

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРА У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

© 2014 СОЛНЦЕВА Н. В., ШВЕЦЬ Є. В., БОЙКО К. О.

УДК 65.015

Солнцева Н. В., Швець Є. В., Бойко К. О. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства

Метою статті є дослідження особливостей використання інтелектуального ресурсу у формуванні стратегічного потенціалу підприємства. Розглянуто сутність категорій «людські ресурси», «потенціал людини», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальний потенціал». Охарактеризовано основні питання формування стратегічного потенціалу підприємства, одну з його головних складових – людський фактор – і взаємозв'язок з розвитком підприємства. Висвітлено основні принципові положення, які визначають місце людського фактора в системі стратегічного потенціалу. Проаналізовано особливості використання людського, трудового та інтелектуального ресурсів у процесі формування стратегічного потенціалу підприємства.

Ключові слова: ресурси, трудовий потенціал, інтелектуальний ресурс, стратегічний потенціал підприємства.

Рис.: 1. **Бібл.:** 20.

Солнцева Наталія Вікторівна – кандидат економічних наук, викладач кафедри менеджменту, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

E-mail: Solntceva_natali@mail.ru

Швець Євгенія Володимирівна – асистент, кафедра менеджменту, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

E-mail: shvets-evgeniya@rambler.ru

Бойко Катерина Олександрівна – асистент, кафедра менеджменту, Харківський національний університет будівництва та архітектури (вул. Сумська, 40, Харків, 61002, Україна)

E-mail: gem_mariya@mail.ru

УДК 65.015

UDC 65.015

Солнцева Н. В., Швець Е. В., Бойко Е. А. Особенности использования человеческого фактора в формировании стратегического потенциала предприятия

Целью статьи является исследование особенностей использования интеллектуального ресурса в формировании стратегического потенциала предприятия. Рассмотрена сущность категорий «людские ресурсы», «потенциал человека», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «интеллектуальные ресурсы», «интеллектуальный потенциал». Охарактеризованы основные вопросы формирования стратегического потенциала предприятия, его одна из главных составляющих – человеческий фактор – и взаимосвязь с развитием предприятия. Освещены основные принципиальные положения, определяющие место человеческого фактора в системе стратегического потенциала. Проанализированы особенности использования людского, трудового и интеллектуального ресурсов в процессе формирования стратегического потенциала предприятия.

Ключевые слова: ресурсы, трудовой потенциал, интеллектуальный ресурс, стратегический потенциал предприятия.

Рис.: 1. **Библ.:** 20.

Солнцева Наталия Викторовна – кандидат экономических наук, преподаватель кафедры менеджмента, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: Solntceva_natali@mail.ru

Швец Евгений Владимировна – асистент, кафедра менеджмента, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: shvets-evgeniya@rambler.ru

Бойко Екатерина Александровна – асистент, кафедра менеджмента, Харьковский национальный университет строительства и архитектуры (ул. Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: gem_mariya@mail.ru

Solntseva N. V., Shvets E. V., Boiko K. O. Considerations of Use of Human Factor in Forming the Strategic Potential of Enterprise

The article is aimed to study the specifics of use of intellectual resource in forming the strategic potential of enterprise. The essence of such categories as «human resources», «human potential», «labor resources», «labor potential», «intellectual resources», «intellectual potential» was considered. The main issues of forming the strategic potential of enterprise, of one of its main constituents – the human factor – and its relationship with the enterprise's development were characterized. The main principal points connected with the human factor in the system of strategic potential have been elucidated. Considerations of the human, labor and intellectual resources used in the process of forming of the strategic potential of enterprise were analyzed.

Key words: resources, labor potential, intellectual resource, strategic potential of enterprise.

Pic.: 1. **Bibl.:** 20.

Solntseva Nataliia V. – Candidate of Sciences (Economics), Lecturer of the Department of Management, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sumska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: Solntceva_natali@mail.ru

Shvets Evgeniia V. – Assistant, Department of Management, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sumska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: shvets-evgeniya@rambler.ru

Boiko Kateryna O. – Assistant, Department of Management, Kharkiv National University of Construction Engineering and Architecture (vul. Sumska, 40, Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: gem_mariya@mail.ru

Уміння українських підприємств ефективно створювати й використовувати власні та можливі ресурси стає головним джерелом їх розвитку. У зв'язку з цим результативність діяльності підприєм-

ства залежить від максимального використання його стратегічного потенціалу.

В умовах нестабільного зовнішнього середовища актуальним для сучасних підприємств, що ставлять за мету

довгострокову перспективу функціонування, стає процес формування та нарощування стратегічного потенціалу підприємства. Саме тому проблема активізації інтелектуальної діяльності взаємопов'язана з проблемою формування стратегічного потенціалу підприємства. У зв'язку з цим постає питання про вибір основних положень, які обґрунтовано визначатимуть значення інтелектуального ресурсу в системі стратегічного потенціалу, що дозволить підприємству краще визначати свої внутрішні можливості, знаходити приховані резерви та забезпечувати підвищення ефективності діяльності в цілому.

Розробкою теоретичних основ, які висвітлюють питання сутності, формування та управління стратегічним потенціалом підприємства, займаються такі вчені: В. В. Микитенко, І. А. Ігнат'єва; Т. М. Кібун; І. П. Отенко [1 – 3] та інші.

Питання формування та використання трудового потенціалу, дослідження управління інтелектуальними ресурсами розглянуті в наукових працях таких вітчизняних і закордонних учених, як: Г. О. Швиденко, І. Ю. Гусева; З. Ф. Гарипова, Ф. Н. Гарипов, Х. Н. Гизатуллин; О. В. Захарова [4 – 6] та інші.

На даний час, хоча й існує певна кількість наукових досліджень та розробок, але питання процесу формування стратегічного потенціалу підприємства недостатньо вивчено і вимагає уточнення. А також досі не існує єдиного теоретичного підходу до визначення особливостей формування та використання інтелектуального ресурсу як основної складової трудового потенціалу підприємства. Отже, виникає потреба поєднання та взаємозв'язку стратегічного потенціалу та інтелектуального ресурсу підприємства для досягнення поставлених цілей, а також запланованих показників ефективності його діяльності.

Мета статті полягає у вивченні особливостей використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства.

У сучасній економіці створилась тенденція до прискорення процесу формування та нарощування стратегічного потенціалу підприємства. Сьогодні розвиток підприємства можливий за умов використання його потенційних можливостей, необхідних ресурсів, мобілізації резервів. З цієї метою виникає потреба у використанні терміна «стратегічний потенціал підприємства», під яким розуміється сукупність поточних та майбутніх ресурсів і можливостей, які можуть бути мобілізовані для досягнення стратегічних цілей підприємства в трансформаційних умовах.

З точки зору економістів, ресурси підприємства – це кошти, можливості, цінності, запаси фірми, джерела її доходів, що забезпечують стабільну роботу фірми за основними видами її діяльності та отримання прибутку [7]. Але це визначення не можна трактувати як панацею в цілому, оскільки ресурси самі по собі не стануть складовим елементом стратегічного потенціалу, а саме – не забезпечать досягнення цілей підприємства та його розвиток до того часу, поки людина не зробить конкретних дій. Для цього необхідна здібність працівників підприємства до повного та раціонального використання усіх можливостей, засобів, ресурсного забезпечення, ресур-

созбереження та мобілізації резервів. Отже, підприємство повинно забезпечити собі розвиток за допомогою ефективного використання людської компоненти.

Аналіз наукових досліджень показав [8 – 19], що існує багато понять, які відображають людський фактор: «людські ресурси», «потенціал людини», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «інтелектуальні ресурси», «інтелектуальний потенціал».

З точки зору О. О. Левицької, людські ресурси треба розуміти «як сукупність кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому» [8]. Н. В. Починок вважає, що на макрорівні «людські ресурси підприємства як економічна категорія є складовою частиною виробничих ресурсів підприємства, у формування і розвиток яких здійснюються інвестиції з метою отримання майбутніх економічних вигод; людські ресурси є особливим активом підприємства» [9]. Більш об'єктивно, на нашу думку, є позиція вченого-економіста М. Г. Акулова, який стверджує, що «як фактор економічного розвитку людські ресурси – це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі» [10]. Є думка дослідників [11], які вважають «людські ресурси – це частина населення з певними професійними вміннями та знаннями, що слугує фактором економічного розвитку». Проте, слід відмітити, що такий підхід не повністю розкриває сутність даного поняття, зокрема це стосується результатів трудової діяльності.

У публікаціях зустрічається термін «потенціал людини», до складу якого входять: сукупність її природних даних, освіти, виховання і життєвого досвіду [12]; на думку В. М. Рубан і М. В. Пустовіт, «трудовий потенціал людини – сукупність її різних якостей: стан здоров'я, витривалість, тип нервової системи, тощо, тобто її фізичні та інтелектуальні потенційні можливості» [11]. Отже, потенціал людини більш широке поняття, ніж людські ресурси, бо він складається ще й з прихованих можливостей людини. Саме потенціал людини є основою формування стратегічного потенціалу підприємства.

Розглянемо визначення категорії «трудові ресурси». Так, у роботі М. Г. Акулова «трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка володіє фізичними й інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага чи робити послуги» [10], дослідники О. І. Дідченко, А. В. Довганюк визначають: «трудові ресурси – це економічно активна, працездатна частина населення регіону, яка володіє фізичними та культурно-освітніми можливостями для участі в економічній діяльності підприємства (організації)» [13], автори [11] мають схожу думку: «трудові ресурси – працездатна частина населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними можливостями, здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги». Отже, можемо сказати, що поняття «трудові ресурси» та «людські ресурси» в сучасних умовах не є тотожними. Також можна зробити висновок, що трудові ресурси є основою у формуванні трудового потенціалу.

У процесі дослідження економічних категорій «трудова потенція» і «трудова потенція підприємства» вчені висловлювали різні точки зору. Зокрема, М. Г. Акулов вважає так: «трудова потенція – це сукупна суспільна здібність до праці, потенційна дієздатність суспільства, його ресурси праці» [10], Л. В. Галаз під трудовим потенціалом підприємства розуміє «сукупні реальні та потенційні можливості працівників підприємства, що сформувались за певних виробничих умов та здатні впливати на результати його діяльності в умовах певного рівня розвитку соціально-економічного середовища» [14]. Результати останніх досліджень показують вузьке бачення факторів впливу на формування можливостей працівників, тільки з «певних виробничих умов». Так, у працях В. М. Рубан та М. В. Пустовіт пропонується розуміти трудовий потенціал підприємства як «граничну величину можливої участі задіяних працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду. На відміну від трудових ресурсів трудовий потенціал відображає не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але і їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики, і тривалість участі певної сукупності працездатного населення в суспільній праці за відповідних умов» [11]; автори О. І. Дідченко, А. В. Довганюк [13] пропонують своє визначення даної категорії: «у сучасних умовах трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства». Справедливо вважає А. В. Линенко, кажучи, що «трудова потенція підприємства являє собою сукупність здібностей і можливостей кадрів забезпечувати досягнення цілей довгострокового (перспективного) розвитку підприємства» [15, с. 112] і спеціаліст з даного напрямку досліджень – Н. В. Кальєніна, яка зазначає: «трудова потенція підприємства – це наявні та потенційні можливості його працівників забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів за умови впливу сприятливих соціально-демографічних, екологічних та економічних факторів» [16, с. 113]. Слід відмітити, що важливість такого бачення полягає у визнанні сучасних вчених і практиків значущості людського фактора.

Деякі автори [5, 6, 10] трудовий потенціал класифікують як: трудовий потенціал людини, населення, підприємства, регіону, суспільства, країни, що дає нам теоретичне уявлення багатогранності трудового потенціалу.

Таким чином, дослідивши ряд сучасних наукових джерел [5, 6, 10 – 14], можна зробити висновок про неоднозначність підходів авторів до специфіки визначення трудового потенціалу, що потребує перегляду та уточнення даної категорії, а також продовження наукових досліджень у цьому напрямі.

Проте, найменш вивченою категорією залишається категорія «інтелектуальні ресурси». Так, автори сучасних публікацій [4] розкривають сутність інтелектуальних ресурсів таким чином: «всі продукти інтелектуальної діяльності (незалежно від їх об'єкту в балансі), які формують

та розширюють потенційні можливості підприємства за рахунок їх унікальності, забезпечують його стійкі конкурентні переваги». З цим визначенням можна погодитися, якщо розуміти дане поняття як сукупність різних форм нематеріальних активів, наприклад спроможність людини засвоювати, використовувати, нагромаджувати знання, вміння, здібності, ідеї для розвитку підприємства в цілому. Справедливо вважає Н. І. Норіцина, розуміючи під інтелектуальними ресурсами «сукупність елементів інтелектуального потенціалу, здатних не лише безпосередньо включатися в процес виробництва, але і справляти на нього потужну опосередковану дію через науку і технічний прогрес» [17]. Необхідно наголосити, що інтелектуальні ресурси є основою формування інтелектуального потенціалу підприємства.

Науковці по-різному підходять до визначення поняття «інтелектуальний потенціал». Зокрема, Г. В. Река пропонує свою точку зору на сутність даної категорії: «інтелектуальний потенціал – це сукупність знань, умінь і творчих обдарувань індивідів, їхній освітньо-кваліфікаційний рівень, які дають змогу засвоювати набуті та творити нові знання, тобто це здебільшого можливості, якими володіє особа» [18]. Це визначення, на нашу думку, не повністю відображає сутність даного поняття. Дослідник Л. М. Діба визначає, що «інтелектуальний потенціал – це певні можливості економічного суб'єкта створювати, накопичувати та ефективно використовувати інтелектуальні ресурси з метою забезпечення високого рівня його розвитку та конкурентоспроможності» [19]. Треба зауважити, що інтелектуальний потенціал стає основою формування стратегічного потенціалу підприємства.

На основі проведеного аналізу думок різних авторів можна зробити висновок, що однаковими елементами всіх потенціалів є знання, рівень освіти, професійна компетентність.

Таким чином, на нашу думку, основними видами ресурсів, що використовуються у формуванні та підвищенні рівня стратегічного потенціалу підприємств, є: людські, трудові та інтелектуальні. Усі ці види ресурсів підприємства повинні взаємодіяти для виникнення синергетичного ефекту. Резерви в першу чергу трудових, людських, інтелектуальних та інших видів ресурсів потрібні безпосередньо для миттєвого впровадження ефективних інновацій та нових рішень.

На основі вищезазначених результатів досліджень можна зробити висновок, що раціональне сполучення трудового потенціалу окремого працівника та трудового колективу є невід'ємною частиною трудового потенціалу підприємства, а також потенціал людини та інтелектуальний потенціал, без яких неможливо формувати стратегічний потенціал підприємства за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Під формуванням стратегічного потенціалу підприємства будемо розуміти цілеспрямовану діяльність, в основі якої лежить виявлення, оцінка необхідності та достатності наявного потенціалу, розвиток і підвищення сукупного потенціалу підприємства для досягнення його цілей та задач.

Отже, саме наявні та приховані потенційні можливості підприємства за найбільш ефективного використання ресурсів і резервів характеризують стратегічний потенціал підприємства.

Схематично основні структурні елементи стратегічного потенціалу підприємства представлені на *рис. 1*.

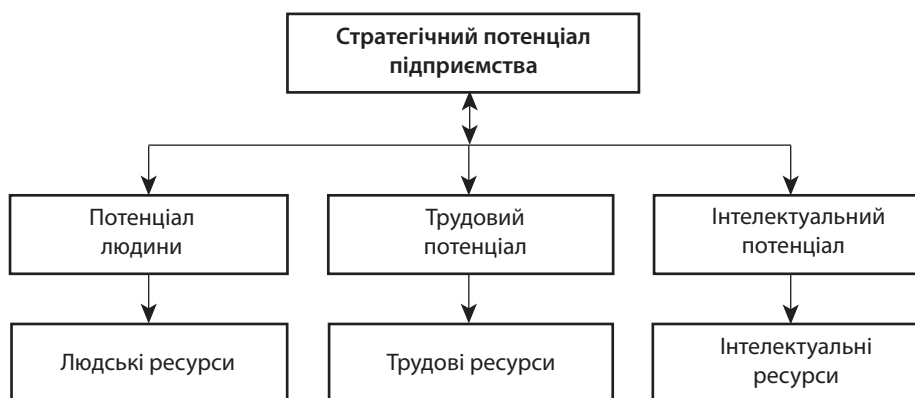


Рис. 1. Основні структурні елементи стратегічного потенціалу підприємства

Основною цінністю сучасного підприємства стає людина (працівник) – професійна, творча, розумна, креативна, здібна до пошуку і освоєння усього нового, до ухвалення нестандартних рішень.

Отже, формування та нарощування стратегічного потенціалу підприємства залежить від вміння знаходити та управляти його можливостями за допомогою людського фактора, ефективного використання усіх ресурсів для свого розвитку, реалізації та досягнення поставлених задач.

На основі аналізу економічних наукових публікацій [1 – 3, 5, 20], можна зробити висновки, що до принципових положень, які визначають місце людського фактора в системі стратегічного потенціалу, доцільно віднести: обсяг, кількість та наявність трудових ресурсів; здоров'я, демографічний та віковий склад працівників, їхнє ставлення до праці, трудова дисципліна, спроможність реалізовувати цілі та задачі підприємства; освіта, кваліфікація, розумова діяльність, знання, вміння, психофізіологічний та мотиваційний потенціал; професійна підготовка, талант; інформаційні можливості та ресурси; фінансові можливості та ресурси; інноваційні ресурси, раціоналізаторські пропозиції, нововведення, комерційна таємниця; не відновлювальний, але дуже важливий ресурс часу; ресурси організаційної системи управління, підприємницькі здібності, управлінські здібності.

Визначені принципові положення обумовлюють особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства, а саме – разом усі ці можливості та ресурси створюють сукупний потенціал підприємства, який надає можливості для формування міцного стратегічного потенціалу підприємства. У сучасних економічних умовах більшість підприємств намагаються за будь-яких умов підібрати та утримати кваліфікованих працівників, розуміючи безмежну цінність власного персоналу.

ВИСНОВКИ

Таким чином, людський фактор, а саме – персонал підприємства з його можливостями, ресурсами та потенціалом є одним з фундаментальних елементів формування стратегічного потенціалу підприємства. Виявлення раніше невикористаних резервів і максимальне

використання і нарощування наявних ресурсів дозволить підприємствам ефективно працювати та досягати своїх цілей. ■

ЛІТЕРАТУРА

- Микитенко В. В.** Діагностика стратегічного потенціалу підприємства / В. В. Микитенко, І. А. Ігнат'єва // Вісник економічної науки України. – 2005. – № 2. – С. 77.
- Кібук Т. М.** Стратегічний потенціал підприємства та його види : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Т. М. Кібук. – К., 2010. – 27 с.
- Отенко І. П.** Стратегическое управление потенциалом предприятия : научное издание. – Харьков : Изд. ХНЭУ, 2006. – 256 с.
- Швиданенко Г. О.** Інтелектуальні ресурси підприємства, які функціонують у зовнішньому середовищі / Г. О. Швиданенко, І. Ю. Гусева // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 181 – 186.
- Гарипова З. Ф.** Трудовой потенциал и экономический рост / З. Ф. Гарипова, Ф. Н. Гарипов, Х. Н. Гизатуллин ; Рос. Акад. наук, Урал.отд-ние, Ин-т экономики. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрОРАН, 2005. – 183 с.
- Захарова О. В.** Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування : монографія / О. В. Захарова. – Донецьк : ДВНЗ «ДонНТУ», 2010. – 378 с.
- Словник економічних термінів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economiks.net.ua/Ресурси%20фірми/>
- Левицька О. О.** Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37 – 42.
- Починок Н. В.** Людські ресурси в обліковій теорії та практиці / Н. В. Починок // Економічний аналіз. – 2010. – № 6. – С. 141 – 144.
- Акулов М. Г.** Економіка праці і соціально-трудова відносини / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. : навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 328 с.
- Рубан В. М.** Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В. М. Рубан, М. В. Пустовіт // Економіка і управління. – 2009. – № 6. – С. 78 – 83.

- 12. Лукичева Л. І.** Управление персоналом / Л. І. Лукичева, Ю. П. Анискин. – М. : Омега-Л, 2008. – 96 с.
- 13. Дідченко О. І.** Сутність системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства / О. І. Дідченко, А. В. Довганюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_3_047.pdf
- 14. Галаз Л. В.** Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Л. В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.
- 15. Линенко А. В.** Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держави та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111 – 116.
- 16. Кальєніна Н. В.** Сутність категорії «трудоий потенціал підприємства» / Н. В. Кальєніна // Держави та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 3. – С. 111 – 115.
- 17. Норіцина Н. І.** Інтелектуальні ресурси підприємства: охороноздатність та оцінювання / Н. І. Норіцина // Вісник МНТУ. – Сер. Економіка. – 2011. – № 2 (5). – С. 93 – 102.
- 18. Река Г. В.** Інтелектуальний капітал та інтелектуальний потенціал: критерії розмежування / Г. В. Река // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.1. – С. 228 – 232.
- 19. Діба Л. М.** Сутність понять інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал як економічних категорій / Л. М. Діба // Економічний вісник університету. – 2011. – Вип. 17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.irbis-nbu.gov.ua/>
- 20. Андрушків Б.** Шляхи підвищення ефективності використання ресурсного потенціалу підприємства / Б. Андрушків, Л. Мельник, О. Погойдак // Формування ринкової економіки в Україні. – 2012. – Вип. 27 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://econom.lnu.edu.ua/files/downloads/Form_Rynk_Econ/027_2012/FREU_27_2012.pdf

REFERENCES

- Akulov, M. H. et al. *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Tsentr navchalnoy literatury, 2012.
- Andrushkiv, B., Melnyk, L., and Pohoidak, O. "Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti vykorystannia resursnoho potentsialu pidpriemstva" [Effective use of the resource potential of the company]. https://econom.lnu.edu.ua/files/downloads/Form_Rynk_Econ/027_2012/FREU_27_2012.pdf
- Didchenko, O. I., and Dovhaniuk, A. V. "Sutnist systemy upravlinnia kadrovym potentsialom promyslovoho pidpriemstva" [The essence of the human resources management system for industrial enterprises]. http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_3_047.pdf
- Dyba, L. M. "Sutnist poniat intelektualnyi potentsial ta intelektualnyi kapital iak ekonomichnykh katehorii" [The essence of the concepts of intellectual potential and intellectual capital as economic categories]. <http://www.irbis-nbu.gov.ua/>
- Garipova, Z. F., Garipov, F. N., and Gizatullin, Kh. N. *Trudovoy potentsial i ekonomicheskyy rost* [Employment potential and growth]. Ekaterinburg: Institut ekonomiki UrORAN, 2005.
- Halaz, L. V. "Formuvannia ta otsiniuvannia vykorystannia trudovoho potentsialu promyslovoho pidpriemstva" [Formation evaluation and use of labor potential of industrial enterprises]. *Avto-ref. dys. ... kand. ekon. nauk*, 2011.
- Kalienina, N. V. "Sutnist katehorii «trudovyi potentsial pidpriemstva»" [The essence of the category "labor potential of the enterprise"]. *Derzhava ta rehiony. Seriiia "Ekonomika ta pidpriemnytstvo"*, no. 3 (2008): 111-115.
- Kibuk, T. M. "Stratehichniy potentsial pidpriemstva ta ioho vydy" [The strategic potential of the company and its species]. *Avto-ref. dys. ... kand. ekon. nauk*, 2010.

Lukicheva, L. I., and Aniskin, Yu. P. *Upravlenie personalom* [Human Resource Management]. Moscow: Omega-L, 2008.

Lynenko, A. V., and Shevchenko, O. L. "Sutnist i analiz trudovoho potentsialu pidpriemstva za pokaznykamy efektyvnosti ioho vykorystannia" [The essence and analysis of the employment potential for the company performing its use]. *Derzhavy ta rehiony. Seriiia "Ekonomika ta pidpriemnytstvo"*, no. 4 (2008): 111-116.

Levytska, O. O. "Sutnist, henezys ta evoliutsiia poniattia «liudski resursy»: systemno-kontseptualnyi pidkhid" [The essence of the genesis and evolution of the concept of "human resources": system-conceptual approach]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2010): 37-42.

Mykytenko, V. V., and Ihnatieva, I. A. "Diahnostyka stratehichnoho potentsialu pidpriemstva" [Diagnosis strategic potential of the company]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, no. 2 (2005): 77.

Noritsyna, N. I. "Intelektualni resursy pidpriemstva: okhoro-zdatnist ta otsiniuvannia" [Business intelligence: protectability and evaluation]. *Visnyk MNTU. Seriiia "Ekonomika"*, no. 2 (5) (2011): 93-102.

Otenko, I. P. *Strategicheskoe upravlenie potentsialom predpri-atiia* [Strategic management potential of the enterprise.]. Kharkiv: KhNEU, 2006.

Pochynok, N. V. "Liudski resursy v oblikovii teorii ta praktytsi" [Human Resources in accounting theory and practice]. *Ekonomichnyi analiz*, no. 6 (2010): 141-144.

Reka, H. V. "Intelektualnyi kapital ta intelektualnyi potentsial: kryterii rozmezhuvannia" [Intellectual capital and intellectual potential, differentiation criteria]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 19.1 (2009): 228-232.

Ruban, V. M., and Pustovit, M. V. "Vyznachennia trudovoho potentsialu v konteksti suchasnykh svitovykh ekonomichnykh transformatsii" [Definitions of labor potential in the context of the current global economic transformations]. *Ekonomyka y upravly-nye*, no. 6 (2009): 78-83.

"Slovyk ekonomichnykh terminiv" [Dictionary of economic terms]. <http://www.ekonomiks.net.ua/Ресурси%20фрми/>

Shvydanenko, H. O., and Husieva, I. Yu. "Intelektualni resursy pidpriemstva, iaki funktsionuiut u zovnishnyomu seredovyschi" [Business intelligence, which operate in the environment]. *Problemy ekonomiky*, no. 4 (2012): 181-186.

Zakharova, O. V. *Upravlinnia investuvanniam u liudskyy kapital: metodolohiia, otsinka, planuvannia* [Office of investing in human capital, methodology, evaluation, planning]. Donetsk: DonNTU, 2010.