

ОБҐРУНТУВАННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ ДО СТРУКТУРИЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 ГРИНКЕВИЧ С. С., ГУРАЛЬ Н. Р.

УДК 331.522.4(658)

Гринкевич С. С., Гураль Н. Р. Обґрунтування концептуальних підходів до структуризації трудового потенціалу торговельного підприємства

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні теоретико-методичних аспектів дослідження трудового потенціалу торговельних підприємств у контексті його компонентної структури. При узагальненні наукових підходів до структуризації трудового потенціалу виокремлено такі компоненти: демографічна, медико-біологічна, освітня, організаційна, економічна, мотиваційна, кваліфікаційна, інтелектуально-інноваційна, культурна, трудова мобільність. З урахуванням специфіки торгівлі обґрунтовано необхідність включення у структуру трудового потенціалу торговельного підприємства такі компоненти, як інтелектуально-інноваційна, культурна та трудова мобільність.

Ключові слова: трудовий потенціал торговельного підприємства, структура трудового потенціалу, компоненти трудового потенціалу, трудова мобільність.

Табл.: 1. Бібл.: 19.

Гринкевич Світлана Степанівна – доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки підприємства, Львівська комерційна академія (вул. Туган-Барановського, 10, Львів, 79005, Україна)

E-mail: sveh@yandex.ru

Гураль Наталія Романівна – аспірантка, Львівська комерційна академія (вул. Туган-Барановського, 10, Львів, 79005, Україна)

E-mail: gural_n@ukr.net

УДК 331.522.4(658)

UDC 331.522.4(658)

Гринкевич С. С., Гураль Н. Р. Обоснование концептуальных подходов к структуризации трудового потенциала торгового предприятия
Цель статьи заключается в научном обосновании теоретико-методических аспектов исследования трудового потенциала торговых предприятий в контексте его компонентной структуры. При обобщении научных подходов к структуризации трудового потенциала выделены следующие компоненты: демографическая, медико-биологическая, образовательная, организационная, экономическая, мотивационная, квалификационная, интеллектуально-инновационная, культурная, трудовая мобильность. С учетом специфики торговли обоснована необходимость включения в структуру трудового потенциала торгового предприятия такие компоненты, как интеллектуально-инновационная, культурная и трудовая мобильность.

Ключевые слова: трудовой потенциал торгового предприятия, структура трудового потенциала, компоненты трудового потенциала, трудовая мобильность.

Табл.: 1. Библ.: 19.

Гринкевич Светлана Степановна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики предприятия, Львовская коммерческая академия (ул. Туган-Барановского, 10, Львов, 79005, Украина)

E-mail: sveh@yandex.ru

Гураль Наталья Романовна – аспирантка, Львовская коммерческая академия (ул. Туган-Барановского, 10, Львов, 79005, Украина)

E-mail: gural_n@ukr.net

Hrynkevych S. S., Gural N. R. Substantiation of Conceptual Approaches to the Structuring of the Labor Potential of Trade Enterprise

The article is aimed at the scientific substantiation of theoretical and methodological aspects of studying the labor potential of trade enterprises in the context of its component-based structure. For the synthesis of scientific approaches to the structuring of labor potential the following components were allocated: demographic, biomedical, educational, organizational, economic, motivational, qualifying, intellectual and innovation, cultural, labor mobility. Given the nature of trade, the necessity for inclusion in the labor potential structure of enterprise of such components as intellectual and innovation, cultural and labor mobility was substantiated.

Key words: labor potential of trade enterprise, structure of labor potential, components of labor potential, labor mobility.

Табл.: 1. Bibl.: 19.

Hrynkevych Svitlana S. – Doctor of Science (Economics), Professor, Professor of the Department of Business Economy, Lviv Academy of Commerce (vul. Tugan-Baranovskogo, 10, Lviv, 79005, Ukraine)

E-mail: sveh@yandex.ru

Gural N. R. – Postgraduate Student, Lviv Academy of Commerce (vul. Tugan-Baranovskogo, 10, Lviv, 79005, Ukraine)

E-mail: gural_n@ukr.net

Однією з головних передумов досягнення стратегічних цілей розвитку економіки України є сталий розвиток торгівлі, що забезпечується невинним зростанням трудового потенціалу торговельних підприємств на основі органічного поєднання кількісних та якісних складових трудового потенціалу їх працівників. В умовах розвитку ринкового механізму господарювання, виходу економіки України з кризи, її інтеграції у світове співтовариство власне трудовий потенціал спроможний забезпечити ефективне управління підприємством та підвищити його конкурентоспроможність.

Сутнісне розуміння трудового потенціалу, обґрунтування окремих етапів його відтворення, розв'язання проблем зайнятості та ефективного використання вимагають застосування особливих підходів до структури-

зації трудового потенціалу торговельного підприємства. Вітчизняна наука яскраво демонструє глибокі й активні наукові пошуки за даним напрямом.

Найбільш важливими дослідженнями в цій царині визнано роботи провідних учених Богині Д., Грішнової О., Долишнього М., Злупка С., Лібанової Е., Петрової І., Семікіної М., Шаульської Л., Шевчук А. та ін. Серед зарубіжних авторів виділяються наукові публікації Амстронга М., Медведева Є., Патрушева В., Тейлора Ф., Шекшни С., Шумпетера І.

Однак, незважаючи на таку потужну дослідницьку базу, все ж існують розбіжності у підходах до структуризації трудового потенціалу підприємства. Це потребує додаткового дослідження з урахуванням особливостей окремих сфер діяльності, що обумовлює актуальність даного дослідження.

Метою статті є наукове обґрунтування теоретико-методичних аспектів дослідження трудового потенціалу торговельних підприємств в контексті його компонентної структури.

Структура трудового потенціалу підприємства безперечно є складним соціально-економічним утворенням, що складається з єдиної, цілісної системи його компонентів (елементів). Однак сьогодні серед учених-економістів побутують чисельні підходи до структуризації трудового потенціалу, які засвідчують відсутність єдності у поглядах щодо його структурних компонентів.

На більшості підприємствах значна увага приділяється показникам кількісного оцінювання трудового потенціалу. Це є наслідком налагодженої системи обліку за кількісними показниками та формуванням статистичної звітності з праці. Однак суттєво посилює аналітичне забезпечення прийняття управлінських рішень та сприятиме підвищенню рівня конкурентноздатності та інвестиційної привабливості суб'єктів господарювання проведення не лише кількісного, а й якісного оцінювання трудового потенціалу. Зокрема, Ашимбаєв Е. зауважив, що кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу знаходяться в складній взаємодії [1, с. 32], адже за умови зростання професійно-кваліфікаційного рівня, соціальної активності, розвитку фізичної дієздатності рівень трудового потенціалу буде зростати навіть при стабільній чисельності персоналу [5, с. 3]. Також досить частою є ситуація, яка демонструє одночасне зменшення кількісних та нарощення якісних характеристик трудового потенціалу.

Враховуючи особливості торгівлі, варто зупинитися першочергово на якісних параметрах трудового потенціалу та оцінити їх вплив на кількісні параметри. Маслов Е. вважає, що якісними характеристиками трудового потенціалу виступають: фізичний і психологічний потенціал працівників підприємства (здатність, схильність працівника до праці – стан здоров'я, фізичного розвитку, витривалості); обсяг загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що зумовляють здатність до праці визначеної якості (освітній і кваліфікаційний рівні, фундаментальність підготовки); якість членів колективу як суб'єктів господарської діяльності (відповідальність, свідомо зрілість, інтерес, причетність до економічної діяльності підприємства) [11, с. 96]. Дещо по-іншому якісні характеристики трудового потенціалу окреслює Волгіна Н., Одегов Ю. [4, с. 38], які вважають, що до них варто віднести психофізіологічний (здатності та схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи), кваліфікаційний (обсяг, глибина і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що зумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності) та соціально-особистісний потенціал працівника (рівень свідомості та соціальної зрілості, ставлення до праці, дисциплінованість, активність, ціннісні орієнтації, мотивованість, моральність).

Науковець Чорноморченко Н. [16] наводить часткові показники (параметри), які детермінують якісні характеристики трудового потенціалу. Зокрема, здібність

та нахил людини до праці, стан її здоров'я, тип нервової системи, витривалість детермінують психо-фізіологічну компоненту; наявність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, відповідальність, професійна майстерність детермінують освітньо-професійну; соціальна зрілість, рівень свідомості, ідейна впевненість, раціональна поведінка, ініціативність, діловитість – соціально-мотиваційну компоненту.

У цілому, кожна структурна компонента трудового потенціалу підприємства характеризується як якісними, так і кількісними показниками. Більшість учених виділяють близько п'яти компонентів трудового потенціалу, різних за змістом і назвою. Так, Кібанов А. [8, с. 55 – 56] виокремлює психофізіологічну (стан здоров'я, працездатність, витривалість, здібності та схильності людини), соціально-демографічну (вік, стать, родинний стан), кваліфікаційну (рівень освіти, обсяг спеціальних знань та трудових навичок, здатність до інновацій, творчі здібності, професіоналізм) та особистісну (ставлення до праці, дисциплінованість, активність, мотивованість, моральність). Генкін Б., Кононова Г., Кочетков В. [14, с. 48] виділяють такі структурні компоненти, як здоров'я, моральність, освіта, професіоналізм, творчий потенціал. Тут варто зазначити, що наведене групування не позбавлене певних недоліків, оскільки не враховуються рівень соціальної зрілості, свідомості, відповідальності, ціннісні орієнтири працівника, що має суттєвий вплив на формування, розвиток та використання трудового потенціалу.

На особливу увагу заслуговує праця Штатової Н. [17, с. 16], в якій автор розрізняє психофізіологічну (стать, вік, здібності, характерологічний тип, працездатність, витривалість, стан здоров'я), ціннісно-орієнтаційну («цільове ядро», установки, потреби і запити, мотиви і спрямованість, моральні орієнтири і рівень соціальної зрілості, почуття, емоції, працьовитість, честолюбство), нормативно-рольову (загальна культура особистості, професійна культура, соціальні норми суспільства, організаційна культура підприємства, що панує в суспільстві, тип поведінки), адаптаційну (активність, творчість, заповзятливість, мобільність, рівень зрілості та механізму саморозвитку, стабільність життєвого самовизначення, екологічна адаптація) та статусну (рівень освіти, кваліфікація, посада, заробіток, зовнішня соціальна підтримка, сімейний статус) структурні компоненти трудового потенціалу. Однак у ній не знайшли відображення такі важливі, на наш погляд, компоненти, як інтелектуальна та інноваційна, що дають можливість суттєво підвищити рівень формування, розвитку і використання трудового потенціалу торговельного підприємства. Відомо, що для досягнення високих результатів необхідно є мобілізація сукупних можливостей працівників підприємства через активізацію їх пізнавальних здібностей, аналітичне мислення, здатність адекватно оцінювати ситуацію і приймати правильні рішення. Саме ці характерні ознаки і визначають інтелектуальний потенціал працівника. Погоджуємось з науковцем Родіоною Н., яка виділяє інноваційний потенціал як окрему компоненту, включаючи в неї креативні здатності, потреби і здатності до самореалізації, ініціативу, цінності,

мотивацію, здатність до професійного зростання і безперервної освіти [12, с. 10].

Розвиток інноваційного потенціалу працівника і підприємства в сучасному світі має надзвичайне значення для успішної діяльності будь-якої організації, що в великій мірі залежить від наявності в ній новаторів – носіїв науково-технічного і комерційного розвитку. Варто зазначити, що запорукою успішного розвитку інноваційного потенціалу торговельного підприємства є використання ним сучасних інформаційних технологій, які, націлені на урегулювання і оптимізацію як внутрішніх, так і зовнішніх бізнес-процесів. Найбільш вагомими, на нашу думку, є технології з автоматизації відносин з покупцями та налагодження безпосередньо торговельної діяльності в усіх її проявах. Сучасні інформаційні технології відкрили такі нові види товарообміну, як Інтернет-торгівля, миттєвий розрахунок за отримані товари й послуги через електронні системи, що суттєво впливає на підвищення торговельної активності. Саме тому, на наш погляд, в умовах інформаційної економіки, комп'ютеризації та інформатизації торговельного процесу доцільним є виокремлення інтелектуально-інноваційної компоненти трудового потенціалу торговельного підприємства.

Відомо, що для торгівлі є характерним спосіб реалізації послуг у формі безпосереднього спілкування «людина-людина», особливу увагу в системі торговельного обслуговування приділяють культурі торгівлі. Поняття «культура торгівлі» відображає усі особливості галузі і завдання, які стоять перед нею. Культура, як підсистема торговельного обслуговування, являє собою сукупність матеріальних і духовних цінностей, вироблених як її працівниками, так і потенційними споживачами, протягом усього часу її функціонування, а також сам процес розподілу створених ними цінностей [19, с. 184]. Тому за умов декомпозиції трудового потенціалу торговельного підприємства до розгляду варто включити таку компоненту, як культура.

Актуальним є також дослідження процесів прояву та реалізації функцій трудової мобільності працівників вітчизняних торговельних підприємств, що дає можливість виявити наслідки впливу цих процесів на використання трудового потенціалу в цілях проведення ефективної кадрової політики підприємства. Під трудовою мобільністю ми розуміємо здатність працівника до професійних і територіальних переміщень, його готовність змінити місце праці і при необхідності освоїти нову для себе професію [3]. Висока трудова мобільність становить основу забезпечення збалансованості ринку праці та високого рівня конкурентоспроможності носія трудового потенціалу. Тому ми вважаємо за доцільне мобільність персоналу розглядати як окрему структурну компоненту.

В умовах розвитку інтеграційних процесів змінюється загальна стратегія управління рухом персоналу торговельних підприємств. Її головним напрямом тепер стає формування керованої мобільності персоналом замість раніше визнаних пріоритетними підвищення

стабільності складу працівників і зниження плинності кадрів. Трудова мобільність на рівні підприємства (внутрішня) є явищем, безумовно, позитивним, оскільки:

1) вимоги до рівня кваліфікації зайнятих в торгівлі не настільки жорсткі, що дає можливість залучати працівників з низьким рівнем освіти. Проте набуття працівниками належного досвіду роботи дозволяє їм поступово підвищувати рівень своєї кваліфікації, отримувати нові навички та змінювати вид діяльності. Таким чином, торгівля виступає своєрідним буфером для переходу працівників на вищий кваліфікаційний рівень за рахунок розширення сфери професійних знань;

2) висхідна мобільність характеризує високу конкурентоспроможність і професійну адаптацію працівника. Так, підприємство саме «виховує» кадри, дає можливість їм розвиватись, просуватись по кар'єрній драбині, тим самим забезпечуючи себе вже кваліфікованими працівниками і стабільним колективом;

3) відсутність трудової мобільності на торговельному підприємстві може призвести до погіршення соціально-психологічного клімату, оскільки праця торговельного персоналу відрізняється високою напруженістю, і монотонність праці може бути причиною зниження її продуктивності.

Між процесами мобільності персоналу всередині підприємства і процесами плинності персоналу існує обернено пропорційний зв'язок: чим інтенсивніша внутрішня мобільність персоналу, тим нижча плинність, і навпаки. Тому одним з основних завдань кадрової служби торговельного підприємства має стати оптимальна організація внутрішньої мобільності персоналу, оскільки це виступає передумовою ефективного використання трудового потенціалу підприємства.

Наявність трудової мобільності дає можливість підприємству приймати на роботу висококваліфікованих працівників, що сприяє адаптації господарюючого суб'єкта до змін ринкової кон'юнктури. Для працівника трудова мобільність – це можливість працевлаштуватися на новому робочому місці, яке найбільш відповідає його потребам [13].

Узагальнюючи вищевикладене, трудовий потенціал торговельного підприємства, на нашу думку, повинен включати такі компоненти (*табл. 1*).

У цілому, трудовий потенціал працівника є змінною величиною, що поєднує природні та акумульовані (нагромаджені) у процесі трудової діяльності творчі здібності (досвід), які зростають в міру розвитку й удосконалення знань і навичок, зміцнення здоров'я, поліпшення умов праці і життєдіяльності. При цьому вони можуть знижуватися за рахунок погіршення здоров'я, посилення режиму праці тощо. Відтак, трудовий потенціал працівника торгівлі не може характеризуватися лише ступенем підготовленості працівника в даний момент до обіймання тієї чи іншої посади, а повинен включати в себе його можливості в довгостроковій перспективі з урахуванням віку, практичного досвіду, ділових якостей, рівня мотивації.

Структурні компоненти трудового потенціалу торговельного підприємства та їх характеристика

Компонента	Суть
Демографічна	Відображає демографічну ситуацію на ринку праці. Саме демографічні показники впливають на кількісний склад трудового потенціалу
Медико-біологічна	Відображає стан здоров'я (фізичне та психічне) працівника, що, у свою чергу, визначає його здатність до праці
Освітня	Відображає освіченість населення. У ринкових умовах відбувається трансформація моделі працівника, згідно з якою основним чинником розвитку персоналу виступають підвищення його освітнього рівня та постійне оновлення знань
Організаційна	Визначає умови діяльності працівників підприємства (рівень організаційної культури, психологічний клімат у колективі). Відображає ефективність функціонування трудового колективу як системи в цілому і кожного працівника окремо
Економічна	Відображає умови праці через загальний економічний стан на ринку праці
Мотиваційна	Відображає умови праці через персоніфіковані стимули
Кваліфікаційна	Відображає наявність професійної підготовки працівника (рівня знань, майстерності, отримання навичок та накопиченого досвіду в конкретній сфері людської діяльності). Стрімке поширення НТП призводить до витіснення з процесу виробництва низькокваліфікованих працівників і носіїв застарілих професій, а також вимагає наявності у працівника високого рівня адаптаційних можливостей до сучасних технологій
Інтелектуально-інноваційна	Відображає інтелектуальний розвиток (активізацію аналітичних та творчих здібностей) на фоні розвитку інноваційних технологій
Культурна	Відображає особливості духовного розвитку, релігійні переконання, культуру обслуговування, систему цінностей працівників підприємства
Трудова мобільність	Відображає здатність до професійних і територіальних переміщень, визначає готовність працівника змінити місце праці, а при необхідності освоїти нову професію

ВИСНОВКИ

Вивчення концептуальних підходів до структуризації трудового потенціалу дозволило виокремити основні структурні компоненти, які формують трудовий потенціал саме торговельних підприємств. При цьому обґрунтовано, що в сучасних умовах, такі компоненти, як інтелектуально-інноваційна, культурна та трудова мобільність є домінуючими у структурі трудового потенціалу торговельних підприємств. Встановлено, що важливою характеристикою трудового потенціалу є його кількісно-якісна вимірність. При цьому параметри трудового потенціалу визначають за кваліметричними характеристиками економічно активного населення, а також тих категорій осіб, які становлять його запас чи, незважаючи на вікову категорію, здійснюють трудову діяльність. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Ашимбаев Т. А.** Экономический потенциал и эффективность его использования : монография / Т. А. Ашимбаев. – Алма-Ата : Наука КазССР, 1990. – 358 с.
- 2. Бектуров С. У.** Вопросы методологии исследования трудового потенциала социалистического общества / С. У. Бектуров // Использование трудового потенциала : сборник статей / Отв. ред. И. С. Маслова. – М. : ИЭ АН СССР, 1987. – С. 23 – 30.
- 3. Богиня Д. П.** Основы экономики праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 121 с.
- 4. Волгин Н. А.** Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. – М. : ЭКЗАМЕН, 2002. – 736 с.
- 5. Гольдин Л. И.** Творческий потенциал общества: актуальные проблемы его использования / Л. И. Гольдин, Л. Э. Кунельский, В. М. Якушев. – М. : Знание, 1985. – 64 с.

6. Долишний М. И. Качество трудового потенциала: социально-экономический аспект / М. И. Долишний, М. В. Брык, Б. С. Марченко. – К. : Наукова думка, 1986. – 92 с.

7. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Є. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : Видавничий Дім «Юридична книга», 2005. – 358 с.

8. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учеб. пособ. / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

9. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 293 с.

10. Литвин Ю. Я. Організація бухгалтерського обліку, контролю і аналізу в сільському господарстві / Ю. Я. Литвин, В. М. Олійник, М. С. Палюк, М. В. Семчишин. – Тернопіль : Тернопіль, 1998. – 375 с.

11. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пос. / Е. В. Маслов. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – 312 с.

12. Родионова Н. В. Руководство сотрудниками фирмы : учеб. пос. / Н. В. Родионова, Н. Д. Эриашвили, Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 352 с.

13. Сай І. А. Особливості формування трудових ресурсів в економіці / І. А. Сай // Економіка та держава. – 2008. – № 2. – С. 103 – 104.

14. Тукач Г. Л. Основы управления социалистическим производством: учеб. пос. / Г. Л. Тукач, В. П. Дубонос. – К. : Выща шк. Головное изд-во, 1989. – 303 с.

15. Тупик И. Стимулирование профессионализма персонала как неотъемлемый фактор наращивания интеллектуального потенциала предприятия / И. Тупик // Справочник кадровика. – 2004. – № 4 (22). С. 84 – 90.

16. Чорноморченко Н. В. Економіка праці: курс лекцій і навч.-метод. мат. для самост. вивчення дисц. : навч. посіб. / Н. В. Чорноморченко, С. В. Волошина, І. С. Чорноморченко. – Дніпропетровськ : Пороги, 2002. – 342 с.

17. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника: учеб. пос. / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ, 2003. – 399 с.

18. Шлендер П. Э. Экономика труда / П. Э. Шлендер, Ю. П. Кокин. – М. : Юристъ, 2002. – 592 с.

19. Шубін О. О. Внутрішня торгівля: регіональні аспекти розвитку : монографія / О. О. Шубін, Я. А. Гончарук. – Донецьк-Львів: ДонНУЕК, 2007. – 404 с.

REFERENCES

Ashimbaev, T. A. *Ekonomicheskii potentsial i effektivnost ego ispolzovaniia* [Economic potential and efficiency of its use]. Alma-Ata: Nauka KazSSR, 1990.

Bekturov, S. U. "Voprosy metodologii issledovaniia trudovogo potentsiala sotsialisticheskogo obshchestva" [Research methodology of the labor potential of a socialist society]. In *Ispolzovanie trudovogo potentsiala*, 23-30, 1987.

Bohynia, D. P., and Hrishnova, O. A. *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of labor economics]. Kyiv: Znannia-Pres, 2000.

Chornomorchenko, N. V., Voloshyna, S. V., and Chornomorchenko, I. S. *Ekonomika pratsi* [Labor Economics]. Dnipropetrovsk: Porohy, 2002.

Dolishnyi, M. I., Bryk, M. V., and Marchenko, B. S. *Kachestvo trudovogo potentsiala: sotsialno-ekonomicheskii aspekt* [The quality of the labor potential: socio-economic aspects]. Kyiv: Naukova dumka, 1986.

Goldin., L. I., Kunelskiy, L. E., and Yakushev, V. M. *Tvorcheskiy potentsial obshchestva: aktualnye problemy ego ispolzovaniia* [The creative potential of society: current problems using it]. Moscow: Znanie, 1985.

Kachan, Ye. P., and Shushpanov, D. H. *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Human Resource Management]. Kyiv: Yurydychna knyha, 2005.

Kibanov, A. Ya. *Upravlenie personalom organizatsii* [Personnel management]. Moscow: INFRA-M, 2002.

Krushelnytska, O. V., and Melnychuk, D. P. *Upravlinnia personalom* [Human Resource Management]. Kyiv: Kondor, 2003.

Lytvyn, Yu. Ya. et al. *Orhanizatsiia bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu v silskomu hospodarstvi* [Organization of accounting, control and analysis in agriculture]. Ternopil: Ternopil, 1998.

Maslov, Ye. V. *Upravleniie personalom predpriatiia* [Personnel management company]. Moscow; Novosybyrsk: YNFRA-M; NHAЕyU, 1999.

Osnovy upravleniia sotsialisticheskim proizvodstvom [Fundamentals of management of socialist production]. Kyiv: Vyshcha shkola, 1989.

lender, P. E., and Kokin, Yu. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Yurist, 2002.

Rodionova, N. V. *Rukovodstvo sotrudnikami firmy* [Guide employees]. Moscow: YuNITI-DANA, 2002.

Shatalova, N. I. *Trudovoi potentsial rabotnika* [Labor potential employee]. Moscow: YuNITI, 2003.

Sai, I. A. "Osoblyvosti formuvannia trudovykh resursiv v ekonomitsi" [Features of the formation of human resources in the economy]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 2 (2008): 103-104.

Tupik, I. "Stimulirovanie professionalizma personala kak neotemlemyi faktor narashchivaniia intellektualnogo potentsiala predpriatiia" [Promote professionalism of the staff as an integral factor in building the intellectual potential of the enterprise]. *Spravochnyy kadrovyka*, no. 4 (22) (2004): 84-90.

Volgin, N. A., and Odegov, Yu. G. *Ekonomika truda: (sotsialno-trudovye otnosheniia)* [Labor Economics (Labor Relations)]. Moscow: EKZAMEN, 2002.