

УДК 331.101.262

Єлизавета Плаксина

Yelyzaveta Plaksina

**ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА  
НА ПРИКЛАДІ ПАТ «МОТОР СІЧ»****LABOUR POTENTIAL OF AN ENTERPRISE ON THE EXAMPLE  
OF «MOTOR SICH» JOINT STOCK COMPANY**

*У статті проаналізовано сутність поняття "трудоий потенціал підприємства". Обґрунтована доцільність розглядати трудоий потенціал підприємства, як сукупність внутрішніх можливостей працівників. Узагальнено різні погляди вчених з приводу трактування трудоого потенціалу підприємства та наведено авторське визначення даної категорії. Розглянуто методичні підходи до оцінки трудоого потенціалу підприємства.*

**Ключові слова:** *трудоий потенціал, трудоі ресурси, витратний метод, результативний метод, порівняльний метод.*

*The article analyzes the essence of labor potential of the enterprise. It is justified that labor potential of the enterprise should be considered as a complex of the employees' inner abilities. Different researchers' views on the treatment of labor potential are summarized and the authors' definition of the given phenomenon is offered. Methodical approaches to the assessment of the enterprise labor potential are considered.*

**Key words:** *labor potential, labor resources, cost approach, result approach, comparative approach.*

**Постановка проблеми.** В наш час результатами діяльності підприємства в основному залежать від ефективного використання трудоого потенціалу. Важливим аспектом трудоого потенціалу є персонал, який володіє інтелектуальним, кваліфікаційними й іншими якостями необхідними для дієвої роботи підприємства. Для підтримки належного стану трудоого потенціалу підприємства необхідно сприяти і забезпечувати постійного розвитку кадрів підприємства. Тому актуальність проблеми теоретичних, методичних і практичних аспектів оцінки трудоого потенціалу підприємства є не вирішеною і потребує подальшого обговорення. На основі цих проблем постає необхідність упровадження системи оцінок трудоого потенціалу підприємства на основі дослідження наявних підходів до визначення сутності й методів оцінки трудоого потенціалу підприємства та розробки нових в умовах невизначеності зовнішнього економічного середовища.

**Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій.** Проблемам трудоого потенціалу підприємства займалися чи мало авторів, такі як Акулов М. Г., Бабій О. М., Бажанова М. І., Бараєва З. А., Бачевський Б. Є., Драбаніч А. В., Євась Т. В., Ксенофонтова Х. З., Олексюк О. І., Репіна І. М., Сабадирьова А. Л., Третьякова Е. П. та інші. Безсумнівно представлені публікації в значній мірі полегшують вирішення окремих питань, але не дають єдиного поняття та оцінки трудоого потенціалу підприємства. Майже у кожному випадку, авторами пропонується власне бачення у сфері аналізу трудових процесів.

**Постановка завдання.** Є обґрунтування та апробація на прикладі промислового підприємства ПАТ «Мотор Січ» методів оцінки трудоого потенціалу підприємства, спрямованих на формування й ефективне використання в управлінні його діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Серед багатьох вчених немає спільної думки, щодо визначення сутності економічної категорії «трудоий потенціал». Узагальнюючи погляди науковців, можна говорити про розмаїття підходів до визначення поняття «трудоий потенціал».

В літературі щодо дослідження трудоого потенціалу значною мірою застосовуються такі терміни, як "робоча сила", "людські ресурси", "трудоі ресурси". Тому у деяких випадках визначення трудоого потенціалу майже відповідає терміну "трудоі ресурси" й іноді плутають ці визначення. Поняття "трудоий потенціал" значно ширше від тлумачення поняття "трудоі ресурси".

До складу трудових ресурсів входить та частина населення, яка бере чи може брати участь у трудовій діяльності, а саме є працездатною та володіє фізичними й розумовими здібностями, що необхідні для здійснення діяльності.

У нормативних документах, зокрема, в «Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року», схваленим Указом Президента України від 3 серпня 1999 року № 958/99, під трудовим потенціалом розуміється – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність [7].

Ксенофонтова Х. З., Бараева З. А. трактують трудовий потенціал як – система, яка формується на основі природних даних, виховання, освіти, життєвого досвіду і залежить від включення працівника в систему суспільного виробництва за допомогою управління [3, с. 405].

Сабадирьова А. Л. висловлює своє бачення трудового потенціалу – це результат дії людського фактора у вигляді багатопланового трудового процесу, який характеризує приховані можливості та компетенції людини [4, с. 192].

Як бачимо на сьогоднішній день не існує єдиного трактування трудового потенціалу, тому на підставі цього робимо висновок, що це питання є актуальним в наш час та є важливим по вирішенню цієї проблеми. Тому автором пропонується нове визначення, яке буде охоплювати всі різні сторони цього поняття, «трудоий потенціал» – це працездатне населення, яке є економічно активне та економічно неактивне, здатне володіти фізичними й розумовими здібностями, має готовність до праці та вдосконалення у процесі праці, досягати певних результатів в професійній діяльності та має цінність духовних та фізичних якостей людини.

Сучасний трудовий потенціал передбачає не зростання оплати праці, а створення сприятливих умов та клімату на підприємстві й проявлення турботи з боку адміністрації до колективу. Підвищення трудового потенціалу сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Трудовий потенціал має якісну і кількісну характеристику:

- кількісна вимірюється у чоловіко-годинах;
- якісна характеристика враховує кваліфікаційний рівень, професіоналізм, творчий підхід до роботи, участь у громадському житті, сукупність фізичної дієздатності персоналу, культура та освіченість.

Витратний метод оцінки трудового потенціалу підприємства охоплює багато важливих показників, які характеризують ефективність використання трудового потенціалу підприємства чи окремого працівника, а саме суму витрат на промислово-виробничий персонал, найбільш чітко відображає це показник продуктивності праці.

Результативний метод оцінки трудового потенціалу підприємства ґрунтується на вартості об'єкта оцінки від його можливостей ефективного використання, а саме можливих результатів, тобто користь праці персоналу. На сьогоднішній день найпоширенішим є експертні системи оцінки ділових якостей персоналу. Але є й більш об'єктивні є метод індексів ресурсів і метод контрольних питань. Індексний метод відноситься до системи методів нового покоління. Метод контрольних питань проводиться для отримання розгорнутої оцінки трудового потенціалу невеликих підрозділів і філіалів.

Порівняльний метод оцінки трудового потенціалу підприємства ґрунтується на порівнянні результатів, до них можна віднести описовий метод, метод порівняння параметрів, метод анкетування та багато аналогічних методів.

Більш детально розглянемо ці методи які представлені у таблиці 1.

Детальніше розглянемо кожний з цих методів оцінки трудового потенціалу підприємства. Порівняльний метод:

1. Метод анкетування є одним з найдешевших способів, який проводиться у писемній формі за допомогою заздалегідь підготовлених анкет (бланків) та може охоплювати велику групу людей. Цілі анкетування мають різний характер, тобто дізнатися яку думку та ставлення мають працівники до того чи іншого соціального явища, або оцінка співробітників щодо проведених в управлінні інновацій, або ж опитування працюючих з якогось конкретного приводу, з подальшою метою корекції методів роботи керівництва. Після того як ціль опитування визначена, складається сама анкета та визначається коло опитувачів. В ході застосування методу анкетування використовують декілька способів оцінки, а саме простий,

який має два варіанта відповідей – «так» або «ні», та складні опитування, які передбачають цілий список відповідей. Існує велика кількість різноманітних анкет, які можуть бути розроблені всередині підприємства, або ж взяті з відомих економічних видань.

Таблиця 1. **Методи оцінки трудового потенціалу підприємства (розроблено автором)**

№	Методи оцінки трудового потенціалу підприємства		
	Порівняльний	Витратний	Результативний
1.	Метод анкетування	Продуктивність праці промислово–виробничого персоналу	Метод індексу ресурсу
2.	Рейтинговий метод	Коефіцієнт змінності робочої сили	Метод контрольних запитань
3.	Описовий метод	Коефіцієнт змінності роботи робочого місця	
4.	Метод інтерв'ю	Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати	
5.	Метод класифікації	Коефіцієнт творчої активності працівника	
6.	Метод оцінки по вирішальній ситуації	Коефіцієнт повних витрат праці	
7.	Метод порівняння парами		
8.	Метод визначеного розподілу		
9.	Метод шкали спостереження за поведінкою		
10.	Метод "360 градусів"		
11.	Тестування		
12.	Метод оцінки на базі моделей компетентності		

2. У світі рейтинговий метод давно використовується. Він представляє собою числовий показник оцінки індивідуальних досягнень будь якого працівника підприємства. Рейтинговий метод оцінки трудового потенціалу підприємства передбачає досить широку характеристику трудових якостей суб'єкта за оцінюючими шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями.

3. Описовий метод оцінки трудового потенціалу підприємства представляє собою, збір та аналіз матеріалу співробітником, який самостійно визначає позитивні й негативні сторони, що до його оцінки трудового потенціалу.

4. Метод інтерв'ю – це бесіда компетентних експертів з працівником, з обов'язковою фіксацією відповідей. На основі відповідей на вузькоспеціалізовані питання, експерти виносять судження щодо коректності чи некоректної відповіді робітника.

5. Метод класифікації – поділ всіх працюючих на підприємстві за певним критерієм, що характеризує їх специфіку, різноманітність та властивості, та вибір найкращого з них, як еталонного значення, визначається на основі ранжирування.

6. Метод оцінки по вирішальній ситуації – визначає оцінку результативної праці працівника. За певний проміжок часу за співробітником спостерігають та записують його поведінку в журнал в окремо обраній ситуації. Після чого оцінювачі розподіляють залежно від характеру в різні рубрики ці описи. Використання цього методу оцінки трудового потенціалу частіше використовується керівництвом, а не підлеглими або колективом.

7. Метод порівняння парами – загальна процедура для оцінки працюючого, яка визначається через багатоетапне зіставлення його характеристик з кожним іншим працівником на підприємстві, який виконує аналогічні роботи.

8. Метод визначеного розподілу передбачає трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у межах допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок [2, с. 296].

9. Метод шкали спостереження за поведінкою – як і метод оцінки по вирішальній ситуації ґрунтується на фіксації вчинків працюючого. Для визначення оцінки співробітника, на основі його поведінки фіксується відсутність негативних дій, стресових навантажень тощо.

10. Метод «360 градусів» має таку назву завдяки тому, що дозволяє оцінити працівника з кожного боку, тобто по колу. Метод «360 градусів» є надійним так як його оцінка може будь

отримана від різних джерел, тобто від клієнтів, співробітників безпосередньо від начальника, керівника відділу й не може залежити від чиєїсь думки. У ході опитування метод «360 градусів» в першу чергу виступає сам претендент на посаду в якості експерта, його просять зробити експертну оцінку тих якостей якими він буде володіти займаючи цю посаду. Така самооцінка буде корисна для подальших планів та розвитку його кар'єри на підприємстві. Цей метод має широкий спектр, він може бути застосований для оцінки результатів навчання, яке надавалося працівнику, або ж для освіти кадрового резерву та при складанні індивідуальних планів розвитку працівника. В анкеті повинна бути присутня шкала оцінки з поясненням. Для того, щоб експерти які оцінюють мали змогу тлумачення й значення оціночної шкали в одному вимірі, бо інакше працівник буде оцінений не правильно. Більшість підприємств філіями яких є західні компанії використовують для методу «360 градусів» п'ятибальну шкалу, але вона відрізняється від звичайної шкільної системи оцінок. Розглянемо опис шкали від 1 до 5.

1 – працівник не проявляє ділові якості;

2 – співробітник отримує розвиток ділових якостей та сприяє тому, щоб вони проявилися в роботі, у деяких ситуаціях він це проявляє;

3 – працюючий має рівень базових знань, які допомагають йому виявити ефективність у більшій частині робочих ситуацій;

4 – виявлення якостей співробітника, які допомагають виявити ефективність праці в складних ситуаціях, нестандартній робочій обстановці;

5 – цей рівень передбачає професійні якості робітника, при яких він може використовувати їх в надзвичайно складних завданнях та цілях, а також передавати свої навички і знання іншим колегам на підприємстві.

11. Метод тестування в оцінці трудового потенціалу є найбільш популярним і досить ефективним в сучасних умовах. Велику роль відіграє конструкція тесту. Обробка тестового результату робиться визначеними статистичними програмами. Кожен тест має ключ, на основі цього він дозволяє обробити отриману інформацію. Тестування повинно бути: зрозумілим для всіх; не повинно бути натяку на правильну відповідь; у кожному висловлюванні тесту слід стверджувати що-небудь одне; питання повинні бути короткими. За допомогою тестування можна досліджувати проблеми використання ресурсів, рівень кваліфікації персоналу тощо.

12. У сучасному бізнесі конкурентні переваги отримують ті підприємства, персонал яких працює злагоджено, а це значить результативно. Компетентні співробітники є "двигуном" бізнесу, які на своєму робочому місці вміють вибирати оптимальні методи. Для забезпечення прибутковості підприємства постійно необхідно впроваджувати нові технології, в свою чергу це підвищує вимоги до кваліфікації працюючих, на всіх напрямках роботи. Метод оцінки на основі моделей компетентності передбачає з'ясувати ділові та інтелектуальні якості працівника, його навички, які необхідні для успішної професійної діяльності.

Витратний метод характеризується такими показниками:

1. Продуктивність праці промислово-виробничого персоналу ( $ПП_{\text{вир.п}}$ ):

$$ПП_{\text{вир.п.}} = (ЧВ - МВ - ВЕ - АМВ) / Ч_{\text{сер.вир.}} \quad (1)$$

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

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

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

АМВ – амортизація, тис. грн.;

$Ч_{\text{сер.вир.}}$  – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб.

2. Коефіцієнт змінності робочої сили ( $K_{\text{зпр}}$ ):

$$K_{\text{зпр}} = \Phi_{\text{д}} / D_{\text{н}} \quad (2)$$

де,  $\Phi_{\text{д}}$  – кількість людино-днів, фактично відпрацьованих працівниками в усіх змінах (чи за планом –  $D_{\text{н}}$ ) протягом аналізованого періоду.

3. Коефіцієнт змінності роботи робочого місця ( $K_{\text{змм}}$ ):

$$K_{\text{змм}} = \frac{БВ * [1 + Вм * (1 - АМр) - АМр] - ЛВ}{t * Фч * Пгод * Прозв} \quad (3)$$

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

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

АМр – частка амортизаційних відрахувань на реновацію обладнання;  
 ЛВ – ліквідаційна вартість обладнання, тис. грн.;  
 t – тривалість амортизаційного терміну, роки;  
 Фч – середньообліковий ефективний фонд часу роботи обладнання;  
 Пгод – продуктивність робочого місця у розрахунку на одну годину, виробів;  
 Прозв – частка прибутку, яка спрямовується на розвиток підприємства.

4. Коефіцієнт віддачі повної заробітної плати ( $K_{взн}$ ):

$$K_{взн} = B_{рч} / (\Phi_{зн} + \Phi_{мс}), \quad (4)$$

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

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

$\Phi_{мс}$  – фонд матеріального стимулювання персоналу підприємства, тис. грн. [1, с. 39].

5. Коефіцієнт творчої активності працівника ( $K_{та}$ ):

$$K_{та} = \Pi(Ек) / B_a \quad (5)$$

де  $\Pi(Ек)$  – чистий прибуток (економія витрат), отриманий від використання винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн.;

$B_a$  – витрати, пов'язані з розробленням, апробацією та упровадженням винаходів і раціоналізаторських пропозицій протягом аналізованого періоду, тис. грн.

6. Коефіцієнт повних витрат праці ( $K_n$ ).

Результативний метод оцінки трудового потенціалу підприємства характеризується такими коефіцієнтами:

1. Метод індексу ресурсу ( $I_i$ ):

$$I_i = IB_i + (6 - III_i), \quad (6)$$

де,  $IB_i$  – індекс важливості i-го виду ключового параметра;

$III_i$  – відповідний даному виду ключового параметра індекс потреби ( $i=1, \dots, n$ ) [6, с. 78].

2. Метод контрольних запитань ґрунтується на цілеспрямованому одержанні інформації шляхом усного чи письмового опитування. Він реалізується у трьох формах: 1) бесіда; 2) інтерв'ю; 3) анкетне опитування. Розглянемо їх [5, с. 61]. Цей метод передбачає спеціально відібрані питання, які допомагають визначити сутність виконуючого завдання. Метою цього методу є підведення до розв'язання завдання за допомогою навідних питань. На практиці застосовують питання, які були зіставлені Осборном А., Бушем Г., Раудзенпом Е. та іншими.

На базі вище перерахованих методів запропоновано метод анкетування для оцінки трудового потенціалу підприємства на прикладі ПАТ «Мотор Січ». Часто на підприємствах керівники і власники помиляються щодо власного персоналу. Керівництво не просто не знайома особисто з кожним працівником, але часто дуже приблизно уявляє собі, скільки і яких працівників взагалі трудиться на підприємстві. У результаті різні проблеми з персоналом, прикладом є підвищення плинності, небажання проявляти ініціативу, саботування нововведень і т. д. Саме для того, щоб краще розуміти, що насправді думає персонал і чого від нього чекати проводять анкетування. Метод анкетування є менш витратним способом, який здатний охопити велику групу людей, а для ПАТ "Мотор Січ" це є найголовнішим плюсом, так як чисельність робітників становить 26832 штатних працівників. Мінусом анкетування є лише тільки те, що буде потрібно велика кількість анкетних листів. Автором представлений опитувальний лист в якому пропонується дві відповіді на питання «так» або «ні», більш детально відображено в таблиці 2.

За допомогою анкетування, яке пропонує автор, можна з'ясувати ступінь лояльності персоналу, рівень залучення персоналу у вирішення корпоративних завдань, виявити приховані можливості працівників, готовність і бажання працювати на підприємстві тривалий час, прояв ініціативи працівників, відношення до майбутніх або теперішніх нововведень і багато іншого.

**Висновки.** У науковій літературі не виявлено однозначного визначення поняття «трудова потенціал», більшість авторів плутають його з терміном «трудова ресурси» на підставі цього робимо висновок, що це питання є актуальним в наш час та є важливим по вирішенню цієї проблеми.

Сучасний трудовий потенціал передбачає не зростання оплати праці, а створення сприятливих умов та клімату на підприємстві й проявлення турботи з боку адміністрації до колективу. Підвищення трудового потенціалу сприяє досягненню стратегічних цілей підприємства.

Таблиця 2. Опитування працівників (розроблено автором)

№	Питання	Так	Ні
1.	Забезпечує керівництво умови, необхідні для досягнення успіху?		
2.	Вітаються чи керівництвом ситуації, коли працівники вносять конструктивні пропозиції, висловлюють свої ідеї, погляди, думки?		
3.	Чи здатні Ви при необхідності приймати і відстоювати непопулярні рішення?		
4.	У разі появи проблем, вирішуєте їх самостійно, прагнете зробити це якомога швидше?		
5.	Підвищуєте Ви кваліфікацію лише тоді, коли це пропонує керівництво або відділ розвитку персоналу?		
6.	Забезпечені ефективні взаємовідносини керівництва з персоналом, чи вважають співробітники, що вони достатньо поінформовані і що з їхньою думкою рахуються?		
7.	При появі проблем Ви прагне подолати їх самостійно, знаходите декілька варіантів вирішення, та умієте обґрунтувати плюси і мінуси кожного з них?		
8.	У разі тривалого стресу вмієте підтримувати хорошу психічну форму?		
9.	Колеги і підлеглі часто звертаються до Вас за порадою і допомогою, з Вами вони відчують себе психологічно комфортно?		
10.	У складних ситуаціях легко дратуєтесь, можете бути різким у спілкуванні?		
11.	Вмієте ефективно діяти в умовах невизначеності?		
12.	Не допускаєте помилок навіть у дрібних деталях?		
13.	Вмієте визнавати свої помилки і брати на себе відповідальність за них?		
14.	Ніколи не дратуєтесь, не виявляєте негативних емоцій?		
15.	Визнаєте свою відповідальність за результат?		
16.	Ніколи і ні в якій формі не критикуєте рішення керівництва та стратегії підприємства?		
17.	Не вітаєте зміни, віддаєте перевагу перевіреним, підтверджені тривалим досвідом вирішення?		
18.	Завжди готові пожертвувати своїми інтересами заради спільних?		
19.	У стресовій ситуації не втрачаєте, шукаєте і знаходите рішення?		
20.	Вмієте аналізувати можливості, ризики, а також розраховувати і планувати ресурси?		
21.	Мотивуєте людей, ґрунтуючись на їх результатах?		
22.	Ніколи не буваєте упередженим до людей, завжди вмієте уникати особистих симпатій і антипатій?		
23.	Вмієте керувати конфліктом з позиції співробітництва, тобто таким чином, щоб усі сторони були в максимальному вииграші?		
24.	Вмієте концентруватися на завданні, уважні до дрібниць?		
25.	Завжди проявляєте ініціативу, вносите раціоналізаторські пропозиції?		

Порівняльний метод, а саме анкетування є найбільш результативним метод оцінки трудового потенціалу ПАТ «Мотор Січ». В ході розробки опитувального листа було порушено багато питань, які дадуть змогу вирішити проблеми пов'язані з персоналом та як найефективніше оцінити трудовий потенціал підприємства.

За допомогою анкетування, можна з'ясувати ступінь лояльності персоналу, рівень залучення персоналу у вирішення корпоративних завдань, виявити приховані можливості працівників, готовність і бажання працювати на підприємстві тривалий час, прояв ініціативи працівників, відношення до майбутніх або теперішніх нововведень і багато іншого.

На основі раціонального використання трудового потенціалу, може досягти багато успіхів підприємство.

### Література

1. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: [навчальний посібник] [Текст] / Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Бачевський Б. Є. Потенціал і розвиток підприємства: [навчальний посібник] [Текст] / [Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. О.]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. –

400с.

3. Ксенофонтова Х. З., Бараева З. А. Формирование трудового потенциала на предприятии [Текст] / Ксенофонтова Х. З., Бараева З. А. // Известия. – Пенза : ПГПУ им. В. Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 404 – 407.
4. Сабадырова А. Л., Бабій О. М., Куклінова Т. В., Салавеліс Д. Є. Потенціал і розвиток підприємства : [навч. посіб.] [Текст] / Сабадырова А. Л., Бабій О. М., Куклінова Т. В., Салавеліс Д. Є. – Одеса : ОНЕУ, ротاپронт, 2013. – 343 с.
5. Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. та ін. Загальна психологія: [навч. посіб.] [Текст] / Скрипченко О. В., Долинська Л. В., Огороднійчук З. В. – К. : Каравела, 2012. – 464 с.
6. Третьякова Е. П., Бажанова М. И. Современный подход к оценке трудового потенциала организации [Текст] / Третьякова Е. П., Бажанова М. И. // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2010. – №7. – С. 77 – 82.
7. Указ Президента України від 3 серпня 1999 року N 958/99 «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/958/99>
8. Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: [навч. посіб.] [Текст] / Федонін О. С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.

### References

1. Akulov M. H., Drabanič A. V., Jevás T. V. та in. Ekonomika práci i socialno trudovi vidnosyny : [навч. посіб.] [Текст] / Akulov M. H., Drabanič A. V., Jevás T. V. – К. : Centr učbovoji literatury, 2012. – 328 p.
2. Bačevskij B. Je. Potencial i rozvytok pidpryjemstva: [навч. посіб.] [Текст] / [Bačevskij B. Je., Zablodskaja I. V., Rešetnjak O. O.]. – К. : Centr učbovoji literatury, 2009. – 400 p.
3. Ksenofontova X. Z., Baraeva Z. A. Formirovanie trudovogo potenciala na predpriyatii [Текст] / Ksenofontova X. Z., Baraeva Z. A. // Izvestija. – Penza : PGPU im. V. G. Belinskogo. – 2012. – № 28. – P. 404 – 407.
4. Sabadyrova A. L., Babij O. M., Kuklinova T. V., Salavelis D. Je. Potencial i rozvytok pidpryjemstva: [навч. посіб.] [Текст] / Sabadyrova A. L., Babij O. M., Kuklinova T. V., Salavelis D. Je. – Одеса : ОНЕУ, ротапронт, 2013. – 343 p.
5. Skrypčenko O. V., Dolynska L. V., Ohorodnijčuk Z. V. та in. Zahalna psyholohija: [навч. Посіб.] [Текст] / Skrypčenko O. V., Dolynska L. V., Ohorodnijčuk Z. V. – К. : Karavela, 2012. – 464 p.
6. Tret'jakova E. P., Bažanova M. I. Sovremennyj podxod k ocenke trudovogo potenciala organizacii [Текст] / Tret'jakova E. P., Bažanova M. I. // Vestnik JuUrGU. Serija «Èkonomika i menedžment». – 2010. – №7. – P. 77 – 82.
7. Decree of the President of Ukraine dated August 3, 1999 N 958/99 «On the Main Directions of Labor Potential Development in Ukraine for the Period up to 2010» [Electronic resource] – Access mode : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/958/99>.
8. Fedonin O. S., Rjepina I. M., Oleksjuk O. I. Potencial pidpryjemstva: formuvannja ta ocinka: [навч. посіб.] [Текст] / Fedonin O. S., Rjepina I. M., Oleksjuk O. I. – К.: KNEU, 2004. – 316 p.

*Плаксiна Єлизавета Миколаївна, аспірант  
факультету економіки та управління підприємствами  
Запорізької державної інженерної академії*

*Стаття надійшла до редакції 10.04.2014*