

Г.Т. П'ЯТНИЦЬКА

Київський національний торговельно-економічний університет

В.О. ПЕНЮК

Чернівецький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ТРУДОВІ РЕСУРСИ, ПЕРСОНАЛ ТА КАДРИ ПІДПРИЄМСТВА: ДЕФІНІЦІЇ ТА ВІДМІТНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ

У статті представлено результати критичного аналізу дефініцій понять «трудові ресурси», «персонал» та «кадри» на мікрорівні та уточнені визначення їх сутності. Ідентифіковано відмітні характеристики трудових ресурсів, персоналу та кадрів підприємства.

Ключові слова: трудові ресурси, персонал, кадри, підприємство, відмітні характеристики.

G.T. PIATNYTSKA

Kyiv National University of Trade and Economics

V.O. PENYUK

Chernivtsi Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics

LABOR RESOURCES, PERSONNEL AND CADRES: DEFINITIONS AND DISTINCTIVE CHARACTERISTICS

Abstract – The aim of our research is clearly defined the essence and differences between labour resources, personnel and cadres at the enterprise level.

Based on the results of critical analysis of the definitions of concepts «labour resources», «personnel» and «cadres» at the micro level and on the results of sample survey of 16 human resource managers of Ukrainian companies (during January-March 2015), we found that: labour resources of enterprise are set of persons of working age (excluding the disabled and unemployed people who receive a pension on favourable conditions), working pensioners and persons under 16, who currently work or previously worked or potentially will be involved in the work at this enterprise; personnel of enterprise is those who are employed (ongoing or temporary), skilled and unskilled workers, including owners of business that operate at this enterprise; cadres of enterprise are the part of personnel, namely qualified staff, whose training and work experience help them to perform their functions at this enterprise.

Determined that labour resources, personnel and cadres of enterprise have differences on the following parameters: number of persons; age limitations; education, qualifying limitations, etc. Proposed to allocate two groups of cadres: administrative staff, which is directly in charge of strategic, tactical and operational decisions; and staff directly or indirectly involved in operating activity, may be involved in the development of certain management decisions, but does not control the enterprise' activities. This division will help to analyze (a more detailed) the cadres' potential of the enterprise.

Keywords: labour resources, personnel, cadres, enterprise, distinctive characteristics.

Вступ

Найважливішим видом економічних ресурсів, від кількісних та якісних характеристик яких залежать результати діяльності та конкурентоспроможність будь-якого підприємства, є людські ресурси. Цей різновид ресурсів, як свідчить практичний досвід, визначають через низку таких взаємопов'язаних понять/категорій, як «трудові ресурси», «персонал», «кадри», що часто сприймаються як синоніми та багатства науковцями навіть ототожнюються за своєю змістовою сутністю. Останнє, на наш погляд, спричиняє певні розбіжності думок та ускладнює процес визначення та сприйняття проблем, пов'язаних з оцінюванням ринку праці, формуванням і розвитком кадрової політики на підприємствах та управлінням їх персоналом в цілому.

Вагомий внесок у вивчення теорій людського розвитку, ринку праці та управління людськими ресурсами зробили як іноземні, так і вітчизняні науковці: М. Амстронг [1], Е. Лібанова [2], С. Пирожков [3], С. Сессен [4] та інші. Проблема формування та використання трудових ресурсів у своїх наукових працях приділяли значну увагу такі науковці, як А. Грюкова [5], Т. Давидюк [6], І. Демко [7], Н. Долгушкін [8], О. Купріянова [9], М. Науменко [10], Є. Олійник [11], О. Череп [12] та інші. Питання управління і розвитку персоналу та кадрів підприємства розглядалися у працях Т. Білорус [13], І. Вовк [14], О. Гетьман [15], Р. Дарміць [16], Г. Писаревської [17], І. Саух [18], Р. Якубів [19] та ін. Проте, як вже зазначалося вище, деякі з названих науковців жодним чином по суті не розрізняють між собою трудові ресурси, персонал та кадри підприємства, вважаючи їх синонімами; інші – виділяючи як окрему категорію «трудові ресурси», ставлять знак рівності між поняттями «персонал» та «кадри» підприємства і т.п. і т.д.

Метою нашого дослідження є уточнення сутності понять «трудові ресурси», «персонал» та «кадри» на рівні підприємства та визначення їх відмітних характеристик.

Основні результати дослідження

Термін «трудові ресурси» ще у 1922 р. ввів у науковий обіг С. Струмилін [20], який у своїй праці «Наші трудові ресурси і перспективи» запропонував його використовувати в умовах адміністративно-командної економіки СРСР для статистичного обліку всього працездатного населення країни, що володіє фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. З часом та розвитком економіки вищезазначена дефініція дещо змінилася і сьогодні, як свідчать результати досліджень різних науковців [6; 8; 21 та ін.], під трудовими ресурсами прийнято розуміти форму вираження переважної частини людських ресурсів, частину населення країни, яка маючи відповідні психофізіологічні, фізичні, інтелектуальні якості, професійні знання для роботи в сфері суспільно-корисної діяльності, здатна виробляти матеріальні та духовні блага й послуги. Нині трудові ресурси, як складна соціально-економічна

категорія, є проміжною між економічними категоріями «населення» та «сукупна робоча сила» чи «економічно активне населення», що вживається у міжнародному обліку та статистиці. До трудових ресурсів на макrorівні відносять, по-перше, населення в працездатному віці (у т.ч. особи працездатного віку, потенційно здатні до участі в праці, але зайняті в домашньому й особистому підсобному господарстві, на навчанні з відривом від виробництва, на військовій службі), крім непрацюючих інвалідів першої та другої груп, а також непрацюючих осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах; по-друге, працюючі особи пенсійного віку; по-третє, працюючі особи віком до 16 років.

На рівні підприємств трудові ресурси різні науковці та практики пропонують розглядати як:

- характеристику потенційної робочої сили підприємства (О. Череп [12], В. Дибленко, О. Шевченко, С. Ракова [22] та ін.);
- кількість працюючих на цих підприємствах (І. Демко [7], Л. Дядечко [23], О. Купріянова [9] та ін.);
- працездатну частину населення, яка працювала, може працювати або на даний момент працює на підприємстві (Л. Попик [24], та ін.);
- складові виробничих ресурсів підприємства, що являють собою людські ресурси з їх здатністю виробляти блага (Л. Матросова [25], П. Попович [26] та ін.) або промислово-виробничий персонал, чисельність якого може варіюватися залежно від виробничих потреб підприємства (А. Грюкова [5]);
- особливий і надзвичайно важливий вид економічних ресурсів, оцінка якого визначається чисельністю працівників, що мають певні професійні навички, знання, які можуть використовувати у трудовому процесі та служити вихідною інформаційною базою для планування й аналізу (С. Олійник [11]);
- персонал підприємства, що підрозділяється на управлінський і виконавчий (І. Вовк [14] та ін.).

Серед наведених визначень не зовсім коректним, на наш погляд, є те, що запропонували О. Череп, В. Дибленко та деякі інші науковці, які розглядають трудові ресурси як характеристику потенційної робочої сили підприємства. По-перше, спірною є сама ідея розгляду ресурсів як характеристики чогось або когось. По-друге, концентрація виключно на потенційній робочій силі призводить до нехтування та не врахування у трудових ресурсах підприємства тих працівників, які вже виконують свої функції на цьому підприємстві. На противагу вищезазначеним науковцям, І. Демко, Л. Дядечко, О. Купріянова хибно вважають, що трудовими ресурсами підприємства є лише його працівники. Аналогічної думки притримується й І. Вовк, який взагалі ототожнює трудові ресурси та персонал підприємства.

Занадто вузько пропонує розглядати трудові ресурси на рівні підприємства А. Грюкова, відносячи до них промислово-виробничий персонал, чисельність якого може варіюватися залежно від виробничих потреб. У свою чергу, Л. Матросова, П. Попович взагалі розглядають їх як складові виробничих ресурсів, залишаючи таким чином поза увагою навіть працівників підприємства, що прямо не задіяні у виробничому процесі (у т.ч. працівників управлінського апарату).

Досить вдало трудові ресурси підприємства визначає Л. Попик, яка вважає їх працездатною частиною населення та акцентує увагу на часових аспектах приналежності цих ресурсів до діяльності підприємства. При цьому до трудових ресурсів підприємства Л. Попик слушно відносить і ту частину працездатного населення, яка вже розірвала трудові відносини з підприємством, і ту, яка потенційно у перспективі їх може мати.

Підтримуючи думку Л. Попик, а також зважаючи на те, кого саме відносять до трудових ресурсів на макrorівні, пропонуємо під трудовими ресурсами на мікрорівні розуміти сукупність осіб у працездатному віці (без урахування непрацюючих інвалідів першої та другої груп, а також непрацюючих осіб, які отримують пенсію на пільгових умовах), працюючих пенсіонерів та осіб віком до 16 років, які на даний час працюють, раніше працювали або потенційно можуть бути залучені до праці на підприємстві. Зауважимо, що на визначення трудових ресурсів конкретного підприємства може впливати специфіка його виду економічної діяльності та пов'язані з нею особливості операційного менеджменту.

З'ясувавши сутність трудових ресурсів підприємства, спробуємо розібратися, що являє собою його персонал. Поняття «персонал» (від лат. *persona* – особистість), згідно з енциклопедією «Вікіпедія» [27], – це колектив працівників або сукупність осіб, що здійснюють трудові функції на основі трудового договору (контракту). Віддаючи належне чіткості наведеної дефініції, вважаємо, що в ній не врахована можливість віднесення до персоналу категорії працюючих власників підприємства, які безпосередньо задіяні у виконанні певних (як правило, керівних) функцій на підприємстві без укладання трудового договору (контракту). Поряд з цим, деякі науковці [15; 16; 28 та ін.] помилково пропонують розуміти під персоналом підприємства лише сукупність працівників, що входять до його облікового складу. Таким чином вони не включають до персоналу тимчасових працівників, які також зайняті трудовою діяльністю на підприємстві.

Спираючись на власний досвід та результати вибіркового опитування протягом січня-березня 2015 р. 16 начальників відділів кадрів, менеджерів з управління людськими ресурсами і т.п. діючих в Україні підприємств, вважаємо, що з точки зору практичних реалій під персоналом підприємства варто розуміти весь особовий склад тих, хто працює на цьому підприємстві за наймом (на постійній основі та тимчасово), кваліфікованих і некваліфікованих працівників, у т.ч. працюючих на підприємстві його власників.

Беручи до уваги атрибутивні характеристики персоналу будь-якого підприємства, має сенс проводити його класифікацію. Так, зокрема, на тих підприємствах, які поза основною економічною діяльністю виконують й інші функції, що прямо не пов'язані з цією діяльністю, персонал поділяють на дві групи: 1) персонал основної діяльності (який у промисловості ще називають групою промислово-

виробничого персоналу, до якої входять всі працівники, що зайняті у виробництві або безпосередньо обслуговують його); 2) персонал неосновної діяльності (який у промисловості прийнято називати групою непромислового персоналу і до якої відносять працівників, які безпосередньо не зв'язані з процесами основного виробництва, тобто персонал непромислових організацій, які знаходяться на балансі промислового підприємства. До цієї групи, зокрема, входять працівники торгівлі, ресторанного господарства, медичних та оздоровчих закладів тощо).

Важливими ознаками, за якими також часто класифікують персонал підприємства та дотримуючись якої має сенс проводити його аналіз є професії і спеціальності працюючих та характер функцій працівників. За характером функцій персонал підприємства групують у чотири категорії [19]: 1) керівники, до яких належать працівники, які займають керівні посади як в цілому по підприємству, так і в його структурних підрозділах (головні механіки, начальники ділянок, директор та ін.); 2) спеціалісти – працівники, які виконують інженерно-технічні, економічні та інші роботи (бухгалтери, механіки, техніки тощо); 3) службовці – працівники, які здійснюють підготовку та оформлення документації, облік і контроль, тобто виконують суто технічну роботу (діловоди, обліковці, архіваріуси, агенти, креслярі, рекламні агенти, касири, кур'єри); 4) робітники – працівники, зайняті в процесі створення матеріальних благ, займаються переміщенням вантажів, ремонтними роботами, наданням послуг (вантажники, двірники, прибиральниці, охоронці, кур'єри, гардеробники тощо). Водночас поділ персоналу за професіями зазвичай проводять на основі Національного класифікатора професій (НКП). Професія, згідно з українським НКП [29], є здатністю виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації, що, у свою чергу, визначається здатністю виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи. У свою чергу під спеціальністю, згідно з різними джерелами [27; 30 та ін.], прийнято розуміти комплекс набутих людиною знань і практичних навичок, що дає їй можливість займатися певним родом занять у відповідній галузі діяльності. Спеціальність, як правило, об'єднує групу професій, які можуть вимагати певних додаткових навичок або повністю укладатися в обсяги навичок, які були отримані в процесі навчання. Зауважимо, що спеціальність вимагає особливої підготовки, тоді як певні професії можуть бути освоєні і без набуття спеціальності – на практиці.

Крім вищеописаних ознак, як показав проведений нами аналіз багатьох наукових та навчально-методичних публікацій [19; 31–33 та ін.], персонал на підприємстві прийнято класифікувати за:

- рівнем кваліфікації (некваліфікований, малокваліфікований, кваліфікований, висококваліфікований);
- відношенням до власності майна підприємства (наймані працівники та працівники-власники);
- належністю до місця роботи (працівники-сумісники, штатні працівники);
- стажем (або тривалістю) роботи на підприємстві (градація за якою залежить від часу створення та роботи на ринку самого підприємства) тощо.

Досліджуючи етимологію слова «кадри», деякі науковці [16; 34 та ін.] зазначають, що воно має латинські корені, де буквально означало «чотирикутник» (лат. «quadrangulo»), а потім зазнало певних трансформацій у французькій мові, де вже означало «рамки» (франц. «cadre»). Пов'язано це було з тим, що у минулі часи для широкого загалу (громади) вивішували офіційний список працівників державних установ, що був представлений у формі чотирикутника і який згодом у Франції почали називати кадром, а тих, хто був у цьому списку, – кадрами. Тобто відбулося поступове перенесення акустичних ознак одних слів на інші: з чотирикутника на документ (список) у формі чотирикутної рамки; зі списку – на тих, про кого в ньому йшлося.

Зауважимо також, що починаючи з першої половини XIX ст. термін «кадри» широко використовували, коли йшлося про постійний штат військових підрозділів, і лише у XX ст. його стали вживати у теорії управління підприємствами. У сучасній електронній бібліотеці економіста [35] зазначено, що «кадри» – це штатні кваліфіковані працівники з певною професійною підготовкою, які мають спеціальні знання, трудові навички чи досвід роботи у вибраній сфері діяльності. Водночас варто наголосити, що термін «кадри» в сучасній теорії управління є полісемантичним:

- у вузькому значенні під ним прийнято розуміти «...осіб, зайнятих розробленням та організацією виконання управлінських рішень» [16, с. 29]. У цьому значенні термін «кадри» є, на наш погляд, похідним від французького «cadres» – управлінський апарат;
- у широкому розумінні переважна більшість наявних дефініцій зводиться до того, що кадри – це основний (штатний, постійний), як правило, кваліфікований склад працівників підприємства, які мають спеціальні знання, певну професійну підготовку та трудові навички, забезпечують виконання покладених на них функцій. Саме так у своїх працях визначають кадри підприємства Л. Балабанова [31], Н. Гавкалова [36], П. Перерва, А. Косенко [37], І. Гусак [38] та багато інших науковців.

Поряд з цим, деякі науковці, зокрема І. Саух [18], вважає, що поняття «кадри» доцільно розглядати на нанорівні, тобто на рівні особистості, тоді, як поняття «трудові ресурси» – на макрорівні, а «персонал» – на мікрорівні. На наш погляд, такий підхід є спірним, оскільки тоді до кадрів може бути віднесена будь-яка окремо взята особа, яка працює на підприємстві, і фактично сукупність кадрів являтиме собою персонал цього підприємства.

Невдалою є і дефініція кадрів запропонована К. Абдурахламовим, В. Боковим та ін. у книзі «Економіка праці: соціально-трудові відносини» [39]. Хоча до кадрів підприємства вони віднесли лише

частину персоналу, яка володіє професійною здатністю до праці, у їх визначенні не уточнюється чи належать до цієї частини тільки штатні працівники, чи позаштатні також. Не зовсім зрозуміло і що саме потрібно розуміти під «володінням професійною здатністю до праці» та за якими параметрами це володіння має оцінюватися на практиці, щоб встановити належність частини персоналу підприємства до його кадрів.

Нечітко визначив сутність кадрів підприємства і Л. Міхов [40], який відносить до них працівників, які мають достатньо високий рівень кваліфікації і значний стаж роботи. З його дефініції, по-перше, не зрозуміло який рівень кваліфікації потрібно вважати достатньо високим; по-друге, який стаж роботи є значним, а який ні. Виникають питання і щодо того, який саме стаж роботи потрібно брати до уваги: весь чи тільки на підприємстві? Чи можна включати до кадрів підприємства висококваліфікованих працівників з малим (наприклад, до 2-х років) стажем роботи?!

Для уточнення сутності поняття «кадри» та його розмежування з трудовими ресурсами та персоналом підприємства визначимо та порівняємо їх відмітні характеристики (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняння відмітних характеристик трудових ресурсів, персоналу та кадрів підприємства¹

№ з/п	Характеристики	Трудові ресурси (ТР)	Персонал (П)	Кадри (К)
1.	Чисельний склад (ЧС)	$ЧС_{ТР} > ЧС_{П}; ЧС_{ТР} > ЧС_{К}$	$ЧС_{К} < ЧС_{П} < ЧС_{ТР}$	$ЧС_{К} < ЧС_{П}; ЧС_{К} < ЧС_{ТР}$
2.	Вікові обмеження	Визначаються чинним трудовим законодавством ²	Визначаються кадровою політикою підприємства у межах чинного трудового законодавства	
3.	Обмеження щодо освіти	В цілому немає обмеження або визначається кадровою політикою підприємства	Визначаються кадровою політикою підприємства та залежать від особливостей операційної діяльності підприємства і посади працівника	Високий, відповідний кваліфікації працівника
4.	Кваліфікаційні обмеження	Працівники різної кваліфікації, у т.ч. некваліфіковані ³	Тільки кваліфіковані працівники	
5.	Імовірність / межі ймовірності залучення до процесу розробки / прийняття оперативних управлінських рішень	[0;1] – для працюючих на підприємстві; 0 – для всіх інших	[0;1] залежно від посади, що обіймає працівник на підприємстві	[0,5;1] залежно від посади, що обіймає працівник на підприємстві
6.	Обмеження щодо трудового досвіду	Немає обмеження (потенційний працівник взагалі може не мати трудового досвіду)	Визначаються кадровою політикою підприємства у межах чинного трудового законодавства	
7.	Обмеження щодо належності до основного штату постійно працюючих на підприємстві	Немає обмеження (працездатне населення, що працює або потенційно може працювати на підприємстві)	Тільки працюючі на підприємстві (сукупність постійних і тимчасових працівників)	Тільки основний (штатний, постійний) склад працівників підприємства

Примітки: 1. Розроблено авторами.

2. В Україні до трудових ресурсів відносять населення у працездатному віці, а також працюючих пенсіонерів та працюючих осіб у віці до 16 років.

3. Чисельність кваліфікованого та некваліфікованого персоналу на підприємстві залежить від особливостей його операційної діяльності та кадрової політики.

З економічної точки зору, як свідчать дані табл. 1, знак рівності між трудовими ресурсами, персоналом та кадрами підприємства ставити не можна, оскільки вони мають неоднакові кількісні та якісні обмеження. Відповідно до цих обмежень, пропонуємо під кадрами на підприємстві розуміти ту частину його персоналу, до складу якої належать лише кваліфіковані штатні працівники, професійна підготовка та трудовий досвід яких дозволяють виконувати їм покладені на них у межах діяльності підприємства функції.

Вважаємо, що у сукупності кадрів підприємств (особливо великих та середніх) варто виділяти дві групи: 1) управлінські кадри, на яких безпосередньо покладено обов'язки розробки та прийняття стратегічних, тактичних та операційних рішень; 2) кадри, які прямо або опосередковано задіяні у операційній діяльності підприємства, але не беруть безпосередньої участі в управлінні ним, хоча можуть

залучатися до процесу розробки певних управлінських рішень. Такий розподіл, на наш погляд, дозволить більш зважено підходити до діагностики кадрового потенціалу на підприємствах.

Висновки

На основі результатів критичного аналізу наявних дефініцій понять «трудові ресурси», «персонал» та «кадри», опитування керівників відділів кадрів, менеджерів з управління людськими ресурсами на діючих в Україні підприємствах встановлено, що зазначені поняття є взаємопов'язаними, але не ідентичними за своїм змістовим наповненням. Виділені відмітні характеристики трудових ресурсів, персоналу та кадрів підприємства сприятимуть їх швидкій та чіткій ідентифікації на практиці.

Вважаємо, що отримані результати можуть бути використані для проведення подальших досліджень з проблематики розвитку та діагностики потенціалу трудових ресурсів, персоналу, кадрів на підприємствах різних сфер економічної діяльності.

Література

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : Инфра-М, 2002. – 328 с.
2. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : монографія / ред. : Е.М. Лібанова ; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. – К., 2007. – 327 с.
3. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков ; АН Украины, Ин-т экономики ; отв. ред.: И. Лукинов. – К. : Наукова думка, 1992. – 177 с.
4. Sassen S. The mobility of labor and capital. Cambridge, 1988. 224 p.
5. Грюкова А. С. Трудові ресурси підприємства: ефективність управління та використання / А. С. Грюкова. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Economics/5_105282.doc.htm.
6. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Електронний ресурс] / Т. В. Давидюк // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. – 2009. – № 1(47). – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/2053/1/6.pdf>.
7. Демко І.І. Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами / І.І. Демко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України : зб. наук. праць / Державний вищий навчальний заклад «Українська академія банківської справи Національного банку України». – Суми, 2010. – Вип. 29. – С. 315–321.
8. Долгушкин Н. К. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание / Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11–12.
9. Купріянова О.М. Проблеми управління трудовими ресурсами на промисловому підприємстві / О.М. Купріянова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://bsfa.edu.ua/files/konf/23022013/sekcija5/teza_kupriyanova.pdf.
10. Науменко М.О. Удосконалення управління трудовими ресурсами / М.О. Науменко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://cyberleninka.ru/article/n/udoshkonalennya-upravlinnya-trudovimi-resursami-pidpriemstva>.
11. Олійник Є.О. Критерії оцінки трудових ресурсів аграрного підприємства / Є.О. Олійник // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 3 (15). – С. 71–74.
12. Череп О.Г. Трудові ресурси як фактор ефективної діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання / О.Г. Череп, А. Жиганова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. – 2013. – Вип. 2. – С. 172–178.
13. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Т.В. Білорус. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf.
14. Вовк І.П. Класифікація ресурсів підприємства. Сучасні підходи [Електронний ресурс] / І.П. Вовк // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – Вип. 1(4). – Режим доступу : <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vipssp.pdf>.
15. Гетьман О.О. Економіка підприємства : навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – 2-е вид. – К. : Центр навчальної літератури, 2010. – 488 с.
16. Дарміць Р.З. Кадрове забезпечення діяльності підприємства в умовах розвитку міжнародної конкурентоспроможності / Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – 2013. – № 778. – С. 26–34.
17. Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом на підприємстві : дис. ... канд. економ. наук : 08.00.04 / Писаревська Ганна Іллівна. – Харків, 2010. – 305 с.
18. Саух І.В. Категорії системи оплати праці в бухгалтерському обліку / І.В. Саух // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу : міжнародний збірник наукових праць. Серія: Бухгалтерський облік, контроль і аналіз / [відпов. редактор Ф.Ф. Бутинець]. – Житомир : ЖДТУ, 2011. – Випуск 3(21). – Ч. 1. – С. 334–345.
19. Якубів Р.Д. Класифікація персоналу підприємства: управлінський підхід / Р.Д. Якубів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/inek_2014_3_18.pdf.
20. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы / С.Г. Струмилин // Хозяйственное строительство. – 1922. – Вып. 2. – С. 34–46.
21. Юхновська Ю.О. Розробка системи управління трудовим потенціалом на промислових

підприємствах України / Ю.О. Юхновська, О.М. Риженко // Держава та регіони: науково-виробничий журнал. – 2013. – № 6(75). – С. 61–67.

22. Дибленко В.І. Сучасні підходи щодо оцінювання трудового потенціалу підприємства / В.І. Дибленко, О.О. Шевченко, С.О. Ракова // Вісник КНТУД. – 2012. – № 6. – С. 277–281.

23. Дядечко Л.П. Економіка туристичного бізнесу : навч. посіб. / Л.П. Дядечко. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 224 с.

24. Попик Л.О. Сутність трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: теоретичні аспекти формування дефініції / Л.О. Попик [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_126/35.pdf.

25. Матросова Л.М. Теоретичні засади поняття «виробничі ресурси підприємства» та їх класифікація / Л.М. Матросова, С.А. Носкова // Економічний вісник Донбасу. – 2011. – № 2(24). – С. 207–211.

26. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання : підручник / П.Я. Попович – Тернопіль : Економічна думка, 2001. – 454 с.

27. Вікіпедія: Вільна енциклопедія [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uk.wikipedia.org>.

28. Глівенко С.В. Застосування категорії «потенціал» до вивчення факторів формування і розвитку еліти суспільства / С.В. Глівенко // Вісник СумДУ. Серія «Економіка». – 2013. – № 1. – С. 69–74.

29. Національний класифікатор професій України : наказ Держспоживстандарту України від 28.07.2010 р. № 327 (із змінами від 01.03.2015 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433.

30. Чим відрізняється професія від спеціальності // Офіційний сайт Харківського регіонального центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/kha/control/uk/index>.

31. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

32. Іванілов О.С. Економіка підприємства : підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О.С. Іванілов. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.

33. Виноградський М.Д. Управління персоналом : навч. посіб. / М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – 2-е вид. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 502 с.

34. Сухонос В.В. Кадри органів прокуратури: питання теорії і практики : монографія / В.В. Сухонос. – Суми: Університетська книга, 2012. – 159 с.

35. Бібліотека економіста [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.if.ua/book/45/3054.html>.

36. Гавкалова Н.Л. Соціально-економічні аспекти забезпечення ефективності кадрового менеджменту : монографія / Н.Л. Гавкалова, Т.В. Кайнова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с.

37. Перерва П.Г. Моделювання споживчої, виробничої, інтелектуальної та кадрової складових ресурсного потенціалу / П.Г. Перерва, А.П. Косенко, А.В. Косенко // Вісник НТУ «ХПІ». – 2012. – № 51(957). – С. 68–73.

38. Гусак І.В. Державна кадрова політика: забезпечення відповідальності та запобігання корупції [Електронний ресурс] / І.В. Гусак // Демократичне врядування : науковий вісник. – 2013. – Вип. 11. – Режим доступу : <http://www.lvivacademy.com/visnik11/fail/Gusak.pdf>.

39. Абдурахамов К.Х. Экономика труда: социально-трудовые отношения / [К.Х. Абдурахамов, В.Н. Бобков, В.С. Буланов и др.] ; под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М. : Экзамен, 2003. – 736 с.

40. Міхов Л.І. Сутність категорії та структурні складові кадрового потенціалу підприємства / Л.І. Міхов // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 3 (27). – С. 101–105.

References

1. Armstrong M. Strategicheskoe upravlenie chelovecheskimi resursami / M. Armstrong; per. s angl. – М.: Infra-M, 2002. – 328 s.
2. Liudskyi rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz: monohrafiia / Red.: E.M. Libanova; NAN Ukrainy. In-t demohrafiu ta sots. doslidzh. – K., 2007. – 327 s.
3. Pirozhkov S.I. Trudovoy potencial v demograficheskom izmerenii / S.I. Pyrozkov; AN Ukrainy, In-t ekonomiki; otv. red.: I. Lukinov. – K.: Naukova dumka, 1992. – 177 s.
4. Sassen S. The mobility of labor and capital / S. Sassen. – Cambridge, 1988. – 224 p.
5. Hriukova A. S. Trudovi resursy pidpriemstva: efektyvnist upravlinnia ta vykorystannia / A. S. Hriukova. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.rusnauka.com/9_NND_2012/Economics/5_105282.doc.htm.
6. Davydiuk T.V. Trudovi resursy, trudovyi potentsial, robocha syta, liudskyi kapital: vzaimozv'iazok katehorii / T. V. Davydiuk // Visnyk ZHDTU. Ekonomichni nauky. – 2009. – № 1(47). [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://eztuir.ztu.edu.ua/2053/1/6.pdf>.
7. Demko I.I. Otsinka zabezpechenosti pidpriemstva trudovymi resursamy / Demko I.I. // Problemy i perspektivy rozvytku bankivskoi systemy Ukrainy: zb. nauk. prats / Derzhavnyi vyshchyi navchalnyi zaklad «Ukrainska akademiia bankivskoi spravy Natsionalnoho banku Ukrainy». – Sumy, 2010. – Vyp. 29. – S. 315–321.
8. Dolgushkin N. K. Kategorii «trudovye resursy», «rabochaya sila», «kadry» – sushchnost i sodержanie / N.K. Dolgushkin, V.G. Novikov // Agrarnaya nauka. – 2001. – № 4. – S. 11–12.
9. Kupriianova O.M. Problemy upravlinnia trudovymi resursamy na promyslovomu pidpriemstvi / O.M. Kupriianova [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://bsfa.edu.ua/files/konf/23022013/sekcija5/teza_kupriyanova.pdf.
10. Naumenko M.O. Udoshkonalennia upravlinnia trudovymi resursamy / M.O. Naumenko [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://cyberleninka.ru/article/n/udoshkonalennia-upravlinnia-trudovymi-resursami-pidpriemstva>.
11. Oliinyk Ye.O. Kryterii otsinky trudovykh resursiv aharnoho pidpriemstva / Ye.O. Oliinyk // Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu. – 2011. – № 3 (15). – S.71–74.

12. Cherep O.H. Trudovi resursy yak faktor efektyvnoi diialnosti pidpriemstv v suchasnykh umovakh hospodariuvannia / O.H. Cherep, A. Zhyhanova // Finansovo-kredytna diialnist: problemy teorii ta praktyky. – 2013. – Vyp. 2. – S. 172–178.
13. Bilorus T.V. Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva: monohrafiia / T.V. Bilorus. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf.
14. Vovk I.P. Klasyfikatsiia resursiv pidpriemstva. Suchasni pidkhody / I.P. Vovk // Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava. – 2011. – Vyp. 1(4). [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2011/11vippp.pdf>.
15. Hetman O.O. Ekonomika pidpriemstva: navch. posib. / O.O. Hetman, V.M. Shapoval; 2-he vyd. – K.: Tsentr navchalnoi literatury, 2010. – 488 s.
16. Darmits R.Z. Kadrove zabezpechennia diialnosti pidpriemstva v umovakh rozvytku mizhnarodnoi konkurentospromozhnosti / R.Z. Darmits, H.P. Horishna // Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politehnika». – 2013. – № 778: Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy stanovlennia i problemy rozvytku. – S. 26–34.
17. Pysarevska H.I. Upravlinnia kadrovym potentsialom na pidpriemstvi: dys... kand. ekonom. nauk : 08.00.04 / Pysarevska Hanna Illivna. – Kharkiv, 2010. – 305 s.
18. Saukh I.V. Katehorii systemy opłaty pratsi v bukhhalterskomu obliku / I.V. Saukh // Problemy teorii ta metodolohii bukhhalterskoho obliku, kontroliu i analizu. Mizhnarodnyi zbirnyk naukovykh prats. / Seriya: Bukhhalterskyi oblik, kontrol i analiz. Vypusk 3(21). – Ch.1. / [Vidpov. redaktor d.e.n., prof. F.F. Butynets]. – Zhytomyr: ZHDTU, 2011. – S. 334–345.
19. Yakubiv R.D. Klasyfikatsiia personalu pidpriemstva: upravlinskyi pidkhid / R.D. Yakubiv. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/inek_2014_3_18.pdf.
20. Strumylin S.G. Nashy trudovye resursy i perspektivy / S.G. Strumylin // Khozjaistvennoe stroitelstvo. – 1922. – Vyp. 2. – S. 34–46.
21. Yukhnovska Yu.O. Rozrobka systemy upravlinnia trudovym potentsialom na promyslovyykh pidpriemstvakh Ukrainy / Yu.O. Yukhnovska, O.M. Ryzhenko // Derzhava ta rehiony: naukovo-vyrobnychiy zhurnal. – 2013. – № 6(75). – S. 61–67.
22. Dyblenko V.I. Suchasni pidkhody shchodo oysiniuvannia trudovoho potentsialu pidpriemstva / V.I. Dyblenko, O.O. Shevchenko, S.O. Rakova // Visnyk KNTUD. – 2012. – № 6. – S. 277–281.
23. Diadechko L.P. Ekonomika turystychnoho byznesu: navch. posib. / L.P. Diadechko. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2007. – 224 s.
24. Popyk L.O. Sutnist trudovykh resursiv silskohospodarskykh pidpriemstv: teoretychni aspekty formuvannia definitsii / L.O. Popyk [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vesnik_126/35.pdf.
25. Matrosova L.M. Teoretychni zasady poniatia «vyrobnychi resursy pidpriemstva» ta yikh klasyfikatsiia / L.M. Matrosova, S.A. Noskova // Ekonomichnyi visnyk Donbasu. – 2011. – № 2(24). – S. 207–211.
26. Popovych P.Ya. Ekonomichnyi analiz diialnosti subiektiv hospodariuvannia: pidruchnyk / P.Ya. Popovych – Ternopil: Ekonomichna dumka, 2001. – 454 s.
27. Vikipediia: Vilna entsyklopediia. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://uk.wikipedia.org>.
28. Hlivenko S.V. Zastosuvannia katehori «potentsial» do vyvchennia faktoriv formuvannia i rozvytku elity suspilstva / S.V. Hlivenko // Visnyk SumDU. Seriya «Ekonomika». – 2013. – № 1. – S. 69–74.
29. Natsionalnyi klasyfikator profesii Ukrainy: Nakaz Derzhspozhyvtysandartu Ukrainy vid 28.07.2010 r. № 327 (iz zminamy vid 01.03.2015 r.). [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: http://hrlliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433.
30. Chym vidrizniaietsia profesiia vid spetsialnosti // Ofitsiinyi sait Kharkivskoho rehionalnoho tsentru zainiatosti [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.dcz.gov.ua/kha/control/uk/index>.
31. Balabanova L.V. Upravlinnia personalom: pidruchnyk / L.V. Balabanova, O.V. Sardak – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2011. – 468 s.
32. Ivanilov O.S. Ekonomika pidpriemstva: pidruch. [dlia stud. vyshch. navch. zakl.] / O.S. Ivanilov. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2009. – 728 s.
33. Vynohradskyi M.D. Upravlinnia personalom: navch. posib. / M.D. Vynohradskyi, A.M. Vynohradska, O.M. Shkanova; 2-he vyd. – K.: Tsentr uchbovoi literatury, 2009. – 502 s.
34. Sukhonos V.V. Kadry orhaniv prokuratury: pytannia teorii i praktyky: monohrafiia / V.V. Sukhonos. – Sumy: Universytetska knyha, 2012. – 159 s.
35. Biblioteka ekonomista. [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://library.if.ua/book/45/3054.html>.
36. Havkalova N.L. Sotsialno-ekonomichni aspekty zabezpechennia efektyvnosti kadrovoho menedzhmentu: monohrafiia / N.L. Havkalova, T.V. Kainova. – Kharkiv: Vyd. KHNEU, 2010. – 236 s.
37. Pererva P.H. Modeliuvannia spozhyvchoi, vyrobnychoi, intelektualnoi ta kadrovoy skladovykh resursnoho potentsialu / P.H. Pererva, A.P. Kosenko, A.V. Kosenko // Visnyk NTU «KHPi». – 2012. – № 51(957). – S. 68–73.
38. Husak I.V. Derzhavna kadrova polityka: zabezpechennia vidpovidalnosti ta zapobihannia koruptsii / I.V. Husak // Demokratychnie vriaduvannia: Naukovyi visnyk. – 2013. – Vyp. 11 [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.lvivacademy.com/visnik11/fail/Gusak.pdf>.
39. Abdurakhlov K.Kh. Ekonomika truda: sotsialno-trudove otnosheniya / [K.Kh. Abdurakhlov, V.N. Bobkov, V.S. Bulanov i dr.]; pod red. N.A. Volgina, Yu.H. Odegova. – M.: Ekzamen, 2003. – 736 s.
40. Mikhov L.I. Sutnist katehori ta strukturni skladovi kadrovoho potentsialu pidpriemstva / L.I. Mikhov // Visnyk Berdianskoho universytetu menedzhmentu i biznesu. – 2014. – № 3 (27). – S. 101–105.

Рецензія/Peer review : 13.3.2015 р.

Надрукована/Printed : 10.5.2015 р.

Стаття рецензована редакційною колегією