

Смачило В.В.,

канд. екон. наук, доц.,
професор кафедри економіки,
Харківський національний університет будівництва та архітектури
miroslava.valya@ukr.net

Смачило В.В.,

канд. екон. наук, доц.,
професор кафедри економки,
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

Smachylo V.V.,

PhD, docent,
professor of Department of Economics,
Kharkov National University of Civil Engineering and Architecture

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СТРУКТУРИЗАЦІЇ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРУКТУРИЗАЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

THEORETICAL FOUNDATIONS STRUCTURING PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Визначено етапи управління кадровим потенціалом підприємства як складною соціально-економічною системою. З'ясовано, що управління кадровим потенціалом доцільно здійснювати на основі його структуризації. Проведено критичний аналіз теоретичних засад структуризації кадрового потенціалу, що висвітлено науковцями. Представлено авторське бачення компонент кадрового потенціалу підприємства з урахуванням подальшого оцінювання його рівня.

Определены этапы управления кадровым потенциалом предприятия как сложной социально-экономической системой. Установлено, что управление кадровым потенциалом целесообразно осуществлять на основе его структуризации. Проведен критический анализ теоретических основ структурирования кадрового потенциала, представленный учеными. Представлено авторское видение компонент кадрового потенциала предприятия с учетом дальнейшего оценивания его уровня.

The purpose of the article: the theoretical synthesis of the views of scientists on constituent personnel potential of the enterprise and form own view of its components. Understanding the personnel potential of the enterprise (PPE) as the open, rapidly changing, complex socio-economic system, represented by the existing set of skills and capabilities of personnel companies with qualitative and quantitative characteristics necessary enterprise for sustainable development requires continuous management. Process of management PPE should take into the account the retrospective nature of the potential (acquired characteristics), its current status and characteristics, as well as future capabilities and features that will be needed for the sustainable development of the enterprise. This includes the allocation of logically interrelated phases: analysis; evaluation; compliance objectives to PPE management and development of measures to achieve its; organization implementing measures designed; motivation to implement measures developed and objectives; formation of PPE; control. Review of the scientific sources in this area has shown that the stages of analysis and evaluation are closely linked and require substantiation components (component) PPE essential characteristics and indicators that will it's describe. In modern economic thought taken to distinguish between quantitative and qualitative characteristics PPE. For the

purpose of analysis and evaluation of personnel potential is advisable individual indicators and / or groups of indicators (both quantitative and qualitative) tied to the specific component dedicated PPE because it will determine the weakest or strongest side of the checkpoint and facilitate management and human resources in general. As a result of structuring personnel potential of the company, which is the basis of common quantitative indicators, which are based on the qualitative characteristics of the aforementioned categories of workers, formed certain components: professional qualification, physiological, educational, social, humanistic, cultural, moral, innovation, and economic motivation. Qualitative characteristics are needed to formalize further evaluation as proposed to use the expertise and methods of points. General quantitative characteristics already have some numerical impression, but require defined evaluation criteria, as well as quality. The formalization of the quality characteristics and consideration by quantitative evaluation system can get as the result of evaluation of the certain level of PPE. Structuring components allow for prudent management decisions, stressing the weak elements.

Ключові слова. Кадровий потенціал підприємства, компоненти кадрового потенціалу підприємства, управління, оцінювання.

Ключевые слова. Кадровый потенциал предприятия, компоненты кадрового потенциала, управление, оценка.

Keywords. Personnel potential enterprise, Components of Personnel potential enterprise, management, assessment.

Вступ. Євроінтеграційні та глобалізаційні процеси, під дію яких підпадає Україна, вимагають зміни парадигми господарювання на всіх рівнях, що веде до підвищення відповідальності під час прийняття управлінських рішень, особливо в сфері HR (human resources), оскільки саме люди в епоху економіки знань є головним капіталоутворюючим фактором. Значна стрімкість трансформації всіх процесів — інноваційних, економічних, тощо — які відбуваються в соціально-економічних системах, вимагають розробки актуальних сьогоднішню та дієвих механізмів і моделей прийняття управлінських рішень.

Теоретичною базою дослідження в царині управління кадровим потенціалом, уособленням якого є працівники підприємства, стали праці вітчизняних дослідників: Білорус Т.В. [1], Гриньової В.М. [4], Гармідер Л.Д. [3], Калініченко Л.Л. [9], де висвітлювалися питання його оцінювання в різноманітному контексті. У той же час дискусію викликають процеси структурування кадрового потенціалу підприємства, які досить різновекторно представлені в науковій думці, що й обумовлює подальший науковий пошук у цій сфері.

Постановка завдання. Метою роботи є теоретичне узагальнення думок науковців щодо складових кадрового потенціалу підприємства та формування власного бачення його компонент.

Результати дослідження. Розуміння кадрового потенціалу підприємства (КПП) як відкритої, динамічно мінливої, складної соціально-економічної системи, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку, вимагає здійснення постійного управління нею. Складність управлінського процесу пов'язана зі стрімкими перетвореннями в оточуючому середовищі, що потребує систематичного оновлення методів, способів та інструментів його здійснення.

Процес управління КПП повинен враховувати ретроспективний характер потенціалу (набуті характеристики), поточний його стан і характеристики, а також

майбутні здібності та можливості, які будуть необхідні задля сталого розвитку підприємства. Це передбачає виділення логічно взаємопов'язаних етапів (рис. 1):

- аналіз — задля виявлення набутих характеристик і поточного стану КПП;
- оцінювання — визначення рівня КПП для розробки заходів щодо його трансформації у відповідності до цілей і завдання підприємства;
- цілеполягання щодо управління КПП і розробка заходів щодо їх досягнення;
- організація реалізації розроблених заходів;
- мотивація до реалізації розроблених заходів і досягнення цілей;
- формування КПП;
- контроль — за виконання трансформацій, досягнення цілей і зміни рівня КПП у відповідному векторі (напрямку).

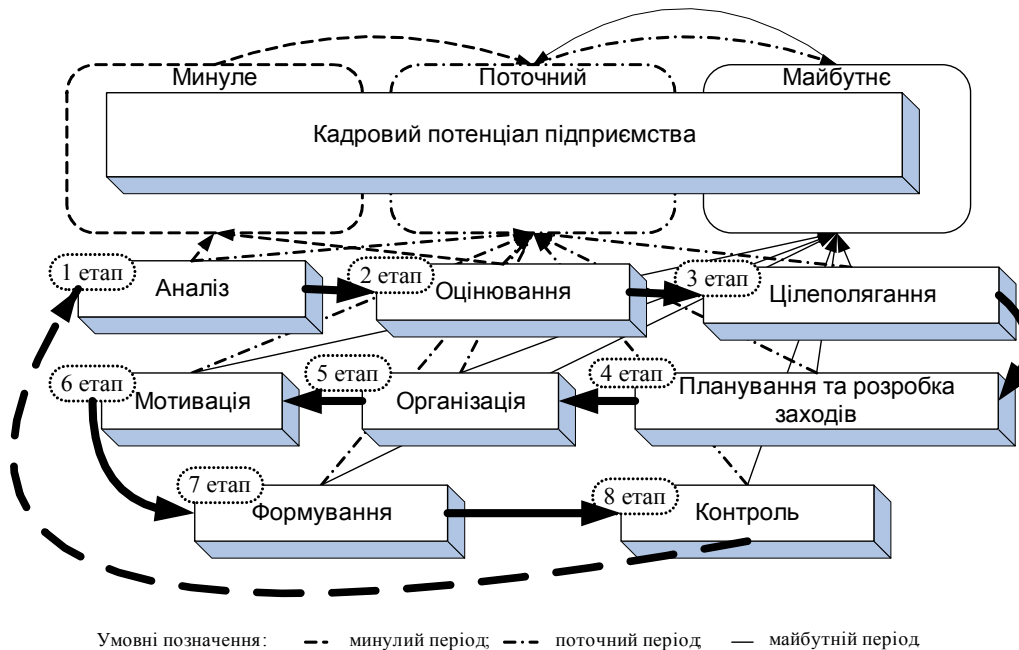


Рис. 1. Процес управління кадровим потенціалом підприємства

Розроблено автором

З рис. 1 очевидно, що перший і другий етапи пов'язані безпосередньо зі станом КПП у минулому та поточному періодах (наявна сукупність здібностей і можливостей). Логічно впливає з попередніх послідовностей етап цілеполягання — лише знаючи, що маємо, можемо ставити цілі на майбутнє. Відповідно, етап 3 пов'язаний як з поточним періодом — на якому безпосередньо відбувається даний процес, та і з майбутнім періодом — для якого й встановлюються цілі. Аналогічним чином це стосується й етапів 4—7.

Останній управлінський етап також здійснюється в поточному періоді та націлений на досягнення майбутніх показників, у той же час, він логічно переходить на етап аналізу — чому досягнуто або, навпаки, встановлену мету.

Огляд наукових джерел у цій сфері показав, що етапи аналіз та оцінка тісно пов'язані між собою і вимагають обґрунтування складових (компонент) КПП, сутнісних характеристик і показників, які будуть їх описувати. В сучасній економічній думці прийнято розмежовувати кількісні та якісні характеристики КПП [3—6, 11, 12]. При цьому слід зауважити, що однакова величина (рівень) КПП може забезпечуватися як більшою чисельністю при низьких якісних характеристиках, так і меншою чисельністю, але з вищими якісними характеристиками. У будь-якому випадку, є загальні кількісні характеристики, які й забезпечують якісний опис КПП.

Системне розуміння кадрового потенціалу підприємства передбачає його розгляд як складової більш широкої соціально-економічної системи — трудового потенціалу, що вимагає ознайомлення з надбанням у сфері структурування трудового потенціалу підприємства.

Так, у роботі [12] пропонується така структуризація трудового потенціалу підприємства (ТПП): демографічна; кадрова; кваліфікаційна; професійна; організаційна; творчо-інтелектуальна, яка доповнюється показниками за кожною компонентою. А.В. Череп і Я.О. Зубрицька [18] представляють узагальнення щодо типових компонент ТПП: стан здоров'я, загальноосвітній і професійно-кваліфікаційний рівень, схильність носіїв праці до мобільності, конкурентоздатність робочої сили тощо. Авторами праці [7] виділяється три груп показників, які описують ТП: показники кількісних складових, якісних складових, синтезуючі показники. Як бачимо, структуризація представлена як компонентами, так і окремими характеристиками можливих компонент і групами показників, якими можна описати сутнісну характеристику та/або компоненту.

Переходячи до кадрового потенціалу, відмічаємо, що в роботі [15] визначено такі елементи кадрового потенціалу підприємства, як: кількісні показники, якісні характеристики персоналу, наявні та потенційні можливості працівників; наявність якісної системи управління персоналом — кадрової політики. Дане представлення ширше, аніж просто перелік кількісних і якісних показників, у той же час останні можуть описувати будь яку сферу КПП. Така невизначеність у подальшому утруднює розробку та прийняття управлінського рішення.

З огляду наукового надбання в цій царині стає очевидним, що не всі автори проводять структуризацію кадрового потенціалу за складовими, компонентами або субпотенціалами [1, 3—6, 16], велика чисельність науковців виділяють сукупність його якісних і кількісних характеристик.

Так, наприклад, на думку Л.І. Міхова [13], кадровий потенціал підприємства — це сукупність якісних і кількісних характеристик персоналу підприємства, що включає: склад і структуру кадрів; фізичні і психологічні можливості працівників; інтелектуальні та креативні здібності; професійні знання та кваліфікаційні навички; комунікативність і здатність до співпраці; ставлення до праці та інші характеристики, спрямовані на досягнення місії та цілей підприємства. А до якісних характеристик персоналу в працях [10, 15] віднесено стан здоров'я, працездатність, рівень освіти, професійні знання і навички, рівень кваліфікації, практичний досвід, компетентність, інтелектуальні та творчі здібності, професіоналізм,

прояв трудової та інноваційної активності. Колектив авторів роботи [2] вважає кадровий потенціал складною категорією, до елементів якої відносять професійно-кваліфікаційні, трудові, особистісні, психологічні, фізіологічні якості працівників. У роботі [5] виділено такі групи якісних показників: освітньо-професійні, психофізіологічні, соціально-економічні, соціально-мотиваційні та інтегральні.

Все ж таки, з метою аналізу та оцінювання рівня кадрового потенціалу доцільно окремі показники та/або групи показників (як кількісних, так і якісних) прив'язувати до певної виділеної складової КПП, бо це дозволить визначити найслабшу або найсильнішу сторону КПП і полегшить управління нею і кадровим потенціалом у цілому. У цьому сенсі логічно погодитися з Л.Д. Гармідер [3], яка виділяє кількісні та якісні характеристики, а потім структурує якісні характеристики за окремими потенціалами (субпотенціалами) кадрового потенціалу підприємства. Аналогічним чином проведено структурування у монографічному дослідженні [4], де розмежовано кількісні та якісні показники, які розподіляються на: фізичний, кваліфікаційний, культурно-моральний, соціально-психологічний, інтелектуальний, інноваційний потенціали.

Таким чином, перед автором постає задача формування множини характеристик кадрового потенціалу підприємства, обґрунтування найважливіших і формування складових компонент, а також відбір показників, які будуть описувати кількісно-якісну множину. Для цього необхідно дослідити наукове надбання у цій сфері — проаналізувати інтерпретації кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу підприємства.

В основі кількісних характеристик автором покладено кваліфікаційно-правові обмеження: високий рівень кваліфікації працюючих і належність до штату, що виявляється, згідно українського законодавства [8] в частині облікової кількості штатних працівників, які мають високу кваліфікацію та відповідають вимогам посади (працюють за фахом).

Найчастіше кількісний опис КПП представлено великою кількістю як показників, так і описових характеристик, які узагальнено в табл. 1.

Таблиця 1

УЗАГАЛЬНЕННЯ КІЛЬКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Кількісна характеристика	[6]	[4]	[10]	[3]	[5]	[15, 14]	[15]
Чисельність працівників з вищою та професійно-технічною освітою, із значним досвідом роботи;	+						
Чисельність працівників вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук);	+						
Структура працівників за рівнем та напрямками професійної підготовки	+				+		
Статевікова структура (склад) працівників;	+	+		+			
Середнє число років навчання, професійної підготовки	+						

Кількісна характеристика	[6]	[4]	[10]	[3]	[5]	[15, 14]	[15]
Професійний стаж	+		+			+	
Тривалість трудової діяльності	+						
Віковий склад і структура персоналу		+					
Кваліфікаційний склад і його структура		+			+		
Рух робочої сили (коефіцієнти обороту з прийому, обороту з вибуття, загального обороту, плинності кадрів)		+	+	+	+		
Ефективність праці (продуктивність праці, трудомісткість продукції, фондоозброєність праці та ін.)		+					
Використання робочого часу (фактично відпрацьований час, табельний фонд часу, простої, неявки на роботу та ін.)		+	+	+		+	
Склад і структура персоналу			+		+	+	+
Чисельність зайнятих на підприємстві			+	+	+	+	+
Середній вік працівників			+				+
Середній стаж роботи на підприємстві			+				+
Динаміка плинності кадрів			+				+
Середня заробітна плата робітників, фахівців, керівників, її співвідношення з відповідними виплатами на підприємствах-конкурентах			+				+
Кількість робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці (межі можливої участі працівника у праці)			+			+	+
Кількість (середньооблікова, явочна чисельність працівників)					+	+	
Ефективність використання робочого часу				+			
Укомплектованість кадрами (рівень заміщення посади)					+		
Професійно-кваліфікаційний склад кадрів					+		

Входячи з даних, наведених в табл. 1, слід відмітити, що:

1) частина кількісних характеристик мають загальний характер — кількість (середньооблікова, явочна чисельність працівників) і чисельність зайнятих на

підприємстві, ефективність використання робочого часу та використання робочого часу (фактично відпрацьований час, табельний фонд часу, простої, неявки на роботу та ін.), склад і структура персоналу;

2) дублюються частково або співвідносяться як ціле та часткове різними авторами, наприклад ефективність використання робочого часу, кількість робочого часу, можливого до відпрацьовування при нормальному рівні інтенсивності праці (межі можливої участі працівника у праці) та використання робочого часу (фактично відпрацьований час, табельний фонд часу, простої, неявки на роботу та ін.); рух робочої сили та динаміка плинності; віковий склад і структура персоналу та статевовікова структура (склад) працівників;

3) частину характеристик і, відповідно, показників, які її описують, можна узагальнити за певною ознакою, що дозволить в подальшому співвіднести з певними складовим КПП — наприклад, структура працівників за рівнем і напрямками професійної підготовки; середнє число років навчання, професійної підготовки, професійний стаж, середній стаж роботи на підприємстві, чисельність працівників з вищою і професійно-технічною освітою, із значним досвідом роботи; чисельність працівників вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук); кваліфікаційний склад і його структура, професійно-кваліфікаційний склад кадрів — можна об'єднати за кваліфікаційно-професійною ознакою, а середнє число років навчання, чисельність працівників з вищою та професійно-технічною освітою, із значним досвідом роботи та чисельність працівників вищої кваліфікації (кандидатів і докторів наук) можливо узагальнити за освітньою ознакою.

Узагальнення можливих варіацій структуризації КПП на певні складові наведено в табл. 2.

Таблиця 2

УЗАГАЛЬНЕННЯ ВАРІАЦІЙ СТРУКТУРИЗАЦІЇ КПП ЗА СКЛАДОВИМИ*

Складові компоненти КПП	[3]	[1]	[6]	[4]	[16]	[5, 17]	[11]	[15, 14]	Всього
Професійно-кваліфікаційний потенціал (компонента)	+	+	+/-	-/+	+	-/+	-/+	+/-	8
Освітній потенціал	+		+					+	3
Психофізіологічний потенціал (психологічна, фізіологічна компонента)	+	+	+	+/+	+/+	+	+	-/+	8
Техніко-технологічний потенціал	+								1
Соціальний потенціал (соціально-гуманістична компонента)	+		+	+		+	+	+	6
Культурно-моральний потенціал	+			+					2
Інноваційний потенціал	+			+					2

Складові компоненти КПП	[3]	[1]	[6]	[4]	[16]	[5, 17]	[11]	[15, 14]	Всього
Інтелектуальний потенціал	+		+	+				+	4
Креативний потенціал	+								1
Мотиваційний потенціал	+								1
Комунікативний потенціал	+								1
Адаптаційний потенціал	+								1
Особистісний потенціал (Особисті компоненти)		+			+				2
Трудова компонента		+			+				2
Соціально-психологічний				+					1

*позначення -/+ — означає, що дана характеристика вказаним автором представлена частково.

Вказані складові призначені для опису, в основному, якісних характеристик, хоча, на наш погляд, мають деяку бінарність: визначають якісно та кількісно ту чи іншу сторону кадрового потенціалу підприємства. Дані компоненти описуються понад п'ятдесятьма якісними характеристиками [1, 3—5, 11, 14—17], які не мають вираження показників, а лише сутнісне навантаження: компетентність, трудова дисципліна, інноваційність, професійна активність, креативність, працездатність; здоров'я. Їх вимір вимагає залучення експертів і бальної оцінки, наприклад. У той же час, до якісних характеристик віднесено кваліфікацію, стаж, вік, які можуть мати числове вираження, але потребують думки експерта щодо величини його значення. Слід також відмітити дублювання деяких характеристик як у кількісних, так і в якісних.

Для обґрунтування переліку складових компонент кадрового потенціалу підприємства, а також показників, які їх описують, необхідно визначитися з характеристикам, що необхідні для врахування під час прийняття управлінського рішення на основі аналізу та оцінки КПП.

З узагальненого автором масиву кількісних і якісних характеристика КПП, які представлено в наукових публікаціях, на основі думок експертів за бальним методом було відібрано перелік характеристик кадрового потенціалу, які, методом логічних узагальнень зведено до окремих компонент (рис. 2).

На рис. 2 представлено структуру кадрового потенціалу підприємства, де базисом є загальні кількісні показники, на яких ґрунтуються якісні характеристики означених категорій працівників, згруповані в певні компоненти. Якісні характеристики потребують формалізації задля подальшого оцінювання, тому пропонується використовувати експертний і бальний методи. Загальні кількісні характеристики вже мають певне числове вираження, але потребують визначених

критеріїв оцінки, так само як і якісні. Формалізація якісних характеристик та врахування кількісних через систему оцінки дозволяє отримати як результат оцінки певний рівень КПП. Структуризація за компонентами дозволить зважено приймати управлінські рішення, наголошуючи на слабких елементах.

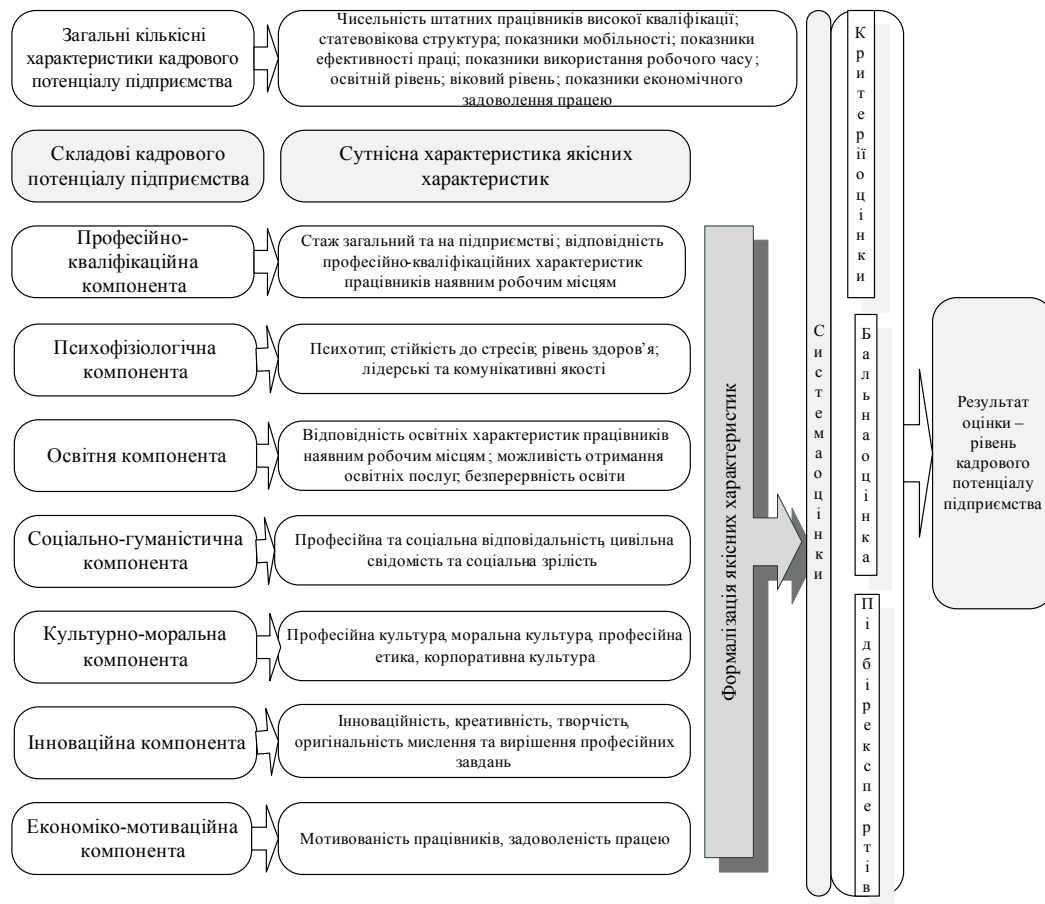


Рис. 2. Структурно-логічна схема оцінки кадрового потенціалу підприємства

Розроблено автором на основі [1, 3–5, 11, 14–17]

Висновки. Управління кадровим потенціалом підприємства як складною, динамічною системою в умовах стрімких трансформаційних процесів вимагає використання сучасного методичного інструментарію оцінювання рівня КПП, основою якого є його структуризація за кількісними та якісними характеристиками, які об'єднано в компоненти. Подальші дослідження передбачають моделювання процесу оцінювання КПП і розробку його механізму.

Література

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. — Ірпінь: НАДПСУ, 2007. — 174 с.

2. *Бурачек І.В., Правда О.Ф.* Теоретико-методичні підходи до оцінки розвитку кадрового потенціалу підприємства // Вісник ЖДТУ. — 2015. — № 2 (72). — С. 105-109.
3. *Гармідер Л.Д.* Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства // Економіка і регіон № 2 (39). — 2013. — ПолтНТУ. — С. 44—51.
4. *Гриньова В. М.* Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Гриньова В. М., Писаревська Г. І. — Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. — 228 с.
5. *Дідченко О. І.* Оцінка кадрового потенціалу промислового підприємства. [Електронний ресурс] / О.І. Дідченко, А.В. Довганюк // Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. — 2013. — № 5 — Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_012.pdf.
6. *Забавіна К.Ю.* Формування та розвиток кадрового потенціалу в системі державного регулювання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 / К.Ю. Забавіна. — Донецьк, 2012. — 20 с.
7. *Захарова О.В., Островська А.О.* Система показників трудового потенціалу промислового підприємства // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 100-1 — Донецьк: ДонНТУ, 2005. — С. 37—45.
8. Інструкція зі статистики кількості працівників. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05>.
9. *Калініченко Л.Л.* Методологічні аспекти управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах трансформаційних процесів галузі : автореф. дис. ... д.-ра екон. наук : 08.00.04 / Людмила Леонідівна Калініченко, Укр. держ. акад. залізничного трансп.. — Харків : Б.в., 2013. — 37 с.
10. *Касіч-Пилипенко Т.М.* Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства / Т.М. Касіч-Пилипенко, Т.А. Дячко // Бізнес-Інформ. — 2011. — №4. — С. 147—150.
11. *Кучинський В.А.* Визначення напрямків розвитку кадрового потенціалу підприємства / Кучинський В.А., Мазенков О.В., Локтіонова І.С. // Вісник НТУ «ХП». — 2014. — № 33 (1076). — С. 151—157.
12. *Масловська Л. Ц.* Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л. Ц. Масловська, А. М. Пивовар // Агросвіт. — 2013. — № 2. — С. 11—16.
13. *Міхов Л. І.* Сутність категорії та структурні складові кадрового потенціалу підприємства / Л. І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. — № 3 (27). — 2014. — С. 101—105.
14. *Прижигалкіна Н.В.* Формування кадрового потенціалу аграрного сектора регіону / Н.В. Прижигалкіна // Вісник аграрної науки Причорномор'я. — 2007. — № 3(42). — С. 43—48.
15. *Скорук О. В.* Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва / О. В. Скорук // Науковий вісник Ужгородського національного університету Випуск 7, частина 3. — 2016. — С. 95—98.
16. *Стебляно-Авраменко М.С.* Структурні складові кадрового потенціалу організації: види, характеристика та особливості. / М.С. Стебляно-Авраменко // Науково-практичний журнал. Економіка Криму. — 2012. — № 3 (40). — С. 251—256.
17. *Федонін О.С.* Потенціал підприємства : формування та оцінка [Текст] : навчальний посібник / О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. — К. : КНЕУ, 2004. — 316 с.
18. *Череп А. В.* Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві / Череп А. В., Зубрицька Я. О. // Вісник Запорізького національного університету. — №1(9). — 2011. — С. 245—254.

References

1. Bilorus, T. V. (2007). *Strategichne upravlinnja kadrovym potencialom pidpryjemstva* [Strategic human resources management company], Irpin', NADPSU. Ukraine.
2. Burachek, I.V. and Pravda, O.F. (2015), "Theoretical and methodological approaches to assess the development potential of the company" *VISNY'K ZhDTU*, no. 2 (72), pp. 105—109.
3. Garmider, L.D. (2013) "Methodological approaches to evaluation of personnel potential commercial enterprise" *Ekonomika i region*, no. 2 (39), pp. 44—51.
4. Gry'n'ova, V. M. and Py'sarevs'ka, G. I. (2012), *Upravlinnya kadrovym potencialom pidpry'yemstva* [Human resources management enterprises], XNEU, Kharkiv, Ukraine.
5. Didchenko, O. I. and Dovganyuk, A. V. (2013), "Assessment of personnel potential of industrial enterprises" *Ekonomichnyj visny'k Zaporiz'koyi derzhavnoyi inzhenernoyi akademiyi*, [Online], no. 5, available at: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_012.pdf (Accessed 24 January 2016).
6. Zabavina, K. Yu. (2012), "Formation and development of human resources in the system of state regulation", Ph.D. Thesis, Global economy, Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine, Donetsk, Ukraine.
7. Zaxarova, O.V. and Ostrovs'ka, A.O. (2005), "The system of indicators of labor potential of industrial enterprises" *Naukovi praci Donecz'kogo nacional'nogo texnichnogo universy'tetu. Seriya: ekonomichna*, no. 100-1, pp. 37—45.
8. State statistics committee of Ukraine (2016), decree "Manual on Statistics the number of employees" available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1442-05> (Accessed 24 January 2016).
9. Kalinichenko, L.L. (2013), "Methodological aspects of personnel management of railway undertakings in terms of industry transformation processes" Doctor of Economic Sciences Thesis, Economics and Enterprise Management, Ukrainian State University of Railway Transport, Kharkiv, Ukraine.
10. Kasich-Py'ly'penko, T.M. and Dyachko, T.A. (2011), "Human resources as a key component of competitive advantage", *Biznes-Inform*, no. 4, pp.147—150.
11. Kuchy'ns'ky'j, V.A. and Mazenkov, O.V. and Loktionova, I.S. (2014), "Determining the areas of development potential of the company", *Visny'k NTU "XPI"*, no. 33, pp. 151—157.
12. Maslovs'ka, L. Cz. and Py'vovar, A. M. (2013), "Socio-economic nature and structure of the labor potential of agricultural enterprises", *AGROSVIT*, no. 2, pp. 11—16.
13. Mixov, L. I. (2014), "The essence of categories and structural components of the potential of the company", *Visny'k Berdyans'kogo universy'tetu menedzhmentu i biznesu*, no. 3 (27), pp. 101—105.
14. Pry'zhy'galkina, N.V. (2007), "Formation of personnel potential of the agricultural sector in the region", *Visny'k agrarnoyi nauky' Pry'chornomor'ya*, no. 3(42), pp. 43—48.
15. Skoruk, O. V. (2016), "The theoretical basis of formation and use of human resources business entities" *Naukovy'j visny'k Uzhgorods'kogo nacional'nogo universy'tetu*, no. 7, pp. 95—98.
16. Steblyanko-Avramenko, M.S. (2012), "The structural components of the human resource capacity of the organization: types, characteristics and features", *Ekonomika Kry'mu*, no. 3, pp. 251—256.
17. Fedonin, O. S., Ryepina, I. M., Oleksyuk, O. I. (2004) *Potenczial pidpry'yemstva : formuvannya ta ocinka* [Potential enterprises: development and evaluation], KNEU, Kyiv, Ukraine.
18. Cherep, A. V. (2011), "Bases of formation of labor potential in the state, the region, the company", *Visny'k Zaporiz'kogo nacional'nogo universy'tetu*, no. 1(19), pp. 245—254.

Стаття надійшла до редакції 28.06.17 р.