

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Економічний факультет

Кафедра управління персоналом та економіки праці

ДИПЛОМНА РОБОТА **магістра**

на тему: **«АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ
ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ»**

Виконав: студент 2 курсу заочної форми навчання
спеціальності 073 Менеджмент
освітньо-професійна програма Управління персоналом
та економіка праці
Ткачук Денис Сергійович

Науковий керівник:

к.п.н., доцент

Олійник Н.Ю.

Рецензент:

к.е.н., доцент

Лисак В.Ю.

м. Кам'янець-Подільський
2019 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ.....	6
1.1. Суть поняття «трудові ресурси» та їх класифікація.....	6
1.2. Показники ефективності використання трудових ресурсів	16
1.3. Основні напрямки аналізу ефективності використання трудових ресурсів.....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ ПРАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	33
2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства.....	33
2.2. Структура трудових ресурсів підприємства та аналіз його руху.....	43
2.3. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».....	52
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПРАТ «КАМ'ЯНЕЦЬ- ПОДІЛЬСЬКАВТОАГРЕГАТ».....	60
3.1. Проблеми використання трудових ресурсів на підприємстві.....	60
3.2. Заходи щодо покращення ефективності праці на ПрАТ «Кам'янець- Подільськавтоагрегат».....	70
ВИСНОВКИ.....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	84
ДОДАТКИ.....	90

ВСТУП

Актуальність теми. У ХХІ ст. процеси глобалізації, стрімке зростання обсягу інформації, технологічний прогрес поряд з умовами невизначеності та ризику висувають нові вимоги до використання трудових ресурсів. Високі темпи соціальних змін призвели до епохальних змін в технологіях бізнесу. Тому ефективність економіки будь-якого суспільства, насамперед, визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх використання у виробництві, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. В сучасних умовах роль людини у виробництві суттєво змінилася: людина є не тільки найважливішим елементом виробничого процесу на підприємстві, але й головним його стратегічним ресурсом. Вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності підприємства.

Відмінність трудових ресурсів від інших видів ресурсів підприємства полягає в тому, що кожен найманий працівник може: відмовитися від запропонованих йому умов; вимагати зміни умов праці; вимагати модифікації неприйнятних, з його точки зору, робіт; навчитися іншим професіям і спеціальностям; звільнитися з підприємства за власним бажанням.

Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції і підвищення ефективності виробництва. Шляхи вдосконалення використання трудових ресурсів безпосередньо пов'язані з аналізом забезпеченості підприємства кадрами, використанням фонду робочого часу, аналізом продуктивності праці.

Дослідженню питань використання трудових ресурсів присвячено багато праць українських економістів, таких як Долішнього М. [20], Грішної О. [16], Колота А. [31], Лібанової Е. [38], Макарова О. [39], Мельника В. [42], Новікова О. [45], Охріменко О. [49], Твердохлебова І. [49] та ін.

Вивчення проблем вдосконалення використання трудових ресурсів на підприємстві має важливе значення для його успішного функціонування, що і зумовило актуальність дослідження та вибір теми магістерської роботи.

Мета дослідження полягає в аналізі ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві та розробці заходів з поліпшення ефективності їх використання. Для реалізації мети слід вирішити такі **завдання**:

- дослідити поняття «трудові ресурси» та визначити їх склад;
- виявити показники ефективності використання трудових ресурсів;
- охарактеризувати основні напрямки аналізу ефективності використання трудових ресурсів;
- дати організаційно-економічну характеристику досліджуваному підприємству;
- проаналізувати структуру трудових ресурсів підприємства та його рух;
- оцінити ефективність використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат»;
- виявити проблеми використання трудових ресурсів на підприємстві;
- запропонувати заходи щодо покращення ефективності праці на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Предмет дослідження – теоретико-методичні та практичні аспекти ефективного використання трудових ресурсів на підприємстві.

Об'єктом дослідження є процес формування системи використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

При написанні магістерської роботи використовувалися **методи**: порівняння, групування, аналіз та синтез, факторний аналіз, систематизація, спостереження, економіко-математичні та інші.

У ході роботи вивчена і узагальнена спеціальна економічна література, статті з періодичної літератури, законодавчі та нормативні акти, а також аналітичні огляди з Internet, звітний матеріал щодо використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні теоретичних положень та методичних підходів до забезпечення ефективного використання трудових ресурсів.

Практична цінність роботи полягає в тому, що використання результатів роботи впливає на кінцеві результати господарської діяльності, оскільки підвищує фінансові результати діяльності ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат».

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були апробовані на Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні аспекти стійкого розвитку економіки України» 14-15 листопада 2019 р., м. Чортків.

Публікації. За темою дослідження була опублікована 1 праця «Трудові ресурси як основа ефективної діяльності підприємства».

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 65 найменувань та додатків. У першому розділі розглянуто поняття та порядок формування трудових ресурсів підприємства. Досліджено структуру та показники використання трудових ресурсів. Наведено методику комплексного аналізу використання трудових ресурсів підприємства. У другому розділі подана організаційна характеристика ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат». Здійснено аналіз використання трудових ресурсів та організації праці на підприємстві. У третьому розділі виявлено резерви підвищення ефективності використання трудових ресурсів та шляхи їх реалізації.

ВИСНОВКИ

Отже, трудові ресурси є головним ресурсом будь якого підприємства, від якості та ефективності використання якого залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможність.

Дослідження поняття «трудові ресурси» показало, що під ними найчастіше розуміють сукупність різних професійно-кваліфікаційних груп, зайнятих на підприємстві і вхідних у його обліковий склад. У обліковий склад включаються всі працівники, прийняті на роботу, пов'язану, як з основною, так і з неосновною діяльністю підприємства. Трудові ресурси в сучасних умовах є суб'єктом управління, що виражається в державному регулюванні розподілу та перерозподілу працівників, підготовки кадрів, забезпечення зайнятості та ін. Трудові ресурси класифікують за різними ознаками: за посадами, кваліфікацією, участю в господарській діяльності підприємства, функціями, напрямками підготовки, стажем, віком, статтю, характером трудових відносин, по відношенню до власності підприємства.

Вивчення показників ефективності використання трудових ресурсів показало, що вони діляться на дві групи: відносні та абсолютні. До основних відносять такі показники: коефіцієнт обороту по прийому, коефіцієнт обороту по вибуттю, коефіцієнт плинності трудових ресурсів, коефіцієнт сталості трудових ресурсів, коефіцієнт оновлення трудових ресурсів. Вони дають змогу оцінити динаміку зміни чисельності трудових ресурсів на підприємстві та показують на якій стадії розвитку знаходиться підприємство. Зазначені показники обороту трудових ресурсів можуть обчислюватися в рамках категорій працівників, професій, рівнів кваліфікації, стажу роботи і т.п. Значення абсолютних показників плинності трудових ресурсів на підприємствах не планується, їх аналіз відбувається через порівняння показників звітного періоду з аналогічними показниками попередніх періодів. Для того, щоб оцінити інтенсивність трудових

ресурсів на підприємстві, достатньо виділити і обчислити декілька показників, які більш повно охоплюють сучасні тенденції зміни кількості трудових ресурсів.

Дослідження ефективності використання трудових ресурсів показало, що вона характеризує результативність використання трудових ресурсів та виражається у досягненні найбільшого ефекту при мінімальних витратах трудових ресурсів і вимірюється як відношення результату до витрат живої праці у всіх сферах діяльності. Метою аналізу ефективності використання трудових ресурсів є розкриття резервів підвищення ефективності виробництва за рахунок продуктивності праці, більш раціонального використання чисельності трудових ресурсів та їх робочого часу.

Організаційно-економічна характеристика діяльності ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» показала, що воно входить до складу холдингової компанії «АвтоКрАЗ» та орієнтоване на виготовлення агрегатів, вузлів і деталей по закріпленій номенклатурі для автомобілів марки КрАЗ. Це лебідки, гідропідсилювачі керма, гідроциліндри, проміжна опора, крюк тяговий, насос гідропідсилювача, гальмівні колодки, гальмо допоміжний, амортизатор та ін. Також воно спеціалізується на випуску деталей до великовантажних автомобілів, автобусів і тролейбусів. Сучасне налагоджене виробництво забезпечує гарантовану якість, гнучке регулювання необхідних обсягів виробництва комплектуючих і запасних частин. Виробництво є спеціалізованим, серійним з використанням комплексно-механізованих потокових ліній. За досліджуваний період з 2016 року по 2018 рік було встановлено, що обсяги реалізації продукції на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» нижчі за обсяги виробництва продукції. Так, обсяги виробництва продукції підприємства у 2016 році становили 25896 тис. грн., а обсяги реалізації – 10758,6 тис. грн., що 2,4 рази менше. Це означає, що більше половини виробленої продукції у 2016 році ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» не змогло реалізувати, що призвело до нагромадження залишків готової продукції і недоотримання прибутку. Дохід (виручка) від реалізації продукції коливався: у 2016 році він становив 11968 тис. грн., у 2017 році відбувається зростання обсягів реалізації продукції на 8,8%,

проте дохід знижується на 2,2%. У 2018 році дохід від реалізації продукції зростає і становить 11749 тис. грн., що на 1,8% менше у порівнянні з 2016 роком.

Аналіз трудових ресурсів підприємства показав, що на ньому працює чоловіків в 3,5 рази більше ніж жінок. Це пов'язано зі специфікою діяльності та штатним розписом, де переважають чоловічі професії. Жінки працюють в більшості на адміністративних посадах. Загальна кількість працюючих скоротилася у 2017 році на 12 чоловік, у 2018 році кількість працюючих залишилась незмінною і становила 59 чоловік. Більшість працівників підприємства, а саме 69,4%, працює на підприємстві уже більше 20 років. Найменшу групу 5,1% займають працівники зі стажем роботи 6-10 років. Рух трудових ресурсів на підприємстві пов'язаний з набором нових і звільненням колишніх працівників, а також з переміщеннями всередині підприємства. Відбувається оновлення трудових ресурсів протягом досліджуваного періоду. Загальна тенденція показує значне зниження чисельності трудових ресурсів на підприємстві, проте така ситуація супроводжується не лише звільненням працівників, але і прийняттям на роботу нових трудових ресурсів, причому щорічно: у 2016 р. прийнято 5 працівників, у 2017 році – 10 працівників, а у 2018 р. – 6. Коефіцієнти плинності трудових ресурсів знижувались у досліджуваному періоді з 0,29 у 2016 році до 0,12 у 2018 році, що є позитивним в діяльності ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат». Однак таке значення коефіцієнту не вписується в межі природної плинності, яка становить 3-5% і, в свою чергу, це не сприяє своєчасному оновленню колективу, що призведе до старіння кадрів, та вимагає особливих заходів з боку керівництва та кадрової служби.

Середньорічна продуктивність праці у 2016 році становила 364,7 тис. грн., 2017 році вона скоротилася на 52% і становила 175,8 тис. грн., а у 2018 зросла на 19% і становила 209,0 тис. грн. Середньорічна, середньоденна та середньогодинна продуктивність праці виробничих трудових ресурсів зменшилась. У 2018 році в порівнянні з 2017 роком середньорічна продуктивність праці скоротилася на 27%, середньоденна на 20%, а середньогодинна – на 25%. У зв'язку із скороченням обсягів виробництва зростають затрати праці на одиницю випущеної продукції,

що призводить до зростання трудомісткості працівників та зниження продуктивності праці.

Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» показав, що існують помітні проблеми з розробкою кадрової політики і стратегії управління трудовими ресурсами, тому потрібно звернути увагу на дані проблеми. Основною функцією відділу кадрів ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» є діловодство, що включає в себе різні види обліку і звітності: табельний, облік порушників трудової і виробничої дисципліни, оформлення прийому на роботу, перекладів, переміщень і звільнень. З'ясуванням причин плинності кадрів, проблем адаптації молодих фахівців і випускників освітніх закладів працівники кадрової служби займаються у меншій мірі. Більше того, вони не вважають себе відповідальними за формування колективу. Подібний підхід не відповідає вимогам кадрової політики.

Виявлення проблем ефективності використання трудових ресурсів на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» здійснювалось завдяки кореляційно-регресійному аналізу, який точно та детально оцінив вплив різних факторів. За його результатами можна зробити висновок, що між чистим доходом та коефіцієнтом плинності кадрів зв'язку майже немає. А з усіма іншими показниками він у чистого доходу дуже тісний. Якщо кількість працівників збільшиться на одиницю, то це призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 16577,4 од.; збільшення фонду оплати праці на одиницю призведе до збільшення чистого доходу в середньому на 1,25 од.; збільшення фонду робочого часу на одиницю призведе до зменшення чистого доходу в середньому на 5262,003 од.

Запропоновано заходи для системи управління трудовими ресурсами на ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат». З точки зору змін і актуалізації людського потенціалу велике значення має приділятися лояльності трудових ресурсів. Для управління лояльністю трудових ресурсів, пропонується система, яка забезпечує послідовну оцінку існуючого рівня лояльності, формування, розвиток програм по підвищенню лояльності співробітників, контроль за

виконання програм, що працюють на промисловому підприємстві, орієнтовані на довгострокову перспективу. Ця система управління лояльністю на підприємстві створить високий рівень єдності трудового колективу, а також достатнє взаємне знання керівників і підлеглих з усіх важливих питань, пов'язаних із забезпеченням безперервності технологічного процесу промислового підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини: [навч. посіб.]. К.: Центр учбової літератури, 2012. 328 с.
2. Бажан І.І. Сучасні ринкові трансформації трудового потенціалу в трудовий капітал. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 3. С. 69-73.
3. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації. *Економіка будівництва і міського господарства*. 2011. Том 7. №2. С. 123-132.
4. Богдан Ю.М. Аналіз використання кадрового потенціалу підприємства. *Економічний вісник Донбасу*. 2011. № 1 (23). С. 181-185.
5. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей. К.: Знання-Прес, 2011. 314 с.
6. Боднар Н.М. Економіка підприємства: Навч. посібник. К.: Видавництво А.С.К., 2004. 400 с.
7. Болтянська Л.О., Андреева Л.О., Лисак О.І. Економіка підприємства: навчальний посібник. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2015. 668 с.
8. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці і соціально-трудова відносини. Київ. 2004. 440 с.
9. Бучинський М.Я., Горик О.В., Чернявський А.М., Яхін С.В. Основи творення машин. Харків: Вид-во «НТМТ», 2017. 420 с.
10. Власова В.І. Динаміка чисельності сільського населення у регіонах і країнах світу. *Економіка АПК*. 2013. №10. С.131-142.
11. Гаркавенко І.В. Сукупність понять у теорії трудового потенціалу. *Економіка АПК*. 2015. №5. С.143-155.
12. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: Навч. посіб. 2-ге видання. К.: Центр учбової літератури, 2010. 488 с.
13. Гончаров Ю.В., Федоряк Р.М., Бережна Ю.Б. Удосконалення кадрової політики підприємства. *Ефективна економіка*. 2017. № 6. С. 127-131.

14. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз: Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. 256 с.
15. Гринькова В.М., Ястремська О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами підприємства: Наук. вид. Х.: ХНЕУ, 2011. 192 с.
16. Грішнова О.А. Людський розвиток: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2006. 308 с.
17. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2013. № 1(47). С. 30-35.
18. Данилевич Н. Шляхи вдосконалення системи мотивування в процесі управління персоналом підприємства. *Психологічні виміри культури, економіки, управління: науковий журнал*. Львів, 2018. Том 11. С. 102-118.
19. Дідченко О.І., Крецул М.М. Економічна оцінка ефективності використання трудових ресурсів. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. Випуск 2 (08). 2017. С. 232-239.
20. Долішній М.І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. Ужгород: Карпати, 1997. 422 с.
21. Замазій С.М. Штатний розпис на підприємстві. *Податки та бухгалтерський облік*. 2012. № 80. С. 42-45.
22. Заславська Т.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини. К.: Вища школа, 2009. 248 с.
23. Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства. *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. Т. 1*. К.: КНЕУ, 2012. С. 439-452.
24. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.3 / Редкол.: С.В. Мочерний та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2002. 952 с.
25. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ: «Кондор», 2014. 432 с.
26. Завдський Й.С. Менеджмент. Т. 1 К.:УФІМБ. 2009. 541 с.

27. Захарова О.В. Особливості оцінки руху персоналу підприємства. *Формування ринкової економіки*. Київ: КНЕУ, 2012. С. 439-452.
28. Кабанова О.О. Мотивація до праці та професійного зростання. *Регіональні перспективи*. 2016. № 4. С. 62-64.
29. Качан Є.П., Дяків О.П., Островерхов В.М. та ін. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Знання, 2008. 407 с.
30. Карлін М.І. Теоретичні аспекти стимулювання праці в умовах фінансової нестабільності. *Фінанси України*. 2010. №2. С. 3-9.
31. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку [Текст]: монографія. К.: КНЕУ, 2010. 251 с.
32. Корчевська Л.О. Якісна оцінка трудового потенціалу країни на основі кластерного аналізу. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. №2. С. 188-194.
33. Косухіна Г. Про нормативи чисельності та класифікацію професій. *Праця і зарплата*. 2014. № 12. С. 86-92.
34. Кравченко М.А. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві. *Ефективна економіка*. 2010. № 5. С. 190-198.
35. Криклій А.С. Резерви підвищення ефективності профорієнтаційної роботи на підприємстві з урахуванням вимог ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 3. С. 70-72.
36. Лич В.М. Фактори та умови, що впливають на формування та динаміку трудового потенціалу промисловості. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2016. № 9. С. 125-131.
37. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів: Новий світ-2000, 2008 248 с.
38. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / Ред.: Е.М. Лібанова; Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, Прогр. розв. ООН в Україні. К., 2008. 316 с.
39. Макарова О.В. Реінтеграції внутрішньо переміщених осіб до місцевих ринків праці та запровадження активних програм зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2015. № 1. С. 7-10.

40. Мартиненко В.П. Кадровий аспект в системі антикризових заходів на виробництві. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 6. С. 106-109.
41. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: «Атіка», 2015. 304 с.
42. Мельник В.В. Формування людського капіталу як чинник інтелектуалізації праці. *Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва*. 2016. Вип. 89(2). С. 234-242.
43. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 240 с.
44. Населення і трудові ресурси села: навч. посіб. / за ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. К.: Інститут аграрної політики УААН, 2002. 277 с.
45. Новікова О.Ф., Логачова Л.М. Соціальні гарантії працівникам промисловості за умовами праці. *Економіка промисловості*. 2018. № 3. С. 93-110.
46. Олійник В.М., Саєнко М.Г. Добір кадрів: актуальність, принципи. *Економіка АПК*. 2013. №4. С. 102-115.
47. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vbumb/2011_3/12.pdf. (дата звернення 22.06.2019)
48. Офіційний сайт ПрАТ «Кам'янець-Подільськавтоагрегат» URL: <http://www.k-raa.com.ua/>. (дата звернення 10.06.2019)
49. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. Навч. посіб. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.
50. Петренко Н.О. Реальна заробітна плата як фактор мотивації праці в перехідний період. *Формування ринкових відносин*. 2014. № 1. С. 12-16.
51. Пріб К.А., Патица Н.І. Діагностика в системі управління: навч. посіб. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 432 с.
52. Россоха В.В. Методика оцінки трудового потенціалу виробничо-технічного персоналу підприємства. *АгроІнКом*. 2010. №9-10. С. 28-34.

53. Рябоконт В.П. Стратегічні напрямки соціально-економічного розвитку. *Економіка АПК*. 2009. №7. С. 29-33.

54. Семенов А.Г., Шарко А.І. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу. *Вісник економічної науки України*. 2010. №1. С. 93-97.

55. Стрельбіцький П.А., Стрельбіцька 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.

56. Струмилин С.Г. К вопросу об изменении народного благосостояния. *Вопросы статистики*. 1954. № 5. С. 12-28.

57. Терехух А.А. Визначення механізму впливу управлінських рішень на господарську діяльність підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 3. С. 16-22.

58. Терехух С.В., Шеховцова І.А. Види та засоби аналізу ефективності використання трудових ресурсів підприємством. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва: зб. наук. праць*. 2014. №13. URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/47545/43627>. (дата звернення 08.09.2019)

59. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: Пер.с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2002. 542 с.

60. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексик О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.

61. Череп А.В., Шитікова Л.В. Методичні підходи до використання трудових ресурсів у відповідності з потенційними можливостями підприємства. *Бізнес-Інформ*. 2013. №10. С. 253-257.

62. Чикурнова А.Д. Формування і регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Економіка АПК*. 2011. №1. С.111-118.

63. Шахно А.Ю. Основні напрямки підвищення ефективності праці трудових ресурсів підприємства. Видавничо-поліграфічний центр

Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2014. Том 15. № 3. С. 237-245.

64. Шпикуляк О.Г. Мотивація формування людського капіталу. *Економіка АПК*. 2006. №10. С.135-142.

65. Шульга Н. Аналіз ефективності використання трудових ресурсів у системі управління діяльністю автотранспортних підприємств. *Наукові записки: зб. наук. праць кафедри економічного аналізу Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль: Економічна думка. 2014. Вип. 16. С. 293-294.