

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	6
1.1.Трудовий потенціал: сутність, структура, взаємозв'язок складових.....	6
1.2.Організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємства.....	19
1.3. Ефективність управління трудовим потенціалом.....	26
Висновки до розділу 1.....	33
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО».....	37
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	37
2.2. Кількісна та якісна характеристика персоналу.....	52
2.3 Оцінка ефективності використання трудового потенціалу.....	63
Висновки до розділу 2.....	77
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	82
3.1.Удосконалення управління трудовим потенціалом.....	82
3.2.Автоматизація процесів управління трудовими ресурсами підприємства.....	91
Висновки до розділу	100
ВИСНОВКИ.....	104
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	110
ДОДАТКИ.....	117

ВСТУП

Актуальність. Формування трудового потенціалу і перспективи його використання є визначальними для майбутнього України та створення умов переходу до інноваційної моделі розвитку. В той же час, рівень і якість трудового потенціалу виступають фундаментом життєзабезпеченості та стабільності у суспільстві, відіграють провідну роль у забезпеченні конкурентоспроможності економіки України.

Актуальними нині стають проблеми залучення та раціонального використання трудового та інтелектуального потенціалу як основи прискорення усіх соціоекономічних процесів країни. Людський ресурс є головною рушійною силою успіху. Вміння правильно управляти ним становить найважче завдання уряду кожної країни. Вирішення даного проблемного питання потребує розробки комплексного та системного підходу до вивчення категорії трудового потенціалу, умов його відтворення, механізмів підвищення ефективності використання

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Теоретичні аспекти функціонування системи управління персоналом розглядалися в працях таких вітчизняних науковців як Богині Д.П. [3], Краснокутської Н.С. [28], Кулинич Л.В. [30], Михайленко О.В. [34], Радько С.О. [47], Череп А.В. [57], Шевчук Л.Т. [61] та інших. Незважаючи на розгалужений спектр досліджень, деякі питання щодо функціонування системи управління персоналом потребують вирішення шляхом удосконалення підходів та механізмів управління персоналу.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення механізмів управління трудовим потенціалом підприємства.

Для реалізації мети необхідно вирішити низку взаємопов'язаних завдань:

- з'ясувати економічну сутність поняття «трудоий потенціал»;
- розкрити організаційно-економічний механізм управління трудовим потенціалом підприємства;
- узагальнити теоретичні підходи щодо ефективності управління трудовим потенціалом;
- охарактеризувати організаційно-економічну структуру ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО»;
- проаналізувати кількісні та якісні показники трудового персоналу підприємства;
- оцінити ефективність використання трудового потенціалу;
- запропонувати заходи з удосконалення механізмів управління трудовим потенціалом підприємства;
- обґрунтувати впровадження автоматизованої системи з метою удосконалення управління персоналом та розкрити її функції.

Об'єктом дослідження є процеси формування та використання трудового потенціалу Кам'янець-Подільського ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» з метою підвищення ефективності діяльності підприємства.

Предметом дослідження є механізми управління трудовим потенціалом підприємства.

Методи дослідження. У роботі використано сукупність методів наукового пізнання, що дало можливість забезпечити концептуальну єдність даної роботи. Методологічною основою дослідження є системний підхід, що застосовується під час визначення економічної сутності понять «трудоий потенціал», «управління трудовим потенціалом», «механізм управління». При вирішенні окремих завдань використовували: метод теоретичного узагальнення

– для визначення теоретико-методологічного підґрунтя формування організаційно-економічного механізму управління трудовим потенціалом; порівняльний метод, статистичний метод, порівняльний аналіз та графічні методи дослідження – при дослідженні управління трудовим потенціалом підприємства, при проведенні аналізу кількісних та якісних показників трудового персоналу; метод узагальнення – для формування напрямів удосконалення механізмів управління трудовим потенціалом.

Інформаційною базою дослідження були: законодавчі та нормативно-правові акти України; наукові публікації вітчизняних і зарубіжних вчених, інші спеціальні та науково-практичні інформаційні джерела за темою роботи; аналітичні і інформаційні матеріали органів статистики, ресурси мережі Інтернет.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний текст роботи містить 116 сторінок. У роботі: 18 рисунків, 13 таблиць, 1 додаток, список використаних джерел - 64 найменування.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі на основі узагальнення теоретичних засад механізм управління трудовим потенціалом та аналізу системи управління ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» запропоновано напрями удосконалення механізм управління трудовим потенціалом підприємства.

Основні висновки, що випливають із роботи, полягають у наступному:

1). Найбільш повно сутність трудового потенціалу відображає комплексний підхід, у відповідності до якого трудовий потенціал можна описати як еволюційну, інтегральну особливу характеристику здібностей та можливостей працівників як наявних так і перспективних, які визначають у комплексі ресурсів праці та сукупності їхніх характеристик, що можуть бути реалізовані у процесі праці в умовах інноваційного розвитку переходу суспільства до економіки.

Трудовий потенціал підприємства визначається такими характеристиками: рівнем і змістом професійних знань, вмінь, навичок; демографічними особливостями; психомотиваційним механізмом професійної діяльності; специфічними характеристиками, які пов'язані з конкретними особливостями вимог підприємств-роботодавців. Структура трудового потенціалу підприємства є співвідношенням компонентів, які відображають різні демографічні, соціальні, функціональні, професійні та інші характеристики груп працівників.

2). Для досягнення високої ефективності використання трудового потенціалу підприємства необхідна ефективна дієва системи управління ним, яка передбачає управління процесами формування. Ефективність використання трудового потенціалу підприємства залежить в першу чергу від функціонування механізму управління ним. Під організаційно-економічним механізмом управління трудовим потенціалом підприємства пропонуємо

розуміти систему, що складається з внутрішніх процесів, прийомів, підходів, методів управління трудовим потенціалом та зовнішніх економічних, правових, організаційних, інформаційних, соціальних і демографічних чинників, що впливають на підходи підприємства до організації процесів формування, розподілу, розкриття, використання і розвитку його трудового потенціалу.

3). Підходи до управління трудовим потенціалом підприємства визначаємо як принципи управління процесами формування, розподілу, використання, оцінки і розвитку трудового потенціалу. Методи управління трудовим потенціалом підприємства визначаємо як сукупність економічних, адміністративних та морально-психологічних способів впливу на процес управління трудовим потенціалом. Нами було запропоновано принципи його ефективного використання: системності управління, раціонального формування, відповідності системи мотивації потребам працівників, відкритості інформації щодо мети діяльності підприємства і очікуваної трудової поведінки працівника, окупності інвестицій в розвиток трудового потенціалу та рентабельності витрат на використання, цілеспрямованості напрямів розвитку, оптимізації рівнів ієрархії організаційної структури управління, формування корпоративної культури та організаційної структури управління «згори донизу».

4). Приватне підприємство «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» – це сучасна, стабільна, інноваційна, що динамічно розвивається проектно-будівельна компанія. Компанія займається наданням будівельних послуг нового рівня в області проектування, архітектури, дизайну, будівельних та оздоблювальних робіт. Основним видом економічної діяльності підприємства «Будівництво житлових і нежитлових будівель». До переліку інших видів діяльності належать: «Інші будівельно-монтажні

роботи», «Інші спеціалізовані будівельні роботи», «Неспеціалізована оптова торгівля» та «Вантажний автомобільний транспорт».

Предметом діяльності підприємства є: будівництво, добувна промисловість, житлове господарство, торгівля та послуги, транспорт, зовнішньо-економічна діяльність та інші види діяльності, які не суперечать чинному законодавству. Метою діяльності підприємства є одержання прибутку від господарської діяльності, забезпечення ефективного функціонування підприємства, подальшого його розвитку, шляхом здійснення діяльності згідно з статутом та чинним законодавством України. На підприємстві існує лінійно-функціональна структура управління, яка завдяки своїй ієрархічності забезпечує реалізацію управлінських рішень, сприяє спеціалізації і підвищенню ефективності роботи функціональних служб, уможливорює необхідний маневр ресурсами.

б).Ефективність діяльності трудового потенціалу ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» залежить від кількісних та якісних факторів. В процесі їх аналізу виявлено: 1) чисельність персоналу досліджуваного підприємства з 2015 по 2017 роки збільшилася на 15,6 %, в т.ч. управлінського персоналу – на 25%, виробничого – на 12,5%. 2) у структурі персоналу частка керівників складала від 24,1% до 27%, питома вага спеціалістів – близько 20%. Більше половини середньоспискової чисельності персоналу – це виробничий потенціал (53% - 58%), де переважає основний виробничий потенціал (34,3% - 37,9 %); 3) чисельність чоловіків переважає та складає від 56,3% до 62,1%), і за досліджуваний період збільшилася на 16,6%; при цьому чисельність жінок зросла на 14,3%; 4) основний трудовий потенціал підприємства, понад 80% всіх працюючих на підприємстві, складають особи віком до 30 та 31-45 років; 5) загальний фонд оплати праці у 2017 р. збільшився на 20,6% порівняно з 2015 роком, основу

загального фонду оплати праці складає основна заробітна плата, питома вага якої близько 70%.

Протягом 2015-2017 років діяльність підприємства є ефективною та прибутковою, що підтверджується його показниками фінансово-економічної діяльності. Присутнє зростання у 2017 році у порівнянні з 2015 роком: 1) обсягу товарної продукції на 12,3% (на 14% – у порівнянні з 2016 роком); 2) чистого доходу підприємства – на 24,1 %; 3) чистого прибутку – на 8,5 %. Продуктивність праці на підприємстві у 2016 році зменшилась, за 2017 році цей показник збільшився майже на 20%.

Таким чином, проведена оцінка трудового потенціалу підприємства дозволила нам визначити та оцінити досягнутий рівень трудових показників, що в свою чергу дає підстави для обґрунтування управлінських рішень, які спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства. Незважаючи на позитивну динаміку показників, слід зазначити, що покращення економічних показників в перспективі можливе за умов ефективної співпраці усіх суб'єктів підприємства, удосконалення підходів і механізмів управління трудовими ресурсами підприємства.

7). Для вдосконалення управління трудовим потенціалом ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО», запропоновано впровадити систему управління трудовим потенціалом. До основних функцій пропонованої системи управління персоналом належать: планування, організація і регулювання, що передбачає координацію фактичних дій щодо досягнення результатів; облік і контроль, стимулювання, саме управління і соціальне включення. В формуванні конкурентоспроможного трудового потенціалу досліджуваного підприємств слід керуватися системою принципів, до якої пропонуємо віднести: принципи базового характеру, специфічні принципи та управлінські принципи.

За рахунок запровадження системного підходу до управління трудовим потенціалом, визначення системи принципів (базових, специфічних та управлінських), використання комплексного підходу до підбору кадрів удосконалено процес формування трудового потенціалу досліджуваного підприємств. Така система дозволить формувати трудовий потенціал з необхідними якісними властивостями та структурою персоналу, забезпечити відбір висококваліфікованих спеціалістів з можливостями подальшого розвитку, а реалізація її на ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» стане залогом успішного існування і фінансової стабільності підприємства.

8). В сучасних умовах розвитку цифрової економіки автоматизація управління персоналом, як і автоматизація виробництва є обов'язковою вимогою сучасного управління в складних умовах високої конкуренції, фінансовій нестабільності і невизначеності на зовнішніх ринках. Такі вимоги є актуальними і нагальними для ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» враховуючи проблемні питання в управлінні трудовим потенціалом та об'єктивних причин щодо автоматизації управлінських процесів. Все це потребує впровадження сучасних механізмів управління із застосування досягнень ІТ-сфери.

Аналізуючи вітчизняний та зарубіжний ринок програмних продуктів по управлінню персоналом виділено спеціальний модуль «Управління персоналом» (ERP Human Capital Management, SAP ERP HCM) компанії SAP, який пропонує зовсім інший підхід до автоматизації служб по роботі з персоналом. Застосування SAP «Управління людським капіталом» (SAP ERP HCM) на ПП «КАПІТАЛ-БУД СУЧАСНЕ БУДІВНИЦТВО» дозволить синхронізувати і оптимізувати всі бізнес-процеси управління персоналом, і як наслідок – вирішити глобальні проблеми HR-напряму, включаючи: 1) оптимізацію роботи кадрових служб; 2) підвищення ефективності діяльності

персоналу в усіх структурних підрозділах; 3) успішну реалізацію корпоративної стратегії і впровадження корпоративної культури і стандартів обслуговування клієнтів.\

Результативність та ефективність застосування спеціального модуля «Управління персоналом» компанії SAP для підприємства можна з прогнозувати наступні: 1) оптимізацію роботи системи управління трудовим потенціалом підприємства, 2) скорочення штату керівників та спеціалістів завдяки автоматизації функцій управління персоналом, 3) після скорочення штату пройде економія фонду заробітної плати, 4) вивільнені суми із фонду оплати раці можна потратити на соціальні і преміальні виплати співробітникам підприємства, 5) скорочення часу формування звітності, 6) завдяки повсякденному автоматизованому обліку даних формування оперативних звітів для прийняття стратегічних рішень щодо розвитку бізнесу.

Таким чином, на сьогоднішній день управління персоналом потребує інноваційних підходів. Для удосконалення управління персоналом доцільно запроваджувати автоматизовані системи, зокрема можна використовувати програму SAP ERP HCM, яка являє собою комплексне технологічне рішення задач по роботі з персоналом, починаючи від повсякденного оперативного обліку даних до прийняття стратегічних рішень щодо розвитку бізнесу. Функції програми не обмежуються обліком персоналу, а включають в себе рішення по мотивації, розвитку, навчання та оцінки ефективності діяльності персоналу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: Підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2011. 468 с
2. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства. Экономика и управление : научно-практический журнал, 2007. № 3. С. 48–53.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навч. посіб. Київ, 2000. 313 с.
4. Бугас В.В. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. Ефективна економіка потенціалу. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2018/44.pdf. (дата звернення: 05.12.2018)
5. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 403 с.
6. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально–економічного розвитку : монографія. З.С. Варналій та ін. Київ: Знання України, 2005. 498 с.
7. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. К: КНЕУ, 2005. 403 с.
8. Войнаренко М.П., Кузьміна О.М. Інформаційні системи і технології в управлінні організацією. Навч.посібник. Вінниця: ТОВ «Едельвейс і Ко», 2015. 497с.
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, 2005. С. 25 – 30.

11. Гордеюк А.О. Поняття заробітної плати як юридичної категорії. Форум права. 2012. № 1. С. 199–203

12. Граждан О.Б. Інноваційні підходи до управління персоналом підприємства / О.Б. Граждан. URL: <http://www.slideshare.net/alegre380/ss-27864884>. (дата звернення: 05.12.2018)

13. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ, 2009. 256 с.

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

15. Гугул О.Я. Теоретичні засади управління розвитком персоналу. Інноваційна економіка, 2013. № 6(44). С. 194–198

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 (дата звернення: 10.11.2018).

17. Головань Д. В. Застосування сучасних автоматизованих систем управління трудовими ресурсами на підприємстві. Економіка та управління машинобудівної галузі, проблеми теорії та практики, 2013. № 1(21). С. 77-85.

18. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Харків : ХНЕУ, 2009. 256 с.

19. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, КОО, 2001. 254 с.

20. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда) URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/documents/publication/wcms_100193. (дата звернення: 05.12.2018)

21. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально–трудові відносини: Навчальний посібник. Київ: Кондор, 2004. 432 с.
22. Енциклопедія бізнесмена, економіста менеджера (під редакцією Дяківа Р.С.) Міжнародна економічна фундація, 2000. 704 с.
23. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібн. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
24. Калінін А. М. Концептуальні підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства. Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова, 2014. Т. 19. вип. 2/5. С. 51-54.
25. Коваленко Л.О., Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент. : навч. посіб. [2-ге вид., перероб. і доп.] Київ: Знання, 2005. 485 с.
26. 24Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. (дата звернення: 05.11.2018)
27. Костюк, О. Д. Інноваційні інструменти управління персоналом. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки. Полтава: ПДАА, 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143-147.
28. Краснокутська Н. С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 289 с.
29. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. Київ: «Кондор», 2005. 308 с.
30. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад. Економічний простір. 2011. №50 С.98 - 104.
31. Коваленко Л.О., Ремньова Л.М. Фінансовий менеджмент. : навч. посіб. [2-ге вид., перероб. і доп.] Київ : Знання, 2005. 485 с.
32. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL:[URL://zakon4.rada.gov.ua](http://zakon4.rada.gov.ua).

33. Линенко А.В., Шевченко О.Л. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання. Держава та регіони. Серія: Економіки та підприємництво, 2008. №4. С. 111-116.

34. Михайленко О.В. Теоретичні аспекти розвитку та оцінки трудового потенціалу
URL:http://archive.nbuu.gov.ua/ejournals/pspe/2010_1/Mihaylenko_110.htm.

35. Мних Є. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: підручн.
URL: http://pidruchniki.ws/1663111641846/ekonomichniy_analiz_-_mnih_yev.
(дата звернення: 15.11.2018)

36. Новойтенко І.В. Ефективність використання трудового потенціалу підприємств хлібопекарської промисловості України. Рукопис. Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами. Національний університет харчових технологій. Київ, 2008. 246 с.

37. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом: Ученик для вузов. Москва: Финстатинформ, 1997. 878 с.

38. Олійниченко О.М., Мазник Л.В. Електронні системи в управлінні персоналом та економіці праці: конспект лекцій для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці» галузі знань 0305 «Економіка і підприємництво» ден. форм. навчання. Київ: НУХТ, 2014. 59с.

39. Олійниченко, О. М. Програмне забезпечення діяльності з управління персоналом. Наука и образование XXI века. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/12402/1/2013-tezis.pdf>. (дата звернення: 05.11.2018)

40. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.:Кондор, 2008. – 224 с.

41. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол.слов.): Навч.посіб.для студ.вищ.навч.закл. / За ред..Г.В.Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф.Головатого. Київ: МАУП, 2006. 496 с.

42. Писаревська Т. А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2000. 279 с.

43. 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>.

44. 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.

45. 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>.

46. Птіцина Л. А. Основні підходи до управління інформаційними потоками бізнес діяльності підприємств України. Вісник економічної науки України, 2010. № 2(18). С. 121-124.

47. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления. Управление риском, 2003. №2. С.30-41.

48. Рутушенко О.І. Ефективність управління трудовим отенціалом в сучасних умовах. Ефективна економіка, 2013. № 12 URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2566>. (дата звернення: 25.11.2018)

49. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності, 2011. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traeiv/2011_3/110.pdf. (дата звернення: 15.10.2018)

50. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства. Економічний простір. №75. Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – 308 с.

51. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации). Київ: Алерта, 2004. 240 с.

52. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу підприємства URL:[http:// www.lib.uaru.net/inode/39476.html](http://www.lib.uaru.net/inode/39476.html). (дата звернення: 15.10.2018)

53. 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>.

54. Славгородская О.Ю. Взаимосвязь стратегий развития организации и стратегий управления персоналом. Економіка: Збірник наукових статей – Харків: Вид. ХДЕУ, 1998. № 1. С. 124 – 126.

55. Слиньков В. Н. Управление персоналом (Практические рекомендации). Київ : Алерта, 2004. 240 с.

56. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник . Київ: КНЕУ, 2003. 316 с.

57. Хуторської П. Шляхи підвищення продуктивності праці персоналу. URL: http://www.confcontact.com/2015_04_25/1/1_hutorskoj_marinina.html. (дата звернення: 15.11.2018)

58. Череп А. В., Сьомченко В. В. Соціально–економічна сутність категорії трудові ресурси в промисловому секторі економіки. Вісник Запорізького національного університету, 2011. №1(9). С. 78–84.

59. Чернега І.І. Проблеми ефективності використання трудового потенціалу URL: <http://udau.edu.ua/library> (дата звернення: 15.11.2018)

60. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України. НАН України : Інститут економіки промисловості. Донецьк : 2005. 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. (дата звернення: 15.11.2018)

62. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні основи використання трудового потенціалу в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика». НАН України. Ін-т регіон. досліджень. Львів, 2005. 46 с.

63. Щербак В.Г. Управління персоналом підприємства: Наукове видання. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2005. 289 с.

64. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства. Актуальні проблеми економіки, 2006. №9. С.200-203.

65. SAP Human Resources Management System URL: <http://www.sap.com>.