

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ І МАРКЕТИНГУ**

(назва факультету)

**КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, ЛОГІСТИКИ ТА ЕКОНОМІКИ**

(повна назва кафедри)

## **Пояснювальна записка**

до дипломної роботи

**БАКАЛАВРА**

(освітній ступінь)

на тему Формування кадрового потенціалу підприємства

Виконала: студентка 2 курсу

освітнього ступеню «бакалавр»

групи 6.03.073.012.16.1

спеціальності 073 «Менеджмент»

освітньо-професійної програми

«Менеджмент організацій і

адміністрування»

Соляник Г.С.

(прізвище та ініціали)

Керівник к.е.н., доц. Пасько М.І

(прізвище та ініціали)

Рецензент П.І.П

(прізвище та ініціали)

Харків - 2020 рік

## ЗМІСТ

ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА	10
1.1. Теоретичні положення формування кадрового потенціалу підприємства	10
1.2. Нормативно-правове забезпечення формування кадрового потенціалу підприємства	19
1.3. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу підприємства	297
Висновки до розділу 1	42
РОЗДІЛ 2. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ДІЯЛЬНОСТІ АТ «ТУРБОАТОМ»	43
2.1. Загальна характеристика та аналіз техніко-економічних показників діяльності підприємства	43
2.2. Фінансовий аналіз діяльності підприємства	55
2.3. Аналіз кадрового потенціалу підприємства	65
Висновки до розділу 2	73
РОЗДІЛ 3. ПРОПОЗИЦІЇ З УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ АТ «ТУРБОАТОМ»	75
3.1. Обґрунтування пропозицій щодо формування кадрового потенціалу підприємства	75
3.2. Організація заходів з удосконалення процесу формування кадрового потенціалу підприємства	85
3.3. Визначення соціально-економічної ефективності запропонованих заходів	93
Висновки до розділу 3	98
ВИСНОВКИ	99
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	102
ДОДАТКИ	111

## ВСТУП

В умовах економічної кризи та динамічних ринкових змін виникла проблема підвищення ефективності діяльності підприємств, вирішення якої значною мірою залежить від раціонального використання та розвитку кадрового потенціалу. Ураховуючи ситуацію, яка склалася в системі кадрового забезпечення вітчизняних підприємств, дослідження формування та підвищення ефективності використання кадрового потенціалу постає актуальною проблемою, оскільки кадровий потенціал як елемент потенціалу підприємства є одним із найважливіших чинників його конкурентоспроможності.

Проблеми формування та використання кадрового потенціалу висвітлені у роботах вітчизняних та зарубіжних вчених: В.В. Безсмертної, Л.С. Головкової, В.М. Гриньової, Т.М. Касіч-Пилипенко, О.М. Ковальнової, О.С. Колтунович, Н.С. Краснокутської, Е.В. Маслова, І.М. Рєпіна, А.І. Турчинова, О.С. Федоніна та ін.

Метою дипломної роботи є систематизація та узагальнення наукових поглядів на зміст, економічну сутність кадрового потенціалу підприємства та підходів до його формування з метою адаптації їх до практичного застосування задля розвитку ринкових суб'єктів підприємницької діяльності.

Реалізація поставленої мети визначає необхідність вирішення наступних завдань:

визначення сутності кадрового потенціалу підприємства;

дослідження теоретично-методичних засад формування кадрового потенціалу підприємства у сучасних умовах господарювання;

вивчення законодавчо-нормативного поля управління кадровим потенціалом підприємства;

обґрунтування необхідної системи заходів для удосконалення формування кадрового потенціалу підприємства;

аналіз середовища бази дослідження з метою виявлення необхідності та обґрунтування доцільності заходів щодо удосконалення формування кадрового потенціалу підприємства;

розробка пропозицій з формування кадрового потенціалу для практичного використання у діяльності підприємства.

Об'єктом дослідження є процес формування кадрового потенціалу підприємства. Предметом дослідження виступає кадровий потенціал суб'єкту господарювання в умовах невизначеності.

У процесі дослідження використано загальнонаукові і спеціальні методи пізнання: наукової абстракції, аналізу та синтезу, системний, діалектичний, аналогії, структурно-функціональний, статистичного аналізу.

Базою написання дипломної роботи є АТ «Турбоатом»

В роботі отримано наступні результати:

досліджено підходи до визначення сутності кадрового потенціалу підприємства та зазначено необхідність його розмежування із поняттям трудового потенціалу ;

наведено модель формування кадрового потенціалу організації та систему факторів впливу на розвиток кадрового потенціалу на різних рівнях управління;

розглянуто схему оцінювання кадрового потенціалу підприємства, яка дає змогу взаємопов'язати сукупність процесів, які необхідно реалізувати для оцінки кадрового потенціалу підприємства;

представлено класифікацію нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні;

проведено комплексний аналіз діяльності підприємства та визначено негативні тенденції в управлінні персоналом;

запропоновано послідовність оцінювання розвитку кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» за інтегральним показником, який включає показники кількісного, якісного стану, умов реалізації та використання кадрового потенціалу підприємства;

рекомендовано використання прелімінарінгу як найбільш перспективної технології підбору персоналу.

## ВИСНОВКИ

Кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал. Під кадровим потенціалом розуміється міра здібностей і можливостей працівників матеріалізувати свої знання і уміння з метою забезпечення життєздатності і розвитку підприємства.

В розділі 1 дипломної роботи розглянуто визначення поняття «кадровий потенціал підприємства», який, на нашу думку, визначається як уміння і навички працівників, які можуть бути використані для підвищення ефективності господарювання підприємства в різних сферах, та сприяють досягненню бажаних цілей – отримання економічного прибутку чи досягнення соціального ефекту. Кадровий потенціал може розглядатися і в більш вузькому значенні – як тимчасово вільні або резервні трудові місця, які потенційно можуть бути зайняті фахівцями в результаті їх розвитку і навчання.

Формування кадрового потенціалу передбачає створення реального потенціалу живої праці, знань і навичок на рівні галузі чи підприємства, які беруть своє начало в індивідуальних, професійних та психологічно-фізіологічних можливостях кожного працівника. В роботі наведено модель формування кадрового потенціалу організації. З урахуванням того, що основа розвитку кадрового потенціалу в більшості залежить від якісної структури, яка складається з характеристик всіх сукупностей індивідуальних якостей працівника було визначено систему ключових факторів розвитку кадрового потенціалу, яка складається з характеристик всіх сукупностей індивідуальних якостей працівника.

Головна мета формування кадрового потенціалу підприємства – забезпечити підприємство необхідними трудовими ресурсами, здатними вирішити завдання та досягнути підприємством поточних і стратегічних

цілей. Досягнення даної мети можливе лише на підставі оцінювання наявного кадрового складу підприємства. В роботі розглянуто схему оцінювання кадрового потенціалу підприємства, яка дає змогу взаємопов'язати сукупність процесів, які необхідно реалізувати для оцінки кадрового потенціалу підприємства.

В розділі 2 проведено комплексний аналіз діяльності АТ «Турбоатом». Наведено коротку характеристику діяльності, виокремлено пріоритетні напрямки розвитку підприємства. Акціонерне товариство «Турбоатом» одне з найбільших у світі турбобудівних підприємств із повним циклом виробництва: проектування, виробництво, поставка, налагодження, фірмове обслуговування турбінного устаткування для всіх типів електростанцій. Підприємство має виробничий потенціал та науково-експериментальну базу, яка за рівнем оснащення відповідає міжнародним стандартам, що дозволяє виготовляти турбіни на конкурентоспроможному рівні. Результати аналізу техніко-економічних та фінансових показників засвідчили, що на даний час спостерігається тенденція до збільшення значень основних економічних показників та фінансових результатів за звітні періоди.

Проведено аналіз кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» у контексті характеристики складу працівників за віком та рівнем освіти, показників руху персоналу та причини звільнення працівників. Результати аналізу виявили певні негативні тенденції в стані кадрового потенціалу підприємства, такі як висока плинність кадрів, високий рівень незадоволеності оплатою праці, низька вмотивованість персоналу.

У розділі 3 для удосконалення процесу формування та розвитку кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» запропоновано послідовність оцінювання розвитку кадрового потенціалу підприємства за інтегральним показником, який включає показники кількісного, якісного стану, умов реалізації та використання кадрового потенціалу підприємства. Використовуючи метод експертних оцінок було проведено дослідження рівня розвитку кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» за кожною складовою

показників розвитку. З метою обґрунтування можливості використання отриманих результатів експертного опитування було визначено узгодженість думок експертів за коефіцієнтами конкордації. В результаті розрахунку інтегрального показника рівня розвитку кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» отримано значення, яке дозволило зробити висновок про доволі високий рівень даного показника. Запропонований підхід до оцінювання наявності й достатності розвитку кадрового потенціалу дозволяє: врахувати кількісні та якісні показники кадрового потенціалу; врахувати можливості підприємства щодо його розвитку, що є дуже важливо в умовах сучасного ринку праці; забезпечити збалансованість стратегій розвитку торговельного підприємства та його кадрового потенціалу за основними ресурсами й компетенціями.

Подальший розвиток кадрового потенціалу АТ «Турбоатом» можливий у напрямку підвищення його якості за рахунок підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок. В роботі запропоновано заходи із розвитку якості кадрового потенціалу, основний акцент серед яких ставиться на забезпеченні підвищення кваліфікації діючого персоналу та формуванні кадрового резерву з числа молоді, що навчається. Для реалізації даного завдання рекомендовано використання прелімінарінгу як найбільш перспективної технології підбору персоналу.

Отже, в сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємств необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування організації. На процес розробки і реалізації стратегії прямо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень, тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємств.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ареф'єва О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств [Текст]: монографія / О.В. Ареф'єва О.В. Коренков. – Київ : ГРОТ, 2004. – 200 с.
2. Балабанова Л.Б. Управління персоналом : [навч. посібник] / Л.Б. Балабанова, О.В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2006. – 512 с.
3. Басовский Л.Е. Теорія економічного аналізу / учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по экон. и управлен. спец. 2003. – 221 с.
4. Безсмертна В.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства / В.В. Безсмертна // Экономика и управление : научно-практический журнал. – 2007. – № 3. – С. 48–53.
5. Беляцкий Н.П. Управление персоналом : [учеб. пособие] / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П.М. Ройш. – Минск : Интерпрессервис, 2003. – 352 с.
6. Берглезова Т.В. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / Т.В. Берглезова // Проблемы предпринимательства в экономике России. – 2005. – № 8. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>.
7. Білявський В.М. Методичні підходи до оцінювання соціально-економічного потенціалу торговельного підприємства [Текст] / В.М. Білявський // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 4. – Т. 4. – С. 15–22.
8. Борисова Н.Б. Розвиток функції самореалізації особистості / Н.Б. Борисова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://borytko.nm.ru/>.
9. Бузько И.Р. Стратегический потенциал: формирование приоритетов и развитие предприятия: монография [Текст] /



И.Р. Бузько, И.Е. Дмитренко, Е.А. Сущенко и др. – Алчевск : Прима, 2002. – 216 с.

10. Ващенко Н.В. Теоретичні підходи до визначення сутності та структури економічного потенціалу підприємства [Текст] / Н.В. Ващенко // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2007. – № 28. – С. 41–44.

11. Верхоглядова Н.І. Методики оцінювання економічного потенціалу підприємства / Н.І. Верхоглядова, Г.С. Макарова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>

12. Вотякова И.В. Оценка эффективности инновационного развития кадрового потенциала социально-экономической системы: современный аспект/ И.В. Вотякова // Управление персоналом. – 2009. – № 4. – С.44–46.

13. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства [Текст] / Л.В. Галаз // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка» «Проблеми економіки та управління». – Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2010. - № 683. – С. 178–184.

14. Галицька У.Б. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу / У.Б. Галицька, Д.П. Доманчук // Вісник ПДАТУ. – 2012. – № 14. – С. 72–78.

15. Галынчик Т.А. Потенциал самообучения предприятий мукомольно-крупяной промышленности: методы измерения и оценки [Текст] / Т.А. Галынчик, В.И. Беляев // Креативная экономика. – 2009. – № 4 (28). – С. 52–58.

16. Гармідер Л.Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства / Л.Д. Гармідер // Економіка і регіон. – 2013. – № 2. – С. 44–51. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig\\_2013\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrig_2013_2_10).

17. Голубєв С.М. Трудова активність персоналу підприємства [Текст] / С.М. Голубєв // Управління розвитком. – 2011. – № 4 (101). – С. 97–98.
18. Гонтюк В. Модель формування кадрового забезпечення Державної служби статистики України / В. Гонтюк // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2014. – Вип. 8. – С. 86-92. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU\\_Ekon\\_2014\\_8\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_Ekon_2014_8_22)
19. Грант Р. Современный стратегический анализ [Текст] / Р. Грант: пер. с англ. под ред. В. Н. Фунтова. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 560 с.
20. Гринева В.Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий / В.Н. Гринева, А.И. Писаревская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua>
21. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська. – Харків : Вид-во ХНЕУ, 2012. – 228 с.
22. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
23. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку / І.М. Дашко // Економіка та держава. – 2017. – № 1. – С. 65–68. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2017\\_1\\_16](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2017_1_16)
24. Демко І.І. Удосконалення методики стратегічного аналізу трудового потенціалу для потреб ефективного управління торговельного підприємства/ І.І. Демко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
25. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография [Текст] / И.О. Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.

26. Економіка праці і соціально-трудова відносина : [підручник] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за ред. А.М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

27. Економіка праці і соціально-трудова відносина : [підручник] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за ред. А.М. Колота. – Київ : КНЕУ, 2009. – 711 с.

28. Єпіфанова І. Ю. Фінансовий аналіз та звітність : практикум / І.Ю. Єпіфанова, В. В. Джеджула. – Вінниця : ВНТУ, 2017. – 143 с.

29. Жогова И.В. Стратегия развития интеллектуального потенциала предприятия как фактор его экономического роста / И.В. Жогова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuu.gov.ua>

30. Зайченко І.В. Теоретико-методологічні підходи до визначення сутності поняття «кадровий потенціал підприємства» / І.В. Зайченко // Вісник КТУ. – 2011. – Вип. 28. – С. 260–264.

31. Зеркович И.О. Управление социальным потенциалом российских предприятий и оценка уровня его развития [Текст] / И.О. Зеркович // Проблемы современной экономики. – 2006. – № 1 (25). – С. 74–81.

32. Исаенко А.Н. Человеческий капитал в современной экономике / А.Н. Исаенко // США и Канада: Экономика, политика, культура. – 2002. – № 2. – С. 110–127

33. Ігнат'єва І.А. Методологічні основи стратегічного управління підприємством [Текст]: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08 – 06.01 / І.А. Ігнат'єва. – Київ, 2006. – 39 с.

34. Касіч-Пилипенко Т.М. Кадровий потенціал як ключова складова конкурентної переваги підприємства/ Т.М. Касіч-Пилипенко, Т.А. Дячко. - Бізнес Інформ. – № 4. – 2011. – С. 147–150.

35. Кибанов А.Я. Управление персоналом : [учеб. для вузов] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. – Москва : РИОР, 2007. – 288 с.
36. Ковальова О.М. Сутність кадрового потенціалу та напрями підвищення ефективності його використання [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5\\_10\\_uk/39.pdf](http://pev.kpu.zp.ua/journals/2018/5_10_uk/39.pdf)
37. Коломієць Н.О. Методологічні аспекти оцінки фінансового стану як основи ефективного управління підприємством / Н.О. Коломієць, О.П. Коломієць [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://journals.uran.ua/index.php/wissn021/article/viewFile/99627/94703>.
38. Конституція України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <https://goo.gl/3dK6Yt>
39. Краснокутська Н.С Система об'єктів дослідження потенціалу торговельного підприємства та інтерпретація їх оцінок [Текст] / Н.С Краснокутська // Економічний аналіз. – 2009. – Вип. 4. – С. 259–263.
40. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / Н.С. Краснокутська. – Харків : ХДУХТ, 2004. – 587 с.
41. Мазурок П.П. Глобальна економіка : навч. посібн. / П.П. Мазурок, Б.М. Одягайло, В.В. Кулішов та ін.; за заг. ред. Б.М. Одягайла; М-во освіти і науки України. – Львів : Вид-во "Магнолія-2006", 2011. – 205 с.
42. Мартин Г. Корпоративные репутации, брендинг и управление персоналом. Стратегический подход к управлению человеческими ресурсами / Г. Мартин, С. Хетрик; [пер. с англ. Е.И. Титова; науч. ред. М.А. Беликова]. — М. : ООО "Группа ИДТ", 2010. — 336 с.

43. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия : [учеб. пособие] / Е.В. Маслов. – Москва : Инфра-М, 2003. – 312 с.
44. Машико Є.С. Теоретичні засади дослідження сутності кадрового потенціалу на галузевому рівні / Є.С. Машико. // Бізнес Інформ. – 2012. – Вип. № 8. – С. 128–130.
45. Мелень О.В. Актуальні питання прибутковості підприємства та шляхи її збільшення / О.В. Мелень, Ю.Ю. Холондач // Вісник Нац. техн. ун-ту «ХПІ»: зб. наук. пр. Темат. вип.: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2015. – № 25 (1134). – С. 123–126.
46. Михайлов О.О. Кадровий потенціал підприємства: теоретичні та практичні аспекти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/7.2/197.pdf>
47. Мірошніченко А.Н. Управління людськими ресурсами організації. – Електронне видання [Електронний ресурс] / А.Н. Мірошніченко. – Режим доступу: [http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-068\\*page.htm](http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-068*page.htm).
48. Москаленко В.О. Деякі аспекти розвитку та управління кадровим потенціалом підприємства / Управління персоналом і економіка праці: теорія та практика: колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Драган О.І. – Київ : ВД «Вініченко», 2014. – 298 с.
49. Мочерний С.В. Економічний енциклопедичний словник : у 2 т. / С.В. Мочерний, Я.С. Ларіна, О.А. Устенко, С.І. Юрій; за ред. С.В. Мочерного. – Львів : Світ, 2005. – Т. 2. – 568 с.
50. Назарова Г.В. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні / Г.В. Назарова, В.І. Лаптев // Соціально-трудова відносина: теорія та практика . – 2017. – № 2. – С. 123–130. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp\\_2017\\_2\\_12](http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_2_12)

51. Никифорова В.Г. Управління персоналом / В.Г. Никифорова. – Одеса: Атлант, 2013. – 275 с.

52. Новак О.В. Проблеми формування та розвитку кадрово-управлінського потенціалу сільськогосподарських підприємств / О.В. Новак, М.М. Тимошенко // Агросвіт. – 2012. – №4. – С. 27–31.

53. Папірович І.О. Дослідження та виявлення резервів зростання продуктивності праці на підприємстві / І.О. Папірович // Розвиток соціально-економічних відносин в умовах трансформації економіки України [Електронний ресурс]. – 2007. – Т. 2. – С. 59–62 – Режим доступу: <http://stud24.ru/enterprising/kadrova-politika-rpdprimstva/183091-534608-page9.html>.

54. Погорелова Т.О. Дослідження інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу / Т.О. Погорелова, А.А. Свічкарь // Вісник Нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : Економічні науки. – Харків : НТУ "ХПІ", 2016. – № 47 (1219). – С. 92–95. Режим доступу: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/29388/1/vestnik\\_KhPI\\_2016\\_47\\_Pohorielova\\_Doslidzhennia.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/29388/1/vestnik_KhPI_2016_47_Pohorielova_Doslidzhennia.pdf)

55. Погорелова Т.О. Інноваційна культура сучасного підприємства / Т.О. Погорелова, О.І. Колотюк, А.С. Шевченко // Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія: Технічний прогрес та ефективність виробництва. – Х.: НТУ «ХПІ». – 2014. – № 65(1107). – С.86– 90

56. Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен // Психол. исследования : электрон. науч. журн. 2008. № 1. Режим доступа: <http://psystudy.ru>

57. Реєстр галузевих (міжгалузевих) угод / сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://goo.gl/0aMd5u>

58. Реєстр галузевих (міжгалузевих) угод / сайт Федерації професійних спілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://goo.gl/XHZGpk>

59. Семенов А.Г. Аналіз формування та використання кадрового потенціалу / А.Г.Семенов // Вісник економічної науки [Електронний ресурс]. – 2010. – №1. – С. 93–97 – Режим доступу: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/45473>.

60. Скорук О.В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва / О.В.Скорук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 7(3). – С. 95–98. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_7%283%29\\_\\_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_7%283%29__26)

61. Слиньков В.Н. Персонал и его менеджмент: практичні рекомендації / В.Н. Слиньков. – Київ : КНТ , 2007. – 476 с.

62. Смолюк В.Л. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства [Текст]: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / В.Л. Смолюк. – Харків, 2008. – 22 с.

63. Стандарти по системах соціальної відповідальності на основі вимог міжнародних стандартів серій SA 8000 та ISO 26000. [Електронний ресурс]. Режим доступу : [https://ru.wikipedia.org/wiki/Social\\_Accountability\\_8000](https://ru.wikipedia.org/wiki/Social_Accountability_8000)

64. Стандарти систем менеджменту безпеки та охорони праці на основі вимог міжнародних стандартів серії OHSAS 18000. [Електронний ресурс]. Режим доступу : [https://ru.wikipedia.org/wiki/OHSAS\\_18000](https://ru.wikipedia.org/wiki/OHSAS_18000).

65. Стандарти систем менеджменту якості, що функціонують на основі вимог міжнародних стандартів ISO серії 9001. [Електронний ресурс]. Режим доступу : [http://www.iso.org/iso/ru/iso\\_9000](http://www.iso.org/iso/ru/iso_9000).

66. Степанова Л.В. Проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу роздрібної торгівлі в контексті людського розвитку в Україні / Л.В. Степанова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>

67. Стричак Г.В. Вдосконалення системи управління кадровим потенціалом / Г.В. Стричак, Г.А. Лех, Г.С. Грубель // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.8. – С. 380–385. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu\\_2014\\_24.8\\_62](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnltu_2014_24.8_62)

68. Ткаченко А.М. Зарубіжний досвід формування кадрового потенціалу / А. М. Ткаченко // Вісник економічної науки України. – 2015. – № 1. – С. 141–146. – Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/87520/27-Tkachenko.pdf?sequence=1>, с. 142.

69. Турбоатом - Харьковский турбинный завод, ОАО [Електронний ресурс] // <https://turboatom.all.biz/>

70. Управління трудовим потенціалом. Наукове видання [Текст] / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун, М.М. Новикова, А.Г. Гольдфарб, І.А. Грузіна, О.М. Красносова, С.М. Самойленко, С.І. Струк. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006.– 348 с.

71. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : [навч. посібник] / О.С. Федонін, І.М. Репіна, О.І. Олексюк. – Київ : КНЕУ, 2003. – 316 с.

72. Хаянок Т.М. Формування кадрового потенціалу сільськогосподарського підприємства [Електронний ресурс] / Т.М. Хаянок // Агросвіт. – 2015. – № 9. – С. 65–68. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit\\_2015\\_9\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/agrosvit_2015_9_14)

73. Чуланова О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. – №5(24). – Режим доступа:



<http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – 1 п.л.

74. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Наукоедение». – 2013. – №5. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана.

75. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2013. – № 18. – С.174– 179

76. Чуланова, О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2012. – №15. – С.158– 163.

77. Яцух О.О. Захарова Н.Ю. Фінансовий стан підприємства та методика його оцінки 178с [Електронний ресурс] // <file:///D:/Telegram%20Desktop/35.pdf>