

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	7
1.1. Сутність управління розвитком персоналу підприємства.....	7
1.2. Складові системи управління персоналом підприємства.....	19
1.3. Вітчизняний та зарубіжний досвід управління персоналом підприємства.....	34
Висновки до розділу 1.....	43
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ПрАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	45
2.1. Загальна характеристика підприємства та аналіз його економіко-господарчої діяльності.....	45
2.2. Кількісна та якісна характеристика складу і структури персоналу підприємства.....	52
2.3. Аналіз системи управління персоналом.....	63
Висновки до розділу 2	74
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ У ПрАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	77
3.1. Удосконалення системи атестації і навчання персоналу.....	77
3.2. Застосування мотиваційного механізму стимулювання праці персоналу.....	88
3.3. Перспективи професіоналізації менеджменту праці на підприємстві... ..	95
Висновки до розділу 3.....	100
ВИСНОВКИ.....	102
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	106
ДОДАТКИ.....	112

ВСТУП

Глобалізація економіки та інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій, інноваційність і висока науко-місткість сучасного виробництва висувають особливі вимоги до працівників вітчизняних підприємств. Тому проста наявність професійно-кваліфікаційних навичок уже не задовольняє потреб нинішнього виробництва, котрі вимагають від працівників швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також співробітництва в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури. Це обумовлює необхідність випереджального, тобто стратегічно орієнтованого, управління розвитком працівників.

Актуальність теми. Управління розвитком персоналу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Освіта і навчання персоналу повинна бути безперервними і забезпечувати необхідний професійний розвиток. За сучасних умов проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності. Враховуючи це в країні набуває особливого значення проблема відродження системи професійного навчання кадрів на виробництві. Для подолання кризи персоналу необхідно показати, як досягти мети, як працювати по-іншому; навести наочні приклади. Зрозумівши, яким чином можна добитися поставленої мети, співробітники відчують упевненість у власних силах, що послужить додатковою мотивацією.

Таким чином, з вищенаведеного випливає, що обрана тема роботи дуже актуальна. Також актуальність теми дослідження забезпечується підвищенням освітнього і культурного рівня працівника, зростанням його особистісних запитів до трудової діяльності. Зараз йде формування нового, більш зрілого типу працівника, який не задовольняється слухняністю і знеособленою, механічною трудовою старанністю, а прагне знайти в трудовій діяльності сенс життя, стати активним співучасником виробництва.

Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували такі зарубіжні і вітчизняні вчені: Ансофф І. [1], Боумен К. [11], Виханський О.С. [13], Пономаренко В.С. [62], Беляєва С. [8], Виноградський М. [12], Іванцевич Дж. [32], Кибанов А. [34], Бісвас П.Ч. [9], Крушельницька О.В. [41], Мельничук Д.П. [42], Стрельбіцький П.А., Рарок О.В., Рарок Л.А. [70], Савченко В.А. [65] та ін. Однак через багатогранність цієї проблеми й сьогодні є питання, які висвітлені не повною мірою і потребують доопрацювання.

Метою дослідження є розробка пропозицій і рекомендацій щодо вдосконалення управління системи розвитком персоналу на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Для досягнення поставленої мети потрібно вирішити наступні **завдання**:

- розкрити сутність управління розвитком персоналу підприємства;
- охарактеризувати складові системи управління персоналом підприємства;
- описати вітчизняний та зарубіжний досвід управління персоналом підприємства;
- дати загальну характеристику підприємству та проаналізувати його економіко-господарчу діяльність;
- провести оцінку кількісному та якісному складу і структурі персоналу підприємства;
- проаналізувати систему управління персоналом;
- визначити напрямки удосконалення системи атестації і навчання персоналу;

- застосувати мотивований механізм стимулювання праці персоналу;
- запропонувати перспективи професіоналізації менеджменту праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес управління розвитком персоналу на підприємстві ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Предметом дослідження є теоретичні та прикладні аспекти управління персоналом як однієї з умов управління розвитком підприємства.

Теоретико-методологічною основою дослідження є теоретичні і практичні розробки вітчизняних та зарубіжних учених, нормативно-правові акти різних рівнів, концепції та програми у сфері управління розвитком персоналу, офіційні матеріали ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат», особисті спостереження автора, а також публікації у періодичних виданнях, монографії, праці вітчизняних і зарубіжних авторів, Інтернет-ресурси.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань і досягнення мети використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема, економічного аналізу при оцінці фінансового становища підприємства; системного підходу при аналізі й характеристиці зовнішнього та внутрішнього середовища ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат», порівняльного аналізу при здійсненні порівняння щодо господарської діяльності та діяльності в області управління персоналом за останні три роки; статистичного аналізу у дослідженні кількісно-якісного складу працівників підприємства; соціологічного опитування у дослідженні стану умотивованості персону товариства; моделювання як способу передбачення результатів професіоналізації менеджменту праці.

Експериментальною базою дослідження виступило Приватне Акціонерне Товариство «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Практичне значення одержаних результатів. Практична значимість роботи полягає в розробці рекомендацій, щодо вдосконалення механізму управління персоналу на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат», які можуть бути впроваджені в діяльність підприємств.

Результати дипломного дослідження викладені на 111 сторінках комп'ютерного тексту і складаються зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Бібліографічний список включає 82 літературних джерела на 6 сторінках. Робота містить 17 таблиць, 13 рисунків та додатки.

ВИСНОВКИ

У процесі дослідження розкрито сутність понять «персонал», «розвиток персоналу», «управління персоналом». На нашу думку, управління розвитком персоналу – це сукупність способів, прийомів та методів впливу, спрямованих на виявлення та розкриття потенційних можливостей працівника на основі розширення компетенцій, підвищення якісних характеристик персоналу з метою досягнення високого рівня соціально-економічного розвитку організації. Оскільки управління розвитком персоналу здійснюється під впливом різноманітних чинників, то для підвищення його ефективності особливого значення набуває класифікація даних чинників за різними ознаками. Отже, управління розвитком персоналу повинно розкривати приховані знання персоналу, розширювати межі цих знань, змінювати відносини між людьми і, тим самим, збільшувати людський капітал, який сьогодні є найціннішим ресурсом організацій, визначати рівень його конкурентоспроможності і забезпечувати зростання показників продуктивності праці.

Охарактеризовано складові системи управління персоналом підприємства. Найбільший ефект і якість системи управління персоналом досягається в тому випадку, коли застосовується система методів в комплексі. Тому на нашу думку, при виборі методу удосконалення і побудови нової системи управління персоналом бажано використовувати саме комплексний підхід до вирішення цієї проблеми. Управління персоналом впливає на управління розвитком підприємства настільки, наскільки успішно працівники використовують свої можливості для реалізації поставлених цілей. Тому для результативності системи управління персоналом, кожному підприємству потрібно використовувати власний досвід роботи із своїм персоналом, корегувати та удосконалювати кожен із підсистем, вивчати та застосовувати досвід зарубіжних підприємств.

Досліджено вітчизняний та зарубіжний досвід управління персоналом підприємства. У зарубіжній практиці накопичено чималий досвід реконструкції процесу праці, який поділяють на прості й складні форми. До простих форм відносять: розширення набору виробничих функцій за горизонталлю та

вертикаллю, суміщення професій. Більш складними є форми, пов'язані із зміною виробничої техніки й технології, із створенням нових соціально-технічних систем. Нині підприємствами широко застосовуються модернізовані форми матеріального стимулювання: володіння акціями, участь у прибутках, використання різноманітних премій, інших форм стимулювання. Тепер у багатьох країнах значна увага приділяється різним формам колективної мотивації поведінки працівників, робляться спроби створити «синтетичну модель» організації праці, що надаватиме максимальних можливостей для зростання її ефективності.

Охарактеризовано підприємство та проаналізовано його економіко-господарчу діяльність. ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» входить до складу холдингової компанії «АвтоКрАЗ». В даний час завод орієнтований на виготовлення агрегатів, вузлів і деталей по закріпленій номенклатурі для автомобілів марки КрАЗ. Обсяг валової продукції в грошовому вимірі у 2017 році, порівняно з 2015 роком зменшився на 136334 тис. грн. Разом з тим зменшилася середньооблікова кількість працівників на 19 чоловік. Рентабельність товарної продукції у 2015 році була меншою ніж у 2017 році на 0,2 %, що свідчить про збиток підприємства. Особливу увагу слід звернути на власний капітал підприємства, який протягом досліджуваних років знизився на 4,5%. При цьому дебіторська заборгованість у 2015 р. була 3123 тис. грн., а у 2017 році вона зросла в тричі та становила 9317 тис. грн. Фінансовий стан підприємства залежить від результатів його виробничої, комерційної та фінансово-господарської діяльності. Для усунення виявлених загроз для діяльності підприємства необхідно розроблювати заходи щодо поліпшення діяльності підприємства. Варто шукати способи їх досягнення, аналізувати та прогнозувати стан діяльності підприємства з врахуванням запропонованих заходів.

Проведено оцінку кількісному та якісному складу і структурі персоналу підприємства, де доведено що кількість чоловіків і жінок в структурі персоналу підприємства значно відрізняється; більша половина персоналу – працівники у віці від 46-55-ти років та старші 56 років; найбільша кількість працівників заводу у 2017 році мають середню спеціальну і технічну освіту – 64,4 %;

середньоспискова чисельність працівників зменшилась протягом 2015-2017 рр. на 19 осіб (24,7%); фонд оплати праці управлінського персоналу зріс у 2017 році на 24,6 %, а виробничого персоналу зростання відбулося вдвічі порівнюючи з 2015 роком. Визначення кількісної структури та якості кадрів базується на основних методиках оцінки кількості і якості персоналу. Так методами кількісної оцінки персоналу є облікова і середньоспискова чисельність працівників, а якісної структури персоналу можна досягти проводжуючи періодично атестацію персоналу, зовнішнє і внутрішнє тестування, практичні здібності і т.д.

Проведено аналіз системі управління персоналом ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат», де виявлено, що підприємство прагне вижити в умовах жорсткої конкуренції. Розглянено комплексну оцінку персоналу на основі застосування бальної системи. На снові запропонованої методики у розділі 2.3., визначено бальні оцінки професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, складності функцій та досягнутих результатів праці, які були досягнуті в результаті анонімного анкетування всіх працівників заводу на прикладі директора Островського В.І. і заступника директора Кушпіль В.С. Таким чином за результатами комплексної оцінки директора і заступника директора видно, що у Островського В.І. вона більша на 1,59 бала ніж у його колеги Кушпіль В.С., яка становить 1,56 бала. Це дає можливість зробити висновки, що за даний звітній період краще всього пропрацював Островський В.І. і на основі оцінювального листа рішення загальних зборів акціонерів ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» надали путівку на відпочинок чим мотивували його ще краще працювати на благо підприємства. Оцінка персоналу полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці й відповідає тим вимогам, які впливають з його виробничих завдань.

Визначено напрямки удосконалення системи атестації і навчання персоналу. Ефективність впровадження стратегії управління на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» в основному залежить від рівня кваліфікації керівних кадрів, що зумовлює потребу систематичної і цілеспрямованої підготовки та повсякденного використання всіх зазначених напрямів впливу на колектив і

окремих людей. Таким чином, підприємство повинно постійно навчатися і пристосовуватися до нових технік та технологій. Оскільки в даний період економічної кризи підприємства знаходяться в стані постійної конкурентної боротьби, тому для отримання максимального прибутку вони повинні постійно відслідковувати напрямки удосконалення системи управління підприємством.

Застосовано мотивований механізм стимулювання праці персоналу. Для побудови системи мотивування управлінського персоналу необхідно дотримуватися певних принципів. Щоб ця система була ефективною, необхідно брати до уваги мотиватори працівників і їхні пріоритети у визначенні складових частин заробітної плати з врахуванням трудових затрат. Побудова мотиваційних систем має відбуватися поетапно. Для того щоб пропозиції щодо мотивування підтримували всі керівники, необхідно використовувати інструментарій організаційної культури, а також активно залучати управлінський персонал до процесу формування систем мотивації. Для визначення ефективності побудованих систем мотивації належить аналізувати співвідношення та динаміку показників, які характеризують результати.

Запропоновано перспективи професіоналізації менеджменту праці на підприємстві. У трудовому колективі ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» повинна раціонально і ефективно функціонувати система обліку, узагальнення і реалізації пропозицій слухачів. Навчання у межах підприємства необхідно проводити на найвищому рівні, при необхідності залучити викладацький персонал зі сторони. Оскільки професіоналізація менеджменту праці направлена на розвиток ініціативного, творчого мислення працівника, то товариство повинне докласти максимум зусиль для реалізації даної цілі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ансофф И. Стратегическое управление: пер. с англ. Москва, 1989. 520с.
2. Аширов Д.А. Управление персоналом: навчальний посібник. Москва, 2005. 370 с.
3. Бабаєв В.Ю. Економічний аналіз: опорний конспект лекцій. Харків, 2013. 207 с.
4. Базалійська Н. П. Управління розвитком персоналу як функціональна підсистема системи управління персоналом // Молодий вчений. 2014. № 6(1). с. 73-75.
5. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки. Донецьк, 2010. 238 с.
6. Балабанова Л.В. Управління персоналом Київ, 2006. 512 с.
7. Балика О.Г. Корпоративна культура як інститут удосконалення соціально-трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук ступ. канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ, 2014. 20 с.
8. Беляєва С.В., Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. Навч. пос. для ВНЗ.Київ, 2006. 500 с.
9. Бісвас П.Ч. Управління персоналом на іноземних підприємства в Україні // Маркетинг в Україні. 2009. №3. С.36-39.
10. Борисова Е.А. Управление персоналом для современных руководителей. Питер, 2003. 445 с.
11. Боумен К. Основы стратегического менеджмента: пер. с англ. под. ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. Москва, 1997. 317 с.
12. Виноградський М. Д., Беляєва С. В., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом. Київ, 2006. 504 с.
13. Виханский О.С Стратегии и инновации в системе менеджмента: Учебное пособие. Москва, 2015. 224 с.
14. Галиця І.О. Концептуальні підходи до стратегії інноваційного

розвитку суб'єктів господарювання. Проблеми науки. 2008. № 8. С. 14-21.

15. Горфинкель В.Я. Корпоративная социальная ответственность: учебник и практикум для академического бакалаврата. Москва, 2014. 570 с.

16. Господарський кодекс України // Офіційний вісник України. 2003. № 11. Ст. 462.

17. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом. Харків, 2004. 428 с.

18. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – Київ, 2001. 254 с.

19. Грішнова О.А., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків. Рівне, 2014. 216 с.

20. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності. 2005. Т 2. 435с.

21. Гурченков О.П. Формування системи управління персоналом та оцінка її ефективності // Економіка: реалії часу. 2013. № 2. С. 60-72.

22. Дейч М. Є. Соціальна відповідальність бізнесу в системі соціально-трудових відносин // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2012. № 2(4). с. 52-60.

23. Дуракова І.Б. Управление персоналом: учебное пособие. Москва, Омск, 2011. 436 с.

24. Дячук О.В. Організація нормування та оплати праці. Львів, 2011. 220с.

25. Егоришин А.П. Управление персоналом. Н. Новгород, 2005. 720 с.

26. Економічна енциклопедія: в 3 т. / редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ, 2000. Т. 2

27. Ершов В.А. Как не быть обманутым при приеме на работу. Москва, 2009. 40 с.

28. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ, 2003. 300 с.

29. Закон України «Про акціонерні товариства» від 17.09.2008 № 514-VI

30. Збрицька Т.П. Савченко Г.О., Татаревська М.С., Управління розвитком персоналу. Одеса: Атлант, 2013. 427 с.

31. Звітна документація Публічного Акціонерного Товариства «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» за 2015-2017 роки.
32. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления Москва, 1993. 304с.
33. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: учебное пособие. Москва, 2012. 336 с.
34. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. Москва, 2007. 638с.
35. Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII
URL: www.zakon.rada.gov.ua
36. Колот А. М. Соціальна відповідальність: навч. посіб. Київ, 2015. 519с.
37. Колпаков В.М. Методы управления. Київ, 2003. 368 с.
38. Конституція України: [зі змін. та допов., внесеними Законом України від 1 лют. 2011 р. № 2952-VI]. Харків, 2011. 118 с.
39. Коротков Э.М. Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров. Москва, 2013. 445 с
40. Корсаков Д.О. Організаційна діагностика системи управління персоналом підприємства
URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2011_3/e113kors.pdf.
41. Крушельницька О.В. Управління персоналом. Київ, 2006. 292 с.
42. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом. Київ, 2005. 308 с
43. Кузнецов Е. А. Методология профессионализации управленческой деятельности в Украине. Херсон, 2017. 382 с.
44. Лібанова Е.М. Ринок праці. Київ, 2013. 224 с.
45. Любимова К.О. Атрибутивність управління розвитком персоналу підприємств // Ефективна економіка. 2012. № 6.
46. Мазурок П. Ринок праці: проблеми заробітної плати // Україна: аспекти праці. 2014. № 5. С. 13-15.
47. Мажник Н.А. Костін Д.А. Теоретичні основи управління професійним розвитком персоналу підприємства // Бізнес Інформ. 2011. №1. с. 103–107.

48. Марр Р., Флиастер А. Словарь. Т. 1. Москва, 1994. 127 с.
49. Маркова Н. С. Принципи, функції та моделі управління розвитком персоналу. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/4670/1/>
50. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Москва, 2001. 312с.
51. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. Москва, 2000. 264 с.
52. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія. Т. 1, 2000. 863 с.
53. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу. Київ, 2012. 311 с.
54. Озерникова Т.В. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений // Человек и труд. 2003. № 9. С. 40-44.
55. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. Москва, 1997. 878 с.
56. Одегов Ю.Г., Ніконова Т.В. Аудит и контроллинг персонала. Київ, 2013. 385 с.
57. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. Київ, 2015. 180 с.
58. Паркинсон С., Нортнот, Рустанджи М.К. Искусство управления: пер. с англ. Лениздат, 2002. 143с.
59. Пермінова Г.В. Аналітично–концептуальні підходи до проблеми корпоративної соціальної відповідальності // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Політологія. Соціологія. Право. 2013. № 4. с. 81–84.
60. Плугіна Ю.А. Развитие персонала предприятия: подходы, сущность, модели // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. Вип. 42. с. 323-327.
61. Погорелов Ю.С. Категорія розвитку та її експлейнарний базис. 2014. Вип. 27, т. 1. С. 30-34.
62. Пономаренко В.С. Методологія комплексного оцінювання ефективності розвитку підприємств. Харків, 2015. 403 с.
63. Пошелюжна Л. Б. Особливості сучасного управління персоналом на

вітчизняних

підприємствах

URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2010_1/163.pdf.

64. Раєвнева О.В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі. Харків, 2013. 496 с.
65. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу. Київ, 2002. 351с.
66. Сардак О.В. Позиція персонал-маркетингу в управлінні працівниками підприємств // Економічний аналіз. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 303-307.
67. Синенко Н.В. Особливості навчання дорослих // Справочник кадровика. 2005. №1. С. 75-79.
68. Сладкевич В.П. Сучасний менеджмент організацій. Київ, 2007. 488 с.
69. Слиньков В. Н. Персонал и его менеджмент: практические рекомендации. Київ, 2007. 476 с.
70. Стрельбіцький П.А., Рарок О.В., Рарок Л.А. Управління персоналом. Кам'янець-Подільський:ФОП Сисин Я.І., 2015. 180 с.
71. Супрун Н.А. Корпоративна соціальна відповідальність як чинник соціального залучення // Український соціум. 2013. № 2(45). с. 163-176.
72. Усатенко О.В. Класифікація соціально відповідальної діяльності підприємства у процесі сталого розвитку для цілей управлінського обліку // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. 2014. № 794. с. 88-94.
73. Хміль Ф.І. Управління персоналом. Київ, 2006. 488 с.
74. Цивільний кодекс України від 16.01.2001 р.
75. Цивільний процесуальний кодекс України від 15.03.2004 р.
76. Четверик В. М. Основні принципи розвитку персоналу // Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 11. с. 214-217.
77. Чобіток В.І. Формування системи управління персоналом на промислових підприємствах: теоретичний аспект. 2015. Вип. 50. С. 313-318.
78. Шваб Л.І. Основи підприємництва. Житомир, 2013. 465 с.

79. Щекин Г.В. Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. Киев, 2009. 306с.

80. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом. Київ, 2003. 280 с.

81. Яровой В.И. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Київ, 2005. 104с.

82. Яхонтова Е. С. Стратегічне управління персоналом: навчальний посібник. Москва, 2013. с. 162.