

ОБҐРУНТУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© Галаз Л. В., 2013

Основною конструктивною перевагою будь-якого підприємства, що прагне посилити свої позиції на ринку, є його трудовий потенціал. Існує багато методів розвитку трудового потенціалу, але доцільним вважається використання лише тих із них, які приводять до заощадження часу на формування персоналу, скорочення витрат на професійне навчання, впровадження ефективної системи розвитку персоналу. Вибір методів має бути обґрунтованим та базуватися на певних показниках, які відображають якісні та кількісні сторони трудового потенціалу.

Сьогодні немає загальноприйнятого підходу до визначення трудового потенціалу підприємства. Науковий підхід до управління трудовим потенціалом підприємства означає використання результатів наукових досліджень і аналіз досвіду у цій галузі. Управління формуванням і використанням трудового потенціалу повинно бути науково і законодавчо обґрунтованим, а застосовувані підходи мають мати конкретне і адресне призначення.

Ключові слова: трудовий потенціал, інтегральний показник трудового потенціалу, оцінювання трудового потенціалу.

ARGUMENTATION OF AN INTEGRAL EVALUATION INDEX OF LABOR POTENTIAL OF AN ENTERPRISE

ã Galaz L. V., 2013

Major design advantage of any company that seeks to strengthen its position in the market is its employment potential. There are many methods of labour potential, but it appears convenient to use only those of them, resulting in time savings for the formation of personnel, in reducing the cost of training, in introduction of an effective system of personnel development. The choice of methods should be substantiated and based on certain indices reflecting the qualitative and quantitative aspects of labour potential.

Today there is no universally accepted approach to determination of the employment potential of the company. Scientific approach to the management of the employment potential of the enterprise means using the results of researches and experience analysis in this field. The administration of formation and use of labour potential should be scientifically and legally justified and applied approaches should be of specific and address assignments.

Key words: employment potential, the integral index of labour potential, estimated employment potential.

Постановка проблеми

Для практики управління надзвичайно важливою складовою є обґрунтування системи показників, за допомогою якої можна кількісно охарактеризувати той чи інший бік потенціалу, щоб з'ясувати, якими є інтервали його зміни завдяки прийнятим управлінським рішенням, наскільки фактична величина його використання відрізняється від бажаної величини. Отже, важливим

завданням формування інтегрального показника оцінки трудового потенціалу є розроблення комплексу показників, які зможуть якнайповніше охопити усі його складові.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Результати досліджень теоретичних та практичних аспектів оцінювання трудового потенціалу підприємства знайшли своє відображення у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, таких як: К. Андреев, О.Апостолов, Л. Бляхман, В. Бичін, Б. Генкін, О. Захарова, Р. Колосова, Ю. Одегов, А. Островська, Е. Полякова, В. Пономаренко та ін. [1–8]. Зокрема, Р. Колосова вважає, що трудовий потенціал вимірюється витратами живої праці [2]; О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман і Г.Х. Гендлер розглядають цю категорію як сукупність здібностей і нахилів людини, здобутих знань, навичок, умінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність [3]; Ю.Г. Одегов, В.Б. Бичін і К.Л. Андреев під трудовим потенціалом розуміють інтегральну характеристику сукупної здатності до праці [4]. Цікавим є підхід до визначення цієї категорії Б.М. Генкіним, який у своїх працях виділяє вісім компонент трудового потенціалу: здоров'я, моральність і уміння працювати в колективі, активність, творчий потенціал, організованість, освіту, професіоналізм, ресурси робочого часу [5]. Однак єдиної думки щодо оцінювання трудового потенціалу у вчених немає, тому цей напрям вимагає подальших досліджень.

Постановка цілей

Метою розробки інтегрального показника оцінювання трудового потенціалу є необхідність визначення його реального рівня для прийняття управлінських рішень, спрямованих на раціоналізацію трудової складової у діяльності підприємства.

Виклад основного матеріалу

Зasadничі принципи формування трудового потенціалу, на нашу думку, мають базуватися на науково обґрунтованій діяльності для досягнення максимального економічного і соціального ефекту; системності, що передбачає врахування взаємозалежності і взаємозв'язку окремих складових трудового потенціалу; комплексності, що вимагає охоплення усіх компонент трудового потенціалу.

Під час вибору системи підрахунку інтегрального показника трудового потенціалу підприємства необхідно брати до уваги такі принципи:

- комплексність, тобто повинні враховуватись різні компоненти трудового потенціалу, адже якщо знехтувати хоча б одним, завдання не буде якісно виконаним;
- динамічність, тобто потрібно проводити ретроспективний аналіз минулих і теперішніх теоретичних і практичних досліджень, зробити перспективний аналіз (прогноз);
- вимірність, тобто повинна враховуватись можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

З огляду на це, спробуємо обґрунтувати метод оцінювання трудового потенціалу організації за допомогою інтегрального показника, враховуючи його кількісні і якісні характеристики.

Традиційно використовують чотири типи одиниць виміру величини трудового потенціалу підприємства – часові, натуральні, вартісні та умовні.

Часові одиниці виміру ґрунтуються на використанні часових проміжків для характеристики рівня трудового потенціалу працівника чи підприємства. Часова оцінка трудового потенціалу працівника може свідчити, про те, скільки часу йому потрібно на виконання звичайних професійних обов'язків та виконання екстраординарних завдань у межах підприємства, враховуючи наявні умови.

Натуральні одиниці виміру (кількість виробів, обсяг виконаних робіт, чисельність обслужених клієнтів тощо) визначають трудовий потенціал на основі кількості генерованих і передбачуваних матеріальних економічних благ. Як приклад, можна навести кількість виробів, які може виготовити працівник на своєму робочому місці (враховуючи його можливий професійний розвиток).

Вартісний вимір трудового потенціалу дає змогу інтегрувати на цій основі усі фінансові витрати та результати від діяльності підприємства (організації), але разом з цим передбачає врахування низки 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 по своїй суті відображають суб'єктивні судження щодо природи та чинників, що визначають величину трудового потенціалу. До них належать різноманітні синтетичні коефіцієнти, рейтинги, бальні оцінки тощо.

Розглядаючи потенціал як здатність трудових ресурсів показувати визначені результати і забезпечувати функціонування системи, варто враховувати і виражати в показниках усі чинники, що визначають таку здатність. Зважаючи на це, думаємо, що складові трудового потенціалу охоплюють списково-структурну, організаційно-управлінську, професійно-кваліфікаційну, психофізіологічну, творчу, мотиваційну, інноваційну, моральну і адаптивну групи характеристик.

При цьому також потрібно врахувати, що кожна з груп характеристик може містити як кількісні, так і якісні показники. Очевидний той факт, що кількісні показники формуються на основі об'єктивних даних, тоді як якісні показники неминуче нестимуть відбиток суб'єктивізму. Останнє не означає, що від них потрібно відмовлятися, оскільки саме ті елементи трудового потенціалу, які характеризуються якісними показниками (кваліфікаційної, інтелектуальної, творчої, інноваційної та інших вищенаведених груп показників), найбільшою мірою затребувані сьогодні. Більше того, поки не буде вирішена проблема виміру вказаних показників потенціалу персоналу, неможливо говорити про інтенсивне використання особистого трудового потенціалу.

Якісні характеристики трудового потенціалу оцінюються, як правило, у балах або коефіцієнтах за допомогою кадрового аудиту, методів експертної оцінки тощо. Традиційно для дослідження і оцінки ситуації залучають групу експертів, які на основі своїх знань, умінь, переконань і досвіду, виробляють рекомендації щодо вирішення проблем. Особливість використання експертних методів полягає у тому, що, маючи у своєму розпорядженні цілу сукупність інколи різнопланових суб'єктивних висновків експертів, отримати результат, незалежний від думки окремого експерта, є шляхом до об'єктивного вирішення проблеми.

Інтегральний показник трудового потенціалу – це не просто сума компонент, але й зв'язки, взаємодії, що виникають між ними у процесі залучення особистості до трудового процесу, тому потрібно враховувати і їх взаємопроникнення. Трудовий потенціал підприємства (організації) – це сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі у межах конкретної організаційної структури, враховуючи матеріально-технічні, технологічні та інші параметри.

З іншого боку, і підходи до оцінки трудового потенціалу з позицій цілей діяльності та розвитку підприємства мають свої особливості. Кількісні характеристики переважно використовуються для оцінки ступеня досягнення цілей підприємством, який значною мірою залежить від наявних людських ресурсів. Застосування інтегрального показника зумовлюється певними завданнями розвитку підприємства. Зрозуміло, що мета застосування інтегрального показника визначатиме відповідну схему розрахунку.

Оцінка трудового потенціалу – це цілеспрямований процес реалізації системи процедур, які виявляють трудовий потенціал і обсяг його реалізації, з метою визначення його цінності для підприємства і забезпечення зворотного зв'язку з ним. Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю врахування багатьох чинників, які мають різнобічний характер прояву. Тому об'єктивно вимірювати трудовий потенціал підприємства можна, лише використовуючи систему показників, до якої були б включені не тільки кількісні та якісні показники, але й умови їхньої реалізації.

Проблема оцінки як трудового потенціалу окремих працівників, їх груп, так і підприємств загалом, є прикладом неформалізованих або слабо формалізованих, слабо структурованих завдань, для яких немає алгоритмів розв'язку. Це відбувається внаслідок неповноти, неточності, "розпливчастості" ситуацій і знань.

Спершу вважалося, що величина трудового потенціалу підприємства визначається мірою професійної і кваліфікаційної здатності колективу його працівників щодо втілення завдань підприємства і виконуваних ними робіт. Такий підхід покладено в основу формування інтегрального показника, який відображав виробничу потужність підприємства. Сутність його розрахунку полягала в усередненні і подальшому сумуванні потенціалів усіх працівників з врахуванням конвергенції їх зусиль.

Трудовий потенціал працівника – це індивідуальні, інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні та інші можливості особистості, які використовуються чи можуть бути використані для трудової діяльності. Груповий трудовий потенціал, крім трудового потенціалу окремих працівників, включає додаткові можливості їх колективної діяльності на основі сумісності психофізіологічних і кваліфікаційно-професійних особливостей колективу.

Переходячи від трудового потенціалу працівника до характеристики трудового потенціалу підприємства, необхідно враховувати, що останній не є простою арифметичною сумою потенціалів працівників. За умови продуктивної спільної роботи трудовий потенціал підприємства може значно перевищувати її. Тут спрацьовує синергетичний ефект, величина і напрям якого пов'язані з можливостями організування колективної спільної роботи з визначеним ступенем інтеграції, рівнем відповідальності кожного працівника та організаційною культурою підприємства.

Комплексний показник ефективності розраховується сумуванням окремих показників, що ґрунтуються на тій чи іншій системі критеріїв. Окремі показники визначаються за результатами виконання планових (проектних) економічних і соціальних показників множенням процентів їх виконання на вагові коефіцієнти, що характеризують важливість того чи іншого показника у загальній сукупності критеріїв ефективності.

Типовий алгоритм розрахунку величини трудового потенціалу підприємства полягає у такому:

1. Розподіл працівників підприємства на однорідні групи за професійними, кваліфікаційними, статевіковими та іншими категоріями. Сегментація персоналу підприємства повинна проводитись, враховуючи мету аналізу та схожість реакції представників груп на типові управлінські рішення.

2. Формування системи чинників, що визначають інтенсивність праці та її результативність у перезрізі окремих трудових сегментів підприємства. Основною метою є визначення істотних чинників впливу на величину трудового потенціалу виділених сегментів підприємства.

3. Комплексний опис та оцінка результатів діяльності підприємства у перезрізі отриманих сегментів з проведенням факторного аналізу їх розміру.

4. Оцінювання трудового потенціалу вибраних сегментних груп працівників підприємства.

5. Аналіз розміру та фактичних залежностей трудового потенціалу груп працівників, а також розроблення по кожному з виявлених істотних чинників системи заходів щодо управління ними.

Доволі поширеною можна вважати коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства, яка по своїй суті є гібридом порівняльних підходів до оцінювання трудового потенціалу. Усі коефіцієнти цієї методики інтегруються у такі групи показників:

- кількості, якості та оперативності виконаних робіт;
- результатів колективної роботи;
- професійної компетентності;
- творчої активності;
- трудової дисципліни тощо.

В умовах сьогодення незаперечним є пріоритет чинників економічного росту, але в системі управління персоналом перехід до нової парадигми означає орієнтацію на формування і розвиток трудового потенціалу підприємства. Адже через усе більшу обмеженість джерел готової кваліфікованої робочої сили і її зростаючої вартості на перший план кадрової політики вийшло завдання розвитку та максимального використання вже існуючого в організації трудового потенціалу. Під раціональним використанням трудового потенціалу розуміють зростання кінцевих фінансових результатів за оптимального за даних умов рівня чисельності працівників і якісного їх

складу. Для практики управління вагомішою є система показників, за допомогою якої можна кількісно охарактеризувати ту чи іншу складову трудового потенціалу організації, щоб з'ясувати, наскільки колектив здатний до досягнення стратегічних і тактичних завдань, наскільки повно проявляється потенціал, які заходи необхідно розробити для підвищення рівня його використання тощо.

Трудовий потенціал, з одного боку, необхідно розглядати як складну відкриту систему, на стан та розвиток якої впливає безліч чинників. З іншого, – у системі “трудовий потенціал” зв’язок між компонентами настільки щільний, що зміна одних викликає зміну інших. Кожна з компонент трудового потенціалу утворює окрему систему із своїм входом та виходом. В результаті визначення компонент трудового потенціалу утворюються передумови для його структурного представлення. Головне завдання управління трудовим потенціалом полягає у тому, щоб якнайповніше врахувати особливості його розвитку відповідно до вимог критеріїв ефективності суспільного розвитку. Тому перш ніж виявляти вплив певних чинників на трудовий потенціал, необхідно визначити склад його складових компонент.

Отже, базовою ціллю управління трудовим потенціалом є досягнення такого рівня використання фізичних, трудових, творчих, професійних і новаторських можливостей трудового колективу, щоб їх нереалізована ястка була мінімальною. Якщо розвиток будь-якої однієї властивості трудового потенціалу не супроводжується відповідним розвитком іншої, то такий процес не є оптимальний. Тобто оптимальність полягає у динамічному кількісно-якісному узгодженні усіх елементів трудового потенціалу з потребами виконуваної роботи.

Інтегральний показник показує величину трудового потенціалу підприємства з врахуванням вищевказаних груп чинників.

Очевидно, що вплив цих груп взаємопов’язаний. Це зумовило вибір саме мультиплікативної моделі розрахунку інтегрального показника трудового потенціалу:

$$Q = q_1^{a_1} \times q_2^{a_2} \times q_3^{a_3} \times q_4^{a_4} \times q_5^{a_5} \times q_6^{a_6} \times q_7^{a_7} \times q_8^{a_8} \times q_9^{a_9} \times q_{10}^{a_{10}} \quad (1)$$

$$a_1 + a_2 + a_3 + a_4 + a_5 + a_6 + a_7 + a_8 + a_9 + a_{10} = 1$$

$$q_1, q_2, q_3, q_4, q_5, q_6, q_7, q_8, q_9, q_{10} > 0,$$

де q_1 – усереднений показник по списково-структурній групі; q_2 – усереднений показник по організаційно-управлінській групі; q_3 – усереднений показник по психофізіологічній групі; q_4 – усереднений показник по соціально-психологічній групі; q_5 – усереднений показник по інтелектуальній групі; q_6 – усереднений показник по професійно-кваліфікаційній групі; q_7 – усереднений показник по адаптивній групі; q_8 – усереднений показник по мотиваційній групі; q_9 – усереднений показник по інноваційній групі; q_{10} – усереднений показник по економічній групі; a_1 – ваговий коефіцієнт по списково-структурній групі; a_2 – ваговий коефіцієнт по організаційно-управлінській групі; a_3 – ваговий коефіцієнт по психофізіологічній групі; a_4 – ваговий коефіцієнт по соціально-психологічній групі; a_5 – ваговий коефіцієнт по інтелектуальній групі; a_6 – ваговий коефіцієнт по професійно-кваліфікаційній групі; a_7 – ваговий коефіцієнт по адаптивній групі; a_8 – ваговий коефіцієнт по мотиваційній групі; a_9 – ваговий коефіцієнт по інноваційній групі; a_{10} – ваговий коефіцієнт по економічній групі.

Усереднений показник по кожній з характеристичних груп трудового потенціалу має бути попередньо приведений до безрозмірної величини. Бажана величина кожного показника q має кореспондуватися з 1. Спосіб розрахунку узагальненого показника у кожній групі природно може відрізнятися від інших та бути унікальним. Усі групи показників представлені великою кількістю аналітичних показників другого рівня. Наприклад, система показників професійно-кваліфікаційної

групи трудового колективу включає такі основні показники: коефіцієнт посадового досвіду, рівень професійно-кваліфікаційного складу працівників підприємства, питому вагу інженерно-технічних та наукових працівників, коефіцієнт кваліфікації тощо.

Оскільки показники в групі найчастіше є взаємодоповнюваними, доцільно використовувати адитивну модель розрахунку згідно з такою формулою:

$$q_i = b_1^{(i)} x_1^{(i)} + b_2^{(i)} x_2^{(i)} + b_3^{(i)} x_3^{(i)} + \mathbf{K} + b_{n_i}^{(i)} x_{n_i}^{(i)}, \quad i = 1, 2, 3, \mathbf{K}, 10, \quad (2)$$

$$b_1^{(i)} + b_2^{(i)} + b_3^{(i)} + \mathbf{K} + b_{n_i}^{(i)} = 1,$$

$$b_1^{(i)}, b_2^{(i)}, b_3^{(i)}, \mathbf{K}, b_{n_i}^{(i)} > 0,$$

де $x_1^{(i)}, x_2^{(i)}, x_3^{(i)}, \mathbf{K}, x_{n_i}^{(i)}$ – параметри i -ї групи показників трудового потенціалу; $b_1^{(i)}, b_2^{(i)}, b_3^{(i)}, \mathbf{K}, b_{n_i}^{(i)}$ – коефіцієнти значущості параметрів i -ї групи показників трудового потенціалу.

В окремих випадках можна використовувати і мультиплікативну модель:

$$q_i = (x_1^{(i)})^{b_1^{(i)}} \times (x_2^{(i)})^{b_2^{(i)}} \times (x_3^{(i)})^{b_3^{(i)}} \times \mathbf{K} \times (x_{n_i}^{(i)})^{b_{n_i}^{(i)}}, \quad i = 1, 2, 3, \mathbf{K}, 10 \quad (3)$$

Необхідно зазначити, що отримання і використання інформації по багатьох складових коефіцієнтів для розрахунку і аналізу трудового потенціалу підприємства, необхідних для практичної роботи, є доволі трудомістким завданням, оскільки належної статистики на підприємствах не ведеться. І це є головною негативною обставиною. Фактично на кожному підприємстві є відділ по роботі з персоналом, який повинен проводити регулярну роботу з розрахунку величини трудового потенціалу, що є його якісною характеристикою, виявляти недоліки його розвитку і визначати шляхи вдосконалення.

Система використовуваних показників трудового потенціалу у кожній групі може бути доповнена або дещо змінена залежно від об'єкта дослідження, але принципова схема розрахункової формули залишається незмінною. Щодо чинників, які визначають стан, розвиток та відтворення трудового потенціалу, то вони мають різний рівень впливу залежно від внутрішньої структури трудового потенціалу та особливостей його застосування.

Сьогодні багато вітчизняних виробників не мають можливості купувати нове високопродуктивне устаткування. Від ефективного використання знань і умінь працівників залежить збільшення обсягів виробництва, якості продукції, що випускається, і виконуваних робіт, фінансове становище підприємства. Максимально повне використання трудового потенціалу працівників будь-якого підприємства – ключовий чинник для його успішної діяльності в умовах ринкових відносин. Основою для мотивації трудової діяльності є соціальні гарантії, надання пільг; винагорода, пов'язана із займаною посадою та іншими формальними критеріями.

Орієнтуючись на наявний потенціал співробітників, підприємство прагне максимально використовувати їх на тих видах робіт, які не вимагають активного впровадження інновацій. Про значні резерви приросту використання трудового потенціалу за рахунок якісної організації праці і створення умов для роботи на “повну силу” свідчать результати наукових досліджень економістів, соціологів, фізіологів праці та інших фахівців. У цьому сенсі набирає ваги підхід виміру з урахуванням умов реалізації трудового потенціалу, адже на практиці його недовикористання (невідповідність між потенційними можливостями і їх реалізацією) виявляється у невідповідності між потребами виробництва і професійною структурою кадрів, між наявним і фактично необхідним рівнем кваліфікації працівників; у нераціональному розподілі трудових функцій; у роботі не за спеціальністю; у незадоволеності роботою, її організацією й умовами; у недостатньо розвинутому почутті відповідальності працівника.

Висновки

Для формування трудового потенціалу сучасного підприємства розроблені методичні рекомендації, що ґрунтуються на використанні інтегральних експертних оцінок у підсистемах управління розвитком трудового потенціалу підприємства. Запропонований підхід бачення трудового потенціалу з точки зору його системності дає змогу комплексно підійти до проблем його

відтворення і розвитку, що включає не лише розвиток здібностей колективу працівників до праці, але і умови взаємодії його складових, систем стимулювання трудової діяльності, інвестицій у розвиток робочої сили. Запропонована модель визначення трудового потенціалу дасть змогу ефективно управляти персоналом на усіх рівнях промислового підприємства і уможливить робити це оперативно, причому з достатньою мірою точності.

Варто зауважити, що оптимізація трудового потенціалу полягає у наскрізному розвитку усіх його складових. Отже, можна констатувати, що оптимізація трудового потенціалу за критерієм ефективності результатів повинна здійснюватися у таких напрямках:

- за допомогою підвищення рівня трудового потенціалу конкретних працівників і на цій основі збільшення синергетичного ефекту;
- за рахунок удосконалення усіх стадій відтворення трудового потенціалу підприємства, тому що цього вимагає нова соціально-економічна ситуація, що склалася в Україні.

Перспективи подальших досліджень

Розроблена система оцінювання трудового потенціалу необхідна для прийняття рішень, спрямованих на раціоналізацію трудової складової у діяльності підприємства. Запропонований метод оцінки трудового потенціалу може використовуватися для вироблення раціональних стратегічних рішень, оптимізації планування кадрової роботи, а також сприяти інноваційному розвитку підприємства.

Якщо розрахунки проводяться уперше, то отриманий результат порівнюється з результатом одного з найуспішніших підприємств, аналогічного за видом діяльності і величиною. Проте, оскільки подібних розрахунків поки що на практиці не ведеться, то у подальшому можна запропонувати під час регулярних розрахунків проводити порівняння з величиною потенціалу, максимального у певному періоді часу. Крім того, для розвитку кадрів потрібно в робочому порядку визначати планом підприємства темп зростання трудового потенціалу. Наприклад, встановити 2–5 %-не щорічно зростання.

1. Захарова О.В., Островська А.О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // Наукові праці. Донецького державного технічного університету. Серія економічна. – Вип. 101-1. – Донецьк: ДонТУ, 2005. 2. Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности. – М.: Изд-во МГУ, 1987. – 164 с. 3. Управление трудовыми ресурсами: справ. пособ. / О.П. Апостолов, Л.С. Бляхман, Г.Х. Гендлер. – М.: Экономика, 1987. 4. Одегов Ю.Г., Бычин В.Б., Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. – Саратов: Изд-во Саратовск. ун-та, 1991. – 172 с. 5. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 384 с. 6. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом: оценка эффективности. – М.: Издательство “Экзамен”, 2002. – 256 с. 7. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством. – Х.: Основа, 1999. – 620 с. 8. Полякова Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал // Наукові праці Донецького державного технічного університету. Серія: економічна. – Вип. 333-1. – Донецьк: ДонТУ, 2008. 9. Сто термінів і понять соціально-трудої сфери: енциклопедичний словник / за заг. ред. С. В. Мельника. – Луганськ: ТОВ “Віртуальна реальність”, 2005. – 220 с.