

УДК 331.522.4

DOI: 10.30857/2413-0117.2018.5.11

**Олена В. Птащенко**

**Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна**  
**РЕЙТИНГУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

*У статті розглянуто основні складові трудового потенціалу, запропоновано визначення трудового потенціалу як сукупності людських якостей та здібностей, які залежать від взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, що склалися в процесі взаємозв'язків з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства. Основними компонентами трудового потенціалу є: освіта, творчий потенціал, здоров'я, моральність, активність, організованість, професіоналізм, таймінг (можливість раціонального використання робочого часу). За такої складної ситуації на ринку праці варто звернути увагу на новітні технології у сфері освіти, розбудову маркетингу освіти та впровадження освітянських програм, націлених на формування нових навичок та компетентностей у працездатного населення України. Доцільно зазначити, що сучасний розвиток ринку освітніх послуг та постійне впровадження прогресивних маркетингових технологій в освіті забезпечує поступову її трансформацію у зростаючу та перспективну галузь економіки, яка з кожним роком збільшує обсяг попиту і пропозиції на освітні послуги. Глобалізаційні та інтеграційні процеси спонукають сучасні підприємницькі структури звертати увагу на набуття працівниками нових soft skills (гнучких навичок). Саме тому проблематика підвищення ефективності суспільної праці стає все більш актуальною в умовах інтенсифікації суспільного відтворення та сприяє формуванню деяких передумов для створення нової інноваційної моделі сталого економічного розвитку, яка на перше місце виводить питання ефективності участі людини у виробничому процесі. Трудовий потенціал підприємства в сучасних умовах прискорення глобалізаційних процесів стає невід'ємною складовою підвищення його конкурентоспроможності при виході на світовий ринок та при плануванні впровадження новітніх технологічних процесів та випуску високотехнологічної продукції.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал; інноваційний трудовий потенціал; рейтинг; рейтингування.

**Елена В. Птащенко**

**Харьковский национальный экономический университет имени Семена Кузнеця, Украина**  
**РЕЙТИНГОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**

*В статье рассмотрены основные составляющие трудового потенциала, предложено определение трудового потенциала как совокупности человеческих качеств и способностей, которые зависят от взаимосвязанных количественных и качественных факторов, сложившихся в процессе взаимосвязей с материально-техническими, инновационными, социокультурными и другими составляющими экономического потенциала предприятия. Основными компонентами трудового потенциала являются: образование, творческий потенциал, здоровье, нравственность, активность, организованность, профессионализм, тайминг (возможность рационального использования рабочего времени). В такой сложной ситуации на рынке труда следует обратить внимание на новейшие технологии в сфере образования, усовершенствование маркетинга образования и внедрение образовательных программ, нацеленных на формирование новых навыков и компетентностей у трудоспособного населения Украины. Важно отметить, что современное развитие рынка образовательных услуг и постоянное внедрение прогрессивных маркетинговых технологий в образовании способствует постепенной его трансформации в растущую и перспективную*

отрасль экономики, которая с каждым годом увеличивает объем спроса и предложения на образовательные услуги. Глобализационные и интеграционные процессы побуждают современные предпринимательские структуры обращать внимание на получении работниками новых *soft skills* (гибких навыков). Именно поэтому проблематика повышения эффективности общественного труда становится все более актуальной в условиях интенсификации общественного воспроизводства и способствует формированию некоторых предпосылок для создания инновационной модели устойчивого экономического развития, на первое место ставит вопрос эффективности участия человека в производственном процессе. Трудовой потенциал предприятия в современных условиях ускорения глобализационных процессов становится неотъемлемой составляющей повышения его конкурентоспособности при выходе на мировой рынок и при планировании внедрения новейших технологических процессов и выпуске высокотехнологичной продукции.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал; инновационный трудовой потенциал; рейтинг; рейтингование.

**Olena V. Ptashchenko**

*Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Ukraine*

#### **LABOR POTENTIAL RATING IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION**

*The paper seeks to explore the principal components of labor potential along with suggesting a definition of labor potential as a set of human qualities and abilities affected by interrelated quantitative and qualitative factors resulting from the relationships among material, technical, innovative, socio-cultural and other elements of enterprise economic potential. The key components of labor potential are: education, creativity, health, morality, activity, good organization, professionalism, timing (the ability of rational use of working time). From the labor market perspective, special attention should be paid to the latest technologies in the area of education, evolution of education marketing and the implementation of educational programs aimed at building new skills and competencies by the working-age population of Ukraine. Apparently, it is argued that the current stage of education services market development with ongoing implementation of advanced technology translates into its gradual transformation and becoming an evolving and promising sector of the economy which from year to year increases the scope of demand and supply for educational services. Globalization and integration challenges encourage modern businesses to focus on offering new soft skills to their employees. Thus, the issues of enhancing the social activity effectiveness are gaining more and more relevance in particular the context of intensification of social reproduction, contributing to building a solid background for a new innovative model of sustainable economic development which makes the human participation effectiveness critical for the production process. The enterprise labor potential in modern realia of intensified globalization is becoming an integral part of its competitiveness increase while entering the world market and planning the launch of the latest technological processes and high-tech products.*

**Keywords:** labor potential; innovative labor potential; rating; ranking.

**Постановка проблеми.** Розвиток сучасного суспільства вимагає нового ставлення до кваліфікаційних вимог до працівників компаній та підприємств. Глобалізаційні та інтеграційні процеси спонукають сучасні підприємницькі структури звертати увагу на набуття нових *soft skills* для працівників. Саме тому проблематика підвищення ефективності суспільної праці стає все більш актуальною в умовах інтенсифікації суспільного відтворення та сприяє формуванню деяких передумов на нову інноваційну модель сталого економічного розвитку, яка на перше місце виводить питання ефективності участі людини в виробничому

процесі. Таке розмежування та різноманіття зв'язків між різними соціально-економічними явищами та групами в глобалізаційних умовах становлення нового способу виробництва – інформаційної економіки, – вимагає комплексного, системного підходу до дослідження процесів в соціально-трудої сфері, управлінні соціально-трудої процесами. Вирішення такого питання стає можливим лише за умов новітнього підходу до формування та розгляду трудового потенціалу та забезпечення розвитку нових soft skills у працівників.

В сучасних умовах розвитку та становлення національного людського капіталу сприяє розвиток людського капіталу на формування якого має суттєвий вплив трудовий потенціал. Саме тому за умов стрімкого та динамічного розвитку ринкового середовища та функціонування різних видів капіталу на перший план виходить людський капітал, як системоутворюючий елемент національного господарства будь-якої країни світу. Особливої актуальності дане питання стає ще через те, що сьогодні формується нове суспільство знань та інформаційне суспільство на розвиток яких суттєвий вплив має інформаційне середовище та розвиток soft skills. Тому дослідження сутності економічного боку розвитку трудового потенціалу та структури національного людського капіталу є актуальним завданням для науки і практики сьогодення.

Детальне вивчення спеціальної літератури [1; 6–7; 9–10; 18–19; 21; 27] показало, що в сучасній економічній теорії існує чотири основні групи підходів до визначення сутності поняття «національний людський капітал» (рис. 1).



Джерело: [1, с. 23–25; 7, с. 47–49; 9].

Рис. 1. Узагальнення наукових підходів до визначення сутності поняття «національний людський капітал»

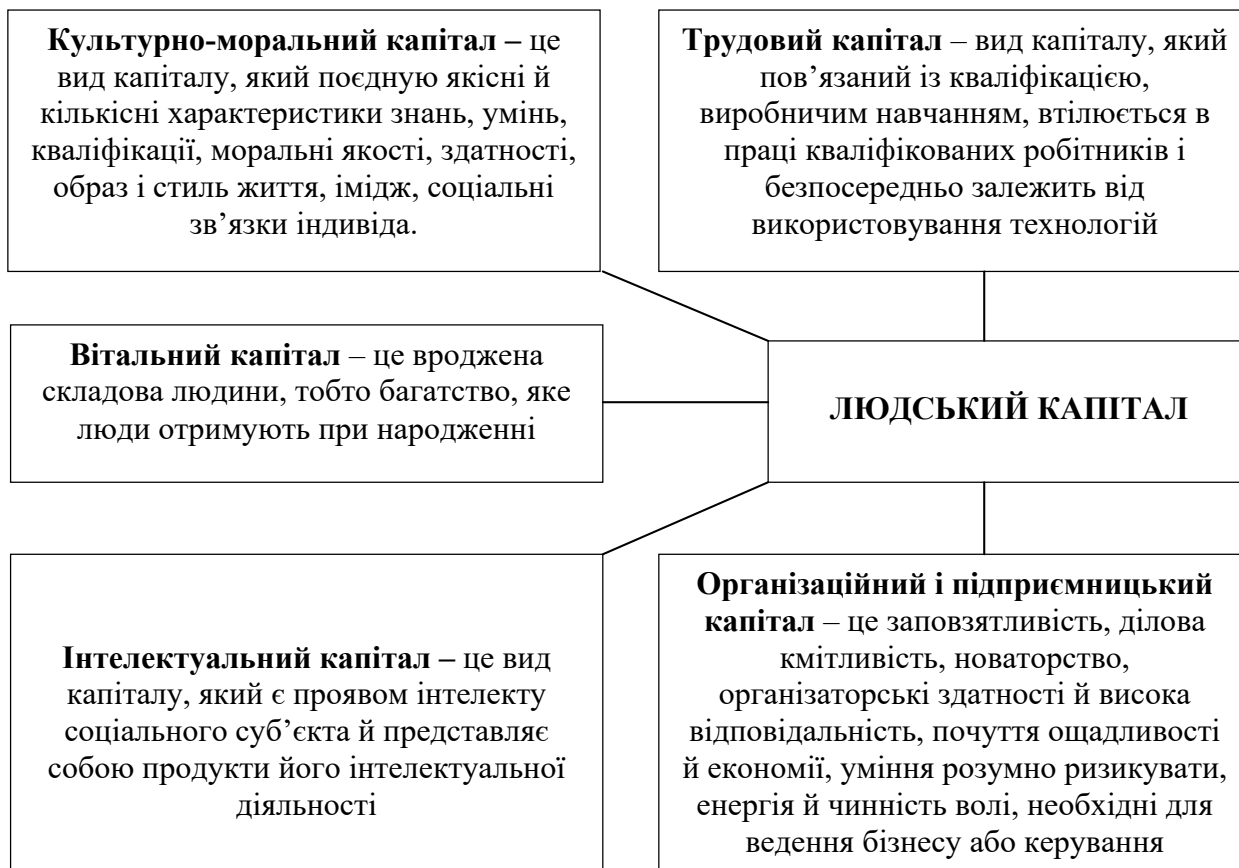
Звернемо увагу на основні елементи людського капіталу, що представлені на рис. 2.

Також слід зауважити, що в сучасному глобалізаційному середовищі світового ринку у структурі національного людського капіталу особливу роль відіграють активи індивідуального людського капіталу (до них можливо віднести авторські свідоцтва та патенти, розробки ноу-хау та інше), а також нематеріальні активи світового підприємницького сектора (бренди, товарні знаки, торговельні мари, ноу-хау, що відносяться до категорії комерційної таємниці та інше), організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал і соціальний капітал суспільства [11, с. 83–89].

Таким чином, можливо дійти висновку, що трудовий потенціал складається з трудового капіталу, інтелектуального капіталу та культурно-морального капіталу. Це дає змогу надалі розглядати трудовий потенціал як єдність цих трьох складових.

**Аналіз останніх публікацій по проблемі.** В літературних джерелах сучасності питанню розвитку трудового потенціалу присвячені роботи таких економістів та вчених як: І.Ю. Баландіна, В.С. Буланова, М.О. Волгіна, Б.М. Генкіна, О.М. Добриніна, С.О. Дятлова, О.П. Єгоршина, В.Г. Костакова, І.С. Маслової, Т.В. Ніконової, А.М. Найди, Ю.Г. Одегова,

О.С. Панкратова, М.І. Скаржинського, А.І. Тяжова, О.Д. Царенової, Н.І. Шаталової, Л.М. Юдіної та ін. Дослідження економічних категорій, що відображають участь людини в економіці та мають безпосереднє відношення до поняття «трудоий потенціал» відображені в роботах С.В. Андрєєва, В.Я. Афанасьєва, Г. Бекера, Л.І. Гнездилової, А.І. Добриніна, Ф. Енгельса, Р.І. Капелюшнікова, В.С. Кабакова, Г.В. Кисельова, І.К. Корнева, М.М. Критського, С.А. Курганського, В.В. Леонідової, К. Маркса, М.Г. Назарова, І.А. Нікітіної, У. Петті, Т. Шульца та ін.



Джерело: [1, с. 23–25; 7, с. 47–49; 9; 11, с. 83–89].

Рис. 2. Узагальнення наукових підходів до виділення основних елементів людського капіталу

При цьому слід зазначити, що рейтингування складових трудового потенціалу з кожним днем набуває особливої актуальності та вимагає детального дослідження.

**Мета дослідження.** Метою даної роботи є визначення теоретичних аспектів трудового потенціалу для забезпечення сталого розвитку підприємства в глобалізаційних умовах сьогодення. А також визначити необхідність рейтингування основних елементів трудового потенціалу робітників підприємства.

**Виклад основних результатів та їх обґрунтування.** В теперішній час проблеми раціонального використання трудового потенціалу, його розвитку як фактора конкурентоспроможності підприємства ще не знайшли свого конкретного місця в системі загального управління підприємством. Однак все зараз можна стверджувати, що, подібно до інформаційного потенціалу, який одночасно тісно переплітається з іншими видами потенціалів, трудовий потенціал також є невід'ємною, важливою частиною будь-якого з них, оскільки основною складовою будь-якої організації виступають люди, що входять в дану

організацію, задачі, для вирішення яких дана організація створена та існує та управління, яке формує, мобілізує та приводить в дію трудовий потенціал організації для вирішення задач, які перед нею стоять. Саме тому доцільним є розгляд визначення поняття трудового потенціалу на основі робіт провідних вчених економістів сьогодення (табл. 1).

Таблиця 1

**Підходи до визначення поняття «трудоий потенціал»**

№	Автор	Визначення
1	Б.М. Генкін [12]	Розглядає трудовий потенціал людини як частину її потенціалу, як особистості, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду. На його думку, трудовий потенціал в загальному випадку характеризує можливості участі людини, співробітників підприємства, населення країни у виробництві та обміні благ. Трудовий потенціал – вид економічних ресурсів.
2	В.Г. Костаков [13]	Трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працівників умовам підвищення ефективності праці, соціальній мобільності населення (територіальній та професійній).
3	І.С. Маслова [14]	Розглядає трудовий потенціал як узагальнюючу характеристику міри та якості сукупних здібностей до праці, що визначає потенційні можливості людини, різних груп робітників, працездатність населення, пов'язані з участю в суспільно-корисній діяльності, при даному рівні розвитку виробничих сил та виробничих відносин.
4	О.С. Панкратов [15]	Трудовий потенціал розглядається як інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності з вимогами його розвитку.
5	А.М. Найда [16]	Визначає трудовий потенціал як «складне поєднання фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установ та традицій» та вважає, що трудовий потенціал залежить від ряду взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, таких, наприклад, як чисельність працездатного населення, стан здоров'я, загальноосвітня підготовка, професійні знання, досвід, активність робітників.
6	Л.М. Юдіна [17]	Трудовий потенціал – це виробнича здатність підприємства (групи, індивіда), що визначається особистісними (фізичними, інтелектуальними та духовними) здібностями індивідів (індивіда) з врахуванням взаємозв'язків, що склалися з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства.

Таким чином, можливо стверджувати, що трудовий потенціал – це сукупність людських якостей та здібностей, які залежать від взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, що склалися в процесі взаємозв'язків з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства.

Основними компонентами трудового потенціалу є: освіта, творчий потенціал, здоров'я, моральність, активність, організованість, професіоналізм, таймінг (можливість раціонального використання робочого часу).

Саме тому доцільним є представлення оцінки складових трудового потенціалу.

На нашу думку, доцільно розглядати трудовий потенціал підприємства у межах підтримки сталого розвитку підприємства та його інноваційної активності з погляду комплексного підходу. З позицій системного підходу трудовий потенціал є невід'ємною частиною сукупного потенціалу підприємства й, у свою чергу, становить цілісну динамічну соціально-економічну систему. З позицій комплексного підходу трудовий потенціал являє собою комплексною структурою, що складається із сукупності взаємодіючих елементів різного ступеня складності й організації.

Перший етап оцінки трудового потенціалу – аналіз його структури – припускає вивчення стану кожного його елемента на основі методу експертних оцінок.

Так, до основних його складових можливо віднести:

- освіту;
- кадрові можливості (професіоналізм);
- творчий потенціал;
- здоров'я;
- організованість;
- таймінг.

Бальна оцінка використання підприємством потенціалу кожного з елементів трудового потенціалу здійснювалася з використанням розробленої шкали, наведені в табл. 2. Запропонована шкала оцінки дозволяє спростити визначення рівня трудового потенціалу підприємства.

Таблиця 2

**Бальна шкала оцінки**

Бал	Значення
0	зовсім не використовується потенціал елемента
1	низький рівень використання потенціалу елемента
2	середній рівень використання потенціалу елемента
3	високий рівень використання потенціалу елемента

У табл. 3 пропонується процедура оцінки трудового потенціалу промислового підприємства ДП ХР «Протон», яке займається виробництвом телекомунікаційного обладнання та антенних пристроїв.

У наведеному експертному опитуванні взяли участь 10 респондентів-експертів з підприємства ДП ХР «Протон». Дане підприємство обране як типове з переліку підприємств, що досліджуються, для спрощення проведення опитування. Експертами виступали 5 керівників підрозділів підприємства, 5 представників економічного відділу (3 бухгалтери та 2 економісти). Дану вибірку можливо вважати репрезентативною, бо збережено пропорційність генеральної сукупності.

Так, слід зазначити, що дане підприємство має високі кадрові та творчі можливості, бо зважена оцінка цих можливостей – 0,9 та 0,85, відповідно. Також можна відмітити високий ступінь елемента «здоров'я» та можливості, цей показник на підприємстві, що досліджується, знаходиться на рівні 0,96. Низький рівень показників таймінгу можливо пояснити нераціональним розподіленням часу на виконання окремих робіт та дедлайнами проектів. За результатами оцінки складових елементів трудового потенціалу визначимо можливості підприємства ДП ХР «Протон».

Таблиця 3

Експертна оцінка стану елементів інноваційного потенціалу ДП ХР «Протон»

Складові	Параметри	Вага	ДП ХР «Протон»»	
			Бали	Зважена оцінка
1	2	3	4	5
1. Освіта	1.1. Ступінь використання набутих навичок та знань.		1	
	1.2. Рівень самоосвіти.		1	
	1.3. Ступінь оволодіння компетентностями		2	
	Підсумкова оцінка	0,16	4	0,64
2. Кадрові можливості (професіоналізм)	2.1. Рівень кваліфікації персоналу.		2	
	2.2. Ступінь готовності персоналу до змін на підприємстві.		1	
	2.3. Розвиненість системи персоналу на підприємстві.		1	
	2.4. Ступінь творчої ініціативності персоналу		1	
Підсумкова оцінка	0,18	5	0,9	
3. Творчий потенціал	3.1. Рівень науковості.		1	
	3.2. Креативність.		1	
	3.3. Використання розробок.		2	
	3.4. Ініціативність		1	
Підсумкова оцінка	0,17	5	0,85	
4. Здоров'я			6	
Підсумкова оцінка	0,16	6	0,96	
5. Організованість	5.1. Ступінь інноваційної спрямованості.		1	
	5.2. Рівень відповідності організаційної культури підприємства.		1	
	5.3. Рівень компетенції робітників.		2	
	5.4. Розвиненість системи інформаційного забезпечення		1	
Підсумкова оцінка	0,16	5	0,8	
6. Таймінг			3	
Підсумкова оцінка	0,17	3	0,51	

**Висновки.** Таким чином, трудовий потенціал підприємства в сучасних умовах прискорення глобалізаційних процесів стає невід'ємною складовою підвищення його конкурентоспроможності при виході на світовий ринок та при плануванні впровадження новітніх технологічних процесів та випуску високотехнологічної продукції.

Процес управління формуванням трудового потенціалу сучасних підприємств є важливою функціональною складовою стабільності їх діяльності та розвитку, ключовим фактором для забезпечення якості та своєчасності надання послуг та випуску високотехнологічної продукції для задоволення потреб сучасного інформаційного суспільства за умов прискорення глобалізаційного процесу. В даних умовах все більшого значення набувають питання розробки методичних підходів щодо формування, використання, розвитку та рейтингування трудового потенціалу підприємств, які в подальшому потребують поглибленого вивчення та вдосконалення.

References

Література

1. Artemenko, L.Yu. (2016). Liudskyi kapital: naukovi pidkhody ta stan formuvannia v Ukraini [Human capital: scientific approaches and the state of formation in Ukraine]. Halytskyi ekonomichnyi visnyk [Galician Economic Herald], Vol. 50, No. 1, P. 22–31 [in Ukrainian].
1. Артеменко Л. Ю. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні / Л. Ю. Артеменко // Галицький економічний вісник. – 2016. – Т. 50. – № 1. – С. 22–31.]
2. Bazylevych, V.D. (eds.) (2012). Ekonomichna teoriia: Politekonomiia: pidruchnyk [Economic Theory: Political Economy: Textbook]. Kyiv: Znannia. 702 p. [in Ukrainian].
2. Економічна теорія: Політекономія: підручник / за ред. В. Д. Базилевича. – К.: Знання, 2012. – 702 с.
3. Biletskyi, O.V. (2016). Formuvannia i vykorystannia liudskoho kapitalu v innovatsiini ekonomitsi [Formation and use of human capital in an innovative economy: the dissertation Author's abstract of the candidate of economic sciences]. Vinnytsia. 23 p. [in Ukrainian].
3. Білецький О. В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці: автореф. дис... канд. екон. наук / О. В. Білецький; ДНУ. – Вінниця, 2016. – 23 с.
4. Bogatova, A.V. (2013). Metodologicheskie podkhody k otcenke chelovecheskogo kapitala [Methodological approaches to the assessment of human capital]. Vestnik Altaiskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Bulletin of the Altai State Agrarian University], No. 3 (101), P. 135–139 [in Russian].
4. Богатова А. В. Методологические подходы к оценке человеческого капитала / А. В. Богатова // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 3 (101). – С. 135–139.
5. Boiarko, I.M., Dekhtiar, N.A., Deineka, O.V. (2013). Derzhavni vydatky v ekonomitsi krainy: monohrafiia [Public Expenditures in the Economy of the Country: Monograph]. Sumy: Korpunkt. 109 p. [in Ukrainian].
5. Боярко І. М. Державні видатки в економіці країни: монографія / І. М. Боярко, Н. А. Дехтяр, О. В. Дейнека. – Суми: Кorpункт, 2013. – 109 с.
6. Hynda, S.M. (2017). Liudskyi kapital: sutnist, osoblyvosti analizuvannia ta otsiniuvannia [Human capital: essence, peculiarities of analysis and evaluation]. Ekonomika i suspilstvo [Economy and society], No. 12, P. 73–78 [in Ukrainian].
6. Гинда С. М. Людський капітал: сутність, особливості аналізування та оцінювання / С. М. Гинда // Економіка і суспільство. – 2017. – № 12. – С. 73–78.
7. Hynda, S.M. (2015). Liudskyi kapital yak sotsialno-ekonomichna katehoriia [Human capital as a socio-economic category]. Materialy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh uchenykh ta studentiv "Finansova ta sotsialno-ekonomichna systemy Ukrainy v umovakh detsentralizatsii" [Materials of the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists and Students "Financial and social and economic systems of Ukraine in the conditions of decentralization", Lviv, November 26, 2015]. Lviv: Lvivska filii PVNZ «Evropeyskyi universytet». P. 46–50 [in Ukrainian].
7. Гинда С. М. Людський капітал як соціально-економічна категорія / С. М. Гинда // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції молодих учених та студентів "Фінансова та соціально-економічна системи України в умовах децентралізації", м. Львів, 26 листопада 2015 р. – Львів: Львівська філія ПВНЗ «Європейський університет», 2016. – С. 46–50.
8. Zabolotna, D.O. (2018). Teoretychni pidkhody do vyznachennia ekonomichnoi sutnosti poniattia "liudskyi kapital" [Theoretical approaches to the determination of the economic essence of the concept "human capital"]
8. Заболотна Д. О. Теоретичні підходи до визначення економічної сутності



- kapital” [Theoretical approaches to the definition of the economic essence of the concept of "human capital"]. *Molodizhnyi visnyk KhNEU im. S. Kuznetsia* [Youth Herald KhNEU them. S. Kuznets], No. 6 [in Ukrainian].
9. Ivanov, O. (2013). *Chelovecheskii potencial (formirovanie, razvitie, ispolzovanie)* [Human potential (formation, development, use)]. St. Petersburg: Skifiia-print. 336 p. [in Russian].
10. Kondyrina, A.H. (2011). *Otsinka vartosti liudskoho kapitalu Ukrainy* [Estimation of the cost of human capital of Ukraine]. *Naukovyi visnyk ChDIEU* [Scientific herald of CHIU], No. 1 (9), P. 12–14 [in Ukrainian].
11. Melnychuk, D.P. (2015). *Liudskyi kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia* [Human capital: priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population: Monograph]. Zhytomyr: Azbuka. 564 p. [in Ukrainian].
12. Genkin, B.M. (2007). *Ekonomika i sotciologiiia truda: uchebnik dlia vuzov* [Economics and sociology of labor: Textbook for universities]. Moscow: NORMA-INFRA. 402 p. [in Russian].
13. Kostakov, V.G. (1976). *Trudovye resursy. Sotcialno-ekonomicheskii analiz* [Labor resources. Socio-economic analysis]. Moscow: Ekonomika. 191 p. [in Russian].
14. Maslova, V.M. (2011). *Upravlenie personalom: uchebnik dlia vuzov* [Human Resource Management: Textbook for universities]. 5th ed. Moscow: Iurait. 488 p. [in Russian].
15. Pankratov, A.S. (1998). *Trudovoi potencial v sisteme upravleniia proizvodstvom* [Labor potential in production management system]. Moscow: Izdatelstvo MGU. 213 p. [in Russian].
16. Naida, A.M. (2004). *Sovremennye problemy upravleniia chelovecheskimi resursami v predprinimatelskikh strukturakh* [Modern problems of human resource management in business structures]. *Vestnik TISBI*, No. 2. Retrieved from: <http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue2/econom9.html> [in Russian].
17. Iudina, L.N. (2010). *Sistema otsenki i formirovaniia trudovogo potenciala predpriatiia* [The system of evaluation and the formation of the labor potential of the enterprise: Abstract of the research of candidate of economic sciences]. Tomsk. 24 p. [in Russian].
- поняття “людський капітал” / Д. О. Заболотна // Молодіжний вісник ХНЕУ ім. С. Кузнеця. – 2018. – № 6.
9. Иванов О. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / О. Иванов. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.
10. Кондирина А. Г. Оцінка вартості людського капіталу України / А. Г. Кондирина // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2011. – № 1 (9). – С. 12–14.
11. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир: Азбука, 2015. – 564 с.
12. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА-ИНФРА, 2007. – 402 с.
13. Костаков В. Г. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ / В. Г. Костаков. – М.: Экономика, 1976. – 191 с.
14. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник для вузов / В. М. Маслова. – 5-е изд. – М.: Юрайт, 2011. – 488 с.
15. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством / А. С. Панкратов. – М.: Издательство МГУ, 1998. – 213 с.
16. Найда А. М. Современные проблемы управления человеческими ресурсами в предпринимательских структурах [Электронный ресурс] / А. М. Найда // Вестник ТИСБИ. – 2004. – № 2. – Режим доступа: <http://www.tisbi.org/science/vestnik/2004/issue2/econom9.html>.
17. Юдина Л. Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук / Л. Н. Юдина. – Томск, 2010. – 24 с.