

**ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ
ЗА РАХУНОК ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

У статті визначено сутність поняття “трудова потенція”, виокремлено складові трудової потенції підприємств, досліджено проблеми формування та використання трудової потенції як головного чинника конкурентоспроможності промислових підприємств. На сучасному етапі виникає проблема оцінки і підвищення рівня конкурентоспроможності промислових підприємств. Досить важливим стає пошук нових інструментів управління підприємствами та інноваційних підходів формування конкурентоспроможності підприємства за допомогою покращення показників використання трудової потенції. Досягти підвищення конкурентоспроможності підприємства можливо при зростанні рівня трудової потенції, який в даний час виступає одним з основних інструментів забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах науково-технічного прогресу.

Ключові слова: трудова потенція, конкурентоспроможність, складові трудової потенції, конкурентні переваги.

A. M. TKACHENKO, V. V. SEPETA
Zaporozhye National Technical University

**INCREASING COMPETITIVENESS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES
FOR THE CALCULATION OF THE EFFICIENCY OF USE OF LABOR POTENTIAL**

Abstract – The essence of the concept “labor potential” is defined in the article, the components of the labor potential of enterprises are singled out, the problems of formation and use of labor potential as the main factor of industrial enterprises competitiveness are investigated. At the present stage, the problem arises of assessing and enhancing the competitiveness of industrial enterprises. Important is the search for new management tools for enterprises and innovative approaches to the formation of enterprise competitiveness by improving the indicators of the use of labor potential. To increase the competitiveness of an enterprise is possible with the growth of the level of labor potential, which currently acts as one of the main tools for ensuring the competitiveness of an enterprise in the conditions of scientific and technological progress.

Key words: employment potential, competitiveness, components of employment potential, competitive advantages.

Постановка задачі. Соціально-економічна криза в нашій державі мала негативний вплив на сучасний стан економіки України. Проблеми в різноманітних життєвих сферах зосереджуються в питаннях трудових відносин. У нинішніх умовах фундаментом продуктивності національної економіки виступає формування трудової потенції та його ефективне використання. Це є визначальним фактором стабілізації соціально-економічної системи. Вагомими причинами, що обумовили погіршення відтворювальних передумов стану сучасного вітчизняного трудової потенції і позначилися негативними наслідками на структурі зайнятості, а також рівні робочої сили, можна назвати проблеми структурної перебудови національної економіки та наслідки розриву відносин українських промислових підприємств зі спорідненими зарубіжними підприємствами і науковими організаціями.

Характерною ознакою сучасних процесів можна вважати те, що підприємства втрачають здатність контролювати стан власного трудової потенції та механізми його формування й використання. Зниження обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та заборгованості у її виплаті призводять до зниження професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, його морального й інтелектуального потенціалів, що гальмує здійснення реструктуризації виробництва, освоєння передових технологій та виробництва конкурентоспроможної продукції [2, с. 174].

На шляху формування та розвитку конкурентоздатного підприємства поняття “трудова потенція” набуває нового значення в процесі розвитку ринкової економіки. Досягнення високого рівня конкурентоспроможності підприємства як на вітчизняному ринку, так і на світовому, можливе тільки за умови техніко-технологічної модернізації виробництва, використання сучасних та ефективних механізмів організації процесів виробництва. Разом з тим досягнення прогресивних змін на підприємстві неможливе без розвитку трудової потенції.

Аналіз досліджень та публікацій. Питаннями дослідження трудової потенції підприємства займалися такі вчені, як О. Феодонін, М. Акулов, Г. Осовська, Д. Богиня, Л. Лісогор, Е. Лібанова, М. Семикіна, О. Грішнова, Н. Глевацька, та ін.

У науковій літературі сформувалися різні підходи до визначення категорії трудової потенції. О.С. Феодонін трактує трудову потенцію як існуючі нинішні та очікувані трудові резерви, що характеризуються чисельністю, а також віковою структурою, фаховими, кваліфікаційними та іншими властивостями персоналу підприємства [16, с. 187]. М.Г. Акулов зазначає що, трудова потенція – це об'єднана суспільна здатність до праці, перспективна дієздатність суспільства, його трудові ресурси [1, с. 129]. З іншої точки зору розглядають це поняття Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька. На їх думку трудова потенція – це загальна кількість працездатного населення зі взятими до уваги його інтелектуальним розвитком, досвідом, знаннями, уміннями, звичаями, традиціями, духовними цінностями, переконаннями і патріотизмом [9, с. 68].

Виділення невирішених частин. У різних наукових джерелах є близькі, проте нерівнозначні тлумачення одного і того самого терміна. Особливістю досліджень останніх часів стало переміщення уваги науковців з уточнення поняття трудовий потенціал на інтегральне оцінювання його якісних та кількісних характеристик, пошук шляхів формування, ефективного використання та розвитку трудового потенціалу на різноманітних економічних рівнях. Та все ж, не зважаючи на велику кількість поглядів на вивчення означеної проблеми, практично не досліджені особливості формування конкурентних переваг трудового потенціалу та залежність від них конкурентоспроможності підприємства загалом.

Формулювання цілей. Метою дослідження є аналіз процесу формування та структури трудового потенціалу підприємства, визначення факторів впливу трудового потенціалу на формування конкурентоспроможності промислового підприємства, систематизація конкурентних переваг трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. На сучасному етапі соціально-економічних перетворень одна з найгостріших проблем – це фінансовий стан промислових підприємств, де слід виділити такі її головні прояви, причини і передумови: нерозвиненість інфраструктури внутрішнього ринку; недостатність обігових коштів; недосконалість механізму середньо- і довгострокового кредитування; відсутність реальних джерел фінансування, що унеможливує реконструкцію та технічне переоснащення підприємств і затримує освоєння за рахунок цього використання нової конкурентоспроможної техніки; відсутність фінансових механізмів та інструментів, що створюють зацікавленість в інноваціях, а також стимулюють наукові і дослідно-конструкторські роботи; низький рівень інноваційної активності вітчизняних підприємств; залежність вітчизняних підприємств від постачань обладнання із країн СНД, де також домінують кризові тенденції; значний вплив кваліфікованих інженерних кадрів.

Новітні системи виробництва включають не тільки досконалі машини, які майже ніколи не помиляються, а також персонал, мета якого працювати в тісному взаємозв'язку, бути готовим до продукування і втілення нових ідей. Забезпечити ефективний взаємозв'язок значної кількості працівників у процесі вирішення складних технічних і виробничих завдань можна тільки при наявності зацікавленості кожного з них в кінцевому результаті, а також свідомому погляді на працю. Трудовий потенціал працівників та їхнє прагнення зробити внесок в розвиток галузі та підприємства має велике значення на шляху досягнення конкурентоспроможності, економічного росту [14, с. 240].

Сучасна наука ставить задачу поглиблення теоретичного вивчення та уточнення поняття “трудовий потенціал”, удосконалення методів оцінки трудового потенціалу, а також з поліпшенням механізму його використання. В науковій літературі категорія “трудовий потенціал” ототожнюється зі складною системою, у якій можна виокремити сукупність взаємозалежних структурних компонентів, що визначають розвиток фізичного, інтелектуального, морального та соціального людського потенціалу і формують потрібні духовні та матеріальні цінності.

Виділяють наступні різновиди трудового потенціалу:

– окремого працівника – це трудовий потенціал людини, що створюється за рахунок впливу таких персональних якостей: прагнення до праці, відповідальність, ініціативність, творча активність тощо;

– загальний трудовий потенціал суспільства – комбінація сукупних можливостей трудових ресурсів брати участь у суспільно корисній діяльності, становлення точної форми втілення людського фактора, показник рівня інтелектуального розвитку й межі творчої ініціативності працездатного населення. Він вимірюється кількістю населення, освітнім рівнем, наявністю кваліфікації, ціннісними нормами суспільства, моральними переконаннями тощо;

– підприємства – розмір імовірної участі працівників у процесі виробництва з урахуванням їх психофізіологічних якостей, рівня професіоналізму, набутого досвіду у відповідних організаційно-технічних умовах.

Трудовий потенціал підприємства займає проміжну позицію між трудовим потенціалом кожного окремого працівника та трудовим потенціалом усього суспільства. Якщо розглядати його як систему, то він є більшим за суму своїх складових елементів – особистих трудових потенціалів кожного з працівників. Згуртування працівників в єдиний та ціленаправлений трудовий процес призводить до ефекту організованої колективної праці, що перевищує суму можливостей працівників, які діють самостійно. Перспективи формування ефективного трудового потенціалу підприємства обумовлені станом трудового потенціалу суспільства, мірою його пристосування до сучасного рівня наукового й технічного розвитку [3, с. 81].

Багатоаспектність трактування “трудового потенціалу підприємства” передбачає також і виділення різних складових. Так, А.Я. Кібанов виділяє психофізіологічну (здібності та схильності людини, стан здоров'я, витривалість, працездатність); соціально-демографічну (вік, стать, сімейний стан); кваліфікаційну (рівень освіти, професіоналізм, обсяг спеціальних знань та трудових навичок, творчі здібності, здатність до інновацій) та особистісну складову (вмотивованість, ставлення до праці, активність, моральність, дисциплінованість) [7, с. 155–156].

С.Г. Радько виокремлює три групи складових трудового потенціалу: професійно-кваліфікаційні (кваліфікація, освіта, трудова дисципліна, творчий потенціал, задоволеність працею); психофізичні (вік, стать, здоров'я, працездатність, комунікабельність, конфліктність); особистісні (потреби, ціннісні орієнтації, аналітичний склад розуму, відповідальність, інтелектуальний рівень, симпатії). Вони утворюють четверту складову – підприємницькі здібності [12, с. 59].

Н.І. Чухрай пропонує виокремити чотири складові трудового потенціалу підприємства: психофізичну (вік, стать, працездатність, темперамент, стан здоров'я, комунікаційні якості, витривалість тощо); професійно-кваліфікаційну (рівень освіти, інтелектуальний рівень, обсяг спеціальних знань, трудові навички, досвід, професійність, аналітичний склад розуму); організаційну (трудова дисципліна, здатність працювати в команді, лідерські та організаційні здібності, відповідальність, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей, задоволеність працею, прагнення до саморозвитку); технічну (структура працівників, чисельність керівників, частки звільнених і прийнятих працівників) [17, с. 341].

Достатньо ґрунтовною є класифікація Н.І. Шаталової, яка розрізняє психофізіологічний (стать, вік, стан здоров'я, здібності, працездатність, витривалість, характерологічний тип); ціннісно-орієнтаційний ("цільове ядро", моральні орієнтири, почуття, емоції, установки, потреби і запити, мотиви і спрямованість, рівень соціальної зрілості, працьовитість, честолюбство); нормативно-рольовий (загальна культура особистості, організаційна культура підприємства, що домінує в суспільстві, професійна культура, тип поведінки, соціальні норми суспільства); адаптаційний (активність, творчість, рівень зрілості та механізму саморозвитку, стабільність життєвого самовизначення, заповзятливість, мобільність, екологічна адаптація) та статусний (рівень освіти, посада, заробіток, кваліфікація, сімейний статус, зовнішня соціальна підтримка) структурні компоненти трудового потенціалу [18, с. 269]. Проте у цій праці не висвітлено такі важливі, на нашу думку, складові, як інноваційна та інтелектуальна, що дозволяють суттєво підвищити рівень формування, розвитку і використання трудового потенціалу підприємства. Для досягнення достатньо високих результатів неодмінним є об'єднання сукупних можливостей колективу організації через активізацію його пізнавальних здібностей, спроможність адекватно оцінювати конкретну ситуацію і приймати правильні рішення.

На основі проаналізованих наукових праць пропонуємо виділити наступні чотири складові трудового потенціалу підприємства:

– психофізичну, що охоплює статево-вікові якості, стан здоров'я, стресостійкість, працездатність, моральність, комунікаційні навички тощо;

– професійно-кваліфікаційну, яка включає рівень освіти, обсяг спеціальних знань, досвід роботи, професіоналізм, трудові навички, ділові якості, інтелектуальний рівень, ініціативність в роботі тощо;

– організаційну, яку характеризує трудова дисципліна, цілеспрямованість, відповідальність, вміння працювати в команді, лідерські та управлінські якості, підприємницькі здібності, схильність до саморозвитку, раціональне використання ресурсів робочого часу тощо;

– інноваційну, яка включає адаптацію працівників до нововведень, інноваційну активність, аналітичне мислення, інноваційну сприятливість колективу тощо.

Отже, трудовий потенціал є однією з найбільш важливих складових потенціалу підприємства, який розглядається як сполучення поточних і перспективних можливостей працівників досягати мети та плідних результатів.

Головною задачею оцінки трудового потенціалу, а також планування його подальшого розвитку та реалізації перспективних стратегій є співвідношення трудового потенціалу до стратегічних цілей підприємства у довгостроковому періоді. Тому до параметрів оцінки слід віднести якісні показники трудового потенціалу, що включають професійний і особистісний потенціал трудових ресурсів, та кількісні показники, що відображають ефективність праці персоналу.

Показники, що характеризують потенціал працівників повинні містити в собі якісні та кількісні критерії кожного структурного елемента даного ресурсу. Якщо ознаки трудового потенціалу цілої групи при зіставленні з окремо взятим працівником характеризуються переходом від визначення особистого вкладу до результатів господарської та фінансової діяльності підприємства, то параметри оцінки кадрового потенціалу групи, як її можливості реалізовувати виробничі функції, у першу чергу пов'язані з потребою характеристики складу та структури колективу за якісними показниками.

Якісні показники трудового потенціалу визначають питому вагу окремих груп персоналу за категорією, спеціалізацією, кваліфікацією, рівнем освіти, полом, віком, досвідом та ін.

До кількісних показників відносять загальну чисельність працівників, тривалість робочого часу, плинність, ротацію кадрів, кількість вакантних робочих місць тощо [13, с. 216].

В умовах перебудови національної економічної системи суттєво трансформується зміст взаємопов'язаних етапів відтворення трудового потенціалу. Так, на етапі формування зменшується роль чинників, що впливають на кількісну складову трудового потенціалу, й водночас збільшується значення умов, які визначають його якісні показники (освіту, рівень здоров'я, мотивацію праці тощо). На етапі розподілу трудові ресурси переміщуються у такі сфери діяльності, де ймовірна максимальна ефективність їх застосування. Разом з тим ринкові відносини фігурують як своєрідний регулятор процесів розподілу, перерозподілу та обміну робочою силою.

За часовою ознакою у репродукційному циклі трудового потенціалу можна виокремити його найголовніші етапи: формування та споживання. Фази розподілу, а також перерозподілу і обміну проходять синхронно і фактично є проміжними між фазами формування та споживання. Процес формування трудового потенціалу підприємства складається з планування необхідної величини людського капіталу, що повинне позиціонуватись як самостійна галузь планування; залучення, відбору і прийому персоналу; адаптації прийнятого співробітника на новому робочому місці.

Вагомим елементом у формуванні трудового потенціалу є планування сукупної потреби в людському капіталі. Збільшення або зменшення кількості персоналу порівняно з економічно обґрунтованою потребою підприємства впливає на ефективність використання трудового потенціалу підприємства в подальшому. Головними підставами змін кількості працівників промислового підприємства, трудовий потенціал яких задовольняє відповідним вимогам, є наступні:

- необхідність в модернізації виробництва для відповідності обсягу продукції попиту на неї;
- більша направленість на новачі, на випуск сучасної продукції;
- потреба наявності на підприємстві процесу виробництва вже освоєної продукції і залучення нових типів продукції з організацією нових методів виробництва;
- трансформація оргструктури підприємства під впливом певних інтеграційних та дезінтеграційних процесів;
- орієнтованість на впровадження реорганізаційних управлінських заходів у сфері трудових ресурсів.

Таким чином, процес ефективного використання трудового потенціалу ґрунтується на: виявленні потенціалу робочої сили та забезпеченні належних умов і організації праці, що сприяють його реалізації в повній мірі; впровадженні сучасних науково-технічних та інноваційних розробок у виробництво; максимальній мірі впливу на трудову мотивацію й підвищення ролі стимулів та заохочень у трудовій діяльності; підвищенні в працівників відчуття задоволеності своєю працею [2, с. 108].

В умовах конкурентного середовища трудовий потенціал персоналу викликає зацікавленість у керівництва саме своїми вагомими перевагами (професіоналізм, досвід роботи, працездатність тощо). Усвідомлення цих факторів в науковій літературі відображає новий підхід до визначення ролі працівника в процесі суспільного виробництва за умов конкуренції.

У наукових працях одного з найвідоміших фахівців з питань конкуренції М. Портера [10, с. 351] переважає бачення того, що конкурентна перевага це є узагальнений інтегральний показник, що визначає сукупний результат економічного конкурентного суперництва, загальну фактичну перевагу сторін у конкурентній боротьбі. В інших науковій літературі переважає застосування цього поняття у сенсі конкурентних особливостей об'єктів, що порівнюються.

Зважаючи на ідеї М. Портера, Р.А. Фатхутдинова [10; 15] та праці вітчизняних науковців, необхідно систематизувати визначення сутності конкурентних переваг трудового потенціалу та їх важливість для підприємства і для працівників.

Конкурентними перевагами трудового потенціалу є психофізичні та професійні резерви трудових ресурсів, які зумовлюють економічні та соціальні переваги для роботодавця та працівника, а саме:

- підвищують привабливість суб'єкта трудового потенціалу для роботодавця;
- надають можливість працівнику вибрати оптимальний трудовий варіант на ринку праці або робоче місце на підприємстві;
- здатні робити позитивний внесок у трудовий і виробничо-господарський процеси, персональну продуктивність праці, ефективність функціонування підприємства, сприяти виробництву продукції, що має підвищений попит.

Таке розуміння конкурентних переваг трудового потенціалу дає можливість, по-перше, виокремити безумовні вигоди і для працівника, і для підприємства, по-друге, довести практичне значення досліджень в цьому векторі. Викладене дає можливість сформулювати наступні положення:

- у діяльності підприємств варто не тільки досліджувати потенційні трудові здібності працівників, а й знаходити конкурентні переваги трудового потенціалу персоналу для найбільш ефективного їх застосування у виробничій сфері;

- в умовах нестійкого ринкового середовища варто освоїти управління конкурентними перевагами трудового потенціалу персоналу, що передбачає їх формування, сприяння, примноження, збагачення відповідно до певних вимог роботодавця та змінного ринкового попиту.

Таким чином планування подальшого вивчення має бути пов'язане з систематизацією наукових поглядів на процес формування конкурентних переваг трудового потенціалу та пошук оптимальних методів управління цими перевагами в інтересах підвищення конкурентоспроможності підприємства [11, 174].

Висновки. Питання забезпечення конкурентоспроможності українських підприємств стає все більш актуальним. Вхідження країни у світову економіку збільшує залежність вітчизняних підприємств від змін, які відбуваються в ній, що знаходить підтвердження в умовах фінансової нестабільності. Виникає проблема оцінки і підвищення рівня конкурентоспроможності промислових підприємств. Досить важливим стає пошук нових інструментів управління підприємствами та інноваційних підходів формування конкурентоспроможності підприємства за допомогою покращення показників використання трудового потенціалу.

Підвищення конкурентоспроможності підприємства має бути орієнтоване не на поточне зростання, пов'язане з кількісними ресурсними факторами, а на довгостроковий якісний розвиток. Досягти цього можливо при підвищенні рівня трудового потенціалу, який в даний час виступає одним з основних інструментів забезпечення конкурентоспроможності підприємства в умовах науково-технічного прогресу, необхідності постійних інновацій. Вимоги до працівників підприємства мають визначатися зовнішнім середовищем, в першу чергу, конкурентами і споживачами, а також стратегічними завданнями підприємства [4, с. 158].

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – Київ : ЦУЛ, 2012. – 328 с.
2. Вітюк Є. А. Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві / Є. А. Вітюк, Т. І. Грінка // Наукові записки. – 2012. – Вип. 12. – Ч. 2. – С. 105–109.
3. Власова Н. О. Трудовий потенціал як фактор забезпечення конкурентоспроможності підприємств / Н. О. Власова, І. Ю. Мелушова, В. Ю. Андросов // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. праць. – Харків : ХДУХТ, 2013. – Вип. 2 (18). – Ч.1 – С. 75–83.
4. Волкова Е. А. Повышение конкурентоспособности предприятия на основе совершенствования качества рабочей силы : монография / Е. А. Волкова, Е. В. Калининкова. – Ульяновск : УЛГТУ, 2010. – С. 158.
5. Гринкевич С. С. Обґрунтування концептуальних підходів до структуризації трудового потенціалу підприємства / С. С. Гринкевич, Н. Р. Гураль // Бізнес Інформ. – 2014. – № 11. – С. 149–152.
6. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій / Т. В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету: Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2009. – № 1 (47). – С. 32–35.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2002. – С. 155–156.
8. Кот А. Є. Розвиток підходів до управління трудовим потенціалом виробничої організації / А. Є. Кот // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2012. – № 16. – С. 42–48.
9. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2003. – 224 с.
10. Портер М. Конкуренція / М. Портер. – Москва : Вільямс, 2002. – 496 с.
11. Пустовіт М. В. Забезпечення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємства / М. В. Пустовіт // Теорія і практика сучасної економіки : матеріали X Міжнар. наук.-практ. конференції. – Т. II. – Черкаси : ЧДТУ, 2009. – С. 172–175.
12. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. – 2006. – № 1. – С. 55–62.
13. Ровенська В. В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В. В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – Вип. 3–4. – С. 215–220.
14. Супрун В. О. Управління трудовим потенціалом на машинобудівному підприємстві / В. О. Супрун // Вісник Університету банківської справи. – 2015. – № 2. – С. 239–245.
15. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса / Р. А. Фатхутдинов // Экономика, маркетинг, менеджмент. – Москва : Маркетинг, 2002. – 892 с.
16. Федонін О. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / О. С. Федонін, І. М. Рєпіна, О. І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2005. – 261 с.
17. Чухрай Н. І. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства / Н. І. Чухрай, І. Я. Кулиняк, О. І. Глянцева // Актуальні проблеми економіки. – 2014. – № 10. – С. 338–347.
18. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника : учеб. пособие / Н. И. Шаталова. – Москва : ЮНИТИ, 2003. – 399 с.

References

1. Ekonomika praci ta social'no-trudovi vidnosy`ny` : navch. posibny`k / M. G. Akulov, A. V. Drabanich, T. V. Yevas` ta in. – Ky`yiv : CzUL, 2012. – 328 s.
2. Vityuk Ye. A. Osobly`vosti vy`kory`stannya trudovogo potentsialu na pidpry`yemstvi / Ye. A. Vityuk, T. I. Grinka // Naukovi zapy`sky`. – 2012. – Vy`p. 12. – Ch. 2. – S. 105–109.
3. Vlasova N. O. Trudovy`j potencial yak faktor zabezpechennya konkurentospromozhnosti pidpry`yemstv / N. O. Vlasova, I. Yu. Melushova, V. Yu. Androsov // Ekonomichna strategiya i perspekty`vy` rozvy`tku sfery` torgivli ta poslug : zb. nauk. pracz`. – Xarkiv : XDUXT, 2013. – Vy`p. 2 (18). – Ch.1 – S. 75–83.
4. Volkova E. A. Povysheny`e konkurentosobnosty` predpry`yaty`ya na osnove sovershenstvovany`ya kachestva rabochej sy`ly : monografy`ya / E. A. Volkova, E. V. Kaly`nny`kova. – Ul`yanovsk : UIGTU, 2010. – S. 158.
5. Gry`nkevych S. S. Obgruntuvannya konceptual`ny`x pidxodiv do struktury`zacyi trudovogo potentsialu pidpry`yemstva / S. S. Gry`nkevych, N. R. Gural` // Biznes Inform. – 2014. – # 11. – S. 149–152.
6. Davy`dyuk T. V. Trudovi resursy`, trudovy`j potencial, robocha sy`la, lyuds`ky`j kapital: vzayemozv`yazok kategorij / T. V. Davy`dyuk // Visny`k Zhy`tomy`rs`kogo derzhavnogo texnologichnogo universy`tetu: Ekonomichni nauky`. – Zhy`tomy`r : ZhDTU, 2009. – # 1 (47). – S. 32–35.
7. Ky`banov A. Ya. Upravleny`e personalom organy`zacy`y` : ucheb. posoby`e / A. Ya. Ky`banov. – Moskva : Y`NFRA-M, 2002. – S. 155–156.
8. Kot A. Ye. Rozvy`tok pidxodiv do upravlinnya trudovy`m potentsialom vy`robny`choyi organizaciyi / A. Ye. Kot // Aktual`ni problemy` sociologiyi, psy`xologiyi, pedagogiky`. – 2012. – # 16. – S. 42–48.

9. Osovs'ka G. V. Upravlinnya trudovy'my' resursamy' : navch. posibny'k / G. V. Osovs'ka, O. V. Kruhshel'ny'cz'ka. – Ky'yiv : Kondor, 2003. – 224 s.
10. Porter M. Konkurency'ya / M. Porter. – Moskva : Vil'yams, 2002. – 496 s.
11. Pustovit M. V. Zabezpechennya konkurentospromozhnosti trudovogo potencialu pidpry'yemstva / M. V. Pustovit // Teoriya i prakty'ka suchasnoyi ekonomiky' : materialy' X Mizhnar. nauk.-prakt. konferenciyi. – T. II. – Cherkasy' : ChDTU, 2009. – S. 172–175.
12. Rad'ko S. G. Trudovoj potency'al kak socy'al'no-ekonomy'cheskaya sy'stema y' ry'sky' ego upravleny'ya / S. G. Rad'ko // Upravleny'e ry'skom. – 2006. – # 1. – S. 55–62.
13. Rovens'ka V. V. Ocinka formuvannya ta vy'kory'stannya trudovogo potencialu promy'slovogo pidpry'yemstva / V. V. Rovens'ka // Ekonomika i organizaciya upravlinnya. – 2014. – Vy'p. 3–4. – S. 215–220.
14. Suprun V. O. Upravlinnya trudovy'm potencialom na mashy'nobudivnomu pidpry'yemstvi / V. O. Suprun // Visny'k Universy'tetu bankivs'koyi spravy'. – 2015. – # 2. – S. 239–245.
15. Fatxutdy'nov R. A. Konkurentosposobnost' organy'zacy'y' v uslovy'yax kry'zy'sa / R. A. Fatxutdy'nov // Ekonomy'ka, markety'ng, menedzhment. – Moskva : Markety'ng, 2002. – 892 s.
16. Fedonin O. S. Potencial pidpry'yemstva: formuvannya ta ocinka : navch.-metod. posib. dlya samost. vy'vch. dy'scy'ply'ny / O. S. Fedonin, I. M. Ryepina, O. I. Oleksyuk. – Ky'yiv : KNEU, 2005. – 261 s.
17. Chuxraj N. I. Ocinyuvannya rivnya trudovogo potencialu pidpry'yemstva / N. I. Chuxraj, I. Ya. Kul'y'nyak, O. I. Glyanceva // Aktual'ni problemy' ekonomiky'. – 2014. – # 10. – S. 338–347.
18. Shatalova N. Y'. Trudovoj potency'al rabotny'ka : ucheb. posoby'e / N. Y'. Shatalova. – Moskva : YuNY'TY', 2003. – 399 s.

Надіслана/Written: 11.05.2017 р.
Надійшла/Received: 13.05.2017 р.
Рецензент: д.е.н., проф. О. І. Гончар