

УДК 657. 331

Садовська І.Б., к.е.н., професор

Луцький національний технічний університет

ОБЛІКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В статті висвітлено питання облікового забезпечення стратегічного управління трудовим потенціалом аграрних підприємств. Підтверджено вагомість трудового потенціалу у формуванні доданої вартості. Систематизовано принципи та структурні елементи трудового потенціалу з урахуванням специфіки діяльності аграрних підприємств. Визначено основні складові для обліку і оцінки трудового потенціалу в умовах глобалізованої економіки.

Виділено етапи формування системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовим потенціалом аграрного підприємства. Доведено потребу у формуванні управлінських звітів з не фінансовими показниками, які могли б представляти інформацію про потенційні можливості ринку трудових ресурсів для аграрного підприємства, враховуючи його стратегію розвитку та потенційні можливості дотримання соціальних стандартів.

Ключові слова: стратегічний управлінський облік, стратегічне управління, трудовий потенціал, цінність

Садовская И.Б.

УЧЕТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В статье освещены вопросы учётного обеспечения стратегического управления трудовым потенциалом аграрных предприятий. Подтверждена значимость трудового потенциала в формировании добавленной стоимости. Систематизированы принципы и структурные элементы трудового потенциала с учётом специфики деятельности аграрных предприятий. Определены основные составляющие для учета и оценки трудового потенциала в условиях глобализации экономики.

Выделены этапы формирования системы учётно-информационного обеспечения управления трудовым потенциалом аграрного предприятия. Доказана потребность в формировании управленческих отчётов с нефинансовыми показателями, которые могли бы представлять информацию о потенциальных возможностях рынка трудовых ресурсов для аграрного предприятия, учитывая его стратегию развития и потенциальные возможности соблюдения социальных стандартов.

Ключевые слова: стратегический управленческий учет, стратегическое управление, трудовой потенциал, ценность

Sadovska I.

ACCOUNTING ENSURING IN THE STRATEGIC MANAGEMENT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES EMPLOYMENT POTENTIAL

The article highlights issues of accounting support of strategic labor management at agricultural enterprises. The significance of labor potential for added value creation is confirmed. The principles and structural elements of labor potential are systematized taking into account the specific features of agricultural enterprise activity. The main components for recording and evaluation of labor potential in the globalized economy are defined.

The stages to creating a system of records and information support for labor potential management of the agricultural enterprises are allocated. It is proved that there is a need in management reports with non-financial indicators. The reports that might provide information about potential labor market for the agricultural enterprise, taking into consideration the strategy and potential adherence to social standards.

Keywords: strategic management accounting, strategic management, employment potential, value

Постановка проблеми у загальному вигляді і її зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Вектор сталого розвитку вітчизняної

економіки стимулює безперервні зміни організаційно-економічних умов господарювання аграрних підприємств, що вимагає розробки нових підходів до формування, використання і стабілізації трудового потенціалу. Економічна і політична ситуація, що склалася внаслідок певних подій, диктує свої правила поведінки на ринку стосовно вимог відповідності якості сільськогосподарської продукції міжнародним стандартам.

У цій ситуації зростає актуальність проблеми забезпечення стратегічної конкурентоспроможності аграрних підприємств в ринковому середовищі, одним з головних джерел підвищення якої є розвиток трудового потенціалу, як ключового чинника, що визначає ефективність використання усіх інших ресурсів, наявних у їх розпорядженні. Проте, на жаль, існуючі на сьогодні в галузі підходи до оплати праці не чинять належної стимулюючої дії на працівників до підвищення рівня їх професіоналізму і не можуть в достатній мірі зорієнтувати мотиваційними механізмами висококваліфікованих спеціалістів на трудову діяльність у сфері аграрного бізнесу.

Трудовий потенціал підприємства відіграє провідну роль у вирішенні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ступінь забезпечення підприємства робочою силою та раціональне її використання суттєво визначають організаційно-технічний рівень виробництва, характеризують ступінь використання техніки та технології, предметів праці, створюють умови високої конкурентоспроможності та фінансової стабільності.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Розвиток бізнесу в умовах змін вимагає від науковців інноваційних досліджень та сміливих кроків щодо наукових розробок. Виникає потреба в нестандартних пропозиціях та креативному мисленні. Креативність – новий інструмент, котрий допомагає знаходити ресурси і потенціал, в той час як стандартний підхід вичерпує свої можливості. Питання формування, розвитку і оцінки трудового потенціалу підприємств знайшли відображення в наукових роботах наступних авторів: Ю.М. Барського [1], Т.В. Білорус [3], Н.І. Верхоглядової [4], А.С. Головка [5], С.С. Гринкевич [6], В.М. Гриньової [7-9], Ю.М. Мельник [12], І.П. Потапюк [14], А.М. Турило [17; 18] та ін. Серед зарубіжних учених, роботи яких присвячені управлінню трудовим потенціалом, мотивації і оплаті праці, слід зазначити С. Адамса, В. Врума, Ф. Герцберга, Е. Локка, Дж. Кларка, Т. Мальтуса, Д. Милля, К. Маркса, А. Маршалла, У. Петті, А. Сміта, Ф. Тейлора та ін. Не можна не відмітити внесок у розвиток теоретичних і методологічних положень з досліджуваної проблематики таких учених-аграріїв, як Дем'яненко М.Я., Жука В.М., Маліка М.Й., Правдюк Н.Л., Саблука П.Т.

Наукові дослідження з питань облікового забезпечення в системі стратегічного управління трудовим потенціалом, зокрема, процесом його формування, використання та відтворення, висвітлено в наукових працях Н. М. Батішевої, Ю.В. Безверхньої [2], Т.В. Давидюк [10], Н. М. Головай, Н. М. Корольок, С. Ф. Легенчука, М. Ю. Медведєва, В.В. Покинйчереда [13], Н. В. Починок [16], Я. В. Соколова, К. В. Шаманської та інших вчених. Віддаючи належне науковим розробкам вчених, на сучасному етапі економічних перетворень потребують поглибленого вивчення питання облікового забезпечення стратегічного управління трудовим потенціалом аграрних підприємств. Багато аспектів позначеної проблеми залишаються недостатньо вивченими і розробленими стосовно сучасних умов глобалізації, потребують систематизації та удосконалення, що в підсумку визначає актуальність обраної теми дослідження.

Цілі статті. Метою статті є дослідження питань облікового забезпечення стратегічного управління трудовим потенціалом аграрних підприємств, систематизації принципів та структурних елементів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням

отриманих наукових результатів. Трудовий потенціал – єдиний елемент, здатний формувати додану вартість. Решта всіх елементів економічного потенціалу бізнесу – необоротні засоби, матеріали, енергія, фінанси, агентські відносини – вважаються лише інертними потенціалами. За своєю природою вони нічого не додають і не можуть додати, поки людина, від працівника до керівника, використовуючи свої професійні навички і компетенції, змусить їх працювати.

Родоначальником венеціанської облікової школи Фабіо Беста (1845-1923) було визначено облік як засіб господарського контролю, який вивчає рух цінностей, пов'язаний із діями людей по управлінню ними. Таким чином, було підкреслено управлінське спрямування обліку і ядром такого управління визнано людину з її трудовим потенціалом. На сучасному етапі вченими [5-9] також підкреслюється, що ядром людського капіталу підприємства є працівник – освічений, творчий, кваліфікований та ініціативний, що володіє високим рівнем професіоналізму.

Аналізуючи сучасні наукові праці з питань облікового забезпечення управління трудовим потенціалом [1; 4-9], можна констатувати відсутність єдиних підходів до визначення принципів формування і розвитку системи трудового потенціалу підприємства. Вченими [5; 7; 11; 16] сформовано науковий підхід стосовно сутності та послідовності розміщення ряду категорій, таких як: трудові ресурси, людські ресурси, кадровий потенціал, трудовий потенціал, інтелектуальний потенціал, інтелектуальний капітал. Означені категорії є ключовими факторами економічного процесу, доповнюють одна-одну і мають свої специфічні особливості і призначення в господарському кругообороті капіталів.

Трудовий потенціал підприємства відіграє провідну роль у розв'язанні науково-технічних, організаційних і економічних завдань господарювання. Ефективна діяльність підприємства залежить не тільки від високого рівня конкурентоспроможності, достатнього економічного потенціалу, але й від компетенції персоналу. У зв'язку з цим великого значення набуває питання розробки нових систем підбору і просування кадрів, наукового обґрунтування планування персоналу, їх об'єктивної підготовки, перепідготовки, безперервного самовдосконалення та підвищення кваліфікації. В той же час, удосконалюючи технології розвитку трудового потенціалу, керівники повинні пам'ятати, що найбільшу цінність має не кількісний ріст, а якісна зміна роботи з персоналом. Якщо підприємство націлене на довгострокову перспективу, то його головним стратегічним ресурсом будуть виступати співробітники, які мають можливість креативно проявляти себе в роботі.

Критеріями оптимізації трудових відносин стають не лише економічні, а й соціальні параметри. Економічні та соціальні гарантії праці, з одного боку, і жорсткі умови трудової діяльності, з іншого – формують сферу глибоких аналітичних досліджень трудового потенціалу підприємства.

Стратегічне управління трудовим потенціалом базується на даних моніторингу його наявності та можливості використання на заданому підприємстві. Облік і оцінка трудового потенціалу аграрного підприємства передбачає наступні складові:

- трудовий потенціал керівників підприємства та його підрозділів, колективів та окремих працівників;
- ступінь відповідності загальноосвітнього та кваліфікаційного складу кадрів і їх структури сучасним викликам глобалізованої економіки, інноваційним перетворенням, науково-технічному рівню виробництва та його організації;
- потенційні можливості забезпеченості підприємства трудовим потенціалом на відповідній географічній території;
- ступінь обґрунтованості завдань з підвищення продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції, враховуючи технології вирощування сільськогосподарських

культур, відтворення природного земельного потенціалу та збереження природних умов.

Трудовий потенціал характеризується можливостями персоналу підприємства, їх здатністю до генерування ідей, створення нової продукції, величиною його освітнього, кваліфікаційного рівня, психофізіологічними характеристиками і мотиваційними спрямуваннями. Структура трудового потенціалу аграрного підприємства представлена, з однієї сторони, трудовим потенціалом системи управління, з іншої, трудовим потенціалом організації праці (рис. 1). Ієрархічні рівні структури представлені наступними елементами: керівник підприємства, галузеві спеціалісти (рослинництва, тваринництва, механізації сільського господарства), керівники середньої ланки, колективи (бригади, ферми), окремі працівники.

Моніторинг трудового потенціалу підприємства проводиться за такими кількісними та якісними показниками: а) кількісні показники: чисельність працівників; професійно-кваліфікаційний склад кадрів; статевий склад; середній вік працівників; стаж роботи на підприємстві в цілому і на певній посаді; укомплектованість підприємства кадрами (рівень заміщення посад); б) якісні показники: індивідуально-кваліфікаційний потенціал кожного працівника (професійні характеристики); індивідуальні професійні характеристики (професійний досвід, соціально-психологічні особистості, конкурентоспроможність працівника); соціально-психологічні й організаційні параметри групової динаміки: групова згуртованість, соціально-психологічний клімат, організаційна культура та цінності підприємства.

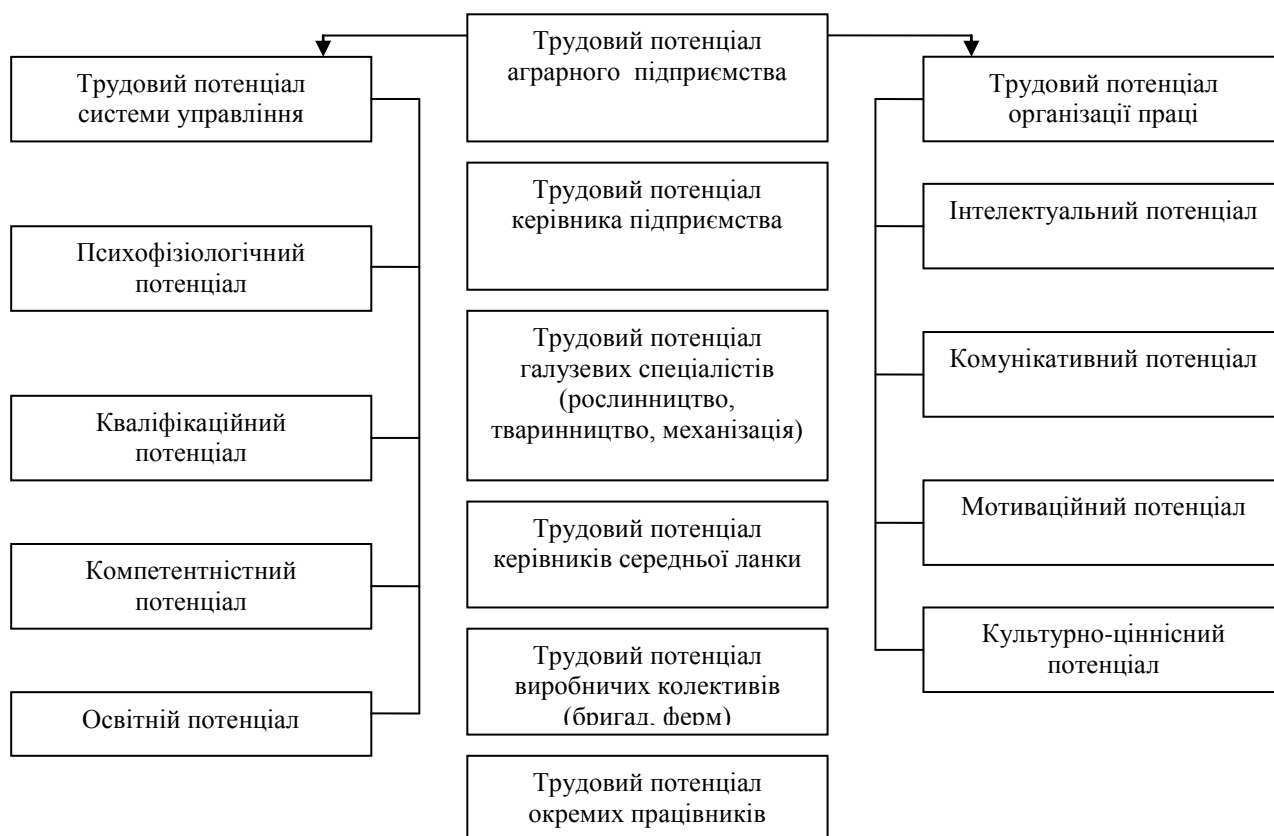


Рис. 1. Структурні елементи трудового потенціалу аграрного підприємства

Трудовий потенціал не має вартості, він має цінність. Вартісний вимір має праця, оцінена завжди суб'єктивно. Таким чином, в бухгалтерській обліковій системі відображається суб'єктивна величина трудового потенціалу через суму заробітної плати та інших виплат персоналу та опосередкованих витрат на його соціальний захист і розвиток в межах підприємства. Управлінська облікова система передбачає вираження

величини трудового потенціалу через категорію цінності. Людина – найцінніша цінність. Цей постулат є вічним і не підлягає спростуванню.

В аграрному бізнесі на сучасному етапі його розвитку дещо нівелюється окреслений постулат щодо цінності людського потенціалу. Як наслідок, маємо спустошені українські села. На полях господарює іноземна техніка, одиниця якої обслуговує десятки тисяч гектарів. Тваринництво, як суміжна рослинництву галузь, вичерпала свої пріоритети. Відповідно, такий «інноваційний» підхід аграрного бізнесу змінив якісне наповнення його трудового потенціалу. На жаль, в наукових дослідженнях цьому феномену не приділяється належної уваги. Причина проста: великі корпорації не допускають науковців до належного їм на правах приватної власності інформаційного ресурсу, середніх є дуже мало (приблизно 10-15 %), а малі фермерські і приватні індивідуальні селянські господарства використовують сімейну працю, яка залишається поки-що поза увагою науки.

Дослідження, пов'язані з розробкою концептуальної основи стратегічного управлінського обліку в системі формування трудового потенціалу аграрного підприємства, повинні враховувати два основні принципи: по-перше, головна місія підприємства полягає у створенні цінності для споживачів своєї продукції, а по-друге, найцінніший актив – наші працівники, орієнтовані на результат, який досягається в залежності від обраної власником чи керівником стратегії (рис. 2). Розглядаються три можливі варіанти стратегій в аграрних підприємствах: мінімізації витрат, максимізації обсягів виробництва, орієнтації на якість. Залежно від обраної стратегії, на підставі показників стратегічного аналізу економічного і трудового потенціалу, розробляються стратегічні бюджети формування, використання і розвитку трудового потенціалу на перспективу. При цьому враховуються внутрішні можливості і зовнішні фактори впливу через попередній стратегічний управлінський контроль за реалізацією стратегії. Важливим є також постійний моніторинг трудового потенціалу через обліковий вимір результатів реалізації стратегії та інформаційне забезпечення прийняття управлінських рішень щодо оцінки реалізації стратегії та координації відповідно до місії підприємства.

Стратегічне управління трудовим потенціалом – це процес, спрямований на його вимірювання, оцінку ефективності, можливості розвитку, оптимізацію штатних посад, функціональних обов'язків та сфер відповідальності, реалізацію визначених перспективних заходів стосовно самоосвіти, соціального захисту в певній організації. Удосконалення управління трудовим потенціалом можливе через посилення мотиваційного механізму стимулювання персоналу щодо вирішення завдань підвищення продуктивності праці та оптимізації витрат [8, с. 384].

Верхоглядова Н.І., Гриньова В. М. [4; 9, с. 109] розглядають відокремлено управління формуванням і використанням трудового потенціалу. Інформаційним забезпеченням процесу управління використанням трудового потенціалу є система бухгалтерського обліку фактичної праці і її оплати. Для цього використовується розроблена методологія, яка передбачає обліковий вимір, контроль і аналіз ключових показників оплати праці, рівня її продуктивності та відповідності прийнятим галузевим нормативам. На стадії обліку і управління використанням трудового потенціалу виділяють два шляхи його реалізації: інтенсивний та екстенсивний. Специфіка аграрних підприємств, яка полягає в залежності від географічного їх розміщення, обмежує застосування інтенсивного шляху, і, відповідно, зобов'язує вивчати можливості залучення трудового потенціалу через освоєння нових знань, компетенцій, суміщення професій. Виникає потреба у формуванні управлінських звітів з не фінансовими показниками, але які могли б представляти інформацію про потенційні можливості ринку трудових ресурсів для аграрного підприємства, враховуючи його стратегію розвитку та потенційні можливості дотримання соціальних стандартів.

Сутність обліково-інформаційного забезпечення стратегічного управління трудовим потенціалом розглядається на основі його двоїстої природи: з одного боку – це реалізовані здібності в певних умовах, з другого – це не виявлені здібності. Виникає потреба у двох підходах до управління трудовим потенціалом і його облікового виміру [7, с.10]: 1) оперативне управління реалізованою частиною здібностей персоналу; 2) управління процесом виявлення нереалізованих здібностей трудового потенціалу через пошук шляхів забезпечення поєднання трудових можливостей, стратегії розвитку і місії аграрного підприємства.

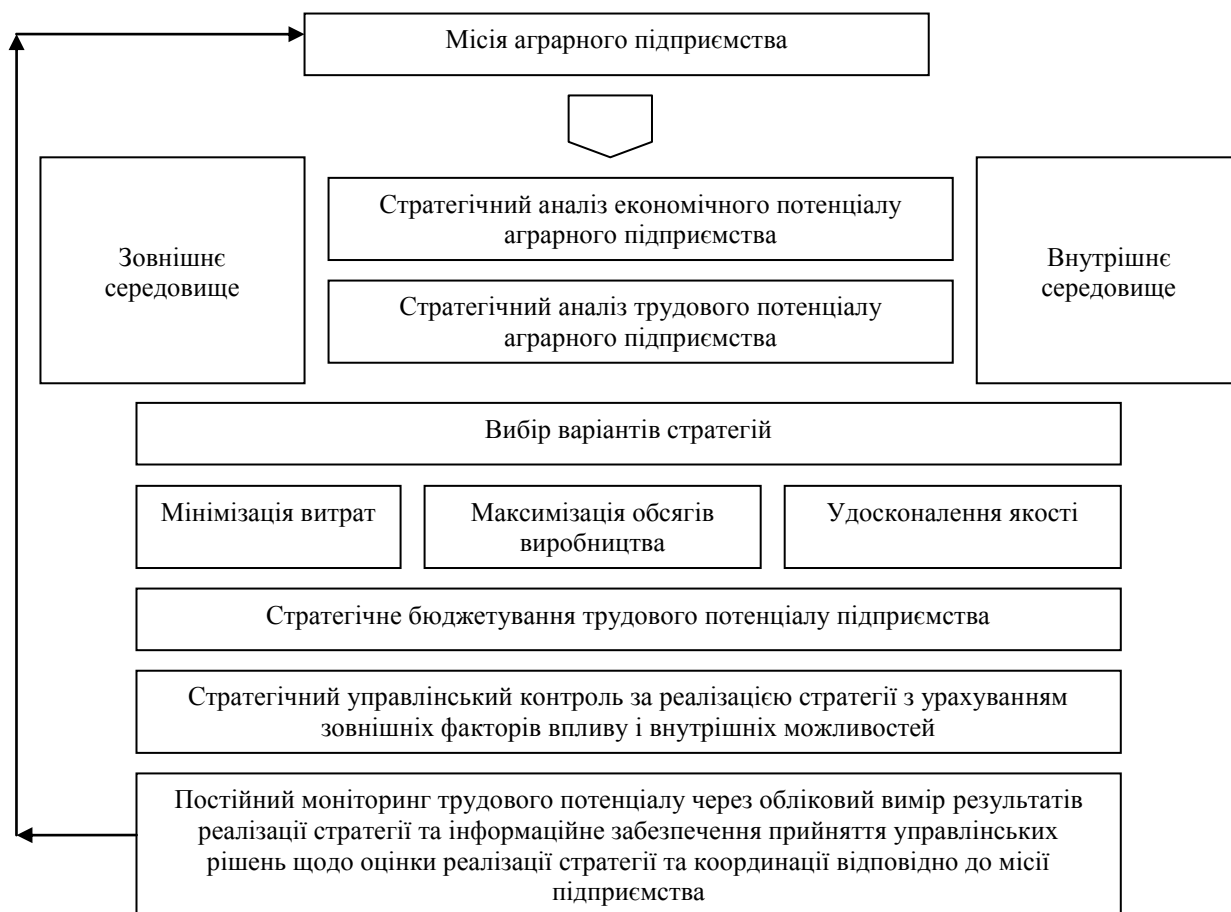


Рис. 2. Концептуальна основа стратегічного управлінського обліку в системі формування трудового потенціалу аграрного підприємства

Ядром людського капіталу підприємства є працівник – освічений, творчий, кваліфікований та ініціативний, що володіє високим рівнем професіоналізму [7, с. 210].

Основою формування людського капіталу підприємства, як первинної ланки економічної системи держави, є людський капітал працівника. Як окрему економічну категорію «людський капітал працівника підприємства» запропоновано визначати через якісні і кількісні ознаки, які характеризують природні і набуті здібності конкретного працівника. При цьому необхідно враховувати, що: 1) людський капітал працівника підприємства (частковий людський капітал) є складовою людського капіталу підприємства; 2) його використання в економічній діяльності сприяє отриманню певного економічного ефекту (додаткового доходу, економічної вигоди).

Облікове забезпечення в системі стратегічного управління трудовим потенціалом базується на певних правилах його формування, використання і можливостей розвитку. Наше бачення визначення принципів формування трудового потенціалу підприємства

полягає у наступному (рис. 3): 1) у ціннісному підході до трудових ресурсів, які наділені певними специфічними якісними характеристиками, здатні до самовдосконалення, тобто, постійного і сталого підвищення якості; 2) у визнанні людини носієм культурного феномену, з властивою йому корпоративною культурою, цінностями, етичними нормами та мораллю; 3) у безперервному професійному навчанні на виклики інформаційного суспільства і економіки знань; 4) у системі стимулювання праці через розвиток довгострокових відносин, взаємний опортунізм; 5) у інтелектуалізації праці, тобто залученні працівників до управління на всіх рівнях.

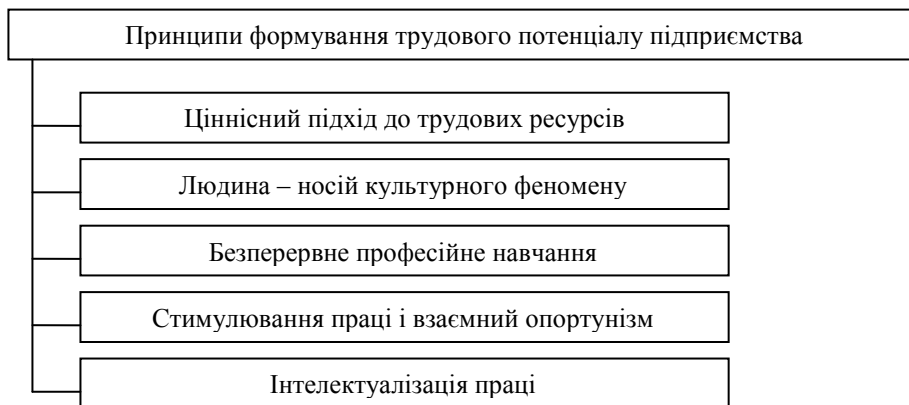


Рис. 3. Принципи формування трудового потенціалу підприємства

Перші два принципи набирають вагомості на сучасному етапі глобалізованої економіки знань та інформатизації соціуму. Культура бізнесу та обліку організації як система управління не може діяти механічно, як, скажімо, система грошового стимулювання. Важливо оцінити різні аспекти людини – як цінності і як носія культури, враховуючи риси національної ментальності і потребу визнання особистості через самоствердження. Рівень розвитку корпоративної культури визначається через витрати на адаптацію працівників, витрати на організацію відпочинку та корпоративів, цінності, соціальні установки, що панують на підприємстві, моральні принципи й ділову етику, стиль керівництва, способи прийняття рішень, комунікації [1, с. 92].

Етапи формування системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовим потенціалом аграрного підприємства можна представити у вигляді послідовних дій: 1) вивчення особливостей внутрішньої організаційно-технологічної структури аграрного підприємства під кутом потреби оптимального забезпечення трудовим потенціалом; 2) моніторинг зовнішнього середовища під кутом наявних можливостей забезпечення трудовим потенціалом конкретного аграрного підприємства на заданій географічній території; 3) сукупний стратегічний аналіз внутрішніх потреб і зовнішніх можливостей у забезпеченні трудовим потенціалом конкретного аграрного підприємства; 4) розробка управлінських рішень щодо вибору кадрової стратегії; 5) розробка системи управління трудовим потенціалом аграрного підприємства з урахуванням формальних і неформальних інституціональних обмежень; 6) розробка облікової політики стосовно впровадження системи обліково-інформаційного забезпечення управління трудовим потенціалом з урахуванням контрольних і аналітичних процедур узгодженості з місією і стратегічними цілями аграрного підприємства.

Управлінський облік – це лише спосіб виявлення помилок з наступним оцінюванням їх величини та винних відповідальних осіб. Стратегічний управлінський облік – це спосіб передбачення можливих помилок, з попереднім оцінюванням їх величини та винних відповідальних осіб. При цьому розробляються варіанти

попередження можливих помилок з урахуванням наявного економічного і трудового потенціалу та зовнішніх інституціональних обмежень.

Система бухгалтерського обліку є основною інформаційною системою підприємства. Вона призначена для періодичного представлення внутрішніх звітів, цілей періодичного планування, контролю й оцінки. Управлінський облік фокусує увагу на майбутньому, він несе основне навантаження по забезпеченню прийняття управлінських рішень, і ним займаються професіонали високого класу, які в свою чергу також є трудовим потенціалом підприємства.

Висновки. Трудовий потенціал є інтегральною соціально-економічною категорією, що динамічно змінюється під впливом глобалізаційних процесів, характеризує креативний потенціал особистості, кількісну і якісну сторони сукупних компетентностей та здібностей до праці, що реалізуються при співпаданні бажань і можливостей працівника і роботодавця.

В бухгалтерській обліковій системі відображається суб'єктивна величина трудового потенціалу через суму заробітної плати та інших виплат персоналу та опосередкованих витрат на його соціальний захист і розвиток в межах підприємства. Управлінська облікова система передбачає вираження величини трудового потенціалу через категорію цінності.

Стратегічний управлінський облік трудового потенціалу підприємства є інформаційною системою управління, що: 1) складається з однієї, всеосяжної бази даних про трудовий потенціал внутрішній і зовнішній; 2) виконує функцію інформаційного забезпечення в режимі реального часу даних; 3) передбачає наявність відповідної прогнозувальної інформації для користувачів організації де це найбільш необхідно.

Список використаних джерел:

1. Барський Ю.М., Саган М.В. Формування сучасної системи трудових показників / Ю.М. Барський, М.В. Саган // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 87-93.
2. Безверхня Ю.В. Приведення управлінського обліку до міжнародних стандартів / Ю.В. Безверхня // Економічний форум. – 2013. – № 4. – С. 397-401.
3. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т. В. Білорус – Ірпінь: національна академія ДПС України. – 2007. – 185 с.
4. Верхоглядова Н.І., Іванникова Н.А., Лаврінченко О.В. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія / Н.І. Верхоглядова, Н.А. Іванникова, О.В. Лаврінченко – Дніпропетровськ: Пороги, 2007. – 284 с.
5. Головка А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудовий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудові ресурси» / А.С. Головка. // Вісник Хмельницького національного університету: наук. журнал. – Сер.: Економічні науки. – Хмельницький: вид-во ХНУ. – 2010. – № 3. – С. 120-128.
6. Гринкевич С.С. Дослідження взаємозв'язку трудового та кадрового потенціалів / С.С. Гринкевич, Н.Р. Гураль // Економічний форум. – 2011. – №3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekfor/2011_3/54.pdf
7. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
8. Гриньова В. М. Оцінка рівня функціональної повноти виконання управлінських завдань у системі планування операційної діяльності / Гриньова В. М. // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2014. – № 5. – С. 380-384.
9. Гриньова В. М. Взаємозв'язок трудового потенціалу підприємства та компетентностей персоналу / Гриньова В. М., Сідоренко В.В. // Проблеми економіки. – 2012. – № 3. – С. 108-114.
10. Давидюк Т. В. Розвиток бухгалтерського обліку людського капіталу: теорія і методологія: монографія / Т.В. Давидюк. - Житомир: ЖДТУ, 2011. – 508 с.
11. Зборовська О. М., Галан О. Є. Функціонально-вартісний аналіз трудового потенціалу підприємства / О.М. Зборовська, О. Є. Галан // Проблеми економіки. – 2014. – № 1. – С. 199 – 203.
12. Мельник Ю.М. Пріоритети розвитку соціальної відповідальності аграрного бізнесу / Ю.М. Мельник // Економічний трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення / В. В. Покин'ячерда // Агросвіт. - 2014. - № 18. - С. 66-72.
13. Покин'ячерда В. В. Облік трудових ресурсів: проблеми та шляхи їх вирішення / В. В. Покин'ячерда // Агросвіт. - 2014. - № 18. - С. 66-72.
14. Потапюк І.П., Сідаш М.О. Стратегія управління персоналом підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність / І.П. Потапюк, М.О. Сідаш // Економічний форум. – 2014. – № 4. – С. 46-50.
15. Потриваєва Н.В., Савченко І.В. Стан та перспектива обліку розрахунків з оплати праці: теоретичний аспект / Н.В. Потриваєва, І.В. Савченко // Економічний форум. – 2014. – № 1. – С. 243-249.

16. Починок Н. В. Методика формування обліково-аналітичної інформації про витрати на персонал на основі інвестиційного та витратного підходів / Н. В. Починок // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2011. – Випуск 6/2. – С. 167-172.
17. Турило А.М., Короленко Р.В. Основи формування стратегії управління людським капіталом працівника підприємства / А.М. Турило, Р.В. Короленко // Економічний форум. – 2014. – № 3. – С. 208-214.
18. Турило А. М., Адаменко М. В. Класифікація інноваційного потенціалу персоналу підприємства / А.М. Турило, М. В. Адаменко // Проблеми економіки. – 2013. – № 2. – С. 138 -144.