

## ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА УМОВ ІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ ВІДПОВІДНО ДО АНАЛІТИЧНИХ ПОТРЕБ

*В статті досліджено сутність трудового потенціалу підприємства. Досліджено зв'язок потенціалу підприємства та його працюючих. Окреслено основні методи оцінки потенціалу окремого працівника. Визначено переваги та недоліки розглянутих методик. Окреслено перспективи їх використання для оцінки потенціалу підприємства. Обґрунтовано доцільність оцінки ефективності використання трудового потенціалу. Запропоновано розраховувати індикатори оцінки трудового потенціалу за показниками фінансової та статистичної звітності.*

*Ключові слова: трудовий потенціал, трудові ресурси, робоча сила, ефективність функціонування, продуктивність праці.*

RZAYEV G., KUSHNIR V.  
Khmelnitskyi National University

## INDICATORS OF ASSESSMENT OF LABOUR POTENTIAL UNDER CONDITIONS OF INTEGRATION PROCESSES IN ACCORDANCE WITH ANALYTICAL NEEDS

*The article explored the essence of labour potential of the enterprise. The connection between the potential of the enterprise and its employees is investigated. The internal and external factors of influence on the state of labour potential are considered. Outlines the main methods for evaluating the potential of an individual employee. The advantages and disadvantages of the considered methods of evaluating the labour potential of individual workers are determined. Outlines the prospects of their use to assess the potential of the company. Prospects of their use for estimating the potential of the enterprise are outlined. The expediency of estimation of efficiency of employment of labour potential is substantiated. It is proposed to calculate indicators of estimation of labour potential according to indicators of financial and statistical reporting. Two approaches to the estimation of efficiency of employment of labour potential are determined: resource-effective, social. The system of indicators of efficiency based on theories of enterprise development is proposed.*

*Key words: labour potential, labour resources, labour force; efficiency of functioning, productivity.*

### Постановка проблеми

Трудовий потенціал підприємства є вагомою складовою потенціалу підприємства. Рациональне використання трудового потенціалу, оптимальна забезпеченість ним господарюючих суб'єктів та його ефективне використання є умовою покращення діяльності підприємства. Ефективне використання трудового потенціалу є гарантією підвищення рівня соціальної стійкості та зниження соціальної напруги. Формування трудового потенціалу відповідно до виробничих потреб з урахуванням перспектив розвитку підприємства є складним процесом, що значно впливає на результати функціонування підприємства.

За сучасних умов, трудовий потенціал досліджують як комплексне поняття, що розкриваються через основні його категорії, а саме: кадри, потенціал людини, робоча сила, людський капітал, персонал, трудові ресурси та ін. Відповідно стан трудового потенціалу значною мірою залежить від реального ринку праці, процесу управління персоналом, від дотримання та підтримки кадрової політики підприємства та ін. Забезпечення оптимального складу, стану, структури та ефективності використання трудового потенціалу значною мірою залежать від своєчасного аналітичного дослідження та відповідного процесу його моніторингу. Трудовий потенціал представляє наявні на даний час і перспективні трудові можливості (країни, регіону, підприємства), що характеризуються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками. Аналітичне оцінювання та дослідження якісних та кількісних характеристик трудового потенціалу значною мірою обумовлюють результативність та ефективність його використання. Саме реальне оцінювання трудового потенціалу є запорукою ефективності його використання. Важливість та актуальність дослідження трудового потенціалу за умов інтеграційних процесів обумовили вибір теми, спрямували її мету.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

Значний внесок у дослідження оцінки трудового потенціалу зробили такі науковці та дослідники, як Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.М. Гуменюк, К.М. Дідур, І.О. Джаїн, В.І. Дибленк, А.О. Заїнчковський, О.В. Іванісов, О.Ю. Масленніков, І.В. Новойтенко, Р.М. Набока, С.Н. Рекуненко, О.О. Шевченко та ін. Значна кількість досліджень не вирішує частини проблем та відповідно порушує певне коло дискусійних питань, що потребують подальших досліджень. Актуальність проблеми обумовила мету зазначеної статті.

### Формування цілей статті

Мета статті полягає в дослідженні окремих аспектів оцінки трудового потенціалу та в обґрунтуванні показників оцінки його стану та ефективності використання відповідно до аналітичних потреб.

### Основні результати дослідження

Формування трудового потенціалу представляє собою динамічний процес. Важливо зазначити, що формування трудового потенціалу значною мірою залежить від впливу якісних та кількісних факторів. До

якісних факторів впливу автори віднесли загальноосвітній та професійно-кваліфікаційний рівень, моральна зрілість, психофізіологічна працездатність, схильність носіїв праці до мобільності, рівень культури, трудова міграція та трудова активність та ін. До кількісних факторів впливу було віднесено численність працездатного населення; кількість робочого часу, відпрацьованого працездатним населенням; статевовікова структура населення; структура зайнятості; чисельність безробітних; рівень народжуваності та ін. [10].

Процес постійної зміни трудового потенціалу під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів потребує постійного оцінювання безпосередньо самого трудового потенціалу. Оцінка трудового потенціалу – завдання надзвичайно складне, пов'язане з необхідністю враховувати вплив багатьох чинників, що виступають у різних аспектах. Автор наголошує, що багато складових якості трудового потенціалу на стадіях формування і реалізації взагалі не піддаються кількісному виміру [1]. Підтримуємо судження авторів, що більшість як кількісних, так і якісних характеристик трудового потенціалу не можуть бути кількісно виміряні, що викликає питання доцільності їх дослідження.

Ровенська В.В. вважає, що оцінка трудового потенціалу представляє складний процес діагностики та аналізу показників трудового потенціалу, визначення рівня його розвитку і виявлення причин його недостатньої ефективності з метою забезпечення реалізації цілей і завдань підприємства або підвищення його ефективності [7, с. 215-216]. Заслужують на увагу окремі показники оцінки трудового потенціалу, рівень та стан його розвитку.

Головним завданням здійснення оцінки трудового потенціалу є виявлення трудового потенціалу кожного працівника і ступеня його використання, аналіз відповідності працівника посаді або його готовності посісти конкретну посаду, а також характеристика ефективності його трудової діяльності, а отже, визначення ступеня і значущості конкретного працівника для господарюючого суб'єкта [2]. Вважаємо доцільним оцінити ступінь відповідності працівника його посаді, або рівню виконаних робіт але при тому припускаємо проблемність та складність визначення ступеня і значущості реального працівника для конкретного підприємства.

Під час оцінки трудового потенціалу підприємства необхідно враховувати певні чинники, що впливають на розвиток трудового потенціалу робітників підприємства. Трудовий потенціал працівника умовно можна розділити на фактичний (проявлений, що використовується в його поточній професійній діяльності) і перспективний (прихований) який може проявиться під впливом різних чинників. До таких чинників можна віднести: мотивацію; підвищення зацікавленості в результатах праці; виконання цікавої і творчої роботи; сприятливий морально психологічний клімат у колективі; матеріальне стимулювання, тощо [4]. Вважаємо за доцільне зауважити про складність, а в окремих випадках неможливість розрахунку впливу факторів, що обумовлюють стан трудового потенціалу.

Судакова Є.С. вважає, що оцінка трудового потенціалу підприємства дозволяє: управляти ефективністю персоналу, оцінюючи відповідність трудового потенціалу працівників вимогам, коригуючи дії персоналу; визначати програми навчання і розвитку з урахуванням «сфери розвитку» персоналу; мотивувати і просувати працівників, що володіють високим трудовим потенціалом і можливостями його розвитку [8]. Заслужує на увагу думка щодо оцінки та управління ефективністю використання персоналу з паралельною оцінкою рівня його відповідності існуючим вимогам.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства. Це дозволить обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства [4]. Підтримуємо думку, що оцінка трудового потенціалу повинна здійснюватись за показниками з метою здійснення оцінки ефективності його використання та подальшого розвитку.

Бачевський Б.Є., Заблодська І.В., Решетняк О.Б. вважають, що оцінка трудового потенціалу звичайно виконується незалежним оцінювачем з метою врахування його впливу на вартість об'єкту, та вміщує розрахунки, які відображують додаткову прибутковість, яку забезпечує підприємству раціональне використання його трудових ресурсів. У якості типових цілей такої вартісної оцінки (незалежно від того, визначає автор це як трудовий або кадровий потенціал) [5]. Заслужує на увагу думка щодо оцінки трудового потенціалу, що може бути спрямована на оцінку ефективності його використання через оцінку його прибутковості.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Трудовий потенціал працівника є змінною величиною. Чим вища індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Працездатність людини й акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності досвід (творчі здібності працівника) підвищуються в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності [6]. Вважаємо слушною думку, щодо оцінки характеристик продуктивності працівника, з метою оцінки його значущості для підприємства.

Проведення оцінки трудового потенціалу підприємства дозволяє визначити, а потім оцінити досягнутий рівень трудових показників. При цьому в інтегральний показник оцінки слід включати трудові показники, який піддаються кількісній формалізації і можуть удосконалитися залежно від поставлених цілей оцінки трудового потенціалу підприємства. Це дозволить обґрунтовувати управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання і розвитку трудового потенціалу підприємства [11].

Для оцінки трудового потенціалу суб'єкта господарювання можна застосовувати витратні методи, порівняльний і результативний підходи, а для характеристики стану використання на підприємстві трудових ресурсів – показники, пов'язані з якістю, рухом, продуктивністю робочої сили, зокрема, динаміки чисельності персоналу підприємства, її структури, професійної підготовленості працівників, використання робочого часу, динаміки оплати праці та інші. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень віддачі сприяють підвищенню ефективності функціонування підприємства, а ефективність реалізації трудового потенціалу кожного працівника залежить від умов, у яких здійснюється трудова діяльність [9]. Вважаємо слушною думку щодо оцінки забезпеченості підприємства робочою силою, оцінки її руху, оцінки відповідності та продуктивності праці та ін.

Оскільки, більшість науковців, вважають вагомою складовою трудового потенціалу підприємства трудовий потенціал окремих працівників, то є доцільним дослідити часткові існуючі методи оцінки трудового потенціалу окремих працівників (див. табл.1).

Таблиця 1

**Методи оцінки трудового потенціалу окремих працівників [12]**

<b>Назва методу</b>	<b>Коротка характеристика</b>
1. Метод анкетування	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі заповнених ним самим анкет, розроблених оцінювачем і де фіксуються всі істотні позитивні та негативні характеристики
2. Описовий метод	Оцінювач самостійно визначає й описує позитивні та негативні характеристики працівника, які зумовлюють розмір його трудового потенціалу
3. Метод класифікації	Трудовий потенціал окремого працівника визначається на основі ранжирування всіх працюючих підприємства, за визначеним критерієм, а також вибір трудових характеристик найкращого з них як еталонного значення
4. Метод порівняння парами	Трудовий потенціал окремого працівника визначається через багатоетапне зіставлення продуктивності, освітньо-культурних та інших його характеристик з аналогічними параметрами інших працівників підприємства, які виконують схожі роботи
5. Рейтинговий метод	Трудовий потенціал працівника визначається на підставі оцінювання його істотних трудових якостей за оціночними шкалами, які розробляються оцінювачем за певними критеріями (залежно від мети аналізу)
6. Метод визначеного розподілу	Трудовий потенціал працівника встановлюється експертом-оцінювачем у рамках допустимих інтервалів, які у сукупності формують фіксований розподіл усіх оцінок
7. Метод оцінки за вирішальною ситуацією	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його поведінки чи вирішення основних виробничо-господарських ситуацій, змодельованих чи ініційованих оцінювачем у рамках конкретної організації. Можливе також встановлення бажаних критеріїв, які формують еталонне значення трудового потенціалу
8. Метод шкали спостереження за поведінкою	У цілому метод базується на постулатах попередньої, але фіксуються не бажані характеристики, а відсутність негативних (деструктивних) дій, специфічної поведінки, стресових навантажень тощо. Оцінка трудового потенціалу працівника проводиться «від негативного»
9. Метод інтерв'ю	Трудовий потенціал працівника визначається на основі його усних відповідей на запитання компетентних експертів-оцінювачів, які виносять суб'єктивні судження щодо коректності чи некоректності відповідей на вузькоспеціалізовані запитання
10. Метод «360 градусів»	Трудовий потенціал працівника оцінюється на основі суджень його професійно-трудового оточення (співробітниками, які з ним працювали)
11. Тестування	Трудовий потенціал працівника визначається за результатами вирішення психологічних, фізіологічних та кваліфікаційно-освітніх завдань (тестів)
12. Метод ділових ігор	Трудовий потенціал працівника визначається на основі спостережень та результатів його участі в імітаційних (ситуаційних) іграх, змодельованих під конкретну організацію
13. Метод оцінки на базі моделей компетентності	Трудовий потенціал працівника визначається за допомогою формалізованих (математичних) моделей компетентності, які являють собою системну оцінку інтелектуальних, професійних та інших характеристик, суттєвих у рамках конкретної організації

Дослідження існуючих теоретичних підходів до оцінки трудового потенціалу підприємства та окремих працівників дало змогу зауважити наступне:

- трудовий потенціал підприємства значною мірою формується трудовим потенціалом його працюючих;

- більшість кількісних та якісних характеристик, що запропоновані окремими авторами, не можуть бути обчисленими і відображають лише їх словесний опис, що відповідно не представляє цінності;

- значна частина науковців для оцінки трудового потенціалу пропонують досліджувати характеристики робочої сили підприємства, а саме: рівень забезпеченості підприємства робочою силою; оцінка динаміки робочої сили відповідно до зміни виробничої програми; оцінка відповідності кваліфікації робочої сили рівню робіт, що виконуються; визначення ступеня потреби та цінності працюючих для діяльності підприємства на основі дослідження характеристик їх продуктивності праці; оцінка ефективності використання трудового потенціалу та ін.

Умови часу вимагають постійної зміни та адаптації окремих характеристик ефективності та результативності діяльності підприємства до інтеграційних процесів. Трудовий потенціал не є виключенням. Зупинимось більш детально на характеристиках ефективності трудового потенціалу, що безпосередньо є індикаторами його оцінки.

Так для оцінки трудового потенціалу вважаємо за доцільне використовувати такі показники ефективності, а саме: показники прибутковості, доходності, витратності. Зазначені показники, на нашу думку, є індикаторами оцінки трудового потенціалу і розраховуються як відношення суми чистого прибутку (збитку), доходу (виручки), витрат (повної собівартості), до середньооблікової чисельності робітників (працюючих). Зазначені показники прибутковості, доходності, витратності характеризують ступінь ефективності використання трудового потенціалу і показують рівень чистого прибутку (збитку), доходу (виручки) від реалізації, витрат на одного середньооблікового робітника (працюючого). Показники прибутковості (збитковості) розраховуються як відношення суми чистого прибутку (збитку) до середньооблікової чисельності робітників (працюючих). Показники доходності розраховуються як відношення суми доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг) до середньооблікової чисельності робітника (працюючого). Показники витратності розраховуються як відношення суми витрат (повної собівартості) до середньооблікової чисельності робітника (працюючого).

Ознаками підвищення ефективності використання трудового потенціалу будуть наступні:

- зменшення рівня витрат, збитку на одного середньооблікового робітника (працюючого);  
- зростання рівня прибутку, доходу (виручки) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), витрат (у випадку зростання обсягів виробництва та реалізації) на одного середньооблікового робітника (працюючого).

Важливим напрямом формування індикаторів (показників) ефективності використання трудового потенціалу є соціальний – через характеристики соціальної безпеки та соціальної захищеності. Важливо наголосити, саме результати функціонування підприємств формують рівень заробітної плати, відповідно до виконання виробничої програми і гарантують матеріальне забезпечення працюючих (робітників). Соціальний напрям, дослідження ефективності використання трудового потенціалу, дає змогу оцінити результативність діяльності як самого підприємства, так і його працюючих. Оцінка взаємозв'язку та взаємозалежності результатів діяльності підприємства та його працюючих буде проводитись у розрізі таких показників:

- для оцінки соціальної безпеки – для результативності діяльності підприємства за показниками (витрат, доходів та кінцевих фінансових результатів);  
- для оцінки соціальної захищеності – для результативності діяльності підприємства середньорічної суми активів, запозиченого, власного капіталу;  
- для характеристики результату діяльності робітників (працюючих) підприємства – показники що пов'язані з оплатою праці (заробітна плата, середня заробітна плата, мінімальна заробітна плата).

За характеристиками соціальної безпеки – індикатори оцінки ефективності використання трудового потенціалу (соціальна напруга) показують скільки витрат, доходу (виручки) від реалізації, фінансового результату припадає на одну гривню заробітної плати (бажана тенденція до зростання показників); (соціальна стійкість) скільки витрат, доходу (виручки) від реалізації, фінансового результату припадає на одного середньооблікового працюючого (бажана тенденція до зростання показників);

За характеристиками соціальної захищеності – індикатори оцінки ефективності використання трудового потенціалу (соціальна рівновага) показують скільки активів, власного та запозиченого капіталу припадає на одну гривню заробітної плати (бажана оптимізація показників); (соціальне навантаження) скільки активів, власного та запозиченого капіталу припадає на одного середньооблікового працюючого (бажана тенденція до зменшення показників).

### **Висновки**

Важливо зазначити, що запропонована система показників оцінки ефективності трудового потенціалу підприємства ґрунтується на теоріях розвитку і має такі переваги:

- ґрунтується на взаємозв'язку та взаємозалежності результатів діяльності самого підприємства та його робітників (працюючих) і представляє системний підхід до оцінки трудового потенціалу;  
- комплексна система показників, що має певні ознаки і характеристики та ґрунтується на показниках фінансової і статистичної звітності, характеризує удосконалений підхід до аналізу ефективності використання трудового потенціалу;

- якісна характеристика, що системно характеризує результативність діяльності як підприємства, так і працюючих, що сформована відповідно потреб трансформаційних процесів та вимог економіки

### Література

1. Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства / Е.В. Белкин. – М. : Мысль, 1989. – 164 с.
2. Гриньова В.М. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В.М. Гриньова, М.М. Новикова, М.М. Салун, О.М. Красносова. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 428 с.
3. Харун О.А. Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства / О.А. Харун // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2014. – № 25. – С. 92–97.
4. Основні етапи оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/28\\_OINXXI\\_2010/Economics/72092.doc.htm](http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72092.doc.htm)
5. Бачевський Б. Є. Потенціали розвитку підприємства : навч. пос. / Бачевський Б. Є., Заблодська І. В., Решетняк О. Б. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 400 с.
6. Трудовий потенціал: поняття, структура і показники оцінки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://b-ko.com/book\\_120\\_glava\\_9\\_2.3\\_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9\\_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5.html](http://b-ko.com/book_120_glava_9_2.3_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5.html)
7. Ровенська В.В. Оцінка формування та використання трудового потенціалу промислового підприємства / В.В. Ровенська // Економіка і організація управління. – 2014. – № 3 (19) – 4 (20). – С. 215–220.
8. Судакова Е.С. Оценка трудового потенциала персонажа: подходы, методы, методика [Електронний ресурс] / Е.С. Судакова // Наукоеведение : интернет-журнал. – 2014. – № 4 (23). – Режим доступу : <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>
9. Гончар О.І. Формування трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання / О.І. Гончар // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – № 2, Т. 2. – С. 78–80.
10. Українські підручники онлайн : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy\\_potentsial\\_ponyattya\\_struktura\\_pokazniki\\_otsinki](http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki)
11. Основні етапи оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.rusnauka.com/28\\_OINXXI\\_2010/Economics/72092.doc.htm](http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72092.doc.htm)
12. Методики оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://studopedia.com.ua/1\\_293057\\_metodiki-otsinki-trudovogo-potentsialu-pidpriemstva.html](http://studopedia.com.ua/1_293057_metodiki-otsinki-trudovogo-potentsialu-pidpriemstva.html)

### References

1. Belkyn E.V. Chelovecheskiy faktor obshchestvennoy proizvodstva / E.V. Belkyn. – M. : Mysl, 1989. – 164 s.
2. Hrynova V.M. Administratyvne upravlinnia trudovym potentsialom / V.M. Hrynova, M.M. Novykova, M.M. Salun, O.M. Krasnonosova. – Kharkiv : KhNEU, 2004. – 428 s.
3. Kharun O.A. Otsinka trudovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva / O.A. Kharun // Naukovi pratsi Kirovohrads'koho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. – 2014. – 25. – S. 92–97.
4. Osnovni etapy otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva. URL: [http://www.rusnauka.com/28\\_OINXXI\\_2010/Economics/72092.doc.htm](http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72092.doc.htm)
5. Bachevskiy B. Ye. Potentsiali rozvytok pidpriemstva : navch. pos. / Bachevskiy B. Ye., Zablodska I. V., Reshetniak O. B. – K. : Tsentri uchbovoi literatury, 2009. – 400 s.
6. Trudoviy potentsial: ponyattia, struktura i pokaznyky otsinky. URL: [http://b-ko.com/book\\_120\\_glava\\_9\\_2.3\\_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9\\_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5.html](http://b-ko.com/book_120_glava_9_2.3_%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9_%D0%BF%D0%BE%D1%82%D0%B5.html)
7. Rovenska V.V. Otsinka formuvannia ta vykorystannia trudovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva / V.V. Rovenska // Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia. – 2014. – 3 (19) – 4 (20). – S. 215–220.
8. Sudakova E.S. Otsenka trudovoho potentsyala personazha: podkhody, metody, metodyka / E.S. Sudakova // Naukovedenye : ynternet-zhurnal. – 2014. – 4 (23). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf>
9. Honchar O.I. Formuvannia trudovoho potentsialu v suchasnykh umovakh hospodariuvannia / O.I. Honchar // Herald of Khmelnytskyi National University. – 2014. – Issue 2, Vol. 2. – S. 78–80.
10. Ukrainski pidruchnyky online : ofitsiyniy sait. URL: [http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy\\_potentsial\\_ponyattya\\_struktura\\_pokazniki\\_otsinki](http://pidruchniki.ws/12810419/ekonomika/trudoviy_potentsial_ponyattya_struktura_pokazniki_otsinki)
11. Osnovni etapy otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva. URL: [http://www.rusnauka.com/28\\_OINXXI\\_2010/Economics/72092.doc.htm](http://www.rusnauka.com/28_OINXXI_2010/Economics/72092.doc.htm)
12. Metodyky otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva. URL: [http://studopedia.com.ua/1\\_293057\\_metodiki-otsinki-trudovogo-potentsialu-pidpriemstva.html](http://studopedia.com.ua/1_293057_metodiki-otsinki-trudovogo-potentsialu-pidpriemstva.html)

Рецензія/Peer review : 10.10.2017  
Надрукована/Printed : 21.12.2017  
Рецензент: д.е.н., проф. Ведерніков М.В.