

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Кафедра управління персоналом та економіки праці

Саранчук Сергій Борисович  
ДИПЛОМНА РОБОТА

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ТА ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ

На здобуття  
магістерського рівня  
з менеджменту

Науковий керівник  
к.е.н., доцент П.А. Стрельбцький

за освітньою – професійною програмою  
Управління персоналом та економіки праці

Дипломна робота допущена  
до захисту рішенням кафедри  
управління персоналом та економіки праці  
протокол № \_\_\_\_\_  
від «\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_ к. е. н., доцент П.А. Стрельбцький

Кам'янець-Подільський 2019

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1 Сутність трудового потенціалу та його взаємозв'язок з іншими економічними категоріями.....	6
1.2. Методичні підходи до визначення ефективності використання потенціалу підприємства.....	17
1.3. Фактори розвитку та показники ефективності використання потенціалу.....	28
Висновки до розділу 1.....	39
РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА СТАНУ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКОГО КОЛЕКТИВНОГО ШВЕЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	41
2.1 Комплексна економічна характеристика підприємства.....	41
2.2 Оцінка розвитку кадрового потенціалу підприємства.....	51
2.3 Аналіз ефективності використання трудового потенціалу.....	58
Висновки до розділу 2.....	69
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КАМ'ЯНЕЦЬ- ПОДІЛЬСЬКОГО КОЛЕКТИВНОГО ШВЕЙНОГО ПІДПРИЄМСТВА.....	71
3.1 Підвищення ефективності роботи підприємства на основі вдосконалення управління трудовим потенціалом.....	71
3.2 Обґрунтування чинників та резервів підвищення ефективності використання трудоного потенціалу.....	81
3.3 Застосування зарубіжного досвіду для вдосконалення формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.....	89
Висновки до розділу 3.....	96
ВИСНОВКИ.....	98
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	102
ДОДАТКИ.....	108

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** В умовах прискореного розвитку науки, техніки і технологій, глобалізації економічних процесів, перед кожним підприємством гостро постає питання підвищення ефективності діяльності, посилення конкурентоспроможності на ринку. Вченими і практиками доведено, що основною рушійною силою розвитку підприємств сьогодні є персонал. Саме людський фактор дозволяє отримати значне зростання продуктивності та ефективності праці, сприяє зростанню прибутків підприємства. Адже швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища, розробляти і впроваджувати інноваційні проекти у всі сфери діяльності підприємства, ефективно управляти його виробничим потенціалом можна лише за наявності всебічно освічених, висококваліфікованих і мобільних працівників.

У зв'язку з цим дослідження ефективного управління процесами формування та використання трудового потенціалу на підприємстві є актуальним, оскільки сприяє забезпеченню соціально-економічного та інноваційного розвитку підприємства та створенню сприятливих умов для людського розвитку.

Проблеми і перспективи розвитку трудового потенціалу та його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджували багато науковців: Л.М. Анічин, Д.П. Богиня, О.А. Бугуцький, В.К. Горкавий, С.Г. Дзюба, В.С. Дієсперов, М.І. Долішній, О.І. Здоровцов, А.М. Колот, М.В. Кравченко, Е.М. Лібанова, І.І. Лотоцький, І.С. Маслова, Л.І. Михайлова, Н.В. Оленцевич, Т.І. Олійник, В.В. Онікієнко, С.І. Пирожков, П.Т. Саблук, С.Ю. Трубич, В.Й. Шиян, К.І. Якуба та інші учені розробили теоретико-методологічні й практичні питання формування та становлення трудового потенціалу.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад та практичних рекомендацій для підвищення ефективності використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі основні **завдання:**

- розкрити соціально-економічну сутність трудового потенціалу;
- дослідити методику оцінки трудового потенціалу підприємства;
- охарактеризувати показники ефективності використання трудового потенціалу;
- проаналізувати організаційно-економічну характеристику Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;
- здійснити оцінку кількісних та якісних характеристик персоналу підприємства;
- провести оцінку ефективності використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;
- запропонувати систему заходів з підвищення ефективності роботи підприємства на основі вдосконалення управління трудовим потенціалом
- обґрунтувати чинники та резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства;
- дослідити зарубіжний досвід формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

*Об'єктом дослідження* є процеси формування та використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства;

*Предметом дослідження* є теоретико-методологічні, методичні та прикладні основи формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою дослідження є системний підхід щодо комплексності пізнання процесів, фундаментальні наукові положення, праці вітчизняних і зарубіжних учених з проблем підвищення ефективності використання кадрів.

У дослідженні використані такі методи і прийоми: абстрактно-логічний (визначення економічних категорій, їх взаємозв'язку, формування висновків і пропозицій); монографічний і системно-структурного аналізу (для ґрунтовного дослідження поставлених завдань); розрахунково-конструктивний та метод наукового узагальнення (визначення варіантів розвитку економічних процесів з

урахуванням зміни різних факторів); оцінно-ситуаційний (визначення якісних показників використання трудового потенціалу); графічний (зображення теоретичних результатів дослідження, тенденцій розвитку економічних процесів); факторного аналізу (визначення впливу факторів на результати виробництва).

*Інформаційною базою* дослідження є законодавчі і нормативні акти України, матеріали досліджень учених, статистичні та економічні дані Кам'янець-Подільського колективного швейного підприємства за період з 2016 по 2018 роки, наукові та довідкові джерела, публікації вітчизняних та зарубіжних авторів, ресурси мережі Інтернет.

**Структура роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури (65 позицій), містить 101 сторінку основного тексту, 16 рисунків, 20 таблиць, додатки.

## ВИСНОВКИ

Дослідження теоретичних аспектів та узагальнення практики формування, використання і розвитку трудового потенціалу підприємства дали можливість виокремити положення та висунути пропозиції щодо здійснення ефективного використання трудового потенціалу і сформувані наступні такі висновки:

1) Враховуючи розбіжність поглядів на поняття «трудоий потенціал», вважаємо, що трудоий потенціал підприємства необхідно розглядати як синтез інтелектуальних, психофізіологічних, особистісних здібностей працівників підприємства, які видозмінюються в процесі здійснення трудової діяльності, і використовується або можуть бути використані суб'єктом господарювання для досягнення цілей його діяльності.

2) Основні методологічні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства мають будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. В результаті дослідження можна виділити такі основні підходи до оцінки трудового потенціалу: витратний, порівняльний, результативний. Витратний підхід дозволяє оцінити розмір трудового потенціалу сумою минулих витрат на підготовку, поточне утримання і майбутній розвиток персоналу. Порівняльний підхід базується на співставленні (порівнянні) трудових потенціалів окремих працівників. Результатний підхід ґрунтується на постулаті щодо корисності праці персоналу підприємства. В цілому сучасні підходи щодо оцінки потенціалу підприємства не суперечать один одному, а доповнюють і розширюють теоретичний і методичний інструментарій його визначення.

3) Для оцінювання трудового потенціалу використовують кількісні та якісні показники. Кількісно трудоий потенціал віддзеркалює можливості суспільства забезпечити роботою працездатне населення, а якісно – можливість повного використання за рахунок інвестицій у трудоий потенціал знань, умінь і професійних навичок. Недостатність кількісних оцінок та їх низька ефективність під час здійснення управління трудовим потенціалом вимагають

застосування якісних показників. Абсолютні та відносні кількісні показники використовують для виявлення проявів та симптомів проблем, що мають якісні корені. Оцінку використання трудового потенціалу підприємства починають з застосуванням показників стану трудового потенціалу підприємства, а потім розраховують низку показників, які характеризують ефективність використання трудового потенціалу.

4) Кам'янець-Подільське колективне підприємство випускає широкий асортимент чоловічого та жіночого одягу, використовуючи тканини та комплектуючі від провідних європейських виробників. Основним напрямком діяльності підприємства є експорт готової продукції. Очолює підприємство директор, якому підпорядковуються головний інженер, бухгалтерський відділ, економічний відділ і відділ кадрів. Аналіз основних показників господарської діяльності у 2016-2018 рр. свідчить зростання за цей період обсягів валової продукції на 28,2 %, обсягів чистого доходу (виручки) на 16,7%, обсяг валового прибутку знизився на 24,1%. Простежується в показниках зниження середньорічної вартості необоротних та оборотних активів: на 5,4% та 80,6% відповідно. Чистий прибуток у 2018 р. скоротився на 86,2%, порівняно із 2016 р.. Така ситуація пов'язана і з посиленням інфляційних процесів в країні.

5) Кам'янець-Подільське колективне швейне підприємство укомплектовано кадрами згідно штатного розпису, проте чисельність персоналу протягом останніх років має тенденцію до скорочення. Основу персоналу підприємства складають жінки. Щодо вікової структури персоналу, то основу персоналу підприємства становлять працівники старші за 35-45 років. Так, у 2016 р. їх питома вага в загальній чисельності персоналу склала 56,65 %, у 2017 р. - 58,8%, у 2018 р. 58,6%. Питома вага працівників у віці 46-55 років становить відповідно 9,7%, 9,6% і 9,3%..

б) Аналіз ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві здійснювався в розрізі мотиваційного механізму. Продуктивність праці у 2017 р, порівняно з 2016 р. зросла на 37,3%, у 2018 р. порівняно з 2017 р. на 5,7 %. Середньорічна заробітна плата у 2017 р, порівняно з 2016 р. зросла

на 27,2%, у 2018 р. порівняно з 2017 р. на 12,9 %. Зіставлення зазначених показників дало змогу з'ясувати, що заробітна плата у 2018 р. зростала швидшими темпами порівняно із продуктивністю праці. Така ситуація пов'язана із стрімким ростом мінімальної заробітної плати в країні (що не відповідає одному з основних принципів оплати праці). Проведення факторного аналізу використання трудового потенціалу підприємства свідчить про неповне його використання. Резервами для підвищення ефективності використання трудового потенціалу на КПКШП є втрати робочого часу, більшість яких спричинені суб'єктивними факторами: додатковими відпустками з дозволу адміністрації, цілоденними простоями.

7) Підвищення ефективності роботи підприємства на основі вдосконалення управління трудовим потенціалом можливе з використанням: засобів спрямованих на підвищення ефективної кадрової роботи, засобів направлених на покращення показників продуктивності та ефективності праці, взаємозв'язку між показниками ефективності праці на рівні окремого працівника та загалом по підприємству, ефективної системи матеріального стимулювання, соціального розвитку трудового потенціалу, підвищення якості трудових ресурсів шляхом навчання та підвищення кваліфікації наявного персоналу, а також залучення нових висококваліфікованих спеціалістів, забезпечення стабільності складу колективу, покращення показників організаційної та управлінської діяльності.

8) Ефективне використання трудового потенціалу будь-якого підприємства досягається за рахунок виявлення чинників та резервів (можливостей) підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. Проведення дослідження на КПКШП дало змогу виявити такі чинники зростання продуктивності праці:упровадження новітніх технологій, удосконалення організації виробництва, удосконалення процесу управління, удосконалення організації праці. Аналіз резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу свідчить про резерви в використанні фонду робочого часу, які можна використати шляхом раціонального планування

режимів праці та відпочинку. Крім зазначеного, резервами підвищення ефективності використання трудового потенціалу є показники продуктивності праці.

9) Для покращення ефективності використання трудового потенціалу КПКШП повинні використовувати зарубіжний досвід у сфері підготовки кадрів, використання сучасних систем оцінювання персоналу, формування й застосування системи матеріального заохочення різних категорій працівників до високоефективної трудової діяльності, а також залучення значної частини персоналу до управління виробництвом.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азаев Г. Конкуренция: анализ, стратегия и практика. Москва: Центр экономики, 2001. 754 с.
2. Анненкова Е. Н. Управление развитием трудового потенциала современной организации : Дис. канд. экон. наук : 08.00.05 Саратов, 2005. 182 с.
3. Арефьева Е., Тонкопряд В. Факторы воздействия на производительность труда. БизнесИнформ. 2014. № 7. С. 37–39
4. Аширова Г.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала. Вопросы статистики. 2003. №3. С. 30–31.
5. Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. О. Потенціал і розвиток підприємства: навч. пос. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 400 с
6. Бараник З. П., Карабанова О. В. Чинники впливу на стан та розвиток трудового потенціалу України: статистичний аспект. Статистика України. 2016. № 1. С. 42-49
7. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально–економічного розвитку : монографія. Київ : Знання України, 2005. 498 с.
8. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.
9. Войтко С.В., Мельниченко А.А. Управління трудовими ресурсами : навч. посібник. Київ : ТОВ НПВ «Інтерсервіс», 2016. 160 с.
10. Глевацька Н.М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Київ: КНЕУ. 2009. С. 25 – 30.
11. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії. Форум права. 2012. № 1. С. 199–203
12. Горковенко І.В. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу. Вісн. ХНАУ. 2010. №9. С.106–112

13. Гринева В. Н., Писаревская А. И. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий. БизнесИнформ. 2011. № 8. С. 122–126.
14. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ, 2009. 256 с
15. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ : Т-во Знання, КОО, 2009. 254 с.
16. Дехтяренко І.В. Аналіз методичних підходів та методів оцінки трудового потенціалу підприємства. Управління розвитком. 2013. № 23(163). С. 164–166. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?Pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Pdf)
17. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала : монография . Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. 250 с.
18. Дибленко В.І., Шевченко О.О., Ракова С.О. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства. Вісник КНУТД. 2012. № 6. С. 277–281.
19. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організації. Київ, 2008. 234 с.
20. Дорошенко Л. С. Управление трудовыми ресурсами. Київ: МАУП, 1999. 152 с.
21. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. Економічні науки. 2012. № 4. (1) С. 110 – 116
22. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т. Управление персоналом : учебн. пособ. для вузов. Москва : ПРИОР, 2004. 512 с.
23. Дяченко Т.А. Конкурентні стратегії промислових підприємств, що надають ремонтні послуги. Бізнес Інформ. Харків: ВД «Інжек», 2015. №6. С. 150-154.
24. Економіка підприємства: навч. посібник. За ред. Шаповал В. М. Київ, 2006. 488 с.

25. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально–трудові відносини: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2004. 432 с.
26. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. Київ : КНЕУ, 2003. 300 с.
27. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів. Актуальні проблеми економіки. 2009. №4. С. 85-91.
28. Ільчук О.О., Заставна С.М. Особливості використання та оцінювання трудового потенціалу підприємства сфери послуг. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.14. С. 220–226.
29. Калінеску В., Романовська та ін. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навч. посібник . Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. 352 с.
30. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: учеб. пособие. Харків: НАУ им. В.Н. Каразина, 2009. 314с.
31. Коваленко О. В. Організація оплати праці на підприємствах машинобудування та шляхи її вдосконалення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. «Економічні науки»*. 2014. Вип. 8. Ч. 1. С. 185–188.
32. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/- laws/main/322-08>.
33. Кульганік О. М., Кобильник Т. О. Аспекти формування фонду оплати праці на торговельному підприємстві. *Науковий огляд*. 2016. № (32). Т. 11. С. 1–7.
34. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 289 с.
35. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад. Економічний простір. 2011. №50. С.98 - 104.
36. Лаптев В. І. Теоретичні аспекти оплати праці в контексті ефективного мотивування персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка»*. 2015. Вип. 1(45). Т. 1. С. 140–143.
37. Маркс К. , Энгельс Ф. Капитал. 2–е изд., Москва: 1960. 907 с. (Т. 23.)

38. Мащенко М. А. Удосконалення системи заробітної плати в сучасній економіці. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»* : зб. наук. праць. Харків, 2012. С. 40–46.
39. Михайленко Н. Резерви підвищення продуктивності праці персоналу підприємства. URL: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=59086> (дата звернення: 15.11.2019).
40. Мащенко М. А. Удосконалення системи заробітної плати в сучасній економіці. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»* : зб. наук. праць. Харків, 2012. С. 40–46.
41. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручн. URL: [http://pidruchniki.ws/1663111641846/ekonomika/ekonomichniy\\_analiz\\_-\\_mnih\\_yev](http://pidruchniki.ws/1663111641846/ekonomika/ekonomichniy_analiz_-_mnih_yev)
42. Новойтенко І.В. Чинники формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу. Наукові праці Національного університету харчових технологій. 2007. №23. С. 41-43.
43. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом: оценка эффективности. Москва. Экзамен, 2002. 250 с.
44. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. Київ: Кондор, 2008. 224с.
45. Плетникова І.Л., Міронцева І.В. Удосконалення експертно-бальної методики оцінки кадрового потенціалу підприємства. Вісник економіки і транспорту промисловості. Харків: УкрДАЗТ, 2007. №20. С.78-87.
46. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
47. Пучкова С.І. Розробка комплексної системи трудового потенціалу: автореф. дис. кан. екон. наук : 08.06.01 – економіка, організація і управління підприємствами. Одеса : ОДЕУ, 2002. 21 с.
48. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления. Управление риском. 2009 №2. С.30-41.
49. Савицька Г.В. Економічний аналіз діяльності підприємства: навч. посіб. – 2-ге вид., випр. і доп. Київ: Знання, 2005. 662 с. (Вища освіта ХХІ століття).

50. Самуэльсон П. З., Нордхаус В. Д. Экономика; пер. с англ.. Москва: ИД «Вильямс», 2003. 688 с.
51. Стрельбицкий П. А., Стрельбицка О. П. Світовий досвід мотивації праці та можливість його впровадження в Україні. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2015. Вип. 10. С. 323–333.
52. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства. Соціально–економічні проблеми і держава. 2015. Вип. 2(13). С. 105–110. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2015/15soitpp.pdf>. (дата звернення: 15.11.2019).
53. Степанова Е. Р. Система показників стимулюючого характеру та її вплив на змінну частину заробітної плати. *Економіка розвитку*. 2013. № 2 (66). С. 1–3.
54. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации). Київ: Алерта, 2004. 240 с.
55. Фінансовий менеджмент: навч. посіб. / Лапіна І. С., Гончаренко О. М. та ін.; за заг. Ред.. І. С. Лапіної. Одеса: Атлант, 2016. 313 с.
56. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2004. 316 с.
57. Хуторської П. Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу. URL: [http://www.confcontact.com/2015\\_04\\_25/1/1\\_hutorskoj\\_marinina.html](http://www.confcontact.com/2015_04_25/1/1_hutorskoj_marinina.html).
58. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально–економічна сутність категорії трудові ресурси в промисловому секторі економіки. Запорізького національного університету. 2015. №1(9). С. 78–84.
59. Чернега І.І. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу. URL: <http://udau.edu.ua/library> (дата звернення: 15.11.2019).
60. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. НАН України : Інститут економіки промисловості. Донецьк : 2010. 502 с.

61. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf). (дата звернення: 15.11.2018).
62. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: наукове видання. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2009. 289 с.
63. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. Актуальні проблеми економіки. 2014. №9. С.200–203.
64. Porter M. E. Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance / Porter M. E. – New York: The Free Press, 1992. – 557 p.
65. Schuilz T. W. Investments in Human Capital / T. W. Schuilz // American Economic Review. – Vol. L1. – 1961, March. – P. 1–17.