyh procesiv», available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>
3. Bogynja, D.P. and Grishnova, O.A. (2009), *Osnovy ekonomiky praci*, Znannja-Pres, Kyi'v, 313 p.
4. Gryn'ova, V.M. and Shul'ga, G.Ju. (2010), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosyny*, Znannja, Kyi'v, 310 p.
5. Gryn'ova, V.M. and Pysarevs'ka, G.I. (2012), *Upravlinnja kadrovym potencialom pidprijemstva*, monografija, Vyd. HNEU, Harkiv, 228 p.
6. Grishnova, O.A. (2011), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosyny*, 5th ed., onovlene, □Znannja, Kyi'v, 390 p.
7. Akulov, M.G., Drabanich, A.V. and Jevas', T.V. (2012), *Ekonomika praci i social'no trudovi vidnosyny*, CUL, Kyi'v, 328 p.
8. Kachan, Je.P., Djakiv, O.P., Ostroverhov, V.M., Prohorovs'ka, S.A. and Slivins'ka, N.M. (2006), *Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosyny*, TDEU, Ternopil', 373 p.
9. Krushel'nyc'ka, Ja.V. (2003), *Fiziologija i psihologija praci*, KNEU, Kyi'v, 367 p.
10. Mel'nyk, A.F., Vasina, A.Ju., Zheljuk, T.L. and Popovych, T.M. (2011), *Nacional'na ekonomika*, Znannja, Kyi'v, 463 p.
11. Osovs'ka, G.V. and Krushel'nyc'ka, O.V. (2003), *Upravlinnja trudovymy resursamy*, Kondor, Kyi'v, 224 p.
12. Ruban, V.M. and Pustovit, M.V. (2009), «Vyznachennja trudovogo potencialu v konteksti suchasnyh svitovyh ekonomichnyh transformacij», *Ekonomika i upravlinnja*, No. 6, pp. 78–83.
13. Dragan, O.I. (ed.) (2014), *Upravlinnja personalom i ekonomika praci: teorija ta praktyka*, kolektyvna monografija, VD «Vinichenko», Kyi'v, 298 p.
14. Shevchuk, L.T. (2003), *Medyko-social'ni aspekty vykorystannja trudovogo potencialu: regional'nyj analiz i prognoz*, L'viv, 489 p.

КОРБУТ Катерина Євгенівна – аспірант кафедри економіки підприємства Житомирського державного технологічного університету.

Наукові інтереси:

– управління трудовим потенціалом;

– мотивація персоналу.

Тел.: (098) 467–81–76.

E-mail: korbut-katya@ukr.net.

Стаття надійшла до редакції 06.04.2017.