

УДК 658.512.62+658.3.07

ЖЕЛЕЗНЯК

Вікторія Валеріївна

кандидат економічних наук

**ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ КАТЕГОРІЙ КАДРОВИЙ,
ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СУЧАСНІЙ НАУКОВІЙ ЛІТЕРАТУРІ
ТА АНАЛІЗ ІСНУЮЧИХ МЕТОДИК ОЦІНКИ ЇХ РІВНЯ**

**INVESTIGATION OF THE CATEGORIES OF HUMAN RESOURCES
AND LABOR POTENTIAL IN MODERN SCIENTIFIC LITERATURE
AND ANALYSIS OF CURRENT VALUATION METHODOLOGIES OF
THEIR LEVEL**

Стаття присвячена дослідженню розвитку категорій кадровий та трудовий потенціал в сучасній науковій літературі в їх взаємозв'язку. Сформульоване власне бачення змісту та суті цих категорій. На підставі аналізу існуючих методик оцінки рівня трудового та кадрового потенціалу підприємства виділено 5 основних груп методик, що можуть бути використані для оцінки рівня кадрового та трудового потенціалу на сучасних підприємствах.

Статья посвящена исследованию развития категорий кадровый и трудовой потенциал в современной научной литературе в их взаимосвязи. Сформулировано собственное видение содержания и сути этих категорий. На основе анализа существующих методик для оценки уровня трудового и кадрового потенциала предприятия выделено 5 основных групп методик, которые могут быть использованы для оценки уровня кадрового и трудового потенциала на современных предприятиях.

The article investigates categories of human resources and labour potential and their relationship in modern scientific literature. There is formulated a vision of the content and substance of the categories. Based on the analysis of existing methodologies of estimation of the level of human resources and labour potential of a company there are identified 5 major groups of methods that can be used to assess the level of human resources and labour potential in modern enterprises.

Ключові слова: *кадровий потенціал, трудовий потенціал, оцінка рівня кадрового та трудового потенціалу.*

Ключевые слова: *кадровый потенциал, трудовой потенциал, оценка уровня кадрового и трудового потенциала.*

Key words: *human resources, labour potential, estimation of the level of human resources and labour potential*

ВСТУП

За умов ринкових відносин найважливішими факторами, що забезпечують підвищення рівня виробництва і економічний розвиток підприємства, є, з одного боку, швидка реалізація у виробництві новітніх досягнень науково-технічного прогресу і на цій основі – підвищення конкурентоздатності продукції; з іншого боку, постійне удосконалення системи управління підприємством, що забезпечує оптимальне використання матеріальних, виробничих і трудових ресурсів.

Необхідною умовою досягнення встановлених підприємством цілей є максимально повне використання його існуючих потенційних можливостей.

Отже, успішна діяльність підприємства визначається наявним потенціалом підприємства та ефективністю його використання.

В свою чергу, трудовий потенціал є однією з ключових підсистем загального потенціалу підприємства. Це пов'язано з тим, що від рівня формування, розвитку і ефективності використання трудового потенціалу багато в чому залежить і рівень ефективності функціонування підприємства.

Потенціал визначає напрями розвитку підприємства виходячи з ринкових умов, обумовлює формування конкретної програми дій на перспективу, є основою для ухвалення стратегічних рішень, виступає базовим критерієм управління сучасним підприємством.

Тому, в сучасних умовах розвитку економіки питання своєчасної якісної оцінки рівня розвитку та ефективного управління трудовим потенціалом переростає в актуальну проблему.

МЕТА РОБОТИ

полягає в дослідженні взаємозв'язків категорій, що конкретизують та є структурними компонентами трудового потенціалу, а також в аналізі наявних в сучасній науковій літературі підходів і методів щодо оцінки трудового потенціалу підприємства.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних видань.

При проведенні дослідження використані методи: абстрактно-логічний, порівняльний, структурно-логічний та узагальнення.

РЕЗУЛЬТАТИ

Формування потенціалу підприємства – це процес ідентифікації та створення спектра підприємницьких можливостей, його структуризації та побудови певних організаційних форм для стабільного розвитку і відтворення. У зв'язку з цим, формування потенціалу підприємства є складним динамічним процесом, орієнтованим на максимальну взаємодію із зовнішнім середовищем і забезпеченням високої якості його реалізації [5].

На нашу думку, первісним етапом побудови методологічної бази для формування та управління потенціалом підприємства і, зокрема, трудового, є чітке визначення й співвідношення у використанні основних понять. На сьогодні у наукових дослідженнях немає єдиного визначення цього явища.

До наукового обігу категорія «трудоий потенціал» увійшла на початку 60-х років минулого століття. Дослідженню проблеми трудового потенціалу присвячені праці таких українських вчених: Т.В. Білорус, А. Бондар, В.М. Гриньова, В. Гуменюк, М. Долішній, С. Б. Іваницька, Т.М. Касіч-Пилипенко, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, Г.І. Писаревська, Е.І. Полякова, О.І. Сімчера, І.С. Шумакова та інших. Зазначена проблема досить багатогранна, оскільки різні автори вкладають у цю категорію різні поняття.

Більшість авторів розглядають категорію «трудоий потенціал» у взаємозв'язку з такими категоріями як «кадровий потенціал», «трудоі ресурси», «людські ресурси» намагаючись розмежувати і визначити підпорядкованість цих категорій.

В табл. 1 запропонований порівняльний аналіз категорій «кадровий потенціал» та «трудоий потенціал».

Аналіз основних категорій дослідження в сучасній науковій літературі

Автор	Кадровий потенціал	Трудовий потенціал
С. Б. Іваницька, [6]	Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. В загальному плані сутність кадрового потенціалу відображає якісну і кількісну характеристики трудового потенціалу постійних, перш за все кваліфікованих працівників підприємства	-
Е.І. Полякова, [10]	-	Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні і передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу
І.С. Шумакова, [16]	Кадровий потенціал – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці	-
Т.М. Касіч-Пилипенко, [7]	Кадровий потенціал – сукупність потенційних здібностей і можливостей кадрів підприємства, які використовуються або можуть бути використані в певний момент часу, щоб забезпечити виконання завдань перспективного розвитку підприємства і досягнення його цілей	Трудовий потенціал – це показник інтегральної дієздатності людини, що виникає з органічної єдності якісних і кількісних характеристик економічно активного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника і члена суспільства.
Т.В. Білорус, [3]	Кадровий потенціал у реальному вигляді може бути представлений можливостями працівників, якістю їх професійно-кваліфікаційної підготовки, трудовими, особистісними, психологічними і фізіологічними якостями, а також, що найбільш важливо на нашу думку, творчими здібностями.	Під трудовим потенціалом розуміється комплексне поєднання потенційних можливостей нації... якісні характеристики працездатного населення яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою... та кількісні характеристики.

Продовження таблиці 1

<p>О.І. Сімчера, [11]</p>	<p>-</p>	<p>У відповідності до комплексного підходу визначає трудовий потенціал як динамічну інтегральну характеристику здібностей та можливостей населення, наявних так і перспективних, які визначаються у формі ресурсів та резервів живої праці у сукупності їх кількісної та якісної характеристик, що реалізуються в суспільно-корисній праці в умовах певного етапу розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та забезпечують реалізацію поставлених цілей</p>
<p>В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська, [5]</p>	<p>Кадровий потенціал – це величина можливої участі висококваліфікованих працівників у виробництві, їх здатність до інноваційної діяльності, їх освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики, що можуть бути використані для досягнення стратегічних цілей підприємства і забезпечення конкурентоспроможності на ринку</p>	<p>Трудовий потенціал слід розглядати як величину можливої участі працівників у виробництві, яка може змінюватись під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників, в умовах зацікавленості, виходячи з віку працівників, їх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок, та може бути використана для досягнення цілей як підприємства, так і самих працівників.</p>

Отже, на основі проведення порівняння категорій «кадровий потенціал» та «трудовий потенціал» можна зробити висновок, що більшість дослідників вважають кадровий потенціал складовою частиною трудового потенціалу. Але розмежування цих двох категорій у визначеннях сучасних дослідників є дещо розмитим. На нашу думку, більш чітко розкрито зміст досліджуваних в статті категорій науковцем Т.М. Касіч-Пилипенко. Виходячи з проведеного в табл. 1 аналізу, а також з тлумачення ключових слів, розкриємо власне бачення цих

категорій: 1) кадровий потенціал підприємства - приховані здатності кваліфікаційних працівників підприємства (кадрів підприємства), що можуть виявитися за певних умов відповідно до їх здібностей (індивідуально стійких психічних властивостей людини, що визначають її успіхи в різних видах діяльності); 2) трудовий потенціал підприємства – це існуючі сьогодні і передбачувані трудові можливості підприємства (тобто набір певних критеріїв - чисельність, вікова структура, професійний та кваліфікаційний склад працівників та інші), що дають змогу забезпечити реалізацію поставлених цілей підприємства.

На основі всього вище зазначеного нами зроблено спробу підпорядкувати категорії у їх взаємозв'язку (рис. 1).

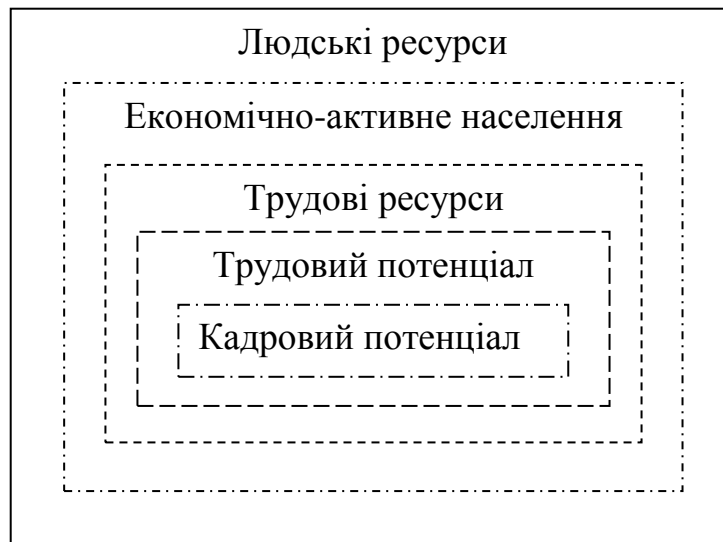


Рисунок 1 – Підпорядкованість категорій людські ресурси, економічно-активне населення, трудові ресурси, трудовий потенціал, кадровий потенціал

На якість управління впливає багато чинників, широкий спектр яких необхідно враховувати при оцінці трудового потенціалу підприємства. З метою визначення основних критеріїв оцінювання проведемо аналіз існуючих методик у сфері оцінки трудового потенціалу підприємства (див. табл. 2).

Аналіз існуючих в науковій літературі методик оцінки трудового та кадрового потенціалу підприємства

Автор/ джерело	Характеристика сутності методики
1	2
В. Аллавердян, [2]	<p style="text-align: center;"><i>Методика оцінки вартості кадрового потенціалу підприємства.</i></p> <p>Термінологія: 1) вартість кадрового потенціалу підприємства; 2) оціночна вартість працівника; 3) гудвіл кадрового потенціалу працівника.</p> <p>1) Вартість кадрового потенціалу підприємства - сукупна оціночна вартість всіх працівників підприємства.</p> <p>2) Оціночна вартість працівника - розрахункова величина дорівнює добутку виплачуваної або передбачуваної заробітної плати працівника на коефіцієнт Гкп (Гудвіл кадрового потенціалу).</p> $S = ЗП \times ДКП,$ <p>де S - оцінна вартість працівника, грн.; ЗП - передбачувана або виплачувана заробітна плата працівнику, грн.; ДКП - коефіцієнт.</p> <p>3) Гудвіл кадрового потенціалу працівника. Розрахункова величина. Гудвіл кадрового потенціалу працівника - коефіцієнт, який відображає реальну, ринкову, індивідуальну вартість працівника не як штатну одиницю, а як конкретну людину, що вміє виконувати ті чи інші функції, вирішувати ті чи інші завдання. Дана методика передбачає, що вартість кадрового потенціалу підприємства розраховується виходячи з припущення, що всі кадрові ресурси підприємства замінюються іншими. Термін заміщення дорівнює 1 місяцю. З огляду на те, що персонал повністю замінюється, припускаємо, що набір нового персоналу здійснюватиметься за рекомендаціями, через кадрові агентства, так і шляхом розміщення оголошень в спеціалізованій пресі. Рівень заробітної плати персоналу і сума винагороди Кадрових агентств, приймається, виходячи з рівня заробітної плати та вартості послуг, що склалися в регіоні. При цьому, формуючи кадровий потенціал, необхідно враховувати, на нашу думку, такі ознаки: демографічні, медико-біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, моральні та інші. Мірою якості сформованого кадрового потенціалу виступає ступінь збалансованості професійно-кваліфікаційних характеристик працівника з вимогами динамічно розвивається суспільного господарства</p>
В.Н. Авдєєнко, В.А. Котлов [1]	Для оцінки розміру трудового потенціалу підприємства пропонують взяти такі показники: продуктивність праці промислово-виробничого персоналу, коефіцієнт змінності робочої сили, коефіцієнт змінності роботи робочого місця, коефіцієнт віддачі повної заробітної плати, коефіцієнт творчої активності працівників. Але, ця методика не виділяє показник розміру трудового потенціалу, а перелічені показники характеризують величину і ефективність використання виробничого потенціалу підприємства.
О. Федонін, [13]	Відстоює позиції вартісної оцінки трудового потенціалу підприємства. Тому загальна методика такої оцінки відтворена у наступній формулі: $ПВТП = (ВУП + ВПТП) \times kd \times КП$, де ПВТП – приведена вартість трудового потенціалу; ВУП – вартість управлінського потенціалу; ВПТП – вартість потенціалу технологічного персоналу; kd – темпи зміни в прогнозованій період, кумулятивний коефіцієнт поступового зростання величини трудового потенціалу; КП – коефіцієнт приведення.

Продовження таблиці 2

1	2
<p>О. Федонін, [13] (продовження)</p>	<p>Пропонує управлінський потенціал компанії визначати за наступною формулою:</p> $УП = \left[ЧМ_{пewної\ кат} \times \frac{n}{\sum_{i=1}^n \frac{1}{K_i}} \right] \times K_{ef\ роботи},$ <p>де n – кількість показників, що формують систему якісної оцінки діялових якостей менеджерів; K_i – оціночний коефіцієнт певного виду; $K_{ef\ роботи}$ - показник, що відображає величину додатково доданої вартості, що отримує компанія від використання управлінців певної категорії, кваліфікації у грошовому вимірі, наприклад через визначення частки приросту капіталу, що припадає на одного менеджера за період, що аналізується:</p> $K_{чп} = \frac{ЧПКК}{СОЧП \times ЧУЗЧ},$ <p>де $K_{чп}$ - частка прибутку; ЧПКК – чистий приріст капіталу компанії; СОЧП – середньооблікова чисельність персоналу; ЧУЗЧ – частка управлінців у загальній чисельності.</p>
<p>Л.І.Меньшиков, [9]</p>	<p>Застосовує коефіцієнтну методику оцінки трудового потенціалу підприємства, яка є гібридом витратних та порівняльних підходів до оцінки. Всі коефіцієнти даної методики згруповані в наступні групи: показники професійної компетентності, показники творчої активності, показники кількості, якості та оперативності виконаних робіт, показники трудової дисципліни, показники колективної роботи та інші. Наприклад, автор пропонує розраховувати такі основні коефіцієнти:</p> <p>1) коефіцієнт освіти: $K_{осв} = \frac{A}{60}$, де A – тривалість роботи працівника за спеціальністю, визначеною у дипломі (за період, що аналізується, міс); 60 – максимальна нормативна тривалість роботи за спеціальністю, визначеною в дипломі про вищу освіту, міс.;</p> <p>2) коефіцієнт посадового досвіду: $K_{досв} = \frac{B}{60}$, де B – досвід роботи на певній посаді, міс.; 60 – максимальна нормативна тривалість роботи на певній посаді, міс.;</p> <p>3) коефіцієнт підвищення кваліфікації: $K_{квал} = \frac{H}{ПН}$, де H – фактична тривалість навчання з підвищення кваліфікації за період роботи за спеціальністю, міс.; ПН – нормативна тривалість навчання з підвищення кваліфікації, міс.</p> <p>4) коефіцієнт оперативності виконання робіт: $K_{опр} = \frac{M}{P}$, де M – фактична кількість робіт, виконаних у встановлені строки; P – кількість робіт, фактично виконаних за аналізований період.</p>

Продовження таблиці 2

1	2
<p>О.І. Цикорін, [15]</p>	<p>Визначення величини трудового потенціалу</p> <p>1) Стосовно до підприємства величина трудового потенціалу визначається за формулою: $\Phi_{п} = \Phi_{к} - T_{нп}$ або $\Phi_{п} = \text{Чр} \times \text{Д} \times \text{Тсм}$, де $\Phi_{п}$ - сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.; $\Phi_{к}$ - величина календарного фонду часу, ч.; $T_{нв}$ - нерезервообразуючі неявки і перерви, год.; Чр - чисельність робітників, чол.; Д - кількість робочих днів у періоді, д.; ПВМ - тривалість робочого дня, год.</p> <p>2) Стосовно суспільства трудовий потенціал визначається: $\Phi_{п.общ} = \sum_{i=1}^m \text{ч}_i \times T_p$, де $\Phi_{п.общ}$ - потенційний фонд робочого часу суспільства, год. Він визначається: $\sum_{i=1}^m \text{ч}_i$ - чисельність населення, здатного брати участь у суспільному виробництві, за групами; T_p - законодавчо встановлена величина часу роботи за графіком працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць). Вона являє собою добуток кількості робочих днів в періоді на встановлену заборгованість робочого дня в годинах.</p>
<p>Т.В. Хлопова, М.П. Д'якович, [14]</p>	<p>Методом дослідження обрано анкетне опитування. В результаті проведення дослідження розроблено інтегральну оцінку стану трудового потенціалу, який представлено у вигляді формули: $I = \sqrt[n]{\prod_{j=1}^l \left(\sum_{i=1}^3 k_i \frac{P_{ij}}{100} \right)}$, де I - інтегральний показник трудового потенціалу; n - кількість показників, що враховуються; $i=1,3$ - номер за порядком ступеня прояву показника; $j=1,n$ - номер за порядком показника, що враховується; P_{ij} - питома вага працівників з i-тим проявом j-го показника, %; k_i - вага ступеню прояву показника, в частках одиниці. Досліджувались наступні структурні компоненти трудового потенціалу підприємства: професійно-кваліфікаційний, психофізіологічний, мотиваційний.</p>
<p>О.Є. Талан [12]</p>	<p>Пропонує методику оцінки рівня трудового потенціалу в основі якої є витратний підхід. Витрати підприємства спрямовані на формування, підтримання і використання трудового потенціалу класифікує таким чином: витрати на формування ТП; витрати на підтримання ТП; витрати на використання ТП. За економічним змістом витрати мають бути поділені на інвестиційні та поточні. Формула вартісної оцінки ТП для конкретного підприємства за запропонованою методикою: $C_{тп} = A_{тп} + ПВ_{тп}$, де $C_{тп}$ - поточна вартісна оцінка рівня трудового потенціалу підприємства; $A_{тп}$ - амортизація інвестицій, спрямованих на формування трудового потенціалу та частково в підтримання його рівня; $ПВ_{тп}$ - поточні витрати на використання трудового потенціалу</p>
<p>Л.Д. Гармідер [4]</p>	<p>Пропонує розрахунок інтегрального показника рівня розвитку кадрового потенціалу підприємства за формулою: $РКП = \alpha \cdot ОРХК + \beta \cdot ОРХЯ + \gamma \cdot ОРХУ + \delta \cdot ОРХВ$, де $РКП$ - рівень розвитку кадрового потенціалу підприємства; $ОРХК$ - оцінка розвитку характеристик кількісного стану кадрового потенціалу підприємства; $ОРХЯ$ - оцінка розвитку характеристик якісного стану кадрового потенціалу підприємства; $ОРХУ$ - оцінка розвитку характеристик умов реалізації кадрового потенціалу підприємства; $ОРХВ$ - оцінка розвитку характеристик використання кадрового потенціалу підприємства; $\alpha, \beta, \gamma, \delta$ - коефіцієнти вагомості відповідних складових розвитку кадрового потенціалу підприємства. Визначення даного показника дає можливість групування підприємств за рівнем розвитку кадрового потенціалу.</p>

З аналізу існуючих в науковій літературі методик оцінки трудового та кадрового потенціалу підприємства можна виділити декілька груп існуючих на сьогодні методик:

- 1) методики вартісної оцінки (В. Аллавердян, О. Федонін);
- 2) коефіцієнтні методики (В.Н. Авдєєнко, В.А. Котлов, Л.І.Меньшиков);
- 3) методики на основі витратного підходу (О.Є. Талан);
- 4) методика визначення інтегрального показника (Т.В. Хлопова, М.П. Д'якович, Л.Д. Гармідер);
- 5) методики на основі використання показників фонду робочого часу (А.І Цикорін).

ВИСНОВКИ

На основі проведення в статті порівняння категорій «кадровий потенціал» та «трудова потенціал» можна зробити висновок, що більшість дослідників вважають кадровий потенціал складовою частиною трудового потенціалу. Проте слід констатувати відсутність в сучасній економічній науці єдиного підходу до визначення цих найважливішого понять, їх суті, змісту, оцінки. Необхідно також зазначити, що протягом тривалих досліджень, науковцями виділено підходи і аспекти до дослідження і розуміння сутності цих категорій які теж мають дещо різне наповнення. Це свідчить про те, що зазначені категорії мають складну структуру і багатоаспектні у своєму застосуванні.

За результатами аналізу існуючих в науковій літературі методик оцінки трудового та кадрового потенціалу підприємства виділено 5 основних груп методик оцінки з різними підходами та наповненням, що свідчить про необхідність подальшого розвитку та розробки системного підходу в питаннях оцінки рівня трудового та кадрового потенціалу підприємства у взаємозв'язку цих категорій.

Література

1. Авдеенко, В.Н. Производственный потенциал промышленного предприятия [Текст] / В.Н. Авдеенко, В.А. Котлов. – М.: Экономика, 1989. – 240 с.
2. Аллавердян, В. Оценка стоимости «кадрового потенциала» предприятия [Электронный ресурс] / В. Аллавердян // - Приложение www.cfin.ru/management/people/value_people.xls. Режим доступа: www.cfin.ru
3. Білорус, Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус // Режим доступу: http://www.econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf
4. Гармідер, Л.Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства / Л.Д. Гармідер // Актуальні проблеми економіки. – 2013. - №10(148). – С. 99 – 112.
5. Гриньова, В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.
6. Іваницька, С.Б. Кадровий потенціал підприємства: фактори формування та використання / С.Б. Іваницька // Ефективна економіка. Електронне наукове фахове видання Дніпропетровського державного агро-економічного університету [Електрон. ресурс] / Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2405>
7. Касіч-Пилипенко, Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2011. - №4. – С 147-150.
8. Маслова, И.С. Трудовой потенциал советского общества / И.С. Маслова // Тезисы докладов и выступлений Всесоюзной научно-практической конференции. – М., 1987. – Т.2. – С. 9-15.

9. Меньшиков, Л.И. Совершенствование методов деловой оценки, подбора и расстановки работников в сфере управления производством / Л.И. Меньшиков – Рига: МИПКСНГ, 1972. – 110 с.

10. Полякова, Е.І. Управління посиленням економічної безпеки підприємства за функціональною складовою – соціальний потенціал / Е.І. Полякова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Випуск 33-1. – 2008. – С 192-197.

11. Сімчера, О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчера // Економічний простір. – 2013. - №75. – С. 240-249.

12. Талан О.Є. Методика оцінки трудового потенціалу промислових підприємств / О.Є. Талан // Економіка та держава. – 2014. - №1. – С. 76-78.

13. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. - К.: КНЕУ, 2004. - 316 с.

14. Хлопова, Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // Бюллетень ВСНЦ СО РАМН, 2003. – С. 67-74.

15. Цикорин А.И. Развитие трудового потенциала персонала коммерческих банков в условиях конкурентной борьбы в банковском секторе [Электронный ресурс] / А.И. Цикорин. - Режим доступа: <http://hr-seminars.ru/clause/15975/1792/>

16. Шумакова І.С. Кадровий потенціал та його вплив на ефективність діяльності організації / І.С. Шумакова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Електрон. ресурс] / Режим доступу: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/Наукова_періодика/elits/2010/27_3/Кадровий%20потенціал%20та%20його%20вплив%20на%20ефективність%20діяльності%20організації.pdf