

годных условиях. Именно бизнес должен определять, какие специалисты и с какими профессиональными компетенциями ему необходимы, и заказывать подготовку таких специалистов у высших учебных заведений. При этом обе стороны данного процесса должны отдавать отчет, что стремительное развитие науки и техники предполагает появление новых профессий, существование которых сложно было предположить несколько лет тому назад. Поэтому высшие учебные заведения должны также отслеживать изменения, связанные с появлением новых профессий, и быть готовыми выпускать таких специалистов.

Выводы. На сегодняшний день ситуация в отношении трудоустройства молодых специалистов усугублена сложными социально-экономическими условиями. Однако инерционность системы высшего образования, отсутствие реального, а не формального удовлетворения потребностей современного рынка труда приводит только к ухудшению ситуации и обострению социально-экономических проблем. В этой связи необходимость реформирования системы высшего образования является очевидной. Основой такого реформирования должна стать связь с реальными секторами экономики, для которых проводится подготовка соответствующих специалистов с определенным набором профессиональных компетенций.

Литература:

1. Глобализация и системы обеспечения качества высшего образования / С. А. Запрягаев, Е. В. Караваева, И. Г. Карелина, А. М. Слецкий. – М.: Изд-во МГУ, 2007. – 292 с.
2. **Дудко Н. В.** О проблемах и перспективах высшего образования в Украине в контексте европейского образования // Вектор науки ТГУ. – 2010. – №2(2). – С. 43-46.
3. **Яблонський В. А.** Українська вища освіта в європейському просторі [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnau_vmyabpt/2012_172_1/12yva.pdf
4. **Давидов П. Г.** Вища освіта України у міжнародному просторі: розвиток чи занепад [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_55/Gileya55/F36_doc.pdf
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Статистичний бюлетень – К., 2012. – 215 с.
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Економічна активність населення України 2011: стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2012. – 207 с.

Стаття надійшла: 27.12.2012 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Горелов Д.О.



УДК 331.103.32

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Шевченко І.Ю., аспірант

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Анотація. Предметом статті є методичні підходи до оцінки трудового потенціалу. Метою статті є визначення та аналіз основних методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. Методологія, що застосовується у статті: метод аналізу і синтезу, системний підхід, порівняльний аналіз. Результати статті: на основі аналізу літературних джерел, виділено основні методичні підходи до оцінки трудового потенціалу, а саме: ресурсний (заснований на використанні системи абсолютних та відносних показників), факторний (враховує характер впливу різних факторів на трудовий потенціал), результативний (передбачає оцінку трудового потенціалу за безпосередніми результатами праці), вартісний (або витратний) (заснований на аналізі витрат на трудовий потенціал), інтегральний (в тому числі традиційний, експертний, коефіцієнтний) (передбачає формування інтегрального показника трудового потен-

ціалу) та суб'єктивний (передбачає оцінку трудового потенціалу працівника (або особи, що претендує на зайняття вакантної посади) експертом із застосування попередньо розробленої системи тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій); на основі аналізу виділених методичних підходів, визначено їх основні переваги та недоліки. Сфера застосування результатів статті: економіка праці та соціально-трудова відносини (дослідження, пов'язані з оцінкою трудового потенціалу на будь-якому рівні його прояву: особистісному, підприємства (мікрорівень), регіональному (мезорівень) чи державному (макрорівень)). Висновки: вибір методичного підходу для оцінки трудового потенціалу в значній мірі залежить не лише від переваг або недоліків певного методу, а й від рівня прояву трудового потенціалу, цілей та завдань його оцінки.

Ключові слова: трудовий потенціал, оцінка, методичний підхід, ресурс, фактор, інтегральний показник.

Постановка проблеми. Ще з часів появи терміну «трудова потенція» (далі - ТП) в радянській науковій літературі у 80-х рр. ХХ сторіччя та до наших часів, ТП знаходився та продовжує знаходитися в центрі уваги багатьох вчених. Важливість та актуальність дослідження ТП з кожним роком лише зростають, адже ТП є надзвичайно цінним та стратегічно важливим ресурсом особистості, підприємства, держави.

Обов'язковою та невід'ємною частиною дослідження ТП є його оцінка.

Практично кожним вченим-дослідником ТП розроблялася методика його оцінки, тому на даний момент в науковій літературі існує безліч методик оцінки ТП, що значно різняться між собою за предметом оцінки (розвиток ТП, ступінь реалізації, ефективність використання тощо), методичним інструментарієм, що застосовується для її проведення, системою показників, за якими оцінка здійснюється.

Така велика кількість та різноманітність методик оцінки ТП робить актуальним їх групування, об'єднання в методичні підходи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед найбільш відомих та найчастіше використовуваних методик оцінки ТП слід особливо виділити ті методики, що були розроблені такими вченими як В. Аллавердян [1], О. Боднарук [2], З. Варналій [3], Л. Галаз [4], Б. Генкін [5], В. Гриньова [6, 7], Н. Єсінова [8], С. Засанська [9], Т. Калінеску [10], А. Коцур [11], В. Лич [12], В. Пономаренко [13], О. Посилкіна [14], С. Рекуненко [15], С. Сембер [16], Т. Синиця [17], В. Толоч [18], О. Федонін [19], Р. Чорний [20], Л. Шаульська [21].

Багатьма з цих вчених розумілася багатоманітність та різність методик оцінки ТП та деякими робилися спроби згрупувати методики за методичними підходами.

Так, Т. Калінеску виділяє такі основні підходи до оцінки ТП: витратний, результативний, порівняльний. Витратний підхід заснований на оцінці відношення ТП до витрат на його формування, утримання та майбутній розвиток. Результативний підхід заснований на оцінці результативності праці персоналу, при чому основними показниками ефективності виступають кількість та вартість виготовленої продукції. Порівняльний підхід передбачає високий ступінь суб'єктивізму та заснований на існуванні реального чи уявного еталону [10, с. 210].

Л. Шаульська виділяє чотири основні підходи до оцінки ТП: кількісний прямий, кількісний непрямий, якісний та інтегральний. Групування методик оцінки ТП здійснено дослідницею за критерієм показників, за якими ця оцінка проводиться (кількісних абсолютних, кількісних відносних, якісних та сукупних інтегральних) [21, с. 12-13].

Невирішені складові загальної проблеми. Як бачимо з вищевідзначеного, думки вчених значно різняться щодо групування методик оцінки ТП за методичними підходами, що дає змогу стверджувати про необхідність подальших досліджень в цьому напрямку.

Формулювання цілей статті. Таким чином, метою статті є визначення та аналіз основних методичних підходів до оцінки ТП.

Викладення основного матеріалу дослідження. Аналіз вищевідзначених методик [1; 2, с. 27-30; 3, с. 118-123; 4, с. 181-183; 5, с. 94; 6, с. 81-82, 90; 7, с. 119-121; 8, с. 22-32; 9, с. 8, 10; 10, с. 206-208; 11, с. 8-9; 12, с. 11; 13, с. 98-107; 14, с. 59-60; 15, с. 193-195; 16, с. 7; 17, с. 12; 18, с. 75, 83-84, 112-114; 19, с. 208-215; 20, с. 357; 21, с. 12-15],

дав змогу виділити такі основні методичні підходи до оцінки ТП: ресурсний; факторний; результативний; вартісний (витратний); інтегральний; суб'єктивний.

Ресурсний підхід є найпершим сформованим в науковій літературі методичним підходом до оцінки ТП та полягає в проведенні цієї оцінки із застосуванням ряду окремих один від одного абсолютних та відносних показників.

Основою для оцінки ТП людини, підприємства та суспільства відповідно до ресурсного підходу, стала система показників, що була розроблена проф. Б. Генкіним [5, с. 94], та на даний момент широко застосовується вченими [8, с. 28; 10, с. 207; 12, с. 11; 14, с. 59-60; 18, с. 73-74]. Ця система показників передбачає оцінку ТП за основними його компонентами (здоров'я, моральність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу) на основних рівнях його прояву (людина, підприємство, суспільство).

В подальшому поруч із системою показників, розробленою проф. Б. Генкіним, при проведенні оцінки ТП з використанням ресурсного підходу, широке використання отримали такі показники оцінки ТП як статевовікова структура (персоналу підприємства, населення регіону чи держави), мобільність носіїв праці, конкурентоспроможність робочої сили, умови реалізації ТП: безпечні умови праці та побуту, законодавчо встановлена тривалість робочого часу, суспільно допустима інтенсивність праці, збалансованість робочих місць і працівників на підприємстві, забезпеченість соціальною інфраструктурою, розвиток соціального діалогу, мотивація та оплата праці [9, с. 8, 10; 11, с. 8-9; 16, с. 7; 17, с. 12; 20, с. 357].

Ресурсний підхід є одним із найпростіших методичних підходів до оцінки ТП; характеризується застосуванням простого методичного інструментарію (як правило, у якості показників аналізу використовуються основні показники рядів динаміки: темп росту та темп приросту) та може застосовуватися для оцінки ТП на будь-якому з рівнів його прояву.

На відміну від ресурсного підходу, факторний підхід застосовується переважно для оцінки ТП на мезорівні його прояву (регіону, території).

Особливістю даного підходу є те, що при проведенні оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на ТП. В якості показників-стимуляторів вченими-прихильниками факторного підходу найчастіше використовуються наступні: тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, попит на робочу силу, стан здоров'я, рівень освіти, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; дестимуляторів - кількість захворювань, рівень безробіття населення, рівень вивільнення працівників з підприємств за економічними причинами, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце (розподілення показників здійснено за тенденцією їхніх значень до збільшення) [3, с. 118-123; 7, с. 192-194; 21, с. 13]. При проведенні оцінки ТП згідно факторного підходу, традиційно застосовуються не лише розрахунок показників рядів динаміки (як при ресурсному підході), а й кореляційний, факторний та кластерний аналізи.

Результативний підхід передбачає оцінку ТП за безпосередніми результатами праці. Традиційно при проведенні оцінки ТП за результативним підходом розраховуються показники продуктивності праці: виробіток (кількість виготовленої продукції у розрахунку на одного працівника в одиницю часу) та трудомісткість (кількість людино-годин, витрачених на виробництво одиниці продукції), аналізуються тенденції їх змін та розробляються прогнози їх динаміки в майбутньому (в тому числі і на основі прогнозу зміни чисельності працівників) [14, с. 80-81; 18, с. 112].

Вартісний (витратний) підхід заснований на аналізі витрат на ТП. Широке використання вартісний підхід отримав при оцінці людського капіталу (де витрати на людський капітал розраховуються як різниця сукупних витрат, пов'язаних з формуванням і розвитком людського капіталу, скоригованих на середню норму доходу на вкладений капітал, що відповідає банківській дисконтній ставці на момент оцінки, і економічного збитку від недовикористання людського капіталу [14, с. 88-89]), проте деякими дослідниками він застосовується і при оцінці ТП.

При оцінці ТП з позиції його сукупної вартості для підприємства можуть застосовуватися як абсолютні показники цієї вартості, такі як загальний фонд оплати праці та його склад (основна та додаткова заробітна плата), фонд споживання (сума фонду оплати праці та фонду мотивації працівників), витрати на робочу силу, що не входять до складу фонду оплати праці (витрати на соціальне забезпечення, культурно-побутове обслуговування, професійне навчання працівників, забезпеченість працівників житлом) та їх тенденції (у тому числі не лише у порівнянні з попередніми періодами, а й з плановими значеннями цих показників), так і відносні, такі як рівень витрат на оплату праці та темпи його зміни [14, с. 83-84].

О. Федонін відзначає, що оцінка вартості ТП підприємства має включати оцінку вартості ТП управлінського персоналу та технологічного персоналу та коригуватися з урахуванням кумулятивного коефіцієнту поступового зростання ТП [19, с. 208]. Для оцінки ж ефективності витрат на ТП вченим пропонується використовувати показник коефіцієнту віддачі повної заробітної плати, котрий розраховується як відношення чистого виторгу від реалізації до фонду споживання [19, с. 212].

В. Аллавердян пропонується оцінка вартості кадрового (трудоного) потенціалу конкретного працівника для підприємства як добутку величини заробітної плати (котру отримує працівник або на отримання котрої претендує) та коефіцієнту гудвілу кадрового потенціалу працівника (розрахункове значення) [1].

На даний момент найчастіше вченими при оцінці ТП використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) ТП як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників. При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок.

Практика використання інтегрального підходу оцінки ТП є настільки широкою, що в залежності від співвідношення використання розрахункового та експертного методів при формуванні інтегрального індексу, в структурі цього підходу можна виділити три основні напрями: традиційний, експертний та коефіцієнтний.

Традиційний інтегральний підхід передбачає застосування експертного методу для ранжування показників за важливістю (визначення питомої ваги кожної компоненти інтегрального індексу) та для оцінки показників, що характеризують ТП якісно; показники ж, що характеризують ТП кількісно, розраховуються [7, с. 119-128].

Експертний інтегральний підхід повністю заснований на використанні методу експертних оцінок: і при визначенні питомої ваги компонент в структурі узагальнюючого інтегрального показника ТП, і при оцінці (бальній) цих компонент. Оцінка ТП підприємства із застосування експертного інтегрального підходу, як правило, здійснюється в три етапи: 1) оцінка ТП особистості (працівника) (як суми добутків питомої ваги компонент ТП особистості та їх бальної оцінки), 2) підрозділу (як суми добутків питомої ваги ТП працівника підрозділу та його бальної оцінки (розрахованої на першому етапі)), 3) підприємства (як суми добутків питомої ваги ТП підрозділу та його бальної оцінки (розрахованої на другому етапі)) [10, с. 206-208]. Зрозуміло, що навіть при обов'язковому розрахунку коефіцієнту конкордації та оцінки його значущості за критерієм Пірсона на кожному етапі здійснення оцінки ТП підприємства, результати оцінки, проведеної з використанням цього підходу, будуть вирізнятися значним ступенем суб'єктивізму і, таким чином, не будуть достатньо достовірними.

Природно, що прагнучи зробити результати оцінки ТП максимально достовірними, вчені намагаються, на скільки це можливо, зменшити ступінь використання методу експертних оцінок. У зв'язку з цим в структурі інтегрального підходу сформувався коефіцієнтний інтегральний підхід, котрий передбачає використання методу експертних оцінок лише при визначенні питомої ваги компонент ТП підприємства, а самі компоненти (як кількісні, так і якісні) – розраховуються (як правило, отримуючи відображення у вигляді коефіцієнтів). При цьому найчастіше використовуються наступні показники-коефіцієнти: коефіцієнт стану здоров'я, коефіцієнт статевовікової структури колективу,

коефіцієнт рівня кваліфікації, коефіцієнт рівня освіти, коефіцієнт морального клімату, коефіцієнт новаторства або інноваційної активності, коефіцієнт стабільності колективу, коефіцієнт плинності кадрів, коефіцієнт фізичної працездатності [2, с. 27-30; 4, с. 181-183; 13, с. 98-107; 14, с. 102-115; 15, с. 193-195; 19, с. 216-217].

В останні роки увага вчених-прихильників інтегрального підходу оцінки ТП направлена на дослідження синергетичного ефекту – ефекту збільшення сукупної результативності ТП у порівнянні з алгебраїчною сумою результативності його складових. Так, колективом авторів пропонується здійснювати коригування значення інтегрального показника ТП на коефіцієнт синергізму, котрий розраховується як відношення темпу приросту величини інтегрального показника ТП до усередненої величини темпів приросту його складових. Відповідно, зробити висновок про наявність синергетичного ефекту від взаємодії складових ТП, можливо лише у випадку, коли значення відношення темпів приросту буде більшим за одиницю [14, с. 98-99].

Безперечно, феномен синергетичного ефекту заслуговує на особливу увагу при оцінці ТП, так як виявлення джерел появи цього ефекту є основою для ефективного управління ТП.

Останнім методичним підходом, котрий було виділено за результатами аналізу методик оцінки ТП, є суб'єктивний, котрий передбачає оцінку людини людиною на основі професійного досвіду оцінювача та за допомогою попередньо розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій. При застосуванні цього підходу широко використовуються бібліографічний метод, метод анкетування, описовий метод, метод визначеного розподілу, метод оцінки за вирішальною ситуацією (в тому числі метод критичного інциденту), метод ділових ігор, метод інтерв'ю, метод «360 градусів», тестування та інші [14, с. 68-69; 19, с. 214-215]. Для цього підходу характерний достатньо високий рівень суб'єктивізму та недостовірності, варіативності результатів оцінки.

Підсумовуючи вищевідзначене, слід порівняти проаналізовані методичні підходи до оцінки ТП, виділивши їх основні переваги та недоліки. Результати порівняння методичних підходів до оцінки ТП наведені в табл. 1.

Таблиця 1 – Переваги та недоліки методичних підходів до оцінки ТП

Методичний підхід	Переваги	Недоліки
1	2	3
Ресурсний	можливість використання для оцінки ТП за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки ТП; простота розрахунків показників оцінки ТП.	окремість показників ТП один від одного – вони не пов'язуються навіть в рамках компонент ТП; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки).
Факторний	відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на ТП та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій.	суб'єктивність при виділенні факторів впливу на ТП; обмеженість в застосуванні (переважне застосування для оцінки ТП на мезорівні).
Результативний	відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) ТП; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві.	обмеженість в застосуванні в залежності від рівнів прояву ТП, цілей та завдань проведення оцінки ТП.

Продовження табл. 1

1	2	3
Вартісний (витратний)	можливість оцінки вартості ТП та ефективності витрат на нього; можливість використання для оцінки ТП на будь-якому з рівнів прояву.	обмеженість в застосуванні в залежності від цілей та завдань проведення оцінки ТП.
Інтегральний	зведення різноманітних показників в єдиний сукупний індекс; значний методичний інструментарій (в т.ч. кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудова рівняння регресії).	недостатня дослідженість оцінки ефекту синергії від взаємодії компонент ТП; широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки.
Суб'єктивний	індивідуальний підхід до оцінки ТП працівника; значна кількість різноманітних методів оцінки (від системи тестів та моделювання ситуацій до методів інтерв'ю і «360 градусів»).	обмеженість в застосуванні (переважно застосування для оцінки ТП на мікрорівні); високий рівень суб'єктивізму, недостовірності, варіативності результатів оцінки ТП.

Висновки. Як бачимо, жоден із виділених в ході наукового дослідження методичних підходів не є універсальним для проведення оцінки ТП, маючи ряд особливостей в застосуванні, переваги та недоліки. Так, із всіх проаналізованих методичних підходів лише ресурсний, вартісний та інтегральний можуть застосовуватися на будь-якому рівні прояву ТП; факторний підхід застосовується, як правило, при оцінці ТП регіону чи території; результативний та суб'єктивний підходи – при оцінці ТП на мікрорівні його прояву. Саме обмеженість в застосуванні при оцінці ТП на різних рівнях його прояву є одним із найбільш поширених та найсуттєвіших недоліків розглянутих методичних підходів.

Також значним недоліком розглянутих методичних підходів є широке застосування методу експертних оцінок (особливо при експертному інтегральному та суб'єктивному підходах), використання котрого само по собі зумовлює певні недостовірність та варіативність результатів оцінки ТП.

Вибір того чи іншого методичного підходу для застосування при оцінці ТП залежить не лише від рівня його прояву, а й від цілей та завдань оцінки ТП. Так, якщо метою оцінки є виявлення фактичного стану ТП, то доцільним є використання ресурсного, факторного, інтегрального та суб'єктивного підходів; впливу зовнішнього середовища на ТП – факторного підходу; тенденцій розвитку ТП – ресурсного, факторного та інтегрального підходів; ефективності використання ТП – результативного та вартісного підходів.

Таким чином, виявлені особливості застосування виділених методичних підходів для оцінки ТП визначають перспективи подальших досліджень щодо розробки методики оцінки розвитку ТП регіону.

Література:

1. **Аллавердян В.В.** Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/value_people.shtml
2. **Боднарук О.В.** Трудовий потенціал організації в умовах інноваційного вектора розвитку країни [Текст] / О.В. Боднарук // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В.Даля. – Луганськ, 2011. - № 14(168). – Ч.1. - С. 26-31.
3. **Варналій З.С.** Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: Монографія [Текст] / З.С. Варналій, В.І. Биркович, В.І. Жук, Є.О. Калашніков та ін.; За ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.

4. **Галаз Л.В.** Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [Текст] / Л.В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». – Львів, 2010. - № 683. – С. 178-184.
5. **Генкин Б.М.** Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов [Текст] / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. - М.: Норма, 2007. – 448 с.
6. **Гриньова В.М.** Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія [Текст] / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
7. **Гриньова В.М.** Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія [Текст] / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко, В.А. Смолюк, М.С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.
8. **Есинова Н.И.** Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие [Текст] / Н.И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
9. **Засанська С.В.** Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 [Текст] / С.В. Засанська. – К., 2010. – 21 с.
10. **Калінеску Т.В.** Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навчальний посібник [Текст] / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Большенко, О.В. Маслош та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2007. – 352 с.
11. **Коцур А.С.** Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 [Текст] / А.С. Коцур. - К., 2010. - 20 с.
12. **Лич В.М.** Науково-методичні основи відтворення трудового потенціалу України: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.02.03 / В.М. Лич. – К., 2005. – 35 с.
13. **Пономаренко В.С.** Управління трудовим потенціалом. Наукове видання [Текст] / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун, М.М. Новікова та ін. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 348 с.
14. **Посилкіна О.В.** Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія [Текст] / О.В. Посилкіна, О.В. Доровський, Ю.С. Братішко, М.І. Сидоренко; за ред. проф. О.В. Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 416 с.
15. **Рекуненко С.Н.** Оценка трудового потенциала строительной организации / С.Н. Рекуненко [Текст] // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Серія: Економіка і фінанси. — Севастополь, 2012.- Вип. 130/2012. – С. 191-196.
16. **Сембер С.В.** Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 [Текст] / С.В. Сембер. — Львів, 2000. — 19 с.
17. **Синиця Т.В.** Формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.09.01 [Текст] / Т.В. Синиця. - Харків, 2004. - 23 с.
18. **Толок В.О.** Управління персоналом та економіка праці. Комплексний державний іспит: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] [Текст] / В.О. Толок, О.О. Васильєва, А.В. Карпенко, Д.В. Василичев та ін.; [за ред. проф. В.О. Толока]; Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя: ТОВ «ЛПС» АТД, 2012. – 376 с.
19. **Федонін О.С.** Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник [Текст] / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 316 с.
20. **Чорний Р.С.** Підходи до розуміння суті та структури трудового потенціалу [Текст] / Р.С. Чорний // Науковий Вісник НАТУ України : Збірник науково-технічних праць. – Львів: РВВ НАТУ України. – 2011. – Вип. 21.06. - С. 355-361.
21. **Шаульська Л.В.** Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку [Текст]: автореф. дис. ... докт. екон. наук : 08.09.01 / Л.В. Шаульська; Київський національний університет. – К. : 2006. – 34 с.

Стаття надійшла: 10.12.2012 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Бабич Д.В.

