

ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

УДК 331.5

JEL Classification P2, J10, J20, J21, J24, J29, J30, J31, L60

DOI 10.33111/EE.2019.43.BurkivskaK

К. Burkivska
*PhD-student,
Department of Management
and Entrepreneurship,
State University
«Zhytomyr Polytechnic»*

К.Є. Бурківська
*аспірант
кафедри менеджменту
і підприємництва,
Державний університет
«Житомирська політехніка»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5899-2725>

ДИНАМІКА КІЛЬКІСНИХ ТА ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ

АНОТАЦІЯ. У статті наведено поняття трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства та трудовий потенціал регіону. Визначено, за допомогою яких показників можна провести характеристику трудового потенціалу регіону. Надано класифікацію і характеристику кількісних і якісних показників трудового потенціалу в цілому. Досліджено динаміку середньооблікової та облікової кількості штатних працівників переробної промисловості в Житомирській області (загальну та за статтю). Проаналізовано рух працівників у переробній промисловості в Житомирській області. Досліджено динаміку середньомісячної заробітної плати у переробній промисловості в Житомирській області (загальна та за статтю). Проведено аналіз використання робочого часу працівників у переробній промисловості в Житомирській області. Визначено недоліки та надано рекомендації щодо ефективного формування та використання трудового потенціалу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудовий потенціал, трудовий потенціал підприємства, трудовий потенціал регіону, кількісні показники, якісні показники, заробітна плата, облікова кількість штатних працівників, середньооблікова кількість штатних працівників.

DYNAMICS OF QUANTITATIVE AND QUALITATIVE CHARACTERISTICS OF LABOR POTENTIAL OF PROCESSING INDUSTRY IN ZHYTOMIR REGION

ANNOTATION. The article describes the notion of labor potential, labor potential of the enterprise and labor potential of the region. It is determined by which indicators it is possible to characterize the labor

potential of the region. The classification and characterization of quantitative and qualitative indicators of labor potential as a whole, and specifically in the mezzo level, are given. The classification of the indicators that characterize the quantitative side of the labor potential of the region is carried out and determined that it is the total number of able-bodied population of the region and the total number of hours worked, and the qualitative side, using indicators such as health (population of the region), educational level and qualification training, quality of work and technology in the industry and other demographic characteristics. The differences between accounting and average staffing numbers are explained, and the categories of staff are identified. The dynamics of the average number of full-time employees of the processing industry in the Zhytomyr region (total and by gender) is investigated and presented. The dynamics of the accounting number of full-time employees of the processing industry in the Zhytomyr region (total and by gender) is given. The movement of workers in the processing industry in Zhytomyr region is analyzed. The dynamics of the average monthly wage in the processing industry in Zhytomyr region (total and by gender) is investigated. The analysis of working time of workers in processing industry in Zhytomyr region is conducted. Weaknesses were identified and recommendations were made regarding the effective formation and use of labor potential.

KEY WORDS: labor potential, labor potential of the enterprise, labor potential of the region, quantitative indicators, qualitative indicators, wages, accounting number of full-time employees, average number of full-time employees.

Вступ. Сьогодні трудовий потенціал для підприємства виступає одним з вирішальних чинників, який сприяє встановленню високого рівня конкурентоспроможності, оскільки саме від кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, рентабельність, якість продукції, імідж підприємства, який формується завдяки професіоналізму персоналу, освітнього та кваліфікаційного рівнів, освіченості, вікових характеристик, типом її трудової поведінки тощо.

Постановка завдання. Мета даного дослідження полягає у представленні та аналізі динаміки кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу переробної промисловості в Житомирській області.

Результати. Результативна діяльність підприємства в першу чергу залежить від працівників, які там працюють, з урахуванням їх кількісних і якісних характеристик. Досягти високої результативності можливо лише за ефективного поєднання економічних ресурсів, що дозволить і надасть підприємству вихід на вищий рівень конкурентоспроможності та приносить високі прибутки власникам, саме для цього має бути висока продуктивність праці, темпи зростання якої не мають перевищувати темпи зростання

заробітної плати працівників, тільки тоді можна говорити, що підприємство працює ефективно. Для такої ефективної діяльності на кожному підприємстві має бути поставлене ефективне управління трудовим потенціалом.

Варто розглянути поняття трудовий потенціал підприємства. Автори А.В. Череп та Я.О. Зубрицька зазначають, що трудовий потенціал підприємства це «наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення» [11].

Трудовий потенціал регіону — це об'єктивно існуюча, відносно стійка інтегральна здатність економічно активного населення певного регіону (з урахуванням їх якісних і кількісних характеристик) створювати матеріальні та духовні блага з метою найповнішого задоволення потреб суспільства на сучасному етапі його розвитку [7].

Кількісну сторону трудового потенціалу регіону (мезорівень) можна охарактеризувати такими показниками, як загальна чисельність працездатного населення регіону та сумарна кількість відпрацьованого робочого часу. склад, структура працівників за галузями, середній вік працівників, середній стаж роботи; плинність кадрів; середня заробітна плата по галузі. До найважливіших якісних характеристик трудового потенціалу регіону відносять: стан здоров'я (населення регіону), рівень освітньої та кваліфікаційної підготовки, якість праці та технологій у галузі та інші демографічні характеристики [4, 5].

Вчені Рзаєв Г.І., Антонюк П.П., Кушнір В.В. зазначають, що важливим у формуванні трудового потенціалу у промисловості є фактори, що обумовлюють його формування. Фактори формування трудового потенціалу у промисловості науковці формують у дві групи: кількісні і якісні. До групи кількісних факторів відносять такі показники: численність працездатного населення; чисельність безробітних; структура зайнятості населення; статевовікова структура населення; рівень народжуваності; кількість робочого часу відпрацьованого працездатним населенням та ін. До групи якісних факторів відносять: загальноосвітній і професійно-кваліфікаційний; рівень культури; психофізіологічна працездатність; моральна зрілість; схильність носіїв праці до мобільності; трудова міграція та трудова активність [8].

Однак для повноцінної характеристики за всіма показниками не вистачає статистичної інформації наведеної у статистичних

щорічниках, що є проблемою і не дозволяє здійснити оцінку. Ми погоджуємось з науковцем В.П. Антонюк, яка відзначає, що «проблема аналізу та оцінки трудового потенціалу промисловості впирається у нестачу даних. Офіційна статистика надає обмежену кількість статистичної інформації щодо кількісних і якісних параметрів персоналу промисловості, при цьому кількість показників зменшується. Якщо на рівні окремого підприємства на основі первинної інформації можна достатньо детально проаналізувати кількісні та якісні параметри трудового потенціалу, то на рівні промисловості такі можливості обмежені, для них необхідні спеціальні обстеження, що потребує немало часу та коштів» [1]. Тому аналіз трудового потенціалу промисловості буде зроблено на основі доступної статистичної інформації.

Проведемо кількісну та якісну характеристику трудового потенціалу у промисловості в Житомирській області використовуючи наявні статистичні дані.

За доцільне необхідно розглянути середньооблікову та облікову кількість штатних працівників, а також за статтю (табл. 1 і 2). В облікову кількість штатних працівників включаються усі наймані працівники, які уклали письмово трудовий договір (контракт) і виконували постійну, тимчасову або сезонну роботу один день і більше, а також власники підприємства, якщо, крім доходу, вони отримували заробітну плату на цьому підприємстві, в т.ч. перебувають у відпустках для догляду за дитиною, відповідно. Не включаються до облікової кількості штатних працівників працівники, прийняті на роботу за сумісництвом з інших підприємств (зовнішні сумісники).

При обчисленні середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу враховуються всі категорії працівників облікового складу, крім працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами або для догляду за дитиною до досягнення нею віку передбаченого чинним законодавством або колективним договором підприємства, включаючи тих, які усиновили новонароджену дитину безпосередньо з пологового будинку.

Відповідно до табл. 1 можемо відзначити, що у 2017 році порівняно з 2013 роком середньооблікова кількість штатних працівників у промисловості зменшилась на 9,5 %, у переробній промисловості — 6,6 % та у виробництві харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів на 16,6 % відповідно. Як бачимо, найбільша динаміка до скорочення середньооблікової кількості штатних працівників спостерігалась у сфері виробництва харчових

продуктів, напоїв і тютюнових виробів. Причиною скорочень, на нашу думку, могли слугувати низький рівень оплати праці, скорочення кількості працівників у зв'язку з модернізації виробничих-автоматичних ліній і зменшення кількості підприємств. Можемо стверджувати, що у промисловості переважає частка чоловіків. Що стосується динаміки, то у 2017 році порівняно з 2013 роком, кількість чоловіків і жінок у промисловості мала тенденцію до скорочення на 12,8 % і 3,6 % відповідно. У переробній промисловості кількість чоловіків скоротилась на 11,1 %, а жінок на 0,2 %. У сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів кількість чоловік мала тенденцію до скорочення на 14,9 %, а жінок на 18,4 %. Скорочення можемо пояснити демографічними впливами та умовами праці.

Таблиця 1

**ДИНАМІКА СЕРЕДНЬООБЛІКОВОЇ КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЖИТОМІРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
У 2013–2017 роках (тис. осіб)**

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2013 р.	
						+/-	%
Промисловість, усього	60025	57029	54607	55238	54346	-5679	-9,5
Переробна промисловість	40589	38252	37006	38552	37890	-2699	-6,6
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	11400	11258	10438	10219	9513	-1887	-16,6
Чоловіки							
Промисловість, усього	38118	35779	34035	33462	33235	-4883	-12,8
Переробна промисловість	24062	22092	21250	21513	21400	-2662	-11,1
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	6019	5812	5367	5432	5123	-896	-14,9
Жінки							
Промисловість, усього	21907	21250	20572	21776	21111	-796	-3,6
Переробна промисловість	16527	16160	15756	17039	16490	-35	-0,2
Виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів.	5381	5446	5071	4787	4390	-991	-18,4

Таблиця 2

**ДИНАМІКА ОБЛІКОВОЇ КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ПЕРЕРОБНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЖИТОМІРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
У 2013–2017 роках (тис. осіб)**

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2013 р.	
						+/-	%
Промисловість, усього	60599	57709	53710	57200	56747	-3852	-6,4
Переробна промисловість	40801	38532	36514	40229	39875	-926	-2,3
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тю- тонових виробів.	11421	11087	8725	10053	9560	-1861	-16,3
Чоловіки							
Промисловість, усього	36446	35035	32148	33458	33487	-2979	-8,2
Переробна промисловість	22432	21404	20229	21692	21698	-734	-3,3
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тю- тонових виробів.	5523	5671	4681	5277	4916	-607	-11,0
Жінки							
Промисловість, усього	24153	22674	21562	23742	23260	-893	-3,7
Переробна промисловість	18369	17128	16285	18537	18177	-129	-1,0
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тю- тонових виробів.	5898	5416	4044	4776	4644	-1254	-21,3

Відповідно до табл. 2, можемо спостерігати, що облікова кількість штатних працівників у 2017 році порівняно з 2013 роком мала тенденцію до скорочення. Так, у промисловості скорочення відбулось на 6,4 %, у переробній промисловості — 2,3 % та у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів на 16,3 % відповідно. Скорочення пояснюється зменшенням кількості підприємств, низьким рівнем заробітної плати та рядом демографічних чинників. Можемо побачити, що динаміка облікової кількості штатних працівників за статтю у 2017 році порівняно з 2013 роком також мала тенденцію до скорочення чисельності жінок і чоловіків. Так, у промисловості скорочення чоловіків і жінок становило — 8,2 і 3,7 %, у переробній промисловості 3,3 % і 1,0 %, у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів — 11,0 % і 21,3 % відповідно.

Управління трудовим потенціалом підприємств пов'язано з його неперивним рухом, який відбувається як у середині організації (внутрішній), так і зовні (зовнішній) між організацією та іншими інституціями. Кожний з видів руху персоналу має свої особливості та по своєму впливає на персонал і на діяльність організації у цілому (табл. 3) [2].

Таблиця 3

**РУХ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРЕРОБНІЙ ПРОМІСЛОВОСТІ
В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ У 2013–2017 роках (осіб)**

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2013 р.	
						+/-	%
Прийнято							
Промисловість, усього	18736	14708	17815	20330	17246	-1490	-8,0
Переробна промисловість	14193	11330	12992	16703	13078	-1115	-7,9
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тю- тонових виробів.	6356	5414	4816	6221	4405	-1951	-30,7
Вибуло							
Промисловість, усього	21237	17543	22751	19561	16453	-4784	-22,5
Переробна промисловість	16139	13773	15515	14835	12247	-3892	-24,1
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тю- тонових виробів.	6451	5807	7138	6223	4916	-1535	-23,8

Відповідно до табл. 3 можемо відзначити, що у 2017 році порівняно з 2013 роком рух працівників у переробній промисловості мав динаміку до зниження. Так, чисельність прийняти на роботу у промисловості скоротилась на 8,0 %, у переробній промисловості на 7,9 % у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів — 30,7 % відповідно. Кількість осіб, які вибули, також зазнали скорочення, у промисловості — 22,5 %, переробній промисловості — 24,1 %, у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів — 23,8 %.

Заробітна плата є найдійовішим інструментом активізації людського фактора, формування, розвитку і використання трудового потенціалу. Дієвість оплати праці визначається тим, наскільки повно вона виконує свої основні функції — відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну (табл. 4).

Таблиця 4

**ДИНАМІКА СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ
У ПЕРЕРОБНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
У 2013–2017 роках (грн)**

Показники	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2013 р.	
						+/-	%
Промисловість, усього	2756	3109	3691	4554	6329	3573	в 1,3 р
Переробна промисловість	2497	2823	3517	4363	6266	3769	в 1,5 р
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	2508	2863	3366	3809	5538	3030	в 1,2 р
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника-чоловіка							
Промисловість, усього	3000	3375	3977	4963	6809	3809	в 1,3 р
Переробна промисловість	2709	3023	3799	4774	6765	4056	в 1,5 р
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	2831	3040	3559	4059	5894	3063	в 1,1 р
Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника-жінки							
Промисловість, усього	2331	2662	3218	3925	5572	3241	в 1,4 р
Переробна промисловість	2190	2549	3137	3845	5619	3429	в 1,6 р
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	2146	2673	3161	3525	5123	2977	в 1,4 р

Проаналізувавши дані табл. 4 можна відзначити, що середньомісячна заробітна плата у переробній промисловості у 2017 році порівняно з 2013 роком стрімко зросла. Так, у промисловості рівень середньомісячної заробітної плати зріс в 1,3 разу, у переробній промисловості в 1,5 разу, у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів в 1,2 разу. Таке стрімке підвищення зумовлено підвищенням рівня мінімальної заробітної на законодавчому рівні та скорочення виплат так званої заробітної плати в «конвертах». У 2017 році порівняно з 2013 роком, середньомісячна заробітна плата за статтю мала тенденцію до зростання. Відповідно середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника-чоловіка та працівника-жінки у промисловості зросла в 1,3 разу та 1,4 разу відповідно, у переробній про-

мисловості — в 1,5 разу та 1,6 разу, у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів в 1,1 разу та 1,4 разу.

Застосування розроблених науковцями механізмів і методів посилення продуктивного використання трудового потенціалу значною мірою обмежується через погіршення умов зайнятості працездатного населення. В таких умовах ефективне використання робочого часу є доступнішим резервом покращення економічних результатів [6]. Одним із важливих завдань, що стоїть перед кожним підприємством є скорочення втрат робочого часу. Проблематика даного дослідження полягає в тому, що кожне підприємство для покращення результатів діяльності повинно раціонально використовувати робочий час. Саме тому вивчення втрат робочого часу повинно проводитись постійно шляхом аналізу структури робочого часу, виявлення причин невиконання норм, нераціональних витрат робочого часу, так як відпрацьований працівниками час є основним вимірником праці (табл. 5) [3].

Таблиця 5

**ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРАЦІВНИКІВ
У ПЕРЕРОБНІЙ ПРОМИСЛОВОСТІ В ЖИТОМІРСЬКІЙ ОБЛАСТІ
У 2013–2017 роках (у середньому на одного працівника)**

Показники	2016 р.	2017 р.	Відхилення 2017 р. до 2016 р.	
			+/-	%
Промисловість, усього	1735	1736	1	0,06
Переробна промисловість	1741	1733	-8	-0,5
Виробництво харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів	1771	1765	-6	-0,3

Проаналізувавши дані табл. 6, можемо відзначити, що використання робочого часу у 2017 році порівняно з 2016 роком скоротилося, так у переробній промисловості відбулося скорочення на 0,5 %, у сфері виробництва харчових продуктів, напоїв і тютюнових виробів — 0,3 %. Причинами скорочення могло слугувати збільшення кількості днів невиходів на роботу у зв'язку з хворобою, простоями на виробництві у зв'язку з вини працівника та адміністрації тощо.

Таким чином, динаміка облікової та середньооблікової кількості працівників мали тенденцію до скорочення, що є досить негативним явищем, що свідчить про скорочення кількості працівників на підприємствах. Що стосується динаміки руху працівників,

то можемо спостерігати як негативне явище так і позитивне, негативним є явище що кількість працівників яких було прийнято скоротилася, що свідчить про зменшення кількості робочих місць і підприємств у цілому, позитивним є той факт, що кількість працівників, що вибуло зменшилось, це говорить про те, що працівники докладають зусиль і використовують всі свої можливості, щоб залишатись на підприємстві, а також те, що адміністрація дбає про своїх працівників і створює всі умови аби працівники залишались у них. Щодо динаміки заробітної плати, то звичайно спостерігається позитивний рух до зростання, який у першу чергу пов'язаний з зростанням мінімальної заробітної плати.

Але можемо відзначити, що недостатність статистичних даних за допомогою яких можливо розкрити якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу в переробній промисловості, таким чином одним із рекомендаційних напрямків буде в сфері статистики. Було б доцільно службам статистики збирати та висвітлювати статистичні дані про рівень освіти, кваліфікацію, вікові характеристики, проводити групування за рівнем заробітної плати працівників конкретно по кожній галузі, кожному виду промисловості в загальному та за видами економічної діяльності тощо.

Щодо ефективного формування та використання трудового потенціалу підприємства необхідно налагодити взаємозв'язок підприємств з закладами освіти, тобто доцільно підприємствам з навчальними закладами узгоджувати освітні програми, слугувати базами для проходження практик студентами, які вникатимуть у виробничі процеси та специфікацію виробництва, а навчальним закладам вести навчання та підготовку студентів конкретно під вимоги підприємства.

Також працівникам варто самоудосконалюватися та інвестувати в розвиток свого трудового потенціалу, але для цього підприємствам необхідно створювати всі необхідні умови для такого розвитку та забезпечувати достатній дохід працівникам, який дозволить інвестувати в свій розвиток.

Підприємствам необхідно дбати про підвищення кваліфікації, навчання, перенавчання працівників та оновленні технологічної складової виробництва на сучасну тощо.

Висновки. Отже, можемо відзначити, що в динаміці кількісних та якісних характеристики трудового потенціалу підприємств переробної промисловості, спостерігаються як позитивні, так і негативні тенденції. У зв'язку з недостатністю статистичних даних не можливо провести повний аналіз кількісних і якісних пока-

зників, тому одним із напрямків рекомендації є розширення статистичних даних що стосуються трудового потенціалу в розрізі переробної промисловості, налагодження взаємозв'язку підприємств з навчальними закладами, та створення підприємствами всіх необхідних умов для ефективної роботи працівників та саморозвитку.

Література

1. Антонюк В.П. Динаміка кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу промисловості як загроза її модернізації / В.П. Антонюк // Економіка і організація управління. — 2016. — № 3 (23). — С. 19–28
2. Балабанюк Ж.М. Аналіз показників руху персоналу організації / Ж.М. Балабанюк // Ефективна економіка. — 2011. — № 8.
3. Васюта В.Б. Ефективність використання робочого часу на підприємстві / В.Б. Васюта, В.В. Вісіч // Економічний простір. — 2015. — № 95. — С. 180–188.
4. Гарькава В.Ф. Формування трудового потенціалу регіону як основа державної регіональної політики / В.Ф. Гарькава // Східна Європа: економіка, бізнес та управління Вип.: 3 (08) — 2017. — С. 359–362.
5. Лісун Я.В. Трудовий потенціал: теоретичні аспекти та особливості формування на мікро- та макрорівнях / Я. В. Лісун // Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика : колективна монографія. — Київ : ВД «Вініченко», 2014. — С. 186–208.
6. Міщук Г.Ю. Статистичне дослідження використання робочого часу в Україні / Г. Ю. Міщук // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. — 2010. — № 4(1). — С. 134–138.
7. Полоус О.В. Управління формуванням та розвитком трудового потенціалу аеропортів : дис... канд. екон. наук : спеціальність 08.00.04. — економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) О.В. Полоус . — Київ, 2015. — 270 с.
8. Рзаєв Г.І. Трудовий потенціал суб'єктів фінансового ринку та напрями його оцінювання відповідно до потреб економічного аналізу / Г. І. Рзаєв, П. П. Антонюк, В. В. Кушнір // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2017. — № 4. — С. 58–65.
9. Статистичний збірник «Економічна активність населення України 2017 р. – Київ, 2018. — 205 с.
10. Статистичний щорічник Житомирської області за 2017 р. — Житомир, 2018. — 467 с.
11. Череп А.В. Дослідження сутності економічної категорії «трудовий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. — 2010. — № 4(8). — С. 90–95.

References

1. Antoniuk, V.P. «Dynamika kilkisnykh i yakisnykh kharakterystyk trudovoho potentsialu promyslovosti yak zahroza yii modernizatsii» [«Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia»]. — 2016. — № 3 (23). — P. 19–28 [in Ukrainian].
2. Balabaniuk, Zh.M. «Analiz pokaznykiv rukhu personalu orhanizatsii» [«Efektyvna ekonomika»]. — 2011. — № 8 [in Ukrainian].
3. Vasiuta, V.B., Visich, V.V. «Efektyvnist vykorystannia robochoho chasu na pidpriemstvi» [«Ekonomichniy prostir»]. — 2015. — № 95. — P. 180–188 [in Ukrainian].
4. Harkava, V.F. «Formuvannia trudovoho potentsialu rehionu yak osnova derzhavnoi rehionalnoi polityky» [«Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnia»] Vol.: 3 (08) — 2017. — P. 359—362 [in Ukrainian].
5. Lisun, Ya.V. «Trudovi potentsial: teoretychni aspekty ta osoblyvosti formuvannia na mikro ta makro rivniakh» [«Upravlinnia personalom i ekonomika pratsi: teoriia ta praktyka : kolektyvna monohrafiia»]. — 2014. — P. 186–208 [in Ukrainian].
6. Mishchuk, H.Yu. «Statystychnе doslidzhennia vykorystannia robochoho chasu v Ukraini» [«Naukovyi visnyk Poltavskoho universytetu ekonomiky i torhivli. Seriia : Ekonomichni nauky»]. — 2010. — № 4(1). — P. 134–138 [in Ukrainian].
7. Polous, O.V. «Upravlinnia formuvanniam ta rozvytkom trudovoho potentsialu aeroportiv : dys... kand. ekon. nauk : spetsialnist 08.00.04. — ekonomika ta upravlinnia pidpriemstvamy (za vydamy ekonomichnoi diialnosti)» — Kyiv, 2015. — 270 p. [in Ukrainian].
8. Rzaiev, H.I., Antoniuk, P.P., Kushnir, V.V. «Trudovi potentsial subiektiv finansovoho rynku ta napriamy yoho otsiniuvannia vidpovidno do potreb ekonomichnoho analizu» [«Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky»]. — 2017. — № 4. — P. 58–65 [in Ukrainian].
9. Statystychnyi zbirnyk «Ekonomichna aktyvnist naselennia Ukrainy 2017. – Kyiv, 2018. — 205 p. [in Ukrainian].
10. Statystychnyi shchorichnyk Zhytomyrskoi oblasti za 2017. — Zhytomyr, 2018. — 467 p. [in Ukrainian].
11. Cherep, A.V., Zubrytska, Ya.O «Doslidzhennia sutnosti ekonomichnoi katehorii «trudovi potentsial» u menezhmenti riznykh rivniv» [«Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Ekonomichni nauky»]. — 2010. — № 4(8). — P. 90–95 [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 11.10.2019 р.