УДК 330

Г. І. РЗАЄВ, П. П. АНТОНЮК, В. В. КУШНІР
Хмельницький національний університет

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 напрямами. Виділено напрям оцінки трудового потенціалу країни, регіону, індивіда. Окреслено основні ознаки напряму. Підкреслено доцільність оцінки трудового потенціалу підприємства. Визначено його переваги та характеристики. Розглянуто фактори, що визначають формування трудового потенціалу. Здійснено класифікацію підходів щодо визначення поняття "трудовий потенціал". Визначено напрями оцінювання трудового потенціалу відповідно до потреб економічного аналізу. Запропоновано досліджувати якісні показники оцінки трудового потенціалу.

Ключові слова: трудовий потенціал, ефективність використання, соціальний напрям, соціальна безпека, соціальна захищеність.

H. I. RZAEV, P. P. ANTONIUK, V. V. KUSHNIR
Khmelnitskyi 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-трудових відносин на всіх рівнях господарювання.

Найважливішою складовою потенціалу підприємства є трудовий потенціал. 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. Трудовий потенціал, як свідчить практичний досвід, вивчають через низку таких взаємопов'язаних понять, як "трудові 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 підприємствах 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., Джаін І.О., Долішній М.І., Калєніна Н.В., Кім М.Н., Лишиленко В.І., Лук'яхін 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 "трудовий 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 "трудовий потенціал"; дослідження теоретичних підходів до визначення поняття трудовий потенціал на рівні країни, регіону, індивіда; дослідження теоретичних підходів до розуміння поняття трудовий потенціал на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу. Трудовий 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 "трудовий потенціал" охоплює і тих, хто ще тільки готується до ефективної трудової діяльності (діти), і тих, хто вже вийшов з сфери зайнятості (пенсіонери) [2].

Трудовий 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).

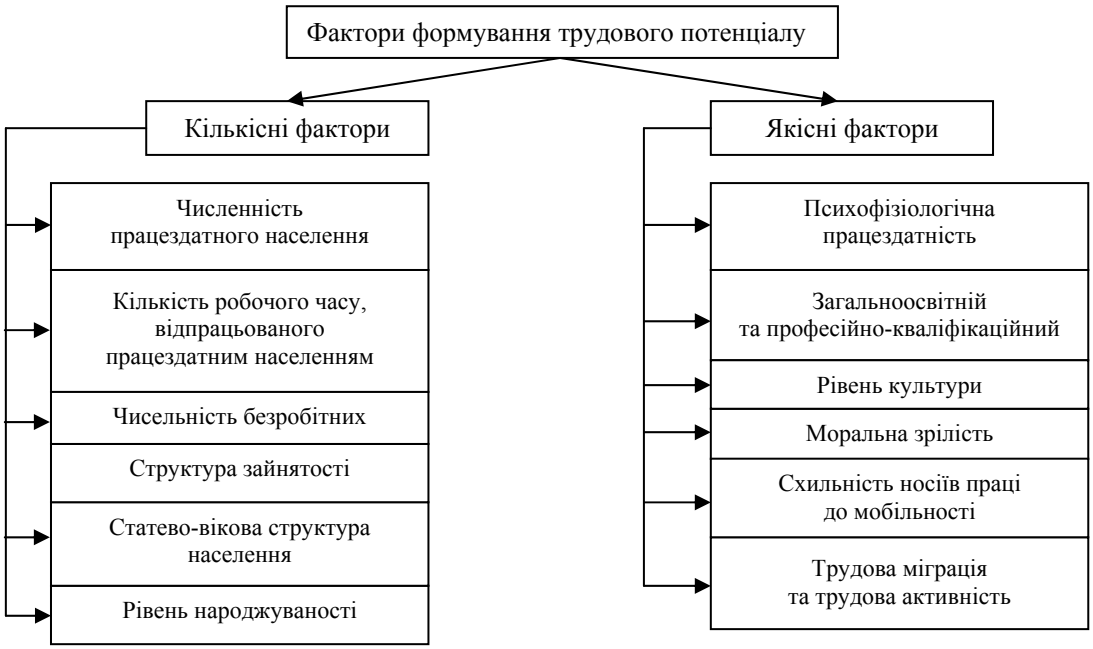

Рис. 1. Фактори, що визначають формування трудового потенціалу [2]

До групи кількісних факторів належи тать наступні: численність працездатного населення; чисельність безробітних; структура зайнятості населення; статево-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 "трудовий потенціал" у вітчизняній науці займалася велика кількість вчених, але однозначного визначення немає. Чіткого і єдиного визначення змісту поняття "трудовий 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 трудовий потенціал. Основними з них є наступні: демографічний, соціально-демографічний, діяльнісний, етимологічний, ресурсно-маржинальний, управлінський (політекономічний), демоекономічний, 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. Трудовий потенціал людини визначається переліком, кількістю окремих якостей та раціональністю їх поєднання [25].

Таблиця 1

Класифікація підходів щодо визначення поняття "трудовий потенціал"

Підхід	Сутність підходу	Представник
Демографічний	Визначає потенціал як зведену економіко-демографічну характеристику трудової активності людей,що визначається середнім числом людино-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. Карпухін 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 (трудовий потенціал – сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку)	В. Костаков, Г. Сергеєва, В. Онікієнко, Л. Чижова [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	Трудовий потенціал – це гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторовочасових координат, якими володіє людина, група людей, суспільство	Л. Шевчук [27]
Етимологічний	Передбачає розгляд трудового потенціалу як можливостей, тобто трудовий потенціал 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. Трудовий потенціал 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 "трудовий потенціал" 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;

– трудовий 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).

Таблиця 2

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. Джаін	… 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 прати, 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 середньооблікової чисельності працюючих (робітників). Показники витратовіддачі розраховуються як відношення повної собівартості (С) до середньооблікової чисельності працюючих (ЧП) (робітників (ЧР)).

Таблиця 3

Визначення терміна "трудовий 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. Рєпіна, 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. Калєніна	… 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 приходиться на одного середньооблікового працюючого (робітника)	$\frac{С}{ЧП(ЧР)}$
II	***Доходовіддачі***	Скільки доходу (виручки) приходиться на одного середньооблікового працюючого (робітника)	$\frac{Д(В)}{ЧП(ЧР)}$
III	Прибутковості (збитковості)	Скільки прибутку (збитку) приходиться 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 захищеність (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 ґрунтуються 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 сформована за запропонованими напрямами 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 напрямами 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 соціологія 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. Драбаніч, 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-трудового 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-трудові 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-трудовий 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. Калєніна Н. В. Сутність категорії "Трудовий потенціал підприємства" / Н. В. Калєніна // Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111–114.

12. Ким М. Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление : учеб. пособие / М. Н. Ким. – Харьков : НАУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 314 с.

13. Лишиленко В. І. Трудовий потенціал і оцінка його відтворення в аграрній сфері / В. І. Лишиленко, Н. О. Остролуцький, К. І. Якуба ; за ред. О. А. Богуцького. – 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 соціально-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. Эkonomыka y sotsiolohiia 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. Demohrafichni 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. Эkonomyka y sotsyolohyia 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 profesiinoi pidhotovky / O. A. Hrishnova. – K. : T-vo "Znannia", 2001. – 254 s.

8. Dzhayn Y. O. Otsenka trudovoho potentsyala : monohrafyia / Y. O. Dzhayn. – Sumы : YTD "Unyversytetskaia knyha", 2002. – 250 s.

9. Dolishnii M. I. Sotsialno-trudovyi potentsial: Teoriia i praktyka / M. I. Dolishnii, S. M. Zlupko. – Ch. 1. – K. : Nauk. dumka, 1994. – 261 s.

10. Zahirniak M. V. Ekonomika pidpryiemstva: mahisterskyi kurs. Ch. 1 – Kremenchuk : [b. v.], 2015. – 736 s.

11. Kalienina N. V. Sutnist katehorii "Trudovyi potentsial pidpryiemstva" / N. V. Kalienina // Derzhava ta rehiony. Ser.: ekonomika ta pidpryiemnytstvo. – 2008. – № 3. – S. 111–114.

12. Kym M. N. Trudovoi potentsyal: formyrovanye, yspolzovanye, upravlenye : ucheb. posobye / M. N. Kym. – X. : NAU ym. V.N. Karazyna, 2003. –314 s.

13. Lyshylenko V. I. Trudovyi potentsial i otsinka yoho vidtvorennia v ahrarnii 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. Nekotorыe problemы vosproyzvodstva y yspolzovanyia trudovoho potentsyala / Y. Y. Lukynov // Sots. trud. – 1981. – № 8. – S. 101–110.

15. Lukianykhin V. O. Menedzhment personalu : navch. posib. / V. O. Lukianykhin. – Sumy : VTD "Universytetska knyha", 2004.– 346 s.

16. Maslov E. V. Upravlenye personalom predpryiatyia : 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 rynok pratsi. – K. : NTsZRP, 1996. – Vyp. 3. – S. 31–34.

19. Pankratov A. S. Trudovoi potentsyal v systeme upravlenyia proyzvodstvom / A. S. Pankratov. – M. : MHU, 1988. – 145 s.

20. Pyrozhkov S. Y. Trudovoi potentsyal v demohrafycheskom yzmerenyy / S. Y. Pyrozhkov. – K. : Nauk. dumka, 1992. – 175 s.

21. Raizberh B.A. Uchebnыi эkonomycheskyi slovar / B.A. Raizberh, L. Sh. Lozovskyi. – 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. Hrishnova, L. P. Kerb]. – K. : KNEU, 2005. – 403 s.

24. Fedonin O. S. Potentsial pidpryiemstva: 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 pidpryiemstva / O. A. Kharun // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. – 2014. – № 5. – T. 1. – S. 53–57.

26. Chvertko L. A. Trudovyi potentsial Skhidnoho Podillia ta Tsentralnoho Prydniprovia: demohrafichnyi 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. Эkonomyka truda y sotsialno-trudovыe otnoshenyia / 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 pidpryiemstva / 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