

УДК: 331.101.3

JEL Classification: M1; M12

doi: 10.31767/nasoa.3.2019.08

І. Т. РАЙКОВСЬКА,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку і оподаткування,
Київський кооперативний інститут бізнесу і права,
E-mail: raikovskaya@ukr.net
ORCID : 0000-0003-2670-7277

Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством

Проведено систематизацію поглядів науковців стосовно сутності трудового потенціалу в сучасних умовах господарювання з акцентом на розвитку колективу і формування нових якостей кожного працівника, які створюють атмосферу довіри, творчого пошуку, генерування ідей, самовдосконалення. Визначено компоненти трудового потенціалу – здоров'я, культура та освіта персоналу підприємства як об'єкти економічного аналізу ефективності його формування та використання.

Ключові слова: потенціал, ресурси, трудовий потенціал, компоненти трудового потенціалу, економічний аналіз трудових ресурсів.

И. Т. РАЙКОВСКАЯ,

кандидат экономических наук,
доцент кафедры учета и налогообложения,
Киевский кооперативный институт бизнеса и права

Определение сущности компонентов трудового потенциала для по- вышения эффективности управления предприятием

Проведена систематизація взглядов ученых относительно сущности трудового потенциала в современных условиях хозяйствования с акцентом на развитии коллектива и формировании новых качеств каждого работника, которые создают атмосферу доверия, творческого поиска, генерирования идей, самоусовершенствования. Определены компоненты трудового потенциала – здоровье, культура и образование персонала предприятия как объекты экономического анализа эффективности его формирования и использования.

Ключевые слова: потенциал, ресурсы, трудовой потенциал, компоненты трудового потенциала, экономический анализ трудовых ресурсов.

I. RAIKOVSKA,

PhD (Economics), associate professor,
associate professor of Department of Accounting & Taxation,
Kyiv Cooperative Institute of Business and Law

Determining the Essence of the Labor Potential Components for Enhancing the Effectiveness of Business Management

The article's objective is to outline the essence labor potential and its components in the business management system. The objective is achieved through investigating the structure and content of the labor potential as part of the business management system, with determining change in its semantic content.

An extensive review of economic literature is made. It shows that the labor potential can be interpreted as (i) the integral measure of quantitative and qualitative parameters of the economically active population, which, being subjected to the operations of formation,

transformation, relocation and realization, carry out physical, career, professional and qualification transfer in the spatial and temporal interval; (ii) the totality of able-bodied population whose intellectual development, competencies, abilities, experiences, moral values, customs, traditions, ideologies and patriotism create a source of the business competitive advantage. It is proposed that labor potential should be created by components such as health, culture and education of personnel, which is a necessary condition in complex business management; the essence of each structural component that has critical importance for the enterprise performance and macroeconomic growth is revealed.

In accordance with the modern understanding of labor potential, the role of the labor potential is highlighted at not only at individual, but at business enterprise level at which the labor potential can be interpreted as the totality of qualifications and professional skills of all the business enterprise employees and their achievements in effective organization of labor and development of personnel.

Keywords: *potential, resources, labor potential, components of labor potential, economic analysis of labor resources.*

Постановка проблеми. У ХХІ ст. відбувається зміна парадигми економічного розвитку, що виражається у становленні так званої нової або інформаційної економіки – економіки, основаної на знаннях та інформаційних технологіях. Ключовим ресурсом економічного розвитку стають не матеріальні ресурси, а інтелектуально-освітній потенціал країни. Знання, інтелект, інформація, інновації є реальними факторами та самостійними продуктами виробництва. Тому формування кваліфікованого та адекватного сьогодишнім вимогам персоналу стає найголовнішим завданням підприємств на сучасному етапі та вимагає наукового аналізу категорії “трудовий потенціал” з визначенням її змісту, складових та їх функціональної ролі в системі управління суб’єктом господарювання, що обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності трудового потенціалу, формування його складових елементів розглядали в своїх працях як вітчизняні, так і зарубіжні вчені: М. Ведерников, Н. Верхоглядова, Б. Генкін, О. Гончар, М. Данилюк, А. Кібанов, І. Кравченко, Л. Миронова, Н. Міценко, В. Нижник, М. Новікова, І. Репіна, В. Ровенська, Г. Савіна, С. Самійленко, В. Смолюк, Ю. Уткіна, О. Федонін, Л. Янковська та ін. З позиції сучасних вчених і практиків, забезпечення комплексної ефективності діяльності підприємства можливе лише за наявності спеціального механізму управління трудовими ресурсами, що передбачає розгляд персоналу як конкурентної цінності підприємства, чий трудовий потенціал необхідно максимально використовувати та розвивати поряд з іншими ресурсами. Тому в сучасних умовах розвитку економіки набуває актуальності питання щодо сутнісного наповнення компонентів трудового потенціалу задля формування ефективної системи управління ним.

Мета дослідження – визначити сутність трудового потенціалу та його складових у системі управління підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Щоб ефективно функціонувати, суб’єкти господарювання мають володіти достатнім рівнем необхідних ресурсів, використання яких є запорукою створення суспільних благ. Адже для того щоб створити новий об’єкт, необхідно застосувати або знищити інший. Тому питання оцінки й аналізу використання ресурсів, необхідних для безперервного функціонування підприємства, було завжди у центрі уваги дослідників. Останнім часом термін “ресурси” замінюється на “потенціал”, однак їх взаємовідповідність ще потребує чіткого визначення.

У радянському економічному словнику надано визначення цих понять: потенціал (з латин. Potential – сила) – джерело, можливості, засоби, запаси, які можуть бути використані для вирішення завдання, досягнення конкретної мети [17, с. 1043]; ресурси (з фр. Ressource – допоміжний засіб) – грошові цінності, засоби, запаси, можливості, джерело засобів, доходів [17, с. 1118]. Отже, на перший погляд може здатися, що ці два поняття є однаковими за сутністю, оскільки як перше, так і останнє трактується як наявність можливостей, запасів, засобів. Однак вважаємо таке отождоження недо-

цільним. На нашу думку, це два кардинально різні поняття, оскільки “потенціал”, на відмінну від поняття “ресурс”, характеризується нематеріальністю, у певному розумінні його можна визначити як енергію, що присутня у кожному об’єкті. Слід також зазначити, що це поняття як правило не вживається відокремлено від об’єкта, який воно характеризує: “потенціал оборотних засобів”, “матеріальний потенціал”, “фінансовий потенціал”, “трудоий потенціал” та ін. В свою чергу, поняття “ресурс” є більш уречевленим, а словосполучення “фінансові ресурси”, “матеріальні ресурси”, “трудоі ресурси”, “водні ресурси” та ін., позначають той чи інший його вид. На адекватності такої позиції наголошують й такі дослідники як В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб, підкреслюючи, що поняття “потенціал” означає приховані можливості, а широке його трактування включає джерело можливостей, які можуть бути приведені в дію та використані для вирішення різноманітних питань: це можливості особи, підприємства, суспільства, які ще не виявилися або виявилися не повністю. Потенціал є узагальненою характеристикою ресурсів [4]. Отже, під поняттям “потенціал” варто розуміти певну внутрішню енергію (можливості) об’єкта, яка може бути застосована для досягнення поставленої мети; відповідно, ресурсом є безпосередньо той об’єкт, який використовуватиметься для досягнення цієї мети.

Отже, економічний потенціал конкретного суб’єкта господарювання можна визначити як його здатність задовольняти потреби ринку, на якому він функціонує; він включає трудовий, матеріальний та фінансовий потенціал. Вважаємо, що з цих трьох складових найглибшого дослідження вимагає саме трудовий потенціал, оскільки він має більш виражений (ніж у двох інших складових) якісний прояв.

Зазначимо, що у наукових колах існує кілька підходів до визначення категорії “трудоий потенціал”, які віддзеркалюють відповідні концепції. Згідно з першим підходом трудовий потенціал розглядається як інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення, яке в процесі застосування до нього операцій із формування, перетворення, переміщення та реалізації здійснює фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі [1, с. 134; 2, с. 42; 12, с. 243; 13, с. 367.]. Підтримуємо точку зору І. Лапшина, який вважає, що ці характеристики використовуються в процесі виробництва матеріальних і духовних благ та створення умов для безпеки соціально-економічних і демографічних умов життєдіяльності населення [12, с. 243]. Крім того, П. Бегма систематизував три основні підходи до визначення терміна “трудоий потенціал” – це ресурсний (ресурсна категорія), структурний (сукупна здатність до праці) і результативний (результат праці) [1, с.134]. Автор відзначає, що трудові ресурси характеризуються високим ступенем динамічності, тобто його трактовка схожа з підходом Л. Гармідера, який розглядає трудовий потенціал як динамічну соціально-економічну систему, в якій відбувається процес відтворення трудового потенціалу, спрямований на забезпечення задоволення особистих і суспільних потреб, а також забезпечуються умови для його відтворення [7]. Вважаємо цей підхід застосовним до сьогодишніх реалій ринку, оскільки управління трудовими ресурсами має відповідати швидким змінам зовнішнього середовища, складним умовам економічного і соціального розвитку галузей та регіонів.

Згідно з другим підходом трудовий потенціал визначається його як сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, навиків, компетенцій, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму [15, с. 38]. Н. Касьянова наголошує, що “талановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дозволяє ефективно досягати поставлених цілей, а й *джерело конкурентної переваги*” [16, с. 12]. Позицію автора підтверджують наукові праці лауреата Нобелівської премії 2017 р. Р. Талера (Чиказький університет, США), який зробив суттєвий внесок у розвиток поведінкової економіки та поєднав економіку з психологією, тим самим підтвердивши, що поведінкова економіка – це все та ж економіка, але значно збагачена знаннями з психології та інших соціальних наук [14]. Об’єднавши поняття з психології та аналізу, дослідник створив можливості для нових досліджень, пов’язаних із розробленням аналітичних інструментів для діагностики та прогнозування людської поведінки.

Згідно з третім підходом трудовий потенціал асоціюється з робочою силою, трудовими ресурсами. Так, О. Грішнова, Л. Ганіч визначають трудовий потенціал як інтегральну динамічну систему, що включає демографічну, економічну та соціальну підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності [6, с. 89; 10; 11, с. 422]. З позиції Я. Гавриленка, трудовий потенціал працівника – це індивідуальні інтелектуальні, психологічні, фізіологічні, освітньо-кваліфікаційні і інші можливості, які можуть бути використані ним для трудової діяльності, за умови створення необхідних для їх реалізації умов. Автор наголошує, що трудовий потенціал працівника не є величиною постійною, а безперервно змінюється [5, с. 32].

Процес формування трудового потенціалу підприємства залежить від його структури. Ю. Уткіна, І. Соломников виділяють три складові трудового потенціалу: 1) професійно-кваліфікаційна (відображає освітній та кваліфікаційний рівень персоналу); 2) психофізична (включає показники працездатності, здоров'я, віку, статі, комунікабельності чи конфліктності); 3) особистісна (включає індивідуальні потреби, ціннісні орієнтації, склад розуму, інтелектуальний рівень працівника) [18, с. 226]. Вчені О. Федонін, І. Репіна, О. Олексюк особистісну складову замінюють соціальним потенціалом, під яким розуміють рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси, потреби й запити у сфері праці виходячи з ієрархії потреб людини [19]. С. Голубев до структури трудового потенціалу людини, окрім окреслених вище трьох складових, додає соціальні та комунікаційні якості, які визначають можливість взаємодії в колективі (здатність працювати в команді, лідерські та організаційні здібності, комунікаційні якості тощо), і відмічає, що “остання складова потенціалу близька за сутністю до індивідуально-особистісних якостей, але вона проявляється лише у взаємодії з іншими людьми” [9, с. 173]. Н. Чухрай, І. Кулиняк, О. Глянцева додають до психофізичних і професійно-кваліфікаційних складових ще дві – організаційні якості, які охоплюють трудову дисципліну, відповідальність, здатність працювати в команді, лідерські та організаційні здібності, наявність чи відсутність підприємницьких здібностей, прагнення до саморозвитку, задоволеність працею; і технічні якості, які включають структуру працівників, частку управлінців, чисельність керівників, частку звільнених і прийнятих працівників та ін. [20, с. 340].

Л. Шостак, В. Петріні поділяють трудовий потенціал на два структурні компоненти: внутрішні, до яких включають всі компоненти, що згадані вище авторами, та зовнішні – попит і пропозиція на ринку праці, попит на конкретні спеціальності, політико-економічний стан держави, світові міграційні процеси, рівень мінімальної заробітної плати, демографічний потенціал держави тощо [21, с. 450–451].

В. Бугас та О. Науменко значно розширили структуру трудового потенціалу, включивши до них інтелектуальну, демографічну, економічну, соціально-біологічну, професійну, історико-культурну, мотиваційну, організаційну складові [3]. Кожна з виділених компонент містить низку характеристик та елементів і дозволяє досягнути значних результатів в процесі управління трудовим потенціалом.

Б. Генкін, І. Ладунка, М. Буркова виділяють такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність, організованість та асертивність, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу (табл. 1) [8, с. 52; 11, с. 423].

Таблиця 1

Характеристика компонентів трудового потенціалу

| № з/п | Компоненти трудового потенціалу | Показники та якості | | |
|-------|---------------------------------|---|--|---|
| | | Особа | Підприємство | Суспільство |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Здоров'я | Працездатність. Час відсутності на роботі через хворобу | Втрати робочого часу через травми та хвороби. Витрати на забезпечення охорони здоров'я | Середня тривалість життя. Витрати на охорону здоров'я. Смертність за віковими категоріями |

**ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ КОМПОНЕНТІВ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ**

Продовження табл. 1

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------------------------|---|---|--|
| 2 | Моральність | Ставлення до оточуючих | Взаємовідносини між працівниками. Втрати від конфліктів | Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку. Злочинність. Соціальна напруженість |
| 3 | Творчий потенціал | Творчі здібності | Кількість винаходів, патентів, раціоналізацій, нових виробів на одного працівника. Заповзятливість | Прибутки від авторських прав. Кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни. Темпи технічного прогресу |
| 4 | Активність | Намагання реалізувати здібності. Заповзятість | | |
| 5 | Організованість та асертивність | Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, ощадливість, порядність | Втрати від порушень дисципліни. Чистота. Старанність | Якість законодавства. Якість доріг і транспорту. Дотримання договорів і законів |
| 6 | Освіта | Знання, навички | Питома вага спеціалістів з вищою та середньою освітою у загальній чисельності працівників. Витрати на підвищення кваліфікації персоналу | Середня кількість років навчання у школі та ВНЗ. Питома вага витрат на освіту в Держбюджеті |
| 7 | Професіоналізм | Уміння. Рівень кваліфікації | Якість продукції. Втрати від браку | Прибутки від експорту. Втрати від аварій |
| 8 | Ресурси робочого часу | Час праці протягом року | Кількість співробітників. Кількість годин на одного працівника за рік | Працездатне населення. Кількість працівників. Рівень безробіття. Кількість годин зайнятості за рік |

Джерело: систематизовано автором на основі джерел [8, с. 52–54; 11, с. 423]

Зазначимо, що вчені виокремлюють три рівні цієї категорії, а саме трудовий потенціал людини, трудовий потенціал колективу (підприємства) та трудовий потенціал суспільства, з чим погоджуються В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб [4].

Вважаємо такий поділ обґрунтованим і наведемо власне тлумачення цих рівнів. Так, трудовий потенціал людини передбачає рівень знань, вмінь, навичок, які людина здобула через освіту, професійну підготовку, практичний досвід і завдяки яким вона підвищує свою конкурентоспроможність на ринку праці, надаючи послуги іншим людям. Трудовий потенціал підприємства – це вже сукупність кваліфікації та професійних здібностей всіх працівників підприємства, а також їхніх здобутків у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу, а потенціал суспільства формується досягненнями в таких галузях, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів та ін., і є істотною частиною національного багатства країни.

Всі наведені вище компоненти трудового потенціалу вважаємо за доцільне об'єднати за трьома складовими: потенціал знань, здоров'я та культури (табл. 2). На підтвердження нашої позиції наведемо думку М. Добії, який зазначає, що на протигагу застарілим парадигмам, згідно з якими людська особа складається з тіла плюс розум, що є функцією тіла, у роздумах про людський капітал варто зважати на загальний досвід або сприйняття людини як особи та сприймати її як елемент, який складається з триади: тіла – розуму – духу [22].

Таблиця 2

Узагальнені складові трудового потенціалу підприємства

| № з/п | Складова | Характеристика |
|-------|--------------------|---|
| 1 | Потенціал знань | Рівень знань (освіти), досягнутий людиною у процесі навчання, формування навичок і здобуття досвіду |
| 2 | Потенціал здоров'я | Рівень фізичного розвитку, досягнутий людиною у процесі життєдіяльності. |
| 3 | Потенціал культури | Рівень культурного та духовного розвитку, досягнутий людиною у процесі життєдіяльності |

Джерело: складено автором

Відмітимо, що виділені компоненти трудового потенціалу сприятимуть розробленню ефективної моделі його оцінювання з метою управління формуванням та використанням ресурсного потенціалу підприємства. Деякі дослідники вважають, що оцінювання трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здатності людей створювати певний дохід (чим вище індивідуальна продуктивність роботи працівника і тривалість періоду його діяльності, тим більший він приносить дохід і тим більшою цінністю він є для підприємства). Тобто йдеться про здатність працівника приносити більшу чи меншу додану вартість в умовах конкретного підприємства [4]. Однак, на наш погляд, у сучасних умовах безперервний процес господарювання забезпечує ринкова вартість підприємства, тобто його репутація на ринку. Тому недоцільно зосереджувати увагу тільки на рівні доданої вартості, що створюється окремих працівником, оскільки корпоративна культура підприємства, а отже і його репутація на ринку формується його працівниками.

Грунтуючись на проведеному дослідженні, зазначимо, що кожна зі складових людського капіталу підприємства формується на основі витрат, понесених при його формуванні (рис. 1).

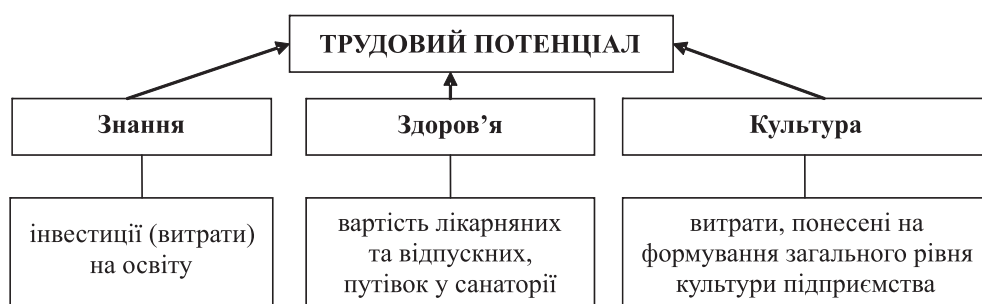


Рис. 1. Витрати, понесені на формування складових трудового потенціалу

Джерело: складено автором

Отже, у сучасних умовах господарювання центр уваги зміщується у бік нагромадження та раціонального використання трудового потенціалу, що визначається розвитком колективу і формуванням нових якостей кожного працівника, який здійснює внесок у створення атмосфери довіри, творчого пошуку, генерування ідей, самовдосконалення, наполегливості у виконанні завдань та взаємодопомоги. В основу нових підходів до вибору управлінських рішень на рівні підприємства має бути покладена їх якість (технічна

стратегія) та творче сприйняття (культурна стратегія), що у сукупності дозволить досягти мети, зосереджуючись на змінах умов господарювання. У процесі впровадження відповідних змін створюються додаткові мотиви для генерації працівниками нових ідей та їх реалізації з метою забезпечення інноваційного розвитку підприємства на основі передбачення тенденцій розвитку ринків, розширення можливостей підприємства у конкурентній боротьбі, постійного пошуку нових рішень тих чи інших проблем, забезпечення умов для успішної діяльності шляхом формування оптимальних схем і моделей взаємодії з партнерами і мотивації праці працівників підприємства.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи результати дослідження, можна зробити кілька висновків.

По-перше, основною ланкою забезпечення успіху діяльності підприємства в наш час стає його трудовий потенціал, який формує єдина команда фінансових й економічно грамотних, висококваліфікованих працівників, що володіють творчими підходами до вирішення тих чи інших завдань. А розуміння трудового потенціалу підприємства та його складових є необхідною умовою при здійсненні комплексного управління суб'єктом господарювання.

По-друге, зміст трудового потенціалу підприємства має удосконалюватися в зв'язку з гнучким процесом його відтворення, спрямованим на задоволення особистих і суспільних потреб працівників в умовах швидких змін зовнішнього середовища підприємства.

По-третє, в сучасній економічній літературі представлена різна структура трудового потенціалу, що створює труднощі для формування ефективної системи управління ним. З метою розроблення адекватної моделі економічного аналізу трудового потенціалу нами виділено його складові: здоров'я, культура та освіта персоналу підприємства. У подальшому буде сформовано перелік конкретних фінансових та нефінансових показників (коефіцієнтів), за допомогою яких аналітик зможе найбільш адекватно оцінити використання трудового потенціалу на підприємстві.

Список використаних джерел

1. Бегма П. О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Сер. Економічні науки. 2015. № 2(71). С. 130–137.
2. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
3. Бугас В. В., Науменко О. М. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура // Ефективна економіка. 2018. № 1. URL: <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektyvna-ekonomika/article/view/1002>
4. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.
5. Гавриленко Я. В. Сутність та підходи до розвитку трудового потенціалу підприємства // Збірник наукових праць ЧДТУ. 2019. Вип. 52. С. 30–38.
6. Ганіч Л. В. Дослідження поняття “трудовий потенціал” в умовах ринкової економіки // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2013. № 1. С. 86–90.
7. Гармідер Л. Д. Кадровий потенціал торговельних підприємств: формування, оцінка, розвиток: моногр. Дніпропетровськ: Дніпропетр. ун-т ім. Альфреда Нобеля, 2013. 340 с.
8. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М: НОРМА-ИНФРА, 1998. 373 с.
9. Голубев С. М. Складові елементи трудового потенціалу колективу // Бізнес інформ. 2012. № 10. С. 172–175.
10. Грішнова О. А., Пасека С. Р., Пасека А. С. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: моногр. / За наук. ред. О. А. Грішнкової. Черкаси: Маклаут, 2011. 360 с.
11. Ладунка І. С., Буркова М. С. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств // Економіка і суспільство. 2018. Вип. 14. С. 421–425.
12. Лапшин І. М. Трудовий потенціал населення як домінуючий чинник розвитку демографічних та економічних процесів // Приазовський економічний вісник. 2019. Вип. 2(13). С. 241–245.

13. Леоненко Н. А. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 23. С. 366–372.
14. Нобеля по економіке получил Ричард Талер. BBC News. Україна: веб-сайт. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-russian-41553419> (дата звернення: 09.10.2017).
15. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами. К.: Кондор, 2003. 223 с.
16. Касьянова Н. В. та ін. Потенціал підприємства: формування та використання: підр. 2-ге вид., перероб. та доп. К.: ЦУЛ, 2013. 248 с.
17. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А. М. Прохорова. 3-е изд. М.: Советская Энциклопедия, 1985. 1599 с.
18. Уткіна Ю. М., Соломников І. В. Трудовий потенціал підприємства: сутність, структура, підходи до формування // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2013. № 41. С. 223–227.
19. Федонін О. С., Репіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2004. 316 с.
20. Чухрай Н. І., Кулиняк І. Я., Глянцева О. І. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства // Актуальні проблеми економіки. 2014. № 10(160). С. 338–347.
21. Шостак Л. В., Петріні В. А. Трудовий потенціал як рушійна сила ефективного розвитку підприємства // Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 450–454.
22. Dobija M. Kapital jak opodstawowa kategoria rachunkowosci i ekonomii. Вісник ЖДТУ. 2004. № 2(28). С. 64–83.

References

1. Behma P. O. (2015) Sutnist trudovoho potentsialu yak sotsialno-ekonomichnoi katehorii [The essence of the labor potential as a socio-economic category]. *Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Ser. Ekonomichni nauky – Scientific bulletin of Poptava University of Economics and Trade. Series Economics*, 2(71), 130–137 [in Ukrainian].
2. Bohynia D. P., Hrishnova O. A. (2002). *Osnovy ekonomiky pratsi* [The essentials of labor economy]. Kyiv: Znannia-Pres [in Ukrainian].
3. Buhas V. V., Naumenko O. M. (2018). *Trudovyi potentsial pidpryiemstva: sutnist ta struktura* [The labor potential of an enterprise: the essence and structure]. *Efektivna ekonomika – Effective economy*, 1. Retrieved from <http://ojs.dsau.dp.ua/index.php/efektivna-ekonomika/article/view/1002> [in Ukrainian].
4. Vasylchenko V. S., Hrynenko A. M., Hrishnova O. A., Kerb L. P. (2005). *Upravlinnia trudovym potentsialom* [Management of labor potential]. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
5. Havrylenko Ya. V. (2019). Sutnist ta pidkhody do rozvytku trudovoho potentsialu pidpryiemstva [The essence and approaches to the development of labor potential at an enterprise]. *Zbirnyk naukovykh prats ChDTU – Collection of scientific works of Chernihiv State Technical University*, 52, 30–38 [in Ukrainian].
6. Hanich L. V. (2013). Doslidzhennia poniattia “trudovyi potentsial” v umovakh rynkovoї ekonomiky [A study of the notion “labor potential” in the market economy context]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*, 1, 86–90 [in Ukrainian].
7. Harmider L. D. (2013). *Kadrovyyi potentsial torhovelnykh pidpryiemstv: formuvannia, otsinka, rozvytok* [The human resources of trade enterprises: formation, assessment, development]. Dnipropetrovsk: Dnipropetrovsk Alfred Nobel University [in Ukrainian].
8. Genkin B. M. (1998). *Ekonomika i sotsiologiya truda* [The economy and sociology of labor]. Moscow: NORMA-YNFRA [in Russian].
9. Holubiev S. M. (2012). Skladovi elementy trudovoho potentsialu kolektyvu [The constituent elements of the labor potential of a team]. *Biznes inform – Business inform*, 10, 172–175 [in Ukrainian].
10. Hrishnova O. A., Pasiaka S. R., Pasiaka A. S. (2011). *Trudovyyi potentsial Ukrainy: otsinka stanu, efektyvnist vykorystannia, stratehichni napriamy rozvytku* [The labor potential of Ukraine: assessment of the performance, effectiveness of utilization, strategic areas of development]. O. A. Hrishnova (ed.). Cherkasy: Maklout [in Ukrainian].

11. Ladunka I. S., Burkova M. S. (2018). Pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia trudovoho potentsialu pidpriemstv [Enhancing the effectiveness of labor potential utilization at an enterprise]. *Ekonomika i suspilstvo – Economy and society*, 14, 421–425 [in Ukrainian].
12. Lapshyn I. M. (2019). Trudovyi potentsial naselennia yak dominuiuchy chynnyk rozvytku demografichnykh ta ekonomichnykh protsesiv [The labor potential of the population: a dominant factor for the development of demographic and economic processes]. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk – Pryazovsk economic bulletin*, 2(13), 241–245 [in Ukrainian].
13. Leonenko N. A. (2018). Rol trudovoho potentsialu u vidtvorenni ekonomichnoho potentsialu rehionu [The role of labor potential in reproducing the economic potential of a region]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of the economy*, 23, 366–372 [in Ukrainian].
14. Nobelia po ekonomike poluchil Richard Thaler [Nobel Prize in economics received by Richard Thaler]. BBC News. Ukraine: veb-sait. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/news-russian-41553419> (data zvernennia: 09.10.2017) [in Russian].
15. Osovska H. V., Krushelnytska O. V. (2003). *Upravlinnia trudovymy resursamy [Management of labor resources]*. Kyiv: Kondor [in Ukrainian].
16. Kasianova N. V. et al. (2013). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta vykorystannia [The enterprise's potential: formation and utilization]*. 2nd ed., rev. and suppl. Kyiv: Center of education literature [in Ukrainian].
17. Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar [Soviet encyclopedical dictionary]. A. M. Prokhorov (ed.). 3rd ed. Moscow: Sovetskaya Entsiklopediya, 1985 [in Russian].
18. Utkina Yu. M., Solomnykov I. V. (2013). Trudovyi potentsial pidpriemstva: sutnist, struktura, pidkhody do yii formuvannia [The labor potential of an enterprise: the essence, structure, formation approaches]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti – Bulletin of transport and industrial economics*, 41, 223–227 [in Ukrainian].
19. Fedonin O. S., Riepina I. M., Oleksiuk O. I. (2004). *Potentsial pidpriemstva: formuvannia ta otsinka [The enterprise's potential: formation and assessment]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
20. Chukhrai N. I., Kulyniak I. Ya., Hliantseva O. I. (2014). Otsiniuvannia rivnia trudovoho potentsialu pidpriemstva [Assessment of the enterprise's labor potential]. *Aktualni problemy ekonomiky – Vital problems of the economy*, 10(160), 338–347 [in Ukrainian].
21. Shostak L. V., Petrini V. A. (2018). Trudovyi potentsial yak rushiina syla efektyvnoho rozvytku pidpriemstva [The labor potential: a driving force for the effective business enterprise development]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky – Global and national problems of the economy*, 21, 450–454 [in Ukrainian].
22. Dobija M. (2004). Kapital jak opodstawowa kategoria rachunkowoschi i ekonomii. *Visnyk ZhDTU – Bulletin of Zhytomyr State Technical University*, 2(28), 64–83 [in Polish].

Посилання на статтю:

Райковська І. Т. Визначення змісту компонентів трудового потенціалу для підвищення ефективності управління підприємством. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту: зб. наук. пр.* 2019. №3. С. 87-95. Doi: 10.31767/nasoa.3.2019.08.