

<b>ВСТУП</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ</b> .....	7
1.1. Трудовий потенціал у системі соціально-економічних категорій.....	7
1.2. Структура та фактори формування і розвитку трудового потенціалу.....	18
1.3. Процеси формування та використання трудового потенціалу в контексті його соціально-економічного та інноваційного розвитку.....	28
Висновки до першого розділу.....	33
<b>РОЗДІЛ II. КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОВ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ КОМБІНАТ БУДІВЕЛЬНИХ МАТЕРІАЛІВ»</b> .....	35
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	35
2.2. Аналіз розвитку кадрового потенціалу підприємства.....	46
2.3. Оцінка ефективності використання трудового потенціалу .....	53
Висновки до другого розділу.....	62
<b>РОЗДІЛ III. УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА</b> .....	65
3.1. Визначення пріоритетів управління формуванням та використанням трудового потенціалу підприємства.....	65
3.2. Практичні рекомендації щодо ефективного використання трудового потенціалу ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів».....	74
3.3. Зарубіжний досвід розвитку трудового потенціалу підприємства .....	79
Висновки до третього розділу.....	87
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	90
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	95
<b>ДОДАТКИ</b> .....	100

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** Найважливішою умовою прискорення соціально-економічного розвитку України є раціональне формування та ефективне використання трудового потенціалу підприємства, що дозволить забезпечити його кадрами, здатними вирішувати поставлені виробничі та організаційні завдання, а також приймати вірні рішення у вкрай складних, нестабільних і швидко мінливих економічних ситуаціях.

До змін в ринкових умовах на сучасному етапі зможе адаптуватися тільки персонал, орієнтований на постійне вдосконалення. Дана обставина підвищує вимоги до всієї кадрової роботи на підприємствах. Чим вище рівень трудового потенціалу з позицій сукупності його професійних знань, здібностей, навичок і мотивів до праці, тим ефективніше працює підприємство.

Помилки в процесі управління персоналом призводять до серйозних витрат часу, фінансових проблем, що може стати причиною зниження конкурентоспроможності, а іноді й загибелі компанії. Класична школа менеджменту вчить, що необхідними умовами забезпечення успішної роботи компанії є вдале формулювання системи цілей компанії, чітке доведення її до кожного працівника, мотивація персоналу на основі оцінки внеску кожного працівника в досягнення поставлених цілей. Тільки знаючи, що спонукає людину до діяльності, які мотиви лежать в основі її праці, можна розробити ефективну систему форм і методів управління її поведінкою. Отже, від ефективної системи управління персоналу організації безпосередньо залежить успішне її існування.

Ефективність підприємства визначається в першу чергу не продуктивністю устаткування, а продуктивністю його співробітників. Тудовий потенціал – це основне багатство підприємства, і його формуванню повинна приділятися ключова роль при здійсненні керування підприємством.

Від цього буде прямо залежати конкурентоспроможність підприємства й економічний ефект інвестицій у його діяльність.

Вітчизняне виробництво сьогодні характеризується далеко не повним використанням факторів управління, які забезпечують підвищення його ефективності, удосконалювання структури, впровадження новітньої технології і сучасних методів управління виробництвом. За таких умов необхідний пошук нових підходів для забезпечення фінансового оздоровлення і розвитку промисловості. Саме тому удосконалення управління трудовою політикою підприємств є однією з основних задач і умов забезпечення ефективності промислового виробництва.

Тому, у цілому ефективність виробництва залежить від кваліфікації робітників, їхнього розміщення і використання, що впливає на обсяг і темпи приросту виробленої продукції, використання матеріально-технічних засобів. Адже, усе в остаточному підсумку, залежить від людей, від їхньої кваліфікації, умінь і бажання працювати. Саме людський капітал, а не завжди, устаткування і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоздатності, економічного росту й ефективності.

Ефективність використання трудового потенціалу підприємства відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя всього населення. Тому від того, наскільки раціонально воно сформоване, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального та культурного рівня життя найманих працівників та роботодавців, становлення повноцінних відносин соціального партнерства.

**Мета дослідження.** Метою дипломної роботи є узагальнення теоретичних і практичних положень, аналіз трудового потенціалу підприємства та розробка практичних рекомендацій щодо його підвищення.

**Предметом дослідження** є сукупність теоретичних, методичних і організаційних положень аналізу трудового потенціалу підприємства та напрямів його підвищення.

Теоретичну базу дослідження становлять внутрішні положення, нормативні документи та фінансова звітність ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів», монографічні роботи і статті вітчизняних та зарубіжних економістів у фахових економічних виданнях, періодичні видання і мережа Інтернет з питань підвищення кадрового потенціалу підприємства.

**Об'єктом дослідження** є кадровий потенціал підприємства.

Для досягнення поставленої мети у роботі передбачено виконання комплексу взаємопов'язаних завдань, а саме:

- дослідити трудовий потенціал у системі соціально-економічних категорій;
- розглянути структуру та фактори формування і розвитку трудового потенціалу;
- дослідити процеси формування та використання трудового потенціалу в контексті його соціально-економічного та інноваційного розвитку;
- провести організаційно-економічну характеристику підприємства;
- дати оцінку ефективності використання трудового потенціалу;
- визначити пріоритети управління формуванням та використанням трудового потенціалу підприємства;
- проаналізувати зарубіжний досвід розвитку трудового потенціалу підприємства;
- розробити практичні рекомендації щодо формування кадрового потенціалу підприємства в умовах кризи (на прикладі ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів»).

**Методи дослідження.** Теоретичною і методологічною основою дослідження є філософські та загальнонаукові положення сучасної економічної теорії, наукові досягнення вітчизняних і зарубіжних вчених у сфері розвитку

трудового потенціалу, чинна нормативно-правова база України.

В основу дослідження покладено загальнонаукові та спеціальні методи пізнання: абстрактно-логічний – для аналізу фахової наукової літератури, теоретичного узагальнення суті кадрового потенціалу; декомпозиції – для розкриття мети дослідження та постановки завдань; методи аналізу та синтезу – для обґрунтування цілісної концепції ефективності формування та використання кадрового потенціалу; статистично-економічний – для обчислення показників кадрового потенціалу; абстрактно-логічний – для обґрунтування пропозицій підвищення кадрового потенціалу підприємства.

**Теоретичну базу дослідження** становлять внутрішні положення, нормативні документи та фінансова звітність ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів», монографічні роботи і статті вітчизняних та зарубіжних економістів у фахових економічних виданнях, періодичні видання і мережа Інтернет з питань підвищення кадрового потенціалу підприємства.

**Результати даного дослідження** були представлені начальнику кадрового відділу ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів». Матеріали було розглянуто та представлено до апробації.

## ВИСНОВКИ

Трудовий потенціал людини розглядається як міра природних здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації, професійного досвіду, стану здоров'я, духовних цінностей, котрі долучаються або можуть бути залучені до процесу виробництва матеріальних та духовних благ з метою задоволення існуючих і формування нових потреб і цінностей людини, і які мають здатність розвиватися в екологічно чистих умовах життєдіяльності. З метою виявлення напрямів відтворювальних процесів пропонується розглядати рівневу та компонентну структури трудового потенціалу.

Рівнева структура трудового потенціалу включає в себе різні рівні управління: мегарівень (міжнаціональний трудовий потенціал), макрорівень (трудовий потенціал країни), мезорівень (трудовий потенціал регіону галузі), мікрорівень (трудовий потенціал підприємства), номорівень (трудовий потенціал домогосподарства) та нанорівень (трудовий потенціал особистості).

До компонентної структури трудового потенціалу автор відносить такі компоненти, як стан фізичного та психічного здоров'я, розумові здібності, мотивованість, освітньо-професійний рівень, трудова мобільність, компетентність, здатність до саморозвитку, інноваційність, моральність, комунікативність, які згруповані в три основних блоки: психофізіологічний, професійно-кваліфікаційний та особистісний.

Дослідивши процес формування трудового потенціалу можна зазначити що він відбувається в умовах незадовільної якості життя населення, що негативно впливає на відтворення якісних характеристик трудового потенціалу, формуючи таку його рису як якісну та кількісну неоднорідність. Процес використання трудового потенціалу, як реалізація накопичених потенцій в певних соціально-економічних умовах під впливом різноманітних факторів, характеризується неефективним використанням набутих трудових потенцій населення підприємства, регіону, країни.

Трудовий потенціал є рушієм інноваційного розвитку та економічного зростання. Формування трудового потенціалу та якісна реалізація накопиченого трудового потенціалу залежить від умов життєдіяльності людини, екологічної безпеки в навколишньому середовищі.

Відтворення трудового потенціалу полягає у становленні та розвитку кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу і розглядається автором як єдність чотирьох процесів: демографічне відтворення населення, формування якісних характеристик трудового потенціалу, соціалізація людини, екологізація суспільного життя регіону.

Провівши економічний аналіз та охарактеризувавши трудовий потенціал ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів», який спеціалізується на виробництві виробів з бетону для будівництва, добуванні декоративного та будівельного каменю, будівництві будівель, будівництві доріг варто зазначити:

- Найбільшу питому вагу у структурі майна складають необоротні активи, їх частка у 2017 році сягнула 61 %. У структурі оборотних активів очевидна динамічно висока частка запасів (26,2 %) та наявність дебіторської заборгованості (20,3 %), що характеризує платоспроможність підприємства. Залучений капітал займає переважну питому вагу серед джерел фінансування господарських засобів (2015 р. – 102,2 %).
- Аналіз відносних показників фінансової стійкості підприємства свідчить, що підприємство втратило власну економічну незалежність та має абсолютну фінансову залежність від зовнішніх джерел, за останні роки ситуація дещо поліпшилась. Впродовж періоду коефіцієнт автономії зріс на 0,038, одночасно відбулось зростання фінансового ризику на 103,9 у 2017 році. Фінансові результати діяльності вказують на покращення показників прибутковості на кінець досліджуваного періоду, чистий прибуток у 2017 р. – 868 тис. грн.
- Середньоспискова чисельність персоналу за 2015-2017рр. скоротилася на 7,6 %, виробничого персоналу – на 13,3 %, чисельність управлінського персоналу – навпаки зросла на 10,5 %. Співвідношення даних категорій

персоналу становить 71,2 % і 28,8 %. Кількість керівників, спеціалістів зростає у середньому на 1-3 особи за кожною категорією. Щодо структури персоналу за статтю, то на підприємстві переважають чоловіки, за досліджуваний період на 2,8 % скоротилась частка жінок, і співвідношення жіночої та чоловічої статей становить 13,7% та 86,3 % відповідно.

- Найбільшу частку за структурою працівників займають люди старшого середнього віку (79,4%) і середнього віку (12,4%), що вказує на цілеспрямованість підприємства у використанні трудових ресурсів працездатного, креативного, творчого віку. За рівнем освіти найбільша частка працівників із середньою загальною освітою – 68,5%. На підприємстві переважають працівники з досвідом роботи до 5 років (42,5%) та до 10 років – 27,4%. Коефіцієнт плинності кадрів становить 0,137, а коефіцієнт стабільності кадрів 0,932, що є досить гарним показником для підприємства.

Матеріальна зацікавленість працівників підприємства визначається, перш за все тим, наскільки існуючий рівень оплати праці відповідає його суспільній оцінці, яка відображається мірою відтворення робочої сили, стимулюванням праці й відіграє найважливішу роль у розвитку всіх галузей народного господарства, тому що не винайдено у світі більш універсального засобу залучення людей до праці, ніж заробітна плата.

У нових економічних відносинах заробітна плата не забезпечує нормальне відтворення здатності до праці і не виконує свого функціонального призначення, особливо це виражено у будівельному виробництві, де спостерігається значне відхилення ціни робочої сили від її об'єктивної основи – вартості життя.

Розглянуті системи оплати праці вступили у протиріччя з новими формами економічних відносин й не забезпечують тісного взаємозв'язку матеріального стимулювання з ефективністю виробництва; концепція розвитку мотиваційного механізму системи реформування оплати праці повинна враховувати зарубіжний досвід упровадження матеріального стимулювання працівників з урахуванням узагальнюючого показника ефективної діяльності – прибутку.



Проведений аналіз свідчить, що середньомісячна заробітна плата штатних працівників у 2017 році порівняно із 2015 роком зросла на 2232,86 грн., що становить 254,46%; у 2016 році порівняно із 2015 роком – на 212,71 грн. Динаміка змін середньомісячної заробітної плати в еквіваленті повної зайнятості аналогічна. Зокрема, у 2017 році вона становить 3972 ,43 грн., що на 2375,29 грн. вище рівня 2015 року, що складає 248,72%.

Встановлено, що практична потреба у підвищенні продуктивності праці персоналу будівельного підприємства може бути реалізована шляхом впровадженням новітніх досягнень в сфері техніки, технології, управління підприємством та витратами праці, підвищенням кваліфікації працівників, ефективною системою стимулювання праці. Вирішальною передумовою зростання продуктивності праці у торгівлі є, передусім, науково-технічні інновації.

Обґрунтовано, що основними напрямками інновацій на будівельному підприємстві є інформаційні технології, в кінцевому рахунку дозволяють збільшити оборотність товару, якість обслуговування споживачів, а також підвищити продуктивність праці працівників.

Визначено, що впровадження запропонованого організаційно-економічного механізму управління продуктивністю праці персоналу підприємства дозволить науково обґрунтовано підійти до вирішення завдання підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності в цілому з урахуванням специфіки ринкових відносин і дотримання принципів оплати праці і соціальної справедливості.

Досліджено впливу трудового потенціалу на соціально-економічний та інноваційний розвиток ТОВ «Кам'янець-Подільський комбінат будівельних матеріалів», представлено основні пріоритети управління процесами формування та використання трудового потенціалу, якими є:

- по-перше, удосконалення системи професійної освіти у напрямку її приведення у відповідність до вимог підприємства;
- по-друге, забезпечення, у разі потреби, перекваліфікації працівників

підприємства;

- по-третє, удосконалення мотиваційного механізму ефективної праці через посилення зв'язку оплати праці з її кінцевими результатами;
- по-четверте, створення сприятливих умов для активізації інноваційної діяльності на підприємстві, використання інтелектуального потенціалу персоналу.

Визначено, що спільними позитивними ознаками систем управління в країнах світу зараз є:

1. Горизонтальне управління і турбота про всі ресурси, акцент на формуванні команди;
2. Децентралізована кадрова функція реалізується на лінійному рівні управління;
3. Спеціалісти з персоналу надають підтримку лінійному менеджменту;
4. Планування людських ресурсів повністю інтегровано в корпоративне планування;
5. Ціль - суміщення наявних людських ресурсів, кваліфікації і потенціалів із стратегією і цілями компанії;
6. Цільна корпоративна культура і балансування поточних потреб інтегрованої організації з зовнішнім середовищем.

Узагальнюючи досвід зарубіжних підприємств можна сформулювати головну ціль системи управління персоналом: забезпечення кадрами, їх ефективне використання, професійний і соціальний розвиток.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Советский энциклопедический словарь. Советская энциклопедия. Москва 1981. 580 с.
2. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Москва, 498 с.
3. Тумакова С. В. Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: институциональные предпосылки и направления развития. Донецк, 2008. 454с.
4. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ, 1997. 296 с.
5. Економічна енциклопедія : в 3 т. / редкол. : С.В. Мочерний та ін.: Київ, 2008. Т.2. 375 с.
6. Одегов Ю.Г., Журавлёв П.В. Управление персоналом. Москва, 1997. 878 с.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ, 2004. 536 с.
8. Скаржинский М.Н., Балаледин Н.Ю., Тяжов А.Н. Трудовой потенциал социалистического общества // М.Н. Скаржинский. Москва, 1987. с. 14–21.
9. Костакова В.Г. Трудовые ресурсы: социально–экономический анализ Москва, 1976. 191 с.
- 10.Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны Москва, 1982. 211 с.
- 11.Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости: предотвращение безработицы Москва, 1990. 207 с.
- 12.Оникиенко В.В. Методологические вопросы воспроизводства трудового потенциала. Трудовой потенциал регионов Украинской ССР. // В.В. Оникиенко. Киев, 1982. С. 3–19.
- 13.Грейсон Дж. К. (мл.). Американский менеджмент на пороге XXI века // Дж. К. Грейсон (мл.). Экономика. Москва, 1991. С. 177 – 196.
- 14.Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: очерки теории труда. Москва, 1984. 450с.
- 15.Демографический энциклопедический словарь / под ред. Д.Н. Валентея. Москва, 1985. 608 с.

- 16.Долішній М.І., Злупко С.М., Злупко Г.С. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці: Теорія і практика. Львів, 1997. 340 с.
- 17.Григорович С.В. Концептуальні підходи до визначення та впровадження гідної праці // С.В. Григорович. Донецьк, 2003. С. 372–376.
- 18.Баб'як Г.П. Трудовий потенціал регіону: особливості формування і використання в умовах переходу до ринкової економіки. Тернопіль, 1996. 85 с.
- 19.Левченко О.М. Підвищення якості трудового потенціалу регіону. Кіровоград, 1998. 27 с.
- 20.Фещенко Є.А. Відтворення кваліфікованої робочої сили в умовах переходу до ринкової економіки. Київ, 1998. 38 с.
- 21.Черноморенко Н.В. Проблеми ефективного використання трудового потенціалу // Н.В. Черноморенко. Хмельницький, 1997. С. 55–59.
- 22.Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. Київ, 2013. 224 с.
- 23.Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении Киев, 2002. 180 с.
- 24.Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Донецьк, 2005. 502 с.
- 25.Пальчевич Г.Т. Сучасні тенденції формування компонентної структури трудового потенціалу // Г.Т. Пальчевич. Донецьк, 2013. С. 52–54.
- 26.Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства. Харків, 2012. 228 с.
- 27.Балабанова Л. В., Сардак О.В. Організація праці менеджера. Донецьк, 2008. 480 с.
- 28.Олійниченко О.М. Інформаційне забезпечення як важлива складова процесу підготовки прийняття та контролю реалізації управлінського рішення на підприємстві. 2010. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 3 (7). С. 38-42.
- 29.Тітова Н.А. Трудовий потенціал і його реалізація в умовах формування регіональних ринків праці (питання теорії та практики): автореферат дис. на

- здобуття наукового ступеня доктора екон. наук. Львів, 1996. 48 с.
- 30.Ільч Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: дис. канд. екон. наук. Київ, 2006. 214 с.
- 31.Лаптев А.П. Здоровье – фундамент успехов // А.П. Лаптев // Управление персоналом. 1997. С. 88–90.
- 32.Джаин И.О. Оценка трудового потенциала. Сумы, 2002. 250 с.
- 33.Гришнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ, 2011. 254 с.
- 34.Кравченко І.С. Трудозберігаюча функція зайнятості. Київ, 2008. 360 с.
- 35.Златопольський О. Ф. Дослідження складових елементів відтворення робочої сили в Україні // О.Ф. Златопольський 1998. С. 91 – 94.
- 36.Воронько О. Державна кадрова політика України: її реформування та принципи // О. Воронько. 1999. С. 60–68.
- 37.Краснокутська Н. В. Інноваційний менеджмент Київ, 2013. 504 с.
- 38.Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу. Одеса, 2002. – 21 с.
- 39.Сукач О.О. Показники ефективності витрат на оплату праці // О.О. Сукач Науковий вісник. 2012. С.168–176.
- 40.Яловий Г. К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи URL: <http://ev.fmm.kpi.ua/article/download/43884/40376> (дата звернення: 06.10.2018)
- 41.Топалов С.А. Підвищення ефективності використання трудових ресурсів. URL: [http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia\\_7\\_111.pdf](http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_7_111.pdf) (дата звернення: 06.10.2018)
- 42.Харазішвілі Ю. Дмитренко Н. Прогнозування наявної та оптимальної частки фонду оплати праці у ВВП. 2009. С. 32–46.
- 43.Череп А.В. Необхідність формування механізму мотивації праці на підприємствах // А. В. Череп. 2013. С. 134–147.
- 44.Шевченко О. О. Дослідження проблем формування кадрового потенціалу промислового підприємства. Київ, 2009. С. 137–140.
- 45.Близнюк В., Власенко Г. Людський капітал України як фактор економічного

- зростання // В. Близнюк, Г. Власенко. 2003. С. 20–25.
46. Очерлота В. В. Теоретичні аспекти формування та використання трудового потенціалу підприємства. URL: [http://www.rusnauka.com/12\\_KPSN\\_2009/Economics/42658.doc.htm](http://www.rusnauka.com/12_KPSN_2009/Economics/42658.doc.htm) (дата звернення 18.10.2018)
47. Рукасов С.В. Аналіз систем мотивації персоналу с урахуванням досвіду провідних країн світу // С.В. Рукасов. 2009. С. 93–96.
48. Грабовецький Б.Є. Економічне прогнозування і планування. Київ, 2003. 188с.
49. Васьковська К.В. Збільшення інвестицій в людський капітал – необхідна умова економічного зростання. Київ, 2004. 430с.
50. Данилишин Б. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему// Б. Данилишин 2004. С. 14–18.
51. Світлична В.Л. Методика оцінки кадрового потенціалу підприємства в контексті економіки знань. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/79159> (дата звернення 18.10.2018)
52. Міжгалузева обласна комплексна програма “Здоров'я нації 2002–2011”: рішення. 22 сесії Хмельницької обласної Ради від 23 березня 2002 р. Хмельницький. – 51 с.
53. Антохова І.М. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу (регіональний аспект). Львів, 1999. 165 с.
54. Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. Ужгород, 1997. 422 с.
55. Кравець І.М. Управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону як основа розвитку соціально–трудова відносин // І. М. Кравець. Хмельницький, 2005. С. 125–129.
56. Гомба Л. А. Методичні підходи до оцінки персоналу сучасного підприємства. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/portal/>. (дата звернення 26.10.2018)
57. Якуба М.М. Кадровий потенціал як ключовий елемент потенціалу підприємства в умовах глобалізації // М.М. Якуба. 2009. С. 302–305.
58. Михайлюк О. В. Модель управління розвитком кадрового потенціалу

- підприємства // О. В. Михайлюк. Київ, 2014. С. 187–192.
59. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2015 році: Стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2015. 87 с.
60. Шишпанова Н.О. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій // Н.О. Шишпанова. Київ, 2013. С. 8–16.
61. Ярош О.М. Трансформація економічної системи та ринку праці в Україні: проблеми гармонізації механізмів розвитку та регулювання // О.М. Ярош. 2013. С. 105–109.
62. Рейтинг стран мира по уровню социального прогресса. URL: <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>. (дата звернення 18.10.2018)
63. Туленков М.В. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики. Київ, 2010. 363 с.
64. Рудкевич І.В. Формування інституціонального середовища у сфері соціального захисту населення // І.В. Рудкевич. 2011. С. 88–90.
65. Задорожний Г.В. Оцінка національного трудового потенціалу в умовах розвитку європейського ринку праці // Г.В. Задорожний. 2009. С. 414–421.
66. Гринкевич С.С. Стратегічні імперативи розвитку і використання трудового потенціалу в інформаційній економіці. Донецьк 2014. 40 с.
67. Мармазов В.Є., Піляєв І.С. Рада Європи: політико-правовий механізм інтеграції. Київ, 2016. 470 с.
68. Рейтинг эффективности национальных систем образования по версии Pearson. Центр гуманитарных технологий. URL: <http://gtmarket.ru/ratings/global-index-of-cognitive-skills-and-educational-attainment/info> (дата звернення: 04.11.2018)
69. Шаститко А. Е. Модели человека в экономической теории. Москва, 2016. 142 с.
70. Країни із найвищим рівнем освіти. URL: <http://rate1.com.ua/ua/ekonomika/2342/> (дата звернення: 04.11.2018)