

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АВТОМОБІЛЬНО-
ДОРОЖНІЙ УНІВЕРСИТЕТ

ДМИТРИЄВ І.А.
ШЕВЧЕНКО І.Ю.
МАКСИМЮК Г.М.

**УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ
ПОТЕНЦІАЛОМ НА ЗАСАДАХ
РЕЙТИНГУВАННЯ**

Монографія

Харків
2020

УДК 331.1

Д 53

*Рекомендовано до видання рішенням Вченої ради Харківського національного автомобільно-дорожнього університету
(Дозвіл № 26/20/6.5 від 28 лютого 2020 року)*

Рецензенти:

Князева Олена Альбертівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства та корпоративного управління, Одеська національна академія зв'язку ім. О.С. Попова

Криворучко Оксана Миколаївна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту, Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Щербак Валерія Геннадіївна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри підприємництва та бізнесу, Київський національний університет технологій та дизайну

Д 53 **Дмитрієв І.А.** Управління трудовим потенціалом на засадах рейтингування: монографія / І.А. Дмитрієв, І.Ю. Шевченко, Г.М. Максимюк. – Харків: ФОП Бровін О.В., 2020. – 232 с.

ISBN 978-617-7912-03-2

Монографію присвячено обґрунтуванню теоретично-методичних основ управління трудовим потенціалом на засадах рейтингування. З'ясована послідовність трансформації поглядів щодо сутнісної характеристики та системи управління трудовим потенціалом. Ідентифіковано теоретичні підходи до розкриття гносеологічної й онтологічної сутності оцінювання трудового потенціалу як основи ефективного управління процесами його формування, розвитку та реалізації. Проаналізовано сучасні технології оцінювання трудового потенціалу та визначено методичні підходи до рейтингування трудового потенціалу. Удосконалено теоретико-методичний підхід до рейтингування трудового потенціалу. Обґрунтовано критерії та показники рейтингування як основи управління трудовим потенціалом у сучасних умовах. Запропоновано систему дієвих мотиваційних важелів і стимулів формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу. Розроблено універсальний комплексний алгоритмічний науковий пофакторний підхід адаптивних та інноваційних змін у системі управління трудовим потенціалом на засадах рейтингування.

ISBN 978-617-7912-03-2

© Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю., Максимюк Г.М., 2020
© Харківський національний
автомобільно-дорожній університет, 2020

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ	7
1.1. Трудовий потенціал: історична еволюція та сучасна інтерпретація дефініції	7
1.2. Система формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу	13
1.3. Інституціональні й організаційно-економічні засади формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу	39
Висновки по розділу 1	52
РОЗДІЛ 2. ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК ЗАПОРУКА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НИМ	54
2.1. Система оцінювання трудового потенціалу в сучасних умовах	54
2.2. Оцінка факторів формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу	81
2.3. Дослідження можливості появи кадрових ризиків в залежності від системи оцінювання трудового потенціалу	103
Висновки по розділу 2	122
РОЗДІЛ 3. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ЗАСАДАХ РЕЙТИНГУВАННЯ	125
3.1. Обґрунтування критеріїв і показників рейтингового оцінювання в системі управління трудовим потенціалом	125
3.2. Розробка мотиваційних важелів і стимулів формування, розвитку та реалізації трудового потенціалу	143
3.3. Рейтингування як джерело адаптивних і інноваційних змін в системі управління трудовим потенціалом	163
Висновки по розділу 3	192

ПІСЛЯМОВА	194
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	197
ДОДАТКИ	216

ПЕРЕДМОВА

Для сучасної економіки України характерною є актуалізація людського фактору, що обумовлено об'єктивними змінами в економічному розвитку суспільства, необхідністю виходу економіки на шлях розвитку. На тлі скорочення чисельності економічно активного населення, викликаного «демографічною ямою», значного фізичного та морального зносу основних виробничих фондів і технологій, рішення цієї задачі багато в чому залежить від успішності освоєння передових управлінських технологій, в яких базове місце відводиться «людському чиннику».

В умовах Industry 4.0 темпи нарощування та якість трудового потенціалу в Україні на рівні мікро-, мезо- та макроекономіки відстають від запитів часу. Проте очевидним є й те, що в сучасних умовах успішний розвиток національної економіки залежать від рівня забезпеченості якісним і адаптованим трудовим потенціалом. При цьому слід зазначити, що якість трудового потенціалу залежить не тільки від певних інтелектуальних, творчих та інших здібностей, знань і навичок людини, але і в значній мірі забезпечується системою управління трудовим потенціалом – тою первинною ланкою, яка охоплює процеси його формування, розвитку та реалізації на різних рівнях прояву.

Отже, управління трудовим потенціалом на засадах оцінювання його компетенцій представляє собою інструмент, здатний привести як до перспективного позитивного, так і помноженого негативного соціально-економічного ефекту. Організаційно-економічний механізм взаємодії працівників підприємств за результатами рейтингового оцінювання результатів трудової діяльності дозволяє не тільки ефективно використовувати наявний трудовий потенціал, а й залучати працівників, професійна підготовка яких в максимальному ступені буде сприяти досягненню основних виробничих цілей.

В останнє десятиліття питання оцінювання трудового потенціалу висвітлюються в рамках нового для вітчизняної теорії і практики напрямку – управління трудовим потенціалом на основі компетентнісної, рейтингової оцінки. Розроблено основні положення, що стосуються статусу оцінювання працівників, їх цілей, функцій, предмета, видів, розроблені процедури, технології та механізми оцінювання та ін. Значний внесок в ці досягнення здійснено в роботах українських та зарубіжних вчених: С. Апенько, Н. Бакало, Д. Богині, О. Гавриш, М. Дауні, Г. Деслера, П. Друкера, Я. Зубрицької, В. Карманенко, А. Кибанова, О. Лизунова, М. Мескона, А. Михайлової, М. Нікольчук, О. Потьомкіної, П. Пітерса, Ю. Світличної, О. Харун, Л. Шимановської-Діанич, В. Щербак та інших. Проблемам забезпечення ефективності управління трудовою діяльністю за рахунок використання різних систем оцінювання трудового потенціалу присвячено роботи: Л. Балабанової, Р. Боятіс, Г. Гребенюк, Д. Дубоїс, Л. Канос, Р. Пітчард, О. Птащенко, Р. Хьюберта, Л. Шаульської а та інших. Дані вчені піднімають сучасні проблеми оцінювання трудового потенціалу; узагальнюють підходи до термінологічного апарату; аналізують проблеми трудової дискримінації і людського капіталу, його оцінки; нетрадиційно розкривають деякі концептуальні питання оцінювання трудового потенціалу, наприклад оцінювання в управлінні за результатами діяльності, оцінки як інструменту стратегічного управління і підтримки конкурентоспроможності в середовищі глобальної конкуренції.

Проте сьогодні відсутні теоретично обґрунтовані методи оцінювання впливу трудового потенціалу на результативність трудової діяльності на основі компетентнісного підходу. Саме тому ґрунтовне дослідження аспектів формування системи рейтингового оцінювання трудового потенціалу підприємств різних галузей економіки з урахуванням особливостей розвитку національної економіки та українського суспільства є актуальним. Це зумовило актуальність теми монографії, її мету, завдання, наукову новизну та практичну значимість.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

1.1. Трудовий потенціал: історична еволюція та сучасна інтерпретація дефініції

У 80-х рр. ХХ століття в економічній науці відбулася кардинальна переорієнтація з кількісних показників зростання на якісні, з екстенсивного способу розвитку на інтенсивний, з економіки «споживання» на економіку «зберігання». Уперше особливої важливості набули дослідження саме резервів для досягнення бажаного результату діяльності підприємств та функціонування економіки (в тому числі окремих територій), що обумовило початок використання терміну «потенціал». У цей час трудовий потенціал розглядається рівнозначно з іншими видами потенціалів, проте згодом стає зрозумілою його пріоритетність.

Уведення в науковий обіг категорії «трудовий потенціал» було обумовлено необхідністю активізації й ефективного використання можливостей особистісного фактору виробництва, що характеризують велику кількість якостей суб'єкта (працівника), які проявляються в процесі його трудової діяльності [1]. Тобто, поява категорії «трудовий потенціал» пов'язана, насамперед, з інтенсифікаційними процесами в економіці, переходом від кількісних факторів зростання до якісних [2]. Введення в наукову думку поняття «трудовий потенціал» означало перегляд оцінки ролі людини у виробничому процесі, визнання значення накопиченого в суспільстві інтелектуального й освітнього потенціалу [3].

За роки активного використання категорії «трудовий потенціал» в економічній літературі змінилися погляди на його сутність, структуру, фактори впливу, співвідношення з іншими соціально-економічними категоріями, та і взагалі змінився сам підхід до дослідження трудового потенціалу.

У вітчизняній науковій літературі змінили один одного три історичні періоди – радянський, пострадянський і новітній, що не могло не позначитися на підходах до дослідження трудового потенціалу і, відповідно, на дефініції його сутності (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Дефініції сутності трудового потенціалу вченими у радянський, пострадянський і новітній періоди

<i>Вчений(-ні)</i>	<i>Рік</i>	<i>Визначення сутності трудового потенціалу</i>
1	2	3
<i>у радянський період</i>		
В. Костаков [4]	1976	Трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, накоплених знаннях, ступеня відповідності демографічної структури працюючих умовам підвищення ефективності праці та соціальної мобільності населення.
В. Костаков, А. Попов [5]	1982	Трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик трудових ресурсів.
С. Струмилін [6]	1982	Трудовий потенціал – це робоча сила країни чи народу в віці 16-49 років.
В. Врублевський [7]	1984	Трудовий потенціал – це сукупний працівник в його єдності з виробничими силами.
Н. Коров'яковська [8]	1987	Трудовий потенціал – це трудові можливості людського фактору в єдності економічного та соціального аспектів.
Г. Сергєєва, Л. Чижова [9]	1987	Трудовий потенціал – це ресурси праці, якими володіє суспільство.
М. Скаржинський, І. Баландін, А. Тяжов [10]	1987	Трудовий потенціал – це одна з форм особистісного фактору, який в своєму русі (розвитку) проходить ряд досліджуваних стадій: ресурсну, факторну та виробничу.
А. Панкратов [11]	1988	Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності з вимогами до його розвитку.
Н. Назарова [12]	1990	Трудовий потенціал – це здатність особистого чинника як на рівні колективу, так і на рівні кожного працівника, до реалізації всього різноманіття наявних здібностей в цілях задоволення суспільних потреб у даному виді товарів або послуг.

1	2	3
<i>у пострадянський період</i>		
С. Пірожков [13]	1992	Трудовий потенціал – це сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик та якостей зайнятого населення, розвинених в певному суспільстві або реалізованих, чи таких, що можуть бути реалізовані за умови досягнення високого рівня розвитку виробничих сил, науково-технічного прогресу та удосконалення системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці та суспільній діяльності.
В. Онікієнко [14]	1994	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення, яке має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку.
М. Пітюлич, М. Бібен, В. Мікловда [15]	1996	Трудовий потенціал – це сукупність різних характеристик працездатного населення, які визначають його кількісно-якісну оцінку, що реалізується в процесі трудової діяльності.
А. Добринін, С. Дятлов, О. Царенова [16]	1999	Трудовий потенціал – це потенціал робочого часу людини, що володіє сукупністю загальнопрофесійних та професійно-кваліфікаційних характеристик, які з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей можуть бути використані в тій чи іншій сфері суспільного виробництва.
<i>у новітній період</i>		
С. Сембер [17]	2000	Трудовий потенціал – це гранична здатність працездатного населення локального територіального утворення до праці, яка обумовлюється існуючим поділом та спеціалізацією праці, системою виробничих та кооперативних зв'язків, історичними трудовими традиціями, соціально-психологічними характеристиками носіїв праці, що надають йому ряд специфічних ознак, та здатністю до самовідтворення і створення засобів для існування.
Д. Богиня, О. Грішнова [18]	2002	Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка якісних та кількісних характеристик економічно активного населення.
І. Джаїн [19]	2002	Трудовий потенціал – це сукупні здібності економічно активного населення забезпечити виробництво споживчих вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку та обумовлюються соціально-економічними та науково-технічними умовами.
Г. Осовська, В. Крушельницька [20]	2003	Трудовий потенціал – це сукупність працездатного населення з урахуванням його інтелектуального розвитку, знань, вмінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, переконань і патріотизму.

1	2	3
Б. Кліяненко, С. Большенко [21]	2004	Трудовий потенціал – це сукупність якісних та кількісних характеристик трудових ресурсів, які визначають максимальні можливості до виробництва високоякісної конкурентоспроможної продукції та надання послуг.
З. Варналій та інші [22]	2005	Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності.
В. Васильченко, А. Гриненко, О. Грішнова, Л. Керб [23]	2005	Трудовий потенціал – це: частина потенціалу людини як особистості, який формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду; вид економічного ресурсу, що характеризує можливості участі людини, співробітників підприємства, населення країни у виробництві та обміні благ.
Л. Шаульська [24]	2006	Трудовий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці.
Л. Галаз [25]	2006	Трудовий потенціал – це запаси праці, що залежать від загальної чисельності трудових ресурсів та їх структури за статтю та віком, накопичених знань, ступеня відповідності демографічної структури працівників умовам підвищення ефективності праці, соціальній мобільності населення (територіальній та професійній).
Б. Генкін [26]	2007	Трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання та життєвого досвіду.
Е. Югас [27]	2008	Трудовий потенціал – це сукупність якостей людини, що визначають можливість та границі її участі в трудовій діяльності.
В. Гриньова та інші [28]	2009	Трудовий потенціал – це існуючі і потенційні можливості працюючих з реалізації їх кількісних і якісних характеристик у конкретних соціально-економічних та виробничо-технічних умовах.
В. Щербак [29]	2009	Трудовий потенціал – це складноструктурована динамічна система, яка втілюється в сукупності його якостей та властивостей: природно-біологічних, освітньо-професійних, соціально-мотиваційних та креативно-інноваційних.
С. Засанська [30]	2010	Трудовий потенціал – це економічно активне населення, яке, з врахуванням його інтегральних характеристик кількості, якості, міри здатності до праці та оптимального використання робочого часу, створює значний обсяг валового внутрішнього продукту.

1	2	3
А. Коцур [31]	2010	Трудовий потенціал – це складова людського потенціалу, сукупність якісних характеристик економічно активного населення, що можуть бути використані в процесі праці.
С. Гринкевич [32]	2011	Трудовий потенціал – це наявність ресурсів праці економічно активного населення, здатних до самовідтворення та таких, що відзначаються мінливістю, а також їх запас, при ефективному використанні яких забезпечується досягнення поставлених цілей.
Л. Кулинич [33]	2011	Трудовий потенціал – це складова потенціалу людини, яка, поєднуючи кількісні та якісні характеристики, спроможна до самореалізації й ефективного використання потенційних можливостей людини в процесі трудової діяльності.
В. Гриньова, Г. Писаревська [34]	2012	Трудовий потенціал – це величина можливої участі працівників у виробництві та на рівні окремих проектів підприємства, яка може змінюватися під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників в умовах зацікавленості, з огляду на вік працівників, їх фізичні можливості, наявні знання та професійно-кваліфікаційні навички і може бути використана для досягнення цілей як підприємства та його окремих проектів, так і самих працівників.
В. Козар [35]	2012	Трудовий потенціал – це складне поєднання фізичних та творчих здібностей, знань, навичок, досвіду, духовних та моральних цінностей, культурних установ та традицій, що залежить від ряду взаємопов'язаних кількісних та якісних факторів, таких як чисельність працездатного населення, стан здоров'я, загальноосвітня підготовка, професійні знання, досвід, активність робітників.
Я. Маслова [36]	2012	Трудовий потенціал – це узагальнююча характеристика міри та якості сукупних здібностей до праці, що визначає потенційні можливості людини, різних груп робітників, працездатність населення, пов'язані з участю в суспільно-корисній діяльності, при даному рівні розвитку виробничих сил та виробничих відносин.
Т. Немченко [37]	2013	Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність потенційних можливостей працездатного населення, а також тих, хто готується до трудової діяльності, щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик, які виявляються в трудовому процесі.
Л. Ганіч [38]	2014	Трудовий потенціал – це потенціал робочого часу людини, що володіє сукупністю загально-професійних та професійно-кваліфікаційних характеристик, які, враховуючи історичні, демографічні, національні та інші особливості можуть бути використані в тій або іншій сфері суспільного виробництва.

1	2	3
О. Гончар, Т. Руденко [39]	2014	Трудовий потенціал – це особлива частина матеріального виробництва, його якісна характеристика, що характеризується наростанням матеріальних благ в процесі розвитку індивідуальності людини та охоплює лишу ту її частину, в якій спостерігається наростання матеріальних благ понад рівень, що був досягнутий раніше в процесі розвитку індивідуальності людини.
В. Скурська [40]	2014	Трудовий потенціал – це сукупність кількісних та якісних характеристик працівників в єдності індивідуального та групового компонентів, що визначають наявні та майбутні можливості їх участі у трудовій діяльності для досягнення цілей підприємства за певних виробничих умов.
Н. Мазур, Г. Дуда [41]	2015	Трудовий потенціал – це сукупність здібностей людини, які за рахунок взаємодії освіти, науки та виробництва здатні до самореалізації, розвитку та ефективного використання у трудовій діяльності.
П. Бегма [42]	2015	Трудовий потенціал – це вхідні, внутрішні та вихідні потоки кількісних і якісних його характеристик, які в процесі застосування до них операцій із формування, перетворення, переміщення та реалізації здійснюють фізичне, посадове та професійно-кваліфікаційне переміщення в просторово-часовому інтервалі.
З. Живко, Н. Була, Н. Фостяк [43]	2015	Трудовий потенціал – це: сукупна суспільна здатність до праці; потенційна трудова дієздатність суспільства.
Є. Івченко, О. Серікова [44]	2016	Трудовий потенціал – це сукупна здатність фізичних та духовних властивостей окремого робітника досягати в заданих умовах певних результатів його виробничої діяльності, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі праці, вирішувати нові задачі, що виникають в результаті змін у виробництві, – з іншого.
О. Галан [45]	2017	Трудовий потенціал – це економічна форма особистісного фактору виробництва в його спільному русі з речовими факторами, що виражається в кінцевому результаті, який може бути отриманий при повноцінній реалізації наявних потенцій.
К. Корбут [46]	2017	Трудовий потенціал – це інтегральна форма, що кількісно та якісно характеризує здатність суспільства в динаміці забезпечити людський фактор виробництва у відповідності з вимогами його розвитку.
П. Каминський [47]	2018	Трудовий потенціал – це інтегральний показник наявних та перспективних, якісних і кількісних характеристик всіх працівників, які спрямовують свої зусилля на досягнення цілей підприємства за умови наявності відповідного ресурсного забезпечення.

1	2	3
О. Птащенко [48]	2018	Трудовий потенціал – це виробнича здатність підприємства (групи, індивіда), що визначається особистісними (фізичними, інтелектуальними та духовними) здібностями з врахуванням взаємозв'язків, що склалися з матеріально-технічними, інноваційними, соціокультурними та іншими складовими економічного потенціалу підприємства.

Джерело: складено авторами за [4-48]

З табл. 1.1 бачимо, що за останні три десятиліття категорія «трудовий потенціал» пройшла значну еволюцію від дослідження її переважно на макроекономічному рівні як цілісного об'єкту (у радянський період) до зазначення багаторівневого прояву трудового потенціалу як складноструктурованої відкритої системи, яка функціонує в динамічних умовах (у новітній період). Трудовий потенціал – це складноструктурована відкрита динамічна система, що містить у собі дві складові частини – ту, що реалізується та ту, що не реалізується в конкретний момент часу, проте може бути реалізована в перспективі, які визначають максимальні можливості працездатного населення до реалізації своїх характеристик під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища.

З повним текстом монографії Ви можете ознайомитися в бібліотеці та читальному залі факультету управління та бізнесу Харківського національного автомобільно-дорожнього університету за адресою: м. Харків, вул. Владислава Зубенка, 3а

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Волгин Н.А., Одегов Ю.Г. Экономика труда: социально-трудовые отношения. М.: Экзамен, 2004. 736 с.
2. Гриньова В.М., Новікова М.М., Самойленко В.В. та ін. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Х.: Вид-во ХНЕУ, 2009. 256 с.
3. Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України», 21-22 листопада 2007 р.* Тернопіль: Економічна думка. 2007. С. 424–427.
4. Костяков В.Г. Трудовые ресурсы. Социально-экономический анализ. М.: Наука, 1976. 91 с.
5. Костяков В.Г., Попов А.А. Интенсификация использования трудового потенциала. *Социалистический труд*. 1982. № 7. С. 61–69.
6. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда. М.: Наука, 1982. 472 с.
7. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР (очерки теории труда). М.: Наука, 1984. 240 с.
8. Коровяковская Н.В. Совокупный работник социалистического общества. М.: Экономика, 1987. 189 с.
9. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Эффективное использование трудового потенциала. *Новое в жизни, науке, технике*. М.: Знание, 1987. № 7. С. 43–47.
10. Скаржинский М.И., Баландин И.Ю., Тяжов А.И. Трудовой потенциал социалистического общества. М.: Экономика, 1987. 102 с.
11. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. М.: Изд-во МГУ, 1988. 279 с.

12. Назарова Н.В. Противоречия формирования и использования трудового потенциала предприятия (объединения). *Трудовой потенциал региона: проблемы формирования и использования*. 1990. № 5. С. 105–113.
13. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. К.: Наукова думка, 1992. 179 с.
14. Онікієнко В.В. Методологічні питання дослідження відтворення трудових ресурсів регіону. *Зайнятість та ринок праці*. 1994. Вип. 2. С. 3–7.
15. Пітюлич М.І., Бібен М.І., Мікловда В.В. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування. Ужгород: Карпати, 1996. 139 с.
16. Добрынин А.Н., Дятлов С.А., Царенова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999. 309 с.
17. Сембер С.В. Використання трудового потенціалу в умовах структурної перебудови економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Львів, 2000. 19 с.
18. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основы экономики праці. К.: Знання-Прес, 2002. 313 с.
19. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. 250 с.
20. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. К.: Кондор, 2003. 223 с.
21. Кліяненко Б.Т., Большенко С.Ф. Вплив мотиваційного фактора на формування конкурентоспроможного трудового потенціалу регіону. *Регіональна економіка*. 2004. № 4(34). С. 7–15.
22. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія. К.: Знання України, 2005. 498 с.
23. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

24. Шаульська Л.В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.09.01. К., 2006. 34 с.

25. Галаз Л.В. Концептуальні засади регулювання відтворення трудового потенціалу. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2006. № 554. С. 221–226.

26. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для ВУЗов. 7-е изд., доп. М.: Норма, 2007. 448 с.

27. Югас Е.Ф. Регіональні фактори розвитку та механізми регулювання соціально-трудоного потенціалу (на матеріалах Закарпатської області): автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.05. Ужгород, 2008. 18 с.

28. Гриньова В.М., Новікова М.М., Самойленко В.В., Смолюк В.Л. та ін. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія. Х.: Вид. ХНЕУ, 2009. 256 с.

29. Щербак В.Г. Формування, використання та розвиток трудового потенціалу в умовах структурно-інноваційних перетворень: автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.00.07. Х., 2009. 36 с.

30. Засанська С.В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2010. 19 с.

31. Коцур А.С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К., 2010. 20 с.

32. Гринкевич С.С. Особливості формування трудового потенціалу в умовах інформаційного суспільства. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 1. С. 158–162.

33. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад. *Економічний простір*. 2011. № 50. С. 98–104.

34. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х.: Вид-во ХНЕУ, 2012. 228 с.

35. Козар В.В. Методичні основи дослідження формування та використання трудового потенціалу регіону. *Сучасні питання економіки і права*. 2012. № 1. С. 13–17.

36. Маслова Я.Ю. Совершенствование оценки персонала на основе ситуационного подхода. *Вестник ПАГС*. 2012. С. 108–112.

37. Немченко Т.А. Деякі питання щодо сутності трудового потенціалу галузі. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*. 2013. Вип. 23. С. 169–175.

38. Ганіч Л.В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. Вип. 1(52). С. 8–12.

39. Гончар О.І., Руденко Т.В. Методи управління трудовим потенціалом сучасного підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 3. Т. 3. С. 91–94.

40. Скурська В.А. Сутнісна характеристика трудового потенціалу підприємства. *Наукові праці КНТУ: Економічні науки*. 2014. Вип. 25. С. 142–147.

41. Мазур Н.А., Дуда Г.Б. Теоретичні аспекти дослідження сутності категорії «трудоий потенціал». *Економічні науки. Серія: Облік і фінанси*. 2015. Вип. 12(1). С. 166–174.

42. Бегма П.О. Сутність трудового потенціалу як соціально-економічної категорії. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія: Економічні науки*. 2015. № 2. С. 130–137.

43. Живко З.Б., Була Н.Я., Фостяк Н.С. Сучасні імперативи формування та розвитку трудового потенціалу як основа кадрової безпеки. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право*. 2015. Вип.1. С. 110–114.

44. Івченко Є.А., Серікова О.М. Оцінювання використання трудового потенціалу в системі економічної безпеки. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5025>.

45. Галан О.Є. Оптимізація методики оцінки трудового потенціалу машинобудівного підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 9. С. 368–374.

46. Корбут К.Є. Управління трудовим потенціалом підприємства: мета, функції та методи. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/121.pdf>

47. Каминський П.Д. Трудовий потенціал підприємства: сутність та структура. *Торгівля і ринок України*. 2018. № 2. С. 78–87.

48. Птащенко О.В. Рейтингування трудового потенціалу в умовах глобалізації. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія: Економічні науки*. 2018. № 5(126). С. 111–119.

49. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента: монография. М.: Республика, 1997. 528 с.

50. Файоль А. Общее и промышленное управление. URL: <https://gtmarket.ru/laboratory/basis/5783>

51. Лозовицький О. Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. К.: Парламентське видавництво, 2011. 528 с.

52. Organizing for work by Henry l. Gantt. 1919. URL: <http://www.ngpedia.ru/id649080p2.html>

53. Emerson H. The Twelve Principles of Efficiency. URL: <https://archive.org/details/twelveprinciples00emerrich/page/n3>

54. The Human Problems of an Industrial Civilization. 1st Edition by Elton Mayo. Publisher: Routledge. 2003. 204 p.

55. Маслоу А. Мотивация и личность. Спб.: Питер, 2003. 352 с.

56. Сімакова Ю.С. Партисипативне управління як один із найперспективніших напрямів у теорії та практиці управління. URL: <http://www.drohobych.net/2010/pdf>

57. Вибрані наукові праці академіка В.І. Вернадського. Т.1. Уклад.: О.С. Онищенко, Л.А. Дубровіна, Н.М. Зубкова та ін.; редкол.: А.Г. Загородній та ін. К.: [б. в.], 2011. 699 с.

58. Витке Н.А. Организация управления и индустриальное развитие. М., 2014. 356 с.

59. Малік М.Й. Формування та розвиток кооперативних відносин в аграрній сфері економіки України. *Економіка АПК*. 2014. № 7. С. 76–82.

60. Потьомкіна О.В. Управління персоналом у забезпеченні стратегічних цілей підприємства. *Економічний форум*. 2014. № 1. С. 253–258.

61. Червінська Л.П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2011. Вип. 7(1). С. 287–293.

62. Щербак В.Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу. Х.: ХНЕУ, 2009. 332 с.

63. Шимановська-Діанич Л.М., Іванов Ю.В., Гечбаія Б.Н. Управління трудовим потенціалом торговельних підприємств – цільовий орієнтир їх розвитку. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2014. № 6(68). С. 66–72.

64. Ратушенко О.І. Ефективність управління трудовим потенціалом в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2566>

65. Лизньова А.Ю., Дейнега К.В. Мотиваційні важелі управлінського персоналу. *Економіка і менеджмент – 2013: перспективи інтеграції та інноваційного розвитку: збірник наукових праць Міжнародної науково-практичної конференції, 24-25 квітня 2014 р.* Дніпропетровськ: Біла К.О., 2014. 120 с.

66. Ровенська В.В., Редькіна Ю.О. Формування та розвиток інноваційної складової трудового потенціалу України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка*. Вип. 2(4). Ч. 1. 2015. С. 181–188.

67. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М., Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: монографія. К.: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 531 с.

68. Круш П.В., Сімчера О.І. Формування й оцінка трудового потенціалу підприємства в сучасних умовах. *Сучасні проблеми економіки і підприємництва: Збірник наукових праць*. Вип. 12. К.: ІВЦ Вид-во «Політехніка», 2013. 316 с.

69. Мельничук О.П. Освітня складова розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. К.: [б. в.], 2015. 20 с.

70. Серіков А.В., Кабанець І.А. Управління персоналом підприємства: синергетичні аспекти. *Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В.В. Докучаєва. Серія: Економічні науки*. 2013. № 4. С. 102–112.

71. Рамперсад Х.К. Универсальная система показателей деятельности: как достигать результатов, сохраняя целостность / Пер. с англ.: А. Логинова и др.; Науч. ред. С. Турко. М.: Альпина бизнес букс, 2004. 351 с.

72. Дубров А.М., Мхитарян В.С., Трошин Л.И. Многомерные статистические методы: учебник. М.: Финансы и статистика, 2000. 365 с.

73. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2003. 560 с.

74. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / За ред. Е.М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. 383 с.

75. Гринкевич С.С., Комеліна О.В. Суть трудового потенціалу: еволюція поглядів в контексті суспільного розвитку. *Інноваційна економіка*. 2011. № 6(25). С. 6–9.

76. Гончар О.І. Формування механізму управління трудовим потенціалом як складової економічного потенціалу підприємства. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка та право*. 2011. Спецвипуск. Т. 1. С. 302–306.

77. Ушенко Н.В. Капіталізація людського потенціалу: процесно-функціональний підхід. *Вісник Донецького університету економіки та права*. 2011. № 2. С. 36–40.

78. Важинська В.В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07. Донецьк, 2010. 20 с.

79. Бендасюк О.О. Людський капітал як основний фактор економічного розвитку. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2011. № 2. С. 10–15.

80. Шпак Л.І. Соціально-економічне обґрунтування сутності людського потенціалу в контексті сучасних уявлень. *Сталий розвиток економіки*. 2011. № 5. С. 47–52.

81. Грішнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.09.01. К., 2002. 36 с.

82. Мельничук Д.П. Трудовий потенціал в системі оцінки людського капіталу України. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки*. 2007. № 4(42). С. 224–231.

83. Гальків Л.І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2008. Вип. 18.9. С. 187–191.

84. Калінеску Т.В., Романовська Ю.А., Большенко С.Ф. та ін. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навч. посібник. Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля, 2007. 352 с.

85. Прошак Г.В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.01. Львів, 2008. 21 с.

86. Гальків Л.І. Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика: монографія. Львів: Вид-во Львівської КА, 2010. 232 с.

87. Марущак Н.П. Стратегія інноваційно-інвестиційного розвитку держави та її вплив на людський капітал. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2006. № 5(84). Т. 2. С. 64–70.

88. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Регіональні аспекти державного регулювання розвитку трудового потенціалу: монографія. Х.: ХНАДУ, 2015. 272 с.

89. Бережной В.М., Шевченко И.Ю. Трудовой потенциал: эволюция понятия и современная интерпретация. *Оралдын гылым жаршысы: научно-теоретический и практический журнал*. Серия: Экономика, право. Орал каласы: Уралнаучкнига. 2011. № 2(29). С. 70–78.

90. Шевченко І.Ю. Трудовий потенціал регіону: сутність та базова структура. *Економіка і регіон: Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Ю. Кондратюка*. 2012. № 6(37). С. 141–145.

91. Шевченко І.Ю., Кальницька О.С. Трудовий потенціал регіону як цілісна складноструктурована система. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва: Матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 30 листопада 2018 року)*. Х.: ХНАДУ. 2018. С. 289–291.

92. Шевченко І.Ю. Компонентна структура трудового потенціалу регіону. *Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»*. 2012. Вип. 9(35). Ч. II. С. 314–324.

93. Шевченко І.Ю. Підприємницький потенціал як частина трудового потенціалу регіону. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції, 23 листопада 2012 р.* Х.: ФОП Павлов М. Ю., 2012. С. 41–42.

94. Максимюк Г.М. Дослідження історичної еволюції категорій, що характеризують трудовий внесок працівників підприємства. *Культура народів Причорномор'я*. 2014. № 278. С. 128–132.

95. Максимюк Г.М. Контент-аналіз категорій, які характеризують роль людини у виробництві. *Тренди та інновації в сучасній економіці: матеріали*

VI Міжнародної науково-практичної конференції. Х.: ХНУБА, 2015. С. 38–41.

96. Максимюк Г.М. Персонал як об'єкт дослідження. *Methodology and Methods of Scientific Research: Proceedings from the research and practical seminar (Praha, 27 April, 2016)*. 2016. P. 26–27.

97. Shevchenko I. Labor Potential and Human Capital: Comparative Analysis of the Categories. *Студентство. Наука. Іноземна мова: Збірник наукових праць студентів, аспірантів та молодих науковців*. Х.: ХНАДУ. 2012. Вип. 4. С. 132–135.

98. Шевченко І.Ю., Калініченко О.А. Людський потенціал, трудовий потенціал, людський капітал: співвідношення категорій. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва: Матеріали XI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 10 листопада 2017 року)*. Х.: ХНАДУ. 2017. С. 135–137.

99. Дмитриев И.А., Шевченко И.Ю. Управление человеческим капиталом субъектов предпринимательской деятельности. *Модернизация экономики и управления: Сборник научных статей / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Бережного*. Ставрополь: Ставролит. 2013. Ч. II. С. 15–18.

100. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Механізм державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону. *Економіка та держава*. 2013. № 4. С. 115–119.

101. Шевченко И.Ю. Регулирование спроса и предложения на рынке труда. *Модернизация экономики и управления: Сборник научных статей / Под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Бережного*. Ставрополь: Ставролит. 2013. Ч. I. С. 43–47.

102. Шевченко И.Ю. Методы государственного регулирования развития трудового потенциала. *Современные проблемы социально-экономического развития России: Материалы VI Международной научно-практической конференции, 1 марта 2013 г.* / Под науч. ред. д-ра пед. наук,

проф. Е.. Камышаченко, к-та экон. наук, доц. Ю.Л. Растопчиной. Белгород: ИД «Белгород», 2013. С. 290–294.

103. Шевченко І.Ю. Принципи управління трудовим потенціалом підприємств. *Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні тенденції та актуальні питання соціально-економічного розвитку підприємств», 14-15 березня 2013 р. Х.: ХНУБА, 2013. Ч. II. С. 65–70.*

104. Шевченко І.Ю. Концептуальне обґрунтування розвитку трудового потенціалу на різних рівнях його прояву. *Економічний простір. 2014. № 88. С. 98–109.*

105. Шевченко І.Ю. Развитие трудового потенциала региона: сущность, признаки, показатели. *Актуальные проблемы управления экономикой региона: Материалы X Международной научно-практической конференции, 23-24 мая 2013 г. / Редкол.: И.В. Федосеев (отв. ред.) [и др.]. СПб.: СПбГЭУ, 2013. С. 146–148.*

106. Шевченко І.Ю. Вдосконалення механізму державного регулювання розвитку трудового потенціалу. *Управлінські аспекти підвищення національної конкурентоспроможності: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, 20-22 жовтня 2011 р. Сімферополь: Кримський інститут бізнесу УЕУ, 2011. С. 51–55.*

107. Большенко С.Ф., Шевченко І.Ю. Решение проблемы падения реальной заработной платы в Украине: отечественный и зарубежный опыт. *Вестник Восточноукраинского национального университета имени В. Даля. 2010. № 7. Ч. II. С. 244–249.*

108. Апенько С.Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях: монография. М.: Информ-Знание, 2005. 564 с.

109. Флетчер К. Performance Appraisal. Оценка и обратная связь. Практические аспекты обзора эффективности работы. М.: ГИППО, 2006. 294 с.

110. Хруцкий В.Е., Толмачев Р.А. Оценка персонала: современные системы и технологии. Настольная книга кадровой службы. М.: Финансы и статистика, 2004. 176 с.

111. Canos L., Casasus T., Liern V. Soft Computing Methods for Personnel Selection Based on the Valuation of Competences. *International Journal of Intelligent Systems*. 2017. № 12. P. 1079–1099.

112. Богиня Д.П. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект. *Україна: аспекти праці*. 2005. № 1. С. 3–8.

113. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібник. К.: Кондор, 2013. 296 с.

114. Ніколайчук М.В. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики: монографія. Хмельницький: ХНУ, 2012. 201 с.

115. Берулава М.Н. Психология и педагогика менеджмента. Бийск: НИЦ БИГПИ, 1995. 115 с.

116. Прыкин Б.В., Прыкина Л.В., Эриашвили М.Д., Усман З.А. Общий курс менеджмента. М.: ЮНИТИ, 1998. 415 с.

117. Деслер Г. Управление персоналом. М.: БИНОМ, 1997. 432 с.

118. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник. К.: КНЕУ, 2002. 351 с.

119. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: ЦУЛ, 2011. 468 с.

120. Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом: учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2013. 64 с.

121. Лобазов С. Удосконалення класифікації ризиків і загроз у контексті кадрової безпеки. *Бізнес Інформ*. 2011. № 12. С. 180–183.

122. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 337 с.

123. Мазаракі А.Ю., Пшеслінський Д.М., Смолін І.В. Торговельне підприємництво: стратегія, політика, конкурентоспроможність: монографія. К.: КНТЕУ, 2010. 383 с.

124. Ткаченко А.М., Морщенок Т.С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом: монографія. Запоріжжя, 2008. 234 с.

125. Цаль І.І. Менеджмент персоналу: навч. посібник. Вінниця: ВФЕУ, 2010. 322 с.

126. Андреева И.С., Данилов И.П. Компетентностный подход к управлению персоналом как конкурентное преимущество предприятия. *Вестник Чувашского университета*. 2014. № 1. С. 218–224.

127. Волобоєва І.О. Компетенції: ключовий елемент управління людським капіталом організації. URL: http://stvtpp_2014_2_33.pdf

128. Михайлова А., Попова Л., Борисова К. Роль компетенций при отборе и найме персонала. *Управление экономическими системами*. 2012. № 43(7). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-kompetentsii-pri-otbore-i-naume-personala/viewer>

129. Ефремов А.В. Стратегия управления персоналом – важнейшая составляющая стратегии управления организацией. *Журнал «Кадры предприятия»*. 2010. № 9. С. 261–264.

130. Корнюшин В.Ю. Оценка и аттестация персонала: учеб. пособие. М: МИЭП, 2010. 120 с.

131. Опанасюк Ю.А., Рудь А.В. Удосконалення системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вісник Сумського державного університету. Серія: Економіка*. 2012. № 1. С. 134–140.

132. Сівашенко Т.В. Сучасні підходи до оцінки персоналу. *Економічний аналіз*. 2011. Вип. 8. Ч. 2. С. 315–318.

133. Укрлегпром. URL: <http://ukrlegprom.org.ua/news/legka-promislovist-ukraini-u-2017-rotsi-pratsyuvala-z-pozitivnoyu-dinamikoju-rozvitku>.

134. Статистичний збірник «Україна у цифрах 2017». URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/08/Ukr_cifra_2017_u.pdf

135. Буреєва Н.Н. Многомерний статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA»: учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Применение программных средств в научных исследованиях и преподавании математики и механики». М.: Нижний Новгород, 2007. 112 с.

136. Пономаренко В.С., Малярець М.Л. Багатовимірний аналіз соціально-економічних систем: навч. посібник. Х.: Вид. ХНЕУ, 2009. 384 с.

137. Наконечний С.І., Терещенко Т.О. Економетрія: навч.-метод. посібник. К.: КНЕУ, 2001. 192 с.

138. Семикіна А.В. Людський капітал: підвищення конкурентоспроможності на основі соціальних інновацій: монографія. Одеса: «Атлант». 272 с.

139. Писаревська Г.І., Мізік Ю.І. Методика внутрішнього аудиту персоналу на підприємстві. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2013. № 4(70). С. 51–60.

140. Митрофанова А.Е. Классификация кадровых рисков в системе управления персоналом организации. *Вестник Университета*. 2013. № 7. С. 228–232.

141. Мішина С., Мішин О. Класифікація кадрових ризиків підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2016. Вип. 53. С. 87–92.

142. Дуднева Ю.Е. Сутність та класифікація кадрових ризиків організацій. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 245–249.

143. Щербак В.Г., Пугачов О.П. Кадрові ризики в системі менеджменту персоналу. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 12–16.

144. Цветкова І., Барабанщикова Т. Типологізація кадрових ризиків. *Культура народів Причорномор'я*. 2012. № 244. С. 155–160.

145. Saaty T.L. Decision Making with the Analytic Hierarchy Process. *International Journal of Services Sciences*. 2008. № 1. P. 83–98.

146. Максимюк Г.М. Оцінка як елемент управління персоналом. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 4. С. 41–45.

147. Максимюк Г.М. Теоретичні аспекти проведення оцінки персоналу. *Сучасні наукові дослідження та розробки: теоретична цінність та практичні результати – 2016: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Братислава, 15-18 березня 2016 р)*. К.: ТОВ «НВП «Інтерсервіс»», 2016. С. 13–14.

148. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2012. № 2(3). С. 23–29.

149. Шевченко І.Ю. Оцінка розвитку трудового потенціалу регіону як невід'ємної частини людського розвитку. *Матеріали науково-практичної конференції молодих учених та студентів «Актуальні питання сучасної економіки», 26-28 квітня 2012 р.* Кам'янець-Подільський: Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2012. С. 103–106.

150. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Рівень матеріального забезпечення – один із основних показників оцінки рівня розвитку трудового потенціалу регіону. *Проблеми управління економічним потенціалом регіонів: Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, 27 жовтня 2011 р.* Запоріжжя: ЗНУ, 2011. С. 40–42.

151. Shevchenko I. Assessment of the Working Population Material Well-Being Level in the Region. *Современные проблемы социально-экономического развития России: Материалы Международной научно-практической конференции, 2 марта 2012 г.* / Под науч. ред. д-ра пед. наук, проф. Е.Н. Камышаченко, к-та экон. наук, доц. Ю.Л. Растопчиной. Белгород: ИПК НИУ «БелГУ», 2012. С. 180–182.

152. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Основні проблеми аналізу розвитку трудового потенціалу регіону. *20-річчя аудиту: досягнення, проблеми та перспективи розвитку: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 19-20 квітня 2013 р.* Сімферополь: ДІАЙПІ, 2013. С. 258–260.

153. Максимюк Г.М. Оцінка персоналу: поширені помилки. *Dezvoltarea sistemelor sociale si economice intr– un mediu competitive la nivel global: materii Міжнародної науково-практичної конференції (Chisinau, Republica Moldova, 26 Februarie 2016)*. 2016. С. 134–137.

154. Дмитрієв І.А., Шевченко І.Ю. Використання статистичної інформації для аналізу розвитку трудового потенціалу регіону. *Розвиток бухгалтерського обліку, контролю та аналізу у сучасних концепціях управління: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 24-28 травня 2013 р.* Сімферополь: ДІАЙПІ, 2013. С. 215–217.

155. Шевченко І.Ю. До питання діагностики розвитку трудового потенціалу. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник матеріалів VII Міжнародної науково-практичної конференції, 22 листопада 2013 р.* Х.: ФОП Павлов М.Ю., 2013. С. 33–34.

156. Шевченко І.Ю. Роль та місце критеріального аналізу в діагностиці розвитку трудового потенціалу. *VI Міжнародна науково-практична конференція «Управління соціально-економічними системами: аналіз сучасних тенденцій та перспектив розвитку»: Тези доповідей, 26-27 березня 2014 р.* Х.: ХНУБА, 2014. Ч. 3. С. 162–165.

157. Шевченко І.Ю., Копилова А.О. Методичний підхід до оцінки розвитку трудового потенціалу підприємства. *Економічні перспективи підприємств та регіонів України в контексті основних соціально-еколого-економічних трендів: Міжнародна науково-практична конференція, 22 травня 2014 р.* Дніпропетровськ: НГУ, 2014. С. 63–65.

158. Шевченко І.Ю. Методичні засади оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні. *Бізнес Інформ*. 2016. № 7. С. 170–175.

159. Максимюк Г.М. Адаптація персоналу: аналіз поглядів вітчизняних та закордонних науковців. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки*. 2016. № 20. Ч. 1. С. 122–126.

160. Максимюк Г.М. Модель адаптації персоналу. *Проблеми та перспективи розвитку підприємництва: Матеріали X Міжнародної науково-*

практичної конференції (м. Харків, 25 листопада 2016 року). Х.: ХНАДУ, 2016. Т. 2. С. 87–89.

161. Максимюк Г.М. Особливості розробки програми адаптації. *Забезпечення стійкого економічного розвитку країни: можливості та перспективи: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 21-22 жовтня 2016 року)*. Львів: ЛЕФ, 2016. С. 54–57.

162. Максимюк Г.М. Коучінг як стиль управління персоналом підприємства. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія: Економічні науки*. 2015. Вип. 10. С. 303–308.

163. Максимюк Г.М. Бізнес-коучінг в управлінні персоналом підприємства. *Актуальні економіко-правові проблеми розвитку суб'єктів господарювання в Україні: теоретичні та практичні аспекти: Збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції студентів і молодих вчених, 10 квітня 2015 р.* Х.: ХНАДУ, 2015. С. 168–169.

164. Пурыскина В.А., Радько С.Г. Развитие трудового потенциала и выделение компетенций. *Современные задачи инженерных наук: сборник научных трудов*. М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. С. 63–65.

165. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело. 2012. 560 с.

166. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: навч. посібник / Ред. І.О. Соломарський. К.: КНЕУ, 1998. 224 с.

167. Гончарова С.Ю. Формування ефективної системи мотивації на основі КРІ. *Управління розвитком*. 2010. № 6(82). С. 34–39.

168. Стрельчук Є. Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації. *Актуальні проблеми економіки*. 2008. № 8. С. 124–129.

169. Клочков А.К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. М.: Эксмо, 2010. 160 с.

170. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. М.: Прогресс, 2007. 423 с.

171. Вучкович-Стадник А.А. Оценка персонала: четкий алгоритм действий и качественные практические решения. М.: Эксмо, 2008. 192 с.

172. Гребенюк Г.М. Методичний підхід до оцінювання рівня розвитку компетенцій працівників підприємств залізничного транспорту. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 32. С. 78–82.

173. Корнієнко І.Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Серія: Економічні науки*. 2013. Вип. 2. С. 30–35.

174. Курина Н.С., Ровенская В.В. Особенности оценки персонала в новой экономической ситуации. *Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки*. 2012. № 2(60). С. 207–211.

175. Дмитрієв І.А., Максимюк Г.М. Удосконалення методів управління персоналом підприємства. *Збірник матеріалів ІХ Міжнародної конференції студентів і молодих вчених «Управління соціально-економічним розвитком регіонів та держави»* / За ред. А.В. Череп. Запоріжжя: ЗНУ, 2015. С. 86–87.

176. Shevchenko I. Improvement of the Approaches to Management of the Labor Potential Development. *Social and Economic Changes of Contemporary Society: monograph*. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2017. P. 235–240.

177. Максимюк Г.М. Визначення поняття «рейтинг» в контексті управління персоналом. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*. 2015. № 3(10). Т.2. С. 41–47.

178. Maksymiuk H.M. Rating as an Assessment Tool. *Economics, Management, Law: Innovation Strategy: Collection of Scientific Articles*. Henan Science and Technology Press, Zhengzhou, China, 2016. P. 145–148.

179. Шевченко І.Ю. Рейтингування як метод оцінювання закладів вищої освіти. *Materiály XIV Mezinárodní Vědecko-Praktická Konference «Aplikované Vědecké Novinky-2018»*, Volume 4. Praha: Publishing House «Education and Science». 2018. P. 60–64.

180. Максимюк Г.М. Формування рейтингової системи управління трудовим потенціалом. *Ефективна економіка*. 2018. Вип. 3. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6934>

181. Большенко С.Ф., Шевченко І.Ю. Створення ефективної системи стимулювання праці. *Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць*. Дніпропетровськ: ДНУ. 2010. Вип. 262. Т. VI. С. 1588–1596.

182. Бережний В.М., Шевченко І.Ю. Компенсаційна система стимулювання праці – дієвий засіб розвитку виробництва. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць* / Гол. ред. А.М. Колот. К. 2011. № 1. С. 56–62.

183. Шевченко І.Ю. Теоретичні основи стратегічного управління розвитком трудового потенціалу на базі матричних методів. *Економіка. Фінанси. Право: щомісячний інформаційно-аналітичний журнал*. К.: «Аналітик», 2016. № 8/1. С. 4–7.

184. Шевченко І.Ю., Кальницька О.С. Методичні аспекти стратегічного управління розвитком трудового потенціалу на основі матричних методів. *Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Тренди та інновації в сучасній економіці»: Тези доповідей, 23-24 квітня 2015 р. Х.:* ХНУБА, 2015. Ч. 3. С. 92–94.

185. Шевченко І.Ю. Теоретична модель підготовки практико-орієнтованих фахівців в умовах регіоналізації. *Економічний простір*. 2016. № 110. С. 82–94.

Наукове видання

ДМИТРИЄВ Ілля Андрійович
ШЕВЧЕНКО Інна Юріївна
МАКСИМЮК Ганна Миколаївна

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ЗАСАДАХ РЕЙТИНГУВАННЯ

Монографія

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 13,49. Тир. 300 прим. Зам. 721-20.

Видавець та виготовлювач ФОП Бровін О.В.

61022, м. Харків, вул. Трінклера, 2, корп. 1, к. 19. Т. (057) 758-01-08, (066) 822-71-30

Свідоцтво про внесення суб'єкта до Державного реєстру

видавців та виготовників видавничої продукції серія ДК 3587 від 23.09.2009 р.