

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-подільський національний університет імені Івана Огієнка
Природничо-економічний факультет
Кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«Оцінка ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві»

Виконала: студентка 2 курсу Mg1-M20z групи
спеціальності 073 Менеджмент
за освітньо-професійною програмою
Управління персоналом та економіка праці
Скотяк Ілона Сергіївна

Керівник: Лисак В. Ю., к. екон. н, доцент

Рецензент: Марусей Тетяна Володимирівна
(прізвище та ініціали, науковий ступінь, учене звання)

Кам'янець-Подільський 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЩОДО ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ	6
1.1. Поняття трудові ресурси та їх взаємозв'язок з іншими категоріями.....	6
1.2. Значення трудових ресурсів підприємств для досягнення конкурентних переваг.....	16
1.3. Методичні підходи щодо оцінки ефективності використання трудоу ресурсів підприємства.....	26
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА	37
2.1. Аналіз техніко-економічної характеристики СТОВ «Волиця».....	37
2.2. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів СТОВ «Волиця».....	46
2.3. Механізм використання адміністративно-управлінського персоналу СТОВ «Волиця».....	57
Висновки до другого розділу.....	68
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ	69
3.1. Вдосконалення кадрової політики як один з заходів підвищення ефективності використання трудових ресурсів СТОВ «Волиця».....	69
3.2. Аудит персоналу, як засіб підвищення ефективної використання трудоу ресурсів.....	81
Висновки до третього розділу.....	92
Висновки.....	93
Список використаних джерел.....	96
Додатки.....	106

ВСТУП

В сучасних умовах коли дифузія інновацій проникає в усі сфери та галузі суспільної діяльності. Існування підприємств без залучення трудових ресурсів високої кваліфікації стає просто неможливим. Саме люди з їх якісними характеристиками стають головними ресурсами підприємства, які здатні виконувати поставлені перед ними виробничі завдання отже, набувають форми трудових ресурсів.

Для покращення економічних показників діяльності підприємства необхідно покращити ефективність використання трудових ресурсів підприємства. В процесі управління трудовими ресурсами необхідно використовувати нові методи та застосовувати прогресивні інструменти щодо оцінки ефективності використання трудових ресурсів персоналу.

Практична діяльність підприємств в сфері оцінки ефективності використання трудових ресурсів направлена на вирішення таких завдань як: наукове обґрунтування кількісних потреб в трудових ресурсах, які необхідні для виконання виробничих завдань та оцінку якісних характеристик персоналу. Оцінка ефективності використання трудових ресурсів підприємства дасть можливість в процесі управлінської діяльності вжити заходів, які допоможуть досягнути поставлених виробничих завдань.

На сьогоднішній день в діяльності підприємств існує велика кількість невирішених питань, що стосуються формування, використання та розвитку системи оцінки ефективності використання трудових ресурсів, які необхідно вирішити в процесі управління.

Основною причиною цього є те, що на підприємствах використовують застарілі методичні підходи які себе вичерпали. Велика кількість підприємств не змогла перейти до нової парадигми в управлінні трудовими ресурсами та відноситься до нього як до ресурсу який має виконувати поставлені перед ним завдання. Даний підхід є не виправданим в умовах ринкової економіки відношення до трудових ресурсів потребує докорінної

зміни. Так як, на діяльність трудових ресурсів підприємств впливає велика кількість чинників як внутрішнього так і зовнішнього середовища.

Аналізуючи систему використання трудових ресурсів, яка притаманна більшості сучасних підприємств необхідно взяти до уваги праці як зарубіжних так і вітчизняних вчених. Серед науковців, які присвятили свої праці оцінці ефективності та використання трудових ресурсів варто зазначити наступних: Антонюк В.П [1], Балабанова Л.В [6], Бойченко В.С [11], Вергун В.А [20], Гусак І.В [33], Захарчин Г.М. [44], Климчук А.О [52], Лебедєва В.К [61], Мороз В.М [70], Назарова Г.В [72], Печуляк Ю.С [76], Редькова О.З [85], Сардак О.В [87], Хміль Ф.І [96], Чернова Л.І [98], Якименко Н.В [104]

Мета і завдання дослідження. Основною метою магістерської роботи є: дослідження існуючих методичних підходів та їх застосування на досліджуваному підприємстві, які стосуються оцінці ефективності використання трудових ресурсів в умовах конкурентоспроможності.

Для реалізації поставленої мети необхідне розв'язання наступних завдань:

- вивчити еволюцію формування категоріального апарату, щодо місця і ролі людини в процесі виробництва;
- дослідити, яке значення відіграють трудові ресурси для досягнення конкурентних переваг підприємства в ринкових умовах;
- провести аналіз існуючих методичних підходів щодо оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства;
- здійснити аналіз техніко-економічної характеристики досліджуваного підприємства;
- проаналізувати стан управління трудовими ресурсами підприємства;
- охарактеризувати механізм використання адміністративно-управлінського персоналу на підприємстві;

- розробити шляхи вдосконалення кадрової політики, як засобу підвищення ефективності використання трудових ресурсів;
- обґрунтувати доцільність проведення аудиту персоналу для підвищення ефективності використання трудових ресурсів підприємства.

Об'єктом дослідження: є процес ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

Предметом дослідження: є сукупність теоретичних, методичних та практичних рекомендацій щодо використання трудових ресурсів підприємства.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою при вивченні питання оцінки ефективності використання трудових ресурсів підприємства стали праці вітчизняних та зарубіжних науковців, щодо системи управління трудовими ресурсами підприємства.

В процесі виконання роботи використовувались наступні методи: монографічний і системного аналізу для вивчення передумов формування категорії «трудові ресурси»; графічний і табличний для вивчення тенденцій та зміни показників ефективності використання трудових ресурсів підприємства; порівняльний для зіставлення соціально-економічних показників ефективності використання трудових ресурсів; розрахунково-конструктивний для обґрунтуванні проведення аудиту персоналу на досліджуваному підприємстві.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків.

Висновки

В результаті проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

- аналіз літературних джерел дає підстави стверджувати, що під час розвитку суспільно-трудових відносин розвитку інновацій та економіки відношення до людини як об'єкта управління зазнавало постійних змін спостерігається трансформація поглядів а відповідно і категоріального апарату від простих до складніших і цей процес не зупиняється і сьогодні оскільки, суспільні відносини постійно розвиваються та набувають нових форм.

- зміни, які останнім часом спостерігаються в політичному та економічному житті суспільства а також зміни викликані розвитком науково-технічного прогресу призводять до кардинальних змін щодо ефективного використання трудових ресурсів підприємства.

- система управління трудовими ресурсами підприємства – являє собою цілеспрямовану зміну економічної поведінки працівників в їх суспільній діяльності. При цьому слід брати до уваги індивідуальні якості трудових ресурсів їхні індивідуальні та групові цілі, систему взаємовідносин як в колективі між собою так і з керівництвом підприємства, потреби окремих груп працівників, манери їх поведінки в колективі.

- використання комбінованого методу нормування праці який має місти у собі значні управлінські резерви. Застосування даного комплексного методу нормування праці передбачає взаємодію кількісних та якісних показників серед яких: мотивації праці трудових ресурсів; розподілу та кооперації праці; синергетичного ефекту праці; психофізіологічного навантаження на робітників; морально-психологічної складової (мікроклімат в колективі тощо); структури мікроелементних норм та нормативів, а також їх поєднання та комбінування.

- не дивлячись на складні умови в яких опинилось СТОВ «Волиця» підприємство залишається конкурентоспроможним та постійно дбає про

зміцнення своїх позицій на ринку не дивлячись на тимчасові труднощі пов'язані з складним економічним становищем в країні в цілому основні техніко-економічні показники досліджуваного підприємства залишаються на досить високому рівні. Підприємство працює та отримує прибуток від своєї діяльності, що в умовах сьогодення є досить важливим.

- на досліджуваному підприємстві, СТОВ «Волиця» проблем щодо кількісної характеристики трудових ресурсів немає. Однак керівництву підприємства та спеціалістам з управління трудовими ресурсами варто приділити більше уваги до вдосконалення якісних показників трудових ресурсів. Підприємство має деякі проблеми з рівнем освіти наявних трудових ресурсів, що не сприяє ефективному їх використанню. Також проблему яку необхідно негайно подолати це плінність персоналу яка має місце на даному підприємстві. Оскільки це не сприяє підвищенню ефективності діяльності підприємства.

- застосування підходів до нормування на підставі трудових циклів виникає можливість можливим побачити та порівняти ефективність діяльності адміністративно-управлінського персоналу в результаті співставлення планової та фактичної кількості здійснених трудових циклів.

- елементами концепції кадрової політики виступають: цілі і головні напрямки управління трудовими ресурсами підприємства; функції відділів кадрів та кадрових служб підприємства; принципи стимулювання та організації заробітної плати на підприємстві; система соціальних гарантій діючих на підприємстві; механізм взаємодії з профспілками та укладання колективних договорів.

- робота з персоналом має розглядатись як система яка включає кадрову політику, підбір, оцінку, розстановку, адаптацію та навчання персоналу. Якщо система управління персоналом ефективна та в процесі виробничої діяльності зростає прибуток підприємства та зміцнення його конкурентних позицій.

- проведення аудиту персоналу є досить важливим не лише з позиції виробничої діяльності підприємства на якому він слугує для зміцнення конкурентних позицій на ринку. Виняткового значення в діяльності підприємств є висококваліфікований персонал, який має високий рівень освіти як правило, переважна більшість працівників отримали освіту та підвищували свій освітній рівень на безоплатній основі за рахунок держави.

Аудит персоналу допоможе керівництву підприємства виявити слабкі сторони при здійсненні управління трудовими ресурсами. В результаті чого прийняти відповідні управлінські рішення, які допоможуть підвищити ефективність використання трудових ресурсів підприємства.

Список використаних джерел

1. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія. НАН України. Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2007. 348 с.
2. Арапова, О., Щелкунова, А., 4. Роль формування та управління кадровим потенціалом у підвищенні конкурентоспроможності підприємства. Науковий вісник Одеського національного економічного університету, 8, 2014 с. 35–46.
3. Багрова І.В. Нормування праці як один із засобів підвищення ефективності виробництва. Сучасні проблеми економіки підприємства: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 5 листопада 2003 року. Дніпропетровський університет економіки та права. Дніпропетровськ, 2003. С. 7–8.
4. Багрова І.В. Нормування праці. Київ. Центр навчальної літератури, 2003. 212 с.
5. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування та використання: Монографія. Донецьк. ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2006. 144 с.
6. Балабанова, Л. В., Стельмашенко, О. В., Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки. монографія. Донецьк ДонНУЕТ. 2010.
7. Белік, В. Д.,. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства. Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна, 2014, с. 54–57.
8. Біловол, Р. І. Стан та перспективи структурної перебудови кадрової служби вітчизняних підприємств. Вісник Одеського національного університету. Серія. Економіка, т. 22, вип. 1, 2017 с. 55–58.
9. Білорус, Т. В., Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Ірпінь 2007.
10. Богиня Д.П., Грیشнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник. 2-ге видання, стер. Київ. Знання – Прес, 2001. 313 с.

11. Бойченко, В. С. Аутсорсинг в управлінні персоналом: сучасний стан. Економіка розвитку № 2, 2014. с. 60–64.
12. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. А.Б. Борисов. Москва. Книжный мир, 1999. 895 с.
13. Бородатий В.П., Крижко І.Д., Ягодзінський А.Й. Управління персоналом. Навч. посібник. Київ. ІЗМН, 1997. 272 с.
14. Буднік, М. М., Медяна, Л. С. Формування ефективної системи управління персоналом. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, 3(2), 2015 с. 25–30.
15. Бузько, І. Р., Вартанова, О. В., Надьон, Г. О., Крупко, В. І., Безсмертна, В. В., Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: монографія. Луганськ 2009.
16. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика: монографія Хмельницький. ХНУ, 2009. 223 с.
17. Бутенко, І. А. «Управління персоналом підприємства» як системна категорія. Економічні інновації, 57, 2014 с. 51–61.
18. Василик, А. В. Сучасні виклики та інноваційні практики управління персоналом. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 2014, с. 306–314.
19. Ващенко, Н. В. Адаптація принципів та методів управління персоналом у процесі управління підприємством. Економічний часопис–XXI, 1–2(1), 2014 с. 98–101.
20. Вергун, В. А., Ступницький, О. І. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Сер. : Економіка, 2(1), 2015 с. 96–100.
21. Верхоглядова Наталія Ігорівна. Управління трудовим потенціалом підприємств: монографія Донецьк. Пороги, 2007. 284 с.

22. Виноградський М. Д., Виноградська А. М., Шкапова О. М. Управління персоналом. 2-ге видання: Навч. посіб. Київ. Центр учбової літератури, 2009. 502 с.
23. Гебер, Н. А., Теоретичний базис системи управління персоналом підприємств торгівлі. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, 1, с. 216–225.
24. Генкин Б.М. Нормирование труда. Москва. Экономика, 1985. 272 с.
25. Генкин Б.М. Оптимизация норм труда. Москва. Экономика, 1982. 270 с.
26. Герасименко, О., Герасименко, Г. Ефективність управління персоналом на малому підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка, 7, 2015 с. 29–37
27. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. Москва.: ИНФРА-М, 2012. 282 с.
28. Гетманова, М. М., Буднік, Є. Ю.. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, 2(1), 2014 с. 158–162.
29. Грідін, О. В. Концептуальні підходи до створення ефективної системи управління персоналом. Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка, 2017 с. 228–236.
30. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. Київ. Знання, 2006. 559 с.
31. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Т-во «Знання», КОО, 2001. 254 с.
32. Грязнова А.Г., Соколинский В.М. Экономическая теория. – Москва. Кнорус, 2014. 464 с.

33. Гусак, І. В.. Кадрова служба як суб'єкт реалізації державної кадрової політики в Україні. Менеджер, 2, 2014. с. 38–43.
34. Данюк В.М. Нормування праці. Київ . КНЕУ, 2006. 268 с.
35. Денисенко, М. П., Терещук, Л. В., Управління персоналу на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід, 7 2014, с. 53–57.
36. Дзюба С.Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці. Донецьк. ТОВ «Юго-Восток, Лтд», 2005. 172 с.
37. Донець, Л., Лиходєдова, Т. Формування кадрової стратегії в загальній системі управління персоналом підприємства. Науковий вісник, 1, 2014 с. 45–55.
38. Егоршин А.П. Организация труда персонала. Москва. ИНФРА-М, 2012. 412 с.
39. Економіка підприємства. Підручник За заг. ред. С.Ф. Покропивного. Вид. 2-ге, перероб. та доп. Київ. КНЕУ, 2005. 528с.
40. Економіка підприємства: Підручник. За ред. А.В. Шегди. Київ. Знання, 2006. 614 с.
41. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.3/ Редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр "Академія", 2002. 952 с.
42. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ. Кондор, 2004. 432 с.
43. Загрева, В., Управління персоналом у системі менеджменту організацій. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки, 1, 2015 с. 86–90.
44. Захарчин, Г. М., Любомудрова, Н. П. Нові аспекти управління персоналом в умовах побудови громадянського суспільства. Актуальні проблеми економіки, 5, 2016. с. 254–259.
45. Золотарьов, В. Перспективи реформування кадрових служб органів влади. Теоретичні та прикладні питання державотворення, 2015, с. 19– 29.

46. Іванова, М. І., Варяниченко, О. В.. Особливості використання сучасних технологій менеджменту персоналу: теоретичний аспект. Економіка та право. Серія : Економіка, 2, 2016. с. 83–87.
47. Калина А.В. Економіка праці. Київ. МАУП, 2004. 272 с.262-265.
48. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка Київ. МАУП, 2001. 312 с.
49. Калинець, К. С. Стратегії менеджменту персоналу в сучасних умовах розвитку організації. Фінансовий простір, 2, 2015. с. 328–332.
50. Каличева, Н. Є., Стецюк, М. І. Удосконалення системи управління персоналом в умовах розвитку підприємства. Вісник економіки транспорту і промисловості, 2015. с. 195–198.
51. Кичко, І., Горбачова, О. Інноваційні методи підбору та оцінки персоналу. Проблеми і перспективи економіки та управління, 2, 2017. с. 7–14.
52. Климчук, А. О. Аналіз наукових підходів до проблем управління персоналом підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 1, 2016. с. 42–45.
53. Коваленко Л.О. Фінансовий менеджмент. Київ. Знання, 2008. 483 с.
54. Кодекс законів про працю України, 1971-2018. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
55. Конституція України, 1996-2016. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
56. Костишина, Т. А., Писаренко, В. П., Нестуля, О. О., Нестуля, С. І. Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку. монографія. Полтава : ПУЕТ 2014.
57. Кравчук, О. І.. Аналіз міжнародної практики стандартизації управління персоналом. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 1, 2017. с. 142–158.

58. Крамаренко, А. В., Ор'єва, К. В. Підходи до визначення та формування організаційно–економічного механізму управління персоналом підприємства. Економічний простір, 97, 2015. с. 181–191.
59. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом. Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. Київ., «Кондор». 2006. 308 с.
60. Кулініч, О. А., Єсінова, Н. І., Зарецька, Л. М. Комплексний механізм кадрового менеджменту підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, 2(1) 2016 , с. 42–50.
61. Лебедева, В. К., Ковальчук, Г. К., Васюченко, А. М.. Управління трудовими ресурсами регіону в умовах економічної кризи. Проблеми економіки та політичної економії, 1, 2016 с. 99–108.
62. Лелі, Ю. Г. Теоретико–методологічні основи формування системи управління персоналом. Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво, 6, 2014. с. 57–60.
63. Лысенко Ю.Г., Олейник Ю.Т., Алтухов А.Е. Модели управления квалифицированной рабочей силой; Монография. Донецк: ООО «Юго-Восток ЛТД», 2005. 183 с.
64. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія: у 2 ч. / Київський національний ун-т будівництва і архітектури. Київ. КНУБА, 2009. 224 с.
65. Мазник, Л. В. Використання методик інтегрального оцінювання в сфері управління персоналом. Наукові праці Національного університету харчових технологій, т. 23, № 3, 2017 с. 80–92.
66. Максимюк, Г. М. Оцінка як елемент управління персоналом. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва, 4, 2015 с. 41–45.
67. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения в 2-х т. Москва. Политиздат, 1955. Т2. 516 с.

68. Мельникова, К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. : Економічні науки, 17(3), 2016 с. 58–60.
69. Меркулов, М. М. Сучасна еволюція теорії управління персоналом. Інноваційна економіка, 5–6, 2016 с. 122–126.
70. Мороз, В. М. Особливості функціонування кадрової системи організації у межах російської моделі управління. Економічний форум, 4, 2014 269–276.
71. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. Харків. Вид. ХНЕУ, 2006. 240 с.
72. Назарова, Г. В., Лаптев, В. І., Корсаков, Д. О., Оцінка конкурентоспроможності системи управління персоналом підприємства : монографія. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця. 2014.
73. Одегов Ю.Г. Управление персоналом. Москва. Финстатинформ, 1997. – 878 с.
74. Ожиганова, М. І., Хорошко, В. О., Яремчук, Ю. Є., Карпинець, В. В.. Управління персоналом : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ. 2014.
75. Перепадя, Ф. Управління кадровим складом промислових підприємств. Схід, 1, 2014 с. 84–89.
76. Печуляк, Ю. С., Генералов, О. В., Світовий досвід підвищення ефективності управління трудовими ресурсами. Економічний простір, 100, 2015 с. 57– 65.
77. Плахотнік, О., Механізм управління трудовими ресурсами підприємства в сучасних умовах господарювання. Схід, 5, 2014. с. 41–45.
78. Пługіна, Ю.А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі. Вісник економіки транспорту і промисловості, №42, 2013. с.323-327.
79. Позднякова, Л. О., Білецька, Д. О.. Методологічні засади системи управління персоналом організації. Збірник наукових праць

Українського державного університету залізничного транспорту, 158(1), 2015 с. 51–56.

80. Пойманова, А. С.. Удосконалення управління персоналом: узгодження кадрової політики, її економічний зміст та стратегії розвитку. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки, 2, 2016 с. 410–419.

81. Польова, В. В.. Щодо оцінки якості роботи кадрових служб. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 1, 2014. с. 391–397.

82. Потьомкіна, О. В.. Управління персоналом у забезпеченні стратегічних цілей підприємства. Економічний форум, 1, 2014. с. 253–258.

83. Прохорчук, С. В., Мухіна, Т. Б. Управління персоналом: зарубіжний досвід. Бізнес–навігатор, 2, 2014. с. 208–211.

84. Пузирьов, О. В. Теоретичні основи управління персоналом підприємства: функції, принципи, технології. Економіка і управління, 1, 2015. с. 82–88.

85. Редьква, О. З., Борисова, Л. П. Стан і перспективи розвитку кадрових служб як суб'єктів кадрового менеджменту в організаціях. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право, 2015. с. 139–147.

86. Салова, Н. А.. Сучасні технології управління персоналом в українських реаліях. Соціально–трудова відносина: теорія та практика, 2, с. 2014. 187–191.

87. Сардак, О. В. Дослідження концептуальних підходів у сфері стратегічного управління персоналом. Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, 1, 2014. с. 226–235.

88. Сафарова, Р. В., 2014. Вплив зовнішніх та внутрішніх факторів на управління персоналом промислового підприємства. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності, 1(1), 2014. с. 194–198.

89. Синиця Т.В. Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства: автореф. дис. на здобуття канд. економічних наук: спец. 08.06.01 «Економіка, організація і управління підприємствами». Т.В. Синиця. Харків, 2004. 19 с.

90. Сільченко І. А.. Особливості сучасних систем управління персоналом та їх ефективність. Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу, 1, 2016. с. 91–95.
91. Скібіцька Л.І., Скібіцький О.М. Менеджмент. Навчальний посібник. Київ. Центр учбової літератури, 2007. 416 с.
92. Соколовський, С. А., Науменко, М. О., Черкашина, М. В. Удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства. Бізнес Інформ, 3, 2015. с. 288–292.
93. Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: Монографія. Львів. видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2006. 315 с.
94. Стройко, Т. В., Романчук, Ю. С.. Особливості управління трудовими ресурсами в глобалізованому світі. Вісник ХНАУ. Серія : Економічні науки, 2, 2016. с. 248–258.
95. Тарнавський, М. І., Бондаренко, Л. П., Побудова структури органу управління персоналом на підприємстві. Інвестиції: практика та досвід, 7, 2017. с. 47–52.
96. Хміль Ф.І. Управління персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ. Академвидав, 2006. 488 с.
97. Червінська С.Л. Особливості визначення фінансових результатів діяльності аграрних підприємств. Облік і фінанси АПК. 2015. № 6 С. 107 – 110.
98. Чернишова, Л. І., Переяслова, М. А., Кадрове управління в контексті організаційної реструктуризації. Інноваційна економіка, 4, 2014. с. 220–224.
99. Чернова, Л. П. Специфіка управління трудовими ресурсами в Україні: регіональний аспект. Гілея: науковий вісник, 91, 2014. с. 288–290.
100. Швець, І. Б. та ін. HR–менеджмент: проблеми, стратегії та перспективи: монографія. Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ». 2013.
101. Шульга, В.. Управління трудовими ресурсами в умовах інформаційного суспільства. Збірник наукових праць Черкаського

державного технологічного університету. Сер. : Економічні науки, 37(1), 2014. с. 95–99.

102. Экономика предприятия. 2-е изд., испр. Москва.: Новое знание, 2004. 672 с.

103. Экономико–математические методы и прикладные модели. Москва. ЮНИТИ, 1999. 388 с.

104. Якименко, Н. В., Антіпова, А. С. Механізм управління персоналом підприємства та його конкурентоспроможність. Вісник економіки транспорту і промисловості, 45, 2014. с. 221–224.

105. Яременко В.А. Теоретичні основи нормування на підставі трудових циклів. Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Ю.Кондратюка. Полтава, 2006. №2(9). С. 117 – 121.