

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУБ'ЄКТІВ ФІНАНСОВОГО РИНКУ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДНО ДО ПОТРЕБ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ

У статті розглянуто існуючі теоретичні підходи до оцінки трудового потенціалу суб'єктів фінансового ринку. Здійснено узагальнення за двома напрямками. Виділено напрям оцінки трудового потенціалу країни, регіону, індивіда. Окреслено основні ознаки напрямку. Підкреслено доцільність оцінки трудового потенціалу підприємства. Визначено його переваги та характеристики. Розглянуто фактори, що визначають формування трудового потенціалу. Здійснено класифікацію підходів щодо визначення поняття "трудова потенція". Визначено напрями оцінювання трудового потенціалу відповідно до потреб економічного аналізу. Запропоновано досліджувати якісні показники оцінки трудового потенціалу.

Ключові слова: трудова потенція, ефективність використання, соціальний напрям, соціальна безпека, соціальна захищеність.

H. I. RZAEV, P. P. ANTONIUK, V. V. KUSHNIR

Khmelnytskyi National University

LABOR POTENTIAL OF FINANCIAL MARKET SUBJECTS AND DIRECTIONS OF ITS EVALUATION IN ACCORDANCE WITH THE NEED FOR ECONOMIC ANALYSIS

Abstract – In the article the existing theoretical approaches to the estimation of labor potential of financial market subjects are considered. The generalization is carried out in two directions. The direction of evaluation of the labor potential of the country, region, individual is allocated. The basic signs of a direction are outlined. The expediency of estimation of labor potential of the enterprise is emphasized. Its advantages and characteristics are determined. The factors determining the formation of labor potential are considered. The classification of approaches to the definition of "labor potential" is carried out. The directions of estimation of labor potential according to needs of economic analysis are determined. It is proposed to investigate qualitative indicators of labor potential assessment. The expediency of using social characteristics is substantiated. There are three groups of performance indicators: cost, profitability, profitability. Two directions of research on social direction are proposed: social security, social security. Performance indicators for social security are expedient to calculate the characteristics of social abuse and social sustainability. Performance indicators at the angle of social protection are expedient to calculate the characteristics of social equilibrium and social strain.

Key words: labor potential, efficiency of social use, social security, social security.

Постановка проблеми. За сучасних умов господарювання особливої актуальності набуває питання оцінки ефективності використання трудового потенціалу в економічному аналізі. Достатня забезпеченість підприємств відповідним трудовим потенціалом, його раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають важливе значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Однією з важливих економічних категорій і при тому найскладнішим соціально-економічним явищем є формування та використання трудового потенціалу. Ефективність використання трудового потенціалу спрямована на досягнення цілей підприємства. Саме тому використання трудового потенціалу у розрізі його складових ресурсів складають основу соціально-трудова відносин на всіх рівнях господарювання.

Найважливішою складовою потенціалу підприємства є трудова потенція. Саме від кількісних та якісних характеристик використання трудового потенціалу залежать результативність та ефективність функціонування підприємства. Саме результати використання трудового потенціалу значною мірою обумовлюють конкурентоспроможність підприємства. Трудова потенція, як свідчить практичний досвід, вивчають через низку таких взаємопов'язаних понять, як "трудова ресурси", "персонал", "кадри" що часто сприймаються як синоніми та багатьма науковцями навіть ототожнюються за своєю змістовою сутністю. Зазначена ситуація спричиняє певні розбіжності думок щодо розуміння сутності трудового потенціалу і відповідно ускладнює процес його оцінювання та аналізу. Відповідно на підприємстві створюються проблеми що пов'язані з управлінням персоналом, оцінюванням ринку праці, формуванням і розвитком кадрової політики підприємства та ін. Саме система економічного аналізу дасть змогу вчасно прореагувати на погіршення ефективності використання трудового потенціалу, отримати вчасну об'єктивну інформацію про недоліки у роботі працівників, визначити втрати робочого часу, моніторити негативну динаміку продуктивності праці, виявити причини та визначити заходи щодо їх усунення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розвиток трудового потенціалу зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як Адамчук В.В., Богиня Д.П., Вовканич С.Й., Генкін Б.М., Грішнова О.А., Джаїн І.О., Долішній М.І., Каленіна Н.В., Кім М.Н., Лишиленко В.І., Лук'янін В.О., Маслов Е.В., Онікієнко В.В., Олексюк О.І., Остролуцький Н.О., Романов О.В., Сорокіна М.Є., Колосова Р.П., Якуба К.І., Райзберг Б.А., Лозовський Л.Ш., Янковська Л.А., Панкратов О.С., Васильченко В.С., Гриненко А.М., Керб Л.П., Федонін О.С., Рєпіна І.М., Лукінов І.І., Пірожков С.І., Чвертко Л.А., Сергєєва Г.П., Тарасенко І.О., Тітова Н.А., Чижова Л.С., Шевчук Л.Т. та ін.

Значна кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців залишає цілий ряд дискусійних питань щодо класифікації підходів щодо визначення та розуміння самого поняття трудового потенціалу, диференціації факторів, що обумовили його формування, аналітичного обґрунтування напрямів дослідження трудового потенціалу та ін.

Формування цілей статті. Мета статті полягає в дослідженні поняття “трудова потенціал” країни, регіону, індивіда, підприємства у розрізі підходів його формування та обґрунтування напрямів його оцінювання в економічному аналізі на рівні підприємства. Мета статті досягається шляхом виконання наступних завдань: класифікація підходів щодо визначення поняття “трудова потенціал”; дослідження теоретичних підходів до визначення поняття трудова потенціал на рівні країни, регіону, індивіда; дослідження теоретичних підходів до розуміння поняття трудова потенціал на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу. Трудова потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці. До складу трудових ресурсів входять тільки люди працездатні по певних формальних ознаках, то поняття “трудова потенціал” охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери) [2].

Трудова потенціал – це ресурсна категорія, він включає в себе джерела, засоби та ресурси, які можуть бути використані для вирішення задач, досягнення цілей та забезпечення можливостей окремої особи, суспільства, держави у трудовій сфері [2].

Важливим у формуванні трудового потенціалу є фактори, що обумовлюють його формування. Фактори формування трудового потенціалу згруповано у дві групи: кількісні і якісні (рис. 1).

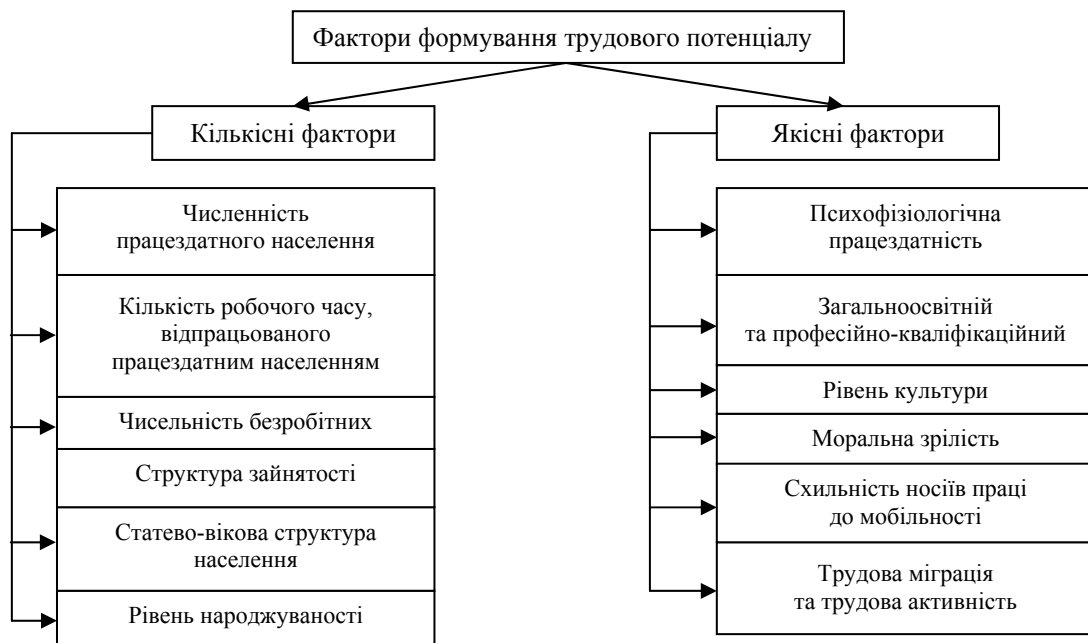


Рис. 1. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу [2]

До групи кількісних факторів належать наступні: численність працездатного населення; чисельність безробітних; структура зайнятості населення; статеві-вікова структура населення; рівень народжуваності; кількість робочого часу відпрацьованого працездатним населенням та ін. До групи якісних факторів належать: загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний; рівень культури; психофізіологічна працездатність; моральна зрілість; схильність носіїв праці до мобільності; трудова міграція та трудова активність.

Вивченням та трактуванням сутності поняття “трудова потенціал” у вітчизняній науці займалася велика кількість вчених, але однозначного визначення немає. Чіткого і єдиного визначення змісту поняття “трудова потенціал” немає. Деякі науковці пояснюють це наявністю різних підходів до визначення цієї категорії, які найбільш повно відображають еволюцію поглядів стосовно його суті [25].

Узагальнення літературних джерел [4, 9, 14, 16, 17, 20, 22, 26, 27] дали змогу виділити ряд підходів щодо визначення поняття трудового потенціалу. Основними з них є наступні: демографічний, соціально-демографічний, діяльнісний, етимологічний, ресурсно-маржинальний, управлінський (політекономічний), демо-економічний, ресурсний (табл. 1). Важливо зауважити, що окремі підходи до формування поняття є дещо звуженими, окремі дублюються, але при тому, у разі потреби доцільно використовувати зазначені підходи паралельно, доповнюючи один одного. Майже всі вчені наголошують на необхідності враховувати, при оцінці процесу виробництва не тільки кількісну сторону забезпечення його трудовими ресурсами, але й їх якісні параметри соціального та економічного характеру. Трудова потенціал людини визначається переліком, кількістю окремих якостей та раціональністю їх поєднання [25].

Таблиця 1

Класифікація підходів щодо визначення поняття “трудова потенція”

Підхід	Сутність підходу	Представник
Демографічний	Визначає потенціал як зведену економіко-демографічну характеристику трудової активності людей, що визначається середнім числом людин-років, яке дане покоління проживає в складі економічно активного населення при заданому рівні смертності	І. Лукінов [14, с. 102]
Соціально-демографічний	Поєднання демографічних підходів з соціальними проявами – відзначаються соціально-демографічним спрямуванням у визначенні ролі демографічних параметрів населення для трудового потенціалу	С. Пірожков, В. Піскунов, О. Хомра [20]
Економічний	Передбачає розгляд трудового потенціалу як складову потенціалу економічного і який є формою прояву людського фактора	Р. Колосова, С. Бектуров, Д. Карпукін, І. Маслова [16]
Демоекономічний	Передбачає поєднання демографічного й економічного підходів та доводить вплив демоекономічних параметрів населення на формування трудового потенціалу	Л. Чвертко [26]
Ресурсний	Передбачає розуміння трудового потенціалу як ресурсів, запасів праці і (трудова потенція – сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку)	В. Костаків, Г. Сергєєва, В. Онікієнко, Л. Чинова [17]
Діяльнісний	Передбачає розгляд інтелектуальної компоненти трудового потенціалу, процесів формування соціального інтелекту та ролі духовної, інтелектуальної еліти в поступі суспільства й її інноваційної діяльності, створення і використання інтелектуальної власності, людського капіталу та його духовно-інформаційної генези	С. Вовканич [4]
Ресурсно-маржинальний підхід	Трудова потенція – це гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство	Л. Шевчук [27]
Етимологічний	Передбачає розгляд трудового потенціалу як можливостей, тобто трудова потенція розглядається як інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у т. ч. підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів	Н. Тітова [22]
Управлінський (політекономічний)	В умовах індустріального суспільства передбачав розгляд зв'язку людини-носія трудового потенціалу з продуктивними силами суспільства. Трудова потенція представлений як сукупний працівник в єдності з продуктивними силами	В. Врублевський, М. Долішній, С. Злупко [9]

Значна кількість підходів до формування поняття трудового потенціалу обумовлює різне розуміння трудового потенціалу. Так у таблиці 2 представлено визначення терміна “трудова потенція” країни, регіону, індивіда. Проведені узагальнення дали змогу визначити основні особливості даного поняття, а саме:

- характеристика усіх здібностей до праці якими володіє індивід, колектив і суспільство;
 - сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
 - інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення;
 - сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей;
 - частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду;
 - сукупність характеристик людини, що виникли в результаті матеріальних і духовних вкладень у неї;
 - вихідна категорія для вивчення людського капіталу, вияв цілісного, інтегрального підходу до людини;
 - можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі;
 - трудова ресурс в якісному вимірі;
 - запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі;
- наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Розгалуженість визначень трудового потенціалу на різних рівнях управління ускладнює процес аналізу та контролю його рівня. Утруднено процес вибору напрямів дослідження трудового потенціалу відповідно до потреб економічного аналізу.

Наступним етапом дослідження статті є оцінка існуючих теоретичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства. Важливо підкреслити, що зазначений підхід до оцінки трудового потенціалу підприємства є більш конкретним і має певні особливості (див. табл. 3).

Визначення терміна “трудовий потенціал” країни, регіону, індивіда

Науковець	Визначення терміна
М.Н. Кім	... найповніша характеристика усіх здібностей до праці, якими володіє індивід, колектив і суспільство в цілому [12, с. 14]
В.В. Онікієнко	... сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку, застосовує працю в народному господарстві з урахуванням їх технологічної та технічної оснащеності [18, с. 34]
Д.П. Богиня, О.А. Грішнова	... інтегральна оцінка кількісних та якісних характеристик економічно активного населення [3, с. 71]
І.О. Джаїн	... сукупні здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах [8, с. 17]
Б.М. Генкін	... часткове поняття в системі категорій “потенціал людини”, “робоча сила”, “людський капітал”, “трудовий потенціал”; це частина потенціалу людини, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду [5, с. 121]
В.О. Лук'янихін	... сукупність характеристик людини, що виникли в результаті матеріальних і духовних вкладень у неї [15, с. 46]
О.А. Грішнова	... вихідна категорія для вивчення людського капіталу, вияв цілісного, інтегрального підходу до людини [7, с. 48]
О.С. Панкратов	... можливість суспільства використовувати живу працю у просторі та часі [19]
Р.П. Колосова	... трудовий ресурс в якісному вимірі [28, с. 24]
В.І. Лишиленко, Н.О. Остролуцький, К.І. Якуба	... запаси праці відповідної кількості і якості, які є в розпорядженні галузі [13, с. 103]
Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський	... наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [21, с. 286]

Узагальнення проведені нами діли змогу виділити певні особливості даного поняття, а саме:

- існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства;
- гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду;
- можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів;
- наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів;
- наявна і можлива в майбутньому кількість та якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації;
- наявна і можлива в майбутньому кількість та якість праці яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем.

Важливо зауважити, що для оцінки трудового потенціалу підприємства доцільно використовувати якісні характеристики

Для оцінки розміру трудового потенціалу використовуються такі показники [10]:

- продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, що розраховується як відношення чистої виручки за мінусом (матеріальних витрат, вартості енергоносіїв) що пов'язані з виробництвом та реалізацією певного обсягу продукції, амортизації до середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу;
- коефіцієнт віддачі основної заробітної плати, що розраховується як відношення чистої виручки до суми фонду заробітної плати та фонду матеріального стимулювання.

Вважаємо за доцільне розширити показники ефективності для оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Зазначені показники розраховані за єдиною методикою як відношення рівня витрат, доходу (виручки), чистого прибутку (збитку) до середньооблікової чисельності працюючих (робітників). Зазначені показники характеризують ефективність використання трудового потенціалу і показують рівень витрат, доходу (виручки) від реалізації, чистого прибутку (збитку) на одного середньооблікового працюючого (робітника). Основні показники ефективності використання трудового потенціалу представлено у таблиці 4. Показники ефективності використання трудового потенціалу представлено трьома групами показників, а саме: показники витратовіддачі, доходовіддачі, прибутковості (збитковості).

Показники прибутковості (збитковості) розраховуються як відношення суми чистого прибутку (збитку) (П(З)) до середньооблікової чисельності працюючих (робітників). Показники доходовіддачі розра-

ховуються як відношення суми доходу (виручки) від реалізації продукції (робіт, послуг) (Д(В)) до середньо-облікової чисельності працюючих (робітників). Показники витратовіддачі розраховуються як відношення повної собівартості (С) до середньооблікової чисельності працюючих (ЧП) (робітників (ЧР)).

Таблиця 3

Визначення терміна “трудоий потенціал” підприємства

Науковець	Трактування терміна
В.В. Адамчук, О.В. Романов, М.Є. Сорокіна	... гранична величина можливої участі працюючих у виробництві з урахуванням їх психологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого досвіду [1, с. 25]
В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб	... наявна і можлива в майбутньому кількість та якість праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки і техніки, яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [23, с. 83]
Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовський	... наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [21, с. 286]
Л.А. Янковська	... можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових [29, с. 203]
О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк	... існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства [24, с. 153]
Н.В. Каленіна	... наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних і економічних факторів [11, с. 113]

Таблиця 4

Показники ефективності використання трудового потенціалу

Група показників		Економічний зміст показників	Методика розрахунку
I	Витратовіддачі	Скільки витрат приходить на одного середньооблікового працюючого (робітника)	$\frac{C}{ЧП(ЧР)}$
II	Доходовіддачі	Скільки доходу (виручки) приходить на одного середньооблікового працюючого (робітника)	$\frac{Д(В)}{ЧП(ЧР)}$
III	Прибутковості (збитковості)	Скільки прибутку (збитку) приходить на одного середньооблікового працюючого (робітника)	$\frac{П(З)}{ЧП(ЧР)}$

Про підвищення ефективності використання трудового потенціалу буде свідчити відповідно зростання рівня прибутку, доходу (виручки) від реалізації продукції, витрат (у випадку зростання обсягів виробництва) на одного середньооблікового працюючого (робітника). Важливо наголосити, що позитивною динамікою, для забезпечення і підтримки ефективності використання трудового потенціалу буде вважатись зменшення рівня витрат, збитку на одного середньооблікового працюючого (робітника).

Таблиця 5

Показники ефективності використання трудового потенціалу за соціальним напрямом

Соціальна безпека		
Характеристика	Економічний зміст показника	Бажана тенденція (позитивна динаміка)
Соціальна напруга	Показує скільки витрат, доходу (виручки) від реалізації, фінансового результату припадає на одну гривню заробітної плати	Зниження
Соціальна стійкість	Показує скільки витрат, доходу (виручки) від реалізації, фінансового результату припадає на одного середньооблікового працюючого	Зростання
Соціальна захищеність		
Соціальна рівновага	Показує скільки активів, власного та запозиченого капіталу припадає на одну гривню заробітної плати	Оптимізація
Соціальне навантаження	Показує скільки активів, власного та запозиченого капіталу припадає на одного середньооблікового працюючого	Зменшення

Важливим напрямом формування показників ефективності використання трудового потенціалу є соціальний. Оскільки саме результати діяльності суб'єктів господарювання формують рівень заробітної

плати і гарантують матеріальне забезпечення працюючих та рівень якості їх життя, нами пропонується досліджувати рівень соціальної безпеки як наслідок взаємозв'язку та взаємозалежності результату діяльності працюючих підприємства (заробітна плата) і результатів діяльності самого підприємства (витрати, доходи та кінцеві фінансові результати для оцінки соціальної безпеки) та активів, власного і запозиченого капіталу для характеристики соціальної захищеності (див. табл. 5).

Основними характеристиками показників ефективності використання трудового потенціалу за соціальним напрямом є наступні:

- результат взаємозв'язку та взаємозалежності наслідків функціонування самого підприємства та його працюючих;
- якісна характеристика, що системно представляє взаємозв'язок результатів діяльності самого підприємства та його працюючих;
- комплексне поняття, що має певні ознаки і характеристики та ґрунтується на показниках не тільки статистичної, а й фінансової звітності;
- запорука підтримки соціальної рівноваги та зменшення соціального навантаження;
- гарантія підвищення соціальної стійкості підприємства та мінімізації соціальної напруги.

Важливо відзначити, що запропонована система показників оцінки ефективності трудового потенціалу має певні переваги, а саме:

1. Характеризує системний та комплексний підхід до аналізу ефективності використання трудового потенціалу, що ґрунтується на інформації фінансової та статистичної звітності.
2. Передбачає застосування системи показників, які сформовані за запропонованими напрямками досліджень, що охоплюють зазначені об'єкти і відповідає потребам економіки.

Використання запропонованої системи показників ефективності, в практичній діяльності суб'єктів господарювання, як учасників фінансового ринку дасть змогу:

1. Здійснити аналітичну оцінку трудового потенціалу за напрямками дослідження.
2. Реалізувати до зазначених показників їх аналітичне забезпечення з конкретизацією відповідно до мети аналізу та етапів аналітичної роботи.
3. Провести узагальнення результатів аналітичних досліджень з подальшим їх використанням для підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Література

1. Адамчук В. В. Экономыка и социология труда : учеб. для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – Москва : ЮНИТИ, 1999. – 325 с.
2. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально трудові відносини : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Дрabanіч, Т. В. Євась та ін. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 328 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – Київ : Знання–Прес, 2002. – 313 с.
4. Вовканич С. Й. Демографічні передумови розвитку соціально-трудоного потенціалу та його інтелектуальні компоненти (всеукраїнський та регіональний аспекти) / С. Й. Вовканич, С. О. Цапок // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Соціальні аспекти регіональної політики : зб. наук. пр. : вип. IX / НАН України. Інститут регіональних досліджень ; редкол.: відп. ред. М. І. Долішній. – Львів, 1999. – С. 65–86.
5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – Москва : НОРМА–ИНФРА–М, 1998. – 384 с.
6. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудоні відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., онов. – Київ, 2011. – 390 с.
7. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – Київ : Знання, 2001. – 254 с.
8. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : монография / И. О. Джаин. – Сумы : ИТД “Университетская книга”, 2002. – 250 с.
9. Долішній М. І. Соціально-трудоный потенціал: Теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко. – Ч. 1. – Київ : Наук. думка, 1994. – 261 с.
10. Загірняк М. В. Економіка підприємства: магістерський курс. Ч. 1 / М. В. Загірняк. – Кременчук : [б. в.], 2015. – 736 с.
11. Каленіна Н. В. Сутність категорії “Трудоный потенціал підприємства” / Н. В. Каленіна // Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111–114.
12. Ким М. Н. Трудоный потенциал: формирование, использование, управление : учеб. пособие / М. Н. Ким. – Харьков : НАУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 314 с.
13. Лишненко В. І. Трудоный потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / В. І. Лишненко, Н. О. Остролуцький, К. І. Якуба ; за ред. О. А. Богущького. – Київ : ТОВ “Комплекс Віта”, 1996. – 174 с.
14. Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала / И. И. Лукинов // Соц. труд. – 1981. – № 8. – С. 101–110.

15. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В. О. Лук'янихін. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2004. – 346 с.
16. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шереметова. – Москва : ИНФРА-М, 1999. – 312 с.
17. Онікієнко В. Трудовий потенціал за кордоном: прогресивний досвід та його використання в Україні / В. Онікієнко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 25–29.
18. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – Київ : НЦЗРП, 1996. – Вип. 3. – С. 31–34.
19. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А. С. Панкратов. – Москва : МГУ, 1988. – 145 с.
20. Пирожков С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – Киев : Наук. думка, 1992. – 175 с.
21. Райзберг Б. А. Учебный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский. – Москва : Рольф : Абрис-пресс, 1999. – 416 с.
22. Тітова Н. А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра ек. наук : 08.09.02 / Н. А. Тітова. – Львів, 1996. – 48 с.
23. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова [та ін.]. – Київ : КНЕУ, 2005. – 403 с.
24. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2004. – 327 с.
25. Харун О. А. Сутність характеристики трудового потенціалу підприємства / О. А. Харун // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 5. – Т. 1. – С. 53–57.
26. Чвертко Л. А. Трудовий потенціал Східного Поділля та Центрального Придніпров'я: демографічний та працересурсний вимір : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / Л. А. Чвертко. – Київ, 2005. – 20 с.
27. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2003. – 489 с.
28. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – Москва : МГУ, 1996. – 623 с.
29. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 9. – С. 200–203.

References

1. Adamchuk V. V. Ekonomika y sotsiologiya truda: ucheb. dlia vuzov / V. V. Adamchuk, O. V. Romashov, M. E. Sorokyna. – M. : YuNYTY, 1999. – 325 s.
2. Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny : navch. posib. / M. H. Akulov, A. V. Drabanich, T. V. Ye-vas ta in. – K. : Tsentr uchbovoi literatury, 2012. – 328 s.
3. Bohynia D. P. Osnovy ekonomiky pratsi / D. P. Bohynia, O. A. Hrishnova. – K. : Znannia-Pres, 2002. – 313 s.
4. Vovkanych S. I. Demografichni peredumovy rozvytku sotsialno-trudovoho potentsialu ta yoho intelektualni komponenty (vseukrainskyi ta rehionalnyi aspekty) / S. I. Vovkanych, S. O. Tsapok // Sotsialno-ekonomichni doslidzhennia v perekhidnyi period. Sotsialni aspekty rehionalnoi polityky : zb. nauk. pr. : vypusk IX / NAN Ukrainy. Instytut rehionalnykh doslidzhen ; redkol. : vidpovidalnyi redaktor M. I. Dolishnii. – Lviv, 1999. – S. 65–86.
5. Henkyn B. M. Ekonomika y sotsyologiya truda : ucheb. dlia vuzov / B. M. Henkyn. – M. : NORMA–YNFRA–M. – 1998. – 384 s.
6. Hrishnova O. A. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny : Pidruchnyk / O. A. Hrishnova. – 5-te vyd., onovlene. Zatverdzheno MON / O. A. Hrishnova. – K., 2011. – 390 s.
7. Hrishnova O. A. Liudskyi kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoyi pidhotovky / O. A. Hrishnova. – K. : T-vo “Znannia”, 2001. – 254 s.
8. Dzhayn Y. O. Otsenka trudovoho potentsyala : monohrafiya / Y. O. Dzhayn. – Sumy : YTD “Unyversytetskaia knyha”, 2002. – 250 s.
9. Dolishnii M. I. Sotsialno-trudovi potentsial: Teoriia i praktyka / M. I. Dolishnii, S. M. Zlupko. – Ch. 1. – K. : Nauk. dumka, 1994. – 261 s.
10. Zahirmiak M. V. Ekonomika pidpriemstva: mahisterskyi kurs. Ch. 1 – Kremenichuk : [b. v.], 2015. – 736 s.
11. Kalienina N. V. Sutnist katehori “Trudovi potentsial pidpriemstva” / N. V. Kalienina // Derzhava ta rehiony. Ser.: ekonomika ta pidpriemnytstvo. – 2008. – № 3. – S. 111–114.
12. Kym M. N. Trudovi potentsyal: formirovanye, yspolzovanye, upravlenye : ucheb. posoby / M. N. Kym. – X. : NAU ym. V.N. Karazyna, 2003. – 314 s.

13. Lyshylenko V. I. Trudovyi potentsial i otsinka yoho vidtvorennia v aharnii sferi / V. I. Lyshylenko, N. O. Ostrolutskyi, K. I. Yakuba ; [za red. Bohutskoho O. A.]. – K. : TOV “Kompleks Vita”, 1996. – 174 s.
14. Lukynov Y. Y. Nekotorye problemy vosproyzoystva y uspolzovanyia trudovoho potentsyala / Y. Y. Lukynov // Sots. trud. – 1981. – № 8. – S. 101–110.
15. Lukianychin V. O. Menedzhment personalu : navch. posib. / V. O. Lukianychin. – Sumy : VTD “Universytetska knyha”, 2004. – 346 s.
16. Maslov E. V. Upravlenye personalom predpriyatiya : ucheb. posob. / E. V. Maslov ; [pod red. P. V. Sheremetova]. – M. : YNFRA–M, 1999. – 312 s.
17. Onikiienko V. Trudovyi potentsial za kordonom: prohresyvnyi dosvid ta yoho vykorystannia v Ukraini / V. Onikiienko // Aktualni problemy ekonomiky. – 2010. – № 2. – S. 25–29.
18. Onikiienko V.V. Samozainiatist naselennia: protses formuvannia ta deiaki problemy / V.V. Onikiienko // Zainiatist ta rynek pratsi. – K. : NTsZRP, 1996. – Vyp. 3. – S. 31–34.
19. Pankratov A. S. Trudovoi potentsyal v systeme upravleniia proyzvodstvom / A. S. Pankratov. – M. : MHU, 1988. – 145 s.
20. Pyrozhekov S. Y. Trudovoi potentsyal v demograficheskoy yzmerenyy / S. Y. Pyrozhekov. – K. : Nauk. dumka, 1992. – 175 s.
21. Raizberh B.A. Uchebnyi ekonomicheskii slovar / B.A. Raizberh, L. Sh. Lozovskiy. – M. : Rolf : Abrys-press, 1999. – 416 s.
22. Titova N. A. Trudovyi potentsial i yoho realizatsiia v umovakh formuvannia rehionalnykh rynkiv pratsi (pytannia teorii ta praktyky) : avtoref. dys. ... d-ra ek. nauk : 08.09.02 / N. A. Titova. – Lviv, 1996. – 48 s.
23. Upravlinnia trudovym potentsialom / [B. C. Vasylchenko, A. M. Hrynenko, O. A. Hryshnova, L. P. Kerb]. – K. : KNEU, 2005. – 403 s.
24. Fedonin O. S. Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka / O. S. Fedonin, I. M. Riepina, O. I. Oleksiuk. – K. : KNEU, 2004. – 327 s.
25. Kharun O. A. Sutnist kharakterystyky trudovoho potentsialu pidpriemstva / O. A. Kharun // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2014. – № 5. – T. 1. – S. 53–57.
26. Chvertko L. A. Trudovyi potentsial Shchidnoho Podillia ta Tsentralnoho Prydniprovia: demografichni ta pratseresursnyi vymir : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ek. nauk : 08.09.01 / L. A. Chvertko. – Kyiv, 2005. – 20 s.
27. Shevchuk L. T. Medyko-sotsialni aspekty vykorystannia trudovoho potentsialu: rehionalnyi analiz ta prohnoz / L. T. Shevchuk. – Lviv, 2003. – 489 s.
28. Ekonomika truda y sotsialno-trudovye otnosheniya / pod red. H. H. Melykiana, R. P. Kolosovoi. – M. : MHU, 1996. – 623 s.
29. Yankovska L. A. Optymizatsiia trudovoho potentsialu v systemi menedzhmentu personalu promyslovoho pidpriemstva / L. A. Yankovska // Aktualni problemy ekonomiky. – 2006. – № 9. – S. 200–203.

Надіслана/Written: 21.03.2017 р.
Надійшла/Received: 23.03.2017 р.
Рецензент: д.е.н., проф. О. І. Гончар