

УДК 338.45

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.2(42).177072

В. В. Смачило,

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки,
Харківський національний університет
будівництва та архітектури
Сумська, 40, Харків, 61002, Україна
e-mail: miroslava.valya@ukr.net

СИСТЕМА ОЦІНОЧНИХ ПОКАЗНИКІВ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Основою ефективного управління кадровим потенціалом на підприємстві є результати його оцінювання. Сучасні дослідження сфокусовані на однорівневому визначенні об'єкту оцінювання, що не враховує властивості системи. Таким чином, метою дослідження є формування системи показників оцінки кадрового потенціалу на підприємстві із врахуванням дуальності кадрового потенціалу як складної, динамічної соціально-економічної системи. Базуючись на дослідженнях науковців та власних результатах, автором запропоновано систему оціночних показників кадрового потенціалу на підприємстві, яка ґрунтується на відборі його характеристик, групуванні їх за складовими, на основі бінарного підходу, та визначенню відповідних показників, яка, на відміну від існуючих, є дворівневою та враховує систему показників оцінювання кадрового потенціалу підприємства (I рівень) та систему оцінювання кадрового потенціалу працівників (II рівень) та ґрунтується на розрахункових і експертних показниках, що дозволяє здійснювати управління ним із врахуванням різних рівнів ієрархії системи.

Ключові слова: кадровий потенціал; підприємство; оціночний показник.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні трансформації, які відбуваються у всіх сферах життя, вимагають перегляду та оновлення підходів до управління людиною в сфері праці як через зміну самого трудового процесу, так і через зміну характеристик носіїв кадрового потенціалу. Передумовою успішного управлінського рішення є етап оцінювання об'єкта управління, яким, відповідно до сфери дослідження, є кадровий потенціал підприємства, що й актуалізує науковий пошук за цим напрямком.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню теоретико-методичного базису оцінювання кадрового потенціалу на підприємствах

приділено велику увагу в роботах багатьох вітчизняних вчених. Так, загальні питання управління кадровим потенціалом визначено в роботах [1–4] питання оцінювання, структуризації, визначення показників та характеристик кадрового потенціалу приділено увагу в працях [5-9].

В той же час, слід зауважити, що структуризація кадрового потенціалу має неусталений характер, існує підміна понять щодо характеристик та показників. Окрім того, кадровий потенціал на підприємстві з метою оцінки розглядається як однозначна величина, зовсім випускається із виду складність цієї категорії, яка має дуальний характер, що доводилося автором в роботі [11]. Відповідно, вказані неузгодженості потребують вирішення, що забезпечить більш точний оціночний результат щодо кадрового потенціалу на підприємстві, який є основою прийняття управлінського рішення.

Постановка завдання. Сформувати систему показників оцінки кадрового потенціалу на підприємстві із врахуванням дуальності кадрового потенціалу як складної, динамічної соціально-економічної системи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи з розуміння кадрового потенціалу підприємства (КПП) як складної соціально-економічної динамічної системи, яка представлена наявною сукупністю здібностей і можливостей кадрів підприємства, що мають кількісні та якісні характеристики, необхідні підприємству задля сталого розвитку [10]. Слід зупинитися на твердженні, що оцінювання КПП, виходячи з його особливостей, доцільно здійснювати з двох позицій: макро- та мікроекономічного, бо, з одного боку, кадровий потенціал є складовою потенціалів більш високого рівня (підприємства, регіону, галузі, країни, тощо), а з іншого – базується на індивідуальному потенціалі працівника, який є основою формування систем більш високого рівня [8; 11]. Саме тому пропонується здійснювати оцінювання за двома рівнями – для кадрового потенціалу підприємства (КПП) та кадрового потенціалу працівників підприємства (КП_і).

Оцінювання будь-якого об'єкту базується на визначенні ряду показників, які б враховували сукупність характеристик, які притаманні об'єкту. Автором, в роботі [12] було визначено необхідні характеристики, які описують кадровий потенціал підприємства. В той же час, їх варто представити у вигляді показників та об'єднати у компоненти (рис. 1), що стане основою формування базису системи оцінювання кадрово-

го потенціалу на підприємстві. Вважаємо, що поєднання показників в певні складові є доцільним, бо дозволяє упорядкувати їх та комплексно визначати слабкі або сильні сторони кадрового потенціалу підприємства, які, наприклад, потребують додаткових управлінських дій, на основі їх чисельного визначення. Крім того, з метою оцінювання можна використовувати інтегральні показники, які зводяться в загальне числове вираження величини кадрового потенціалу, певним методом згортання і це зручніше робити через складові та показники, які входять до цих компонент.

Відповідно до рис. 1 на першому етапі експертам пропонується перелік компонент, які автором узагальнено на основі дослідження варіацій структуризації кадрового потенціалу. З узагальненого автором масиву кількісних та якісних характеристик КПП та переліку компонент, які представлено в наукових публікаціях, на основі бінарного підходу та загальнонаукового методу синтезу було визначено перелік структурних компонент кадрового потенціалу підприємства та кадрового потенціалу працівника.

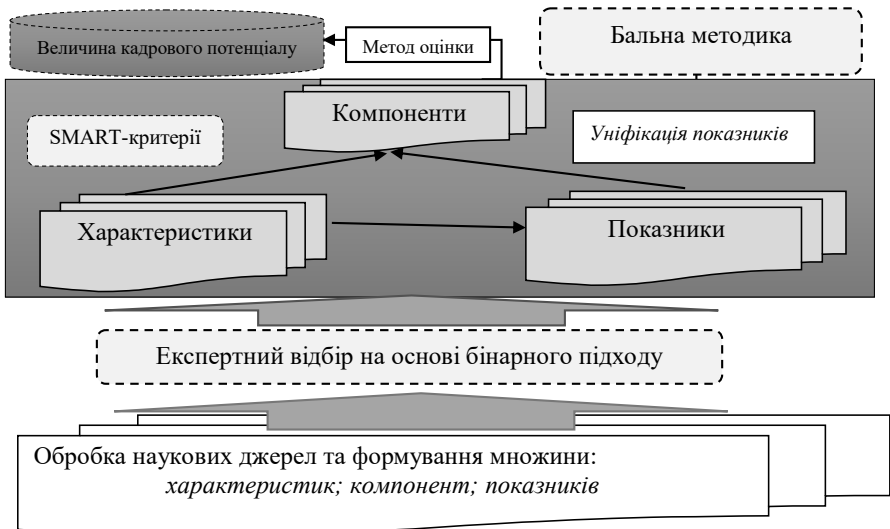


Рис. 1. Процедура формування базису системи оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві

Джерело: розроблено автором.

Результати бінарного відбору компонент і характеристик кадрового потенціалу працівника та підприємства експертами узагальнено представлено на рис. 2.

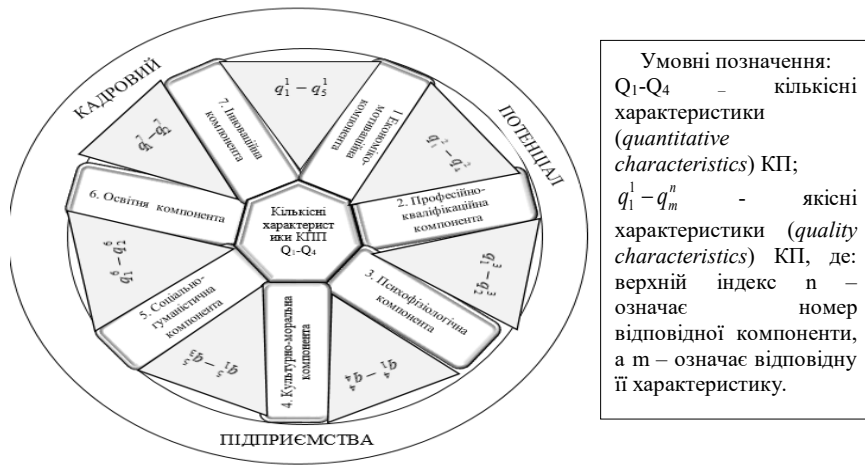


Рис. 2. Структурно-логічна візуалізація компонент та характеристик кадрового потенціалу на підприємстві

Джерело: розроблено автором.

Як бачимо з рис. 2, всього було відібрано 7 компонент, за якими об'єднано кількісні та якісні характеристики кадрового потенціалу. Більш детально перелік компонент та їх характеристик наведено в табл. 1.

Відповідно до обґрунтованих компонент кадрового потенціалу на підприємстві визначаються оціночні показники, які необхідно звести до об'єкту оцінки (кадровий потенціал підприємства чи окремого працівника).

Процедура зведення показників для оцінювання представлена на рис. 3.

Згідно рис. 3 бачимо, що експертами відбираються оціночні показники як для оцінки кадрового потенціалу підприємств, так і кадрового потенціалу окремого працівника за характеристиками, які було обґрунтовано в роботі [12] та згруповано за компонентами в табл. 2. Таким чином, показники пов'язані як із певними компонентами, так і представляють характеристики.

Таблиця 1

Перелік компонент та характеристик кадрового потенціалу на підприємстві

Компонента	Номер компоненти	Характеристики
Професійно-кваліфікаційна ($k_{ПК}$)	1	q_1^1 - тривалість трудової діяльності; q_2^1 - тривалість трудової діяльності на даному підприємстві; q_3^1 - збалансованість робочих місць і працюючих; q_4^1 - професійний профіль; q_5^1 - кваліфікаційний профіль.
Психофізіологічна ($k_{ПФ}$)	2	q_1^2 - стійкість до стресів; q_2^2 - рівень здоров'я; q_3^2 - гендерний профіль; q_4^2 - віковий профіль;
Освітня (k_o)	3	q_1^3 - освітній профіль; q_2^3 - розвиток/саморозвиток.
Соціально-гуманістична ($k_{сг}$)	4	q_1^4 - професійна відповідальність; q_2^4 - соціальна відповідальність; q_3^4 - бренд/репутація; q_4^4 - організація/самоорганізація.
Культурно-моральна ($k_{КМ}$)	5	q_1^5 - трудова дисципліна; q_2^5 - професійна етика; q_3^5 - корпоративна культура;
Інноваційна (k_I)	6	q_1^6 - інноваційність; q_2^6 - креативність;
Економіко-мотиваційна ($k_{ЕМ}$)	7	q_1^7 - вмотивованість працівників (матеріальна / нематеріальна; q_2^7 - задоволеність працею (матеріальна /нематеріальна).

Q_1 - чисельність штатних працівників високої кваліфікації; Q_2 - мобільність; Q_3 - ефективність праці; Q_4 - використання робочого часу.

Джерело: розроблено автором на основі [1-9].

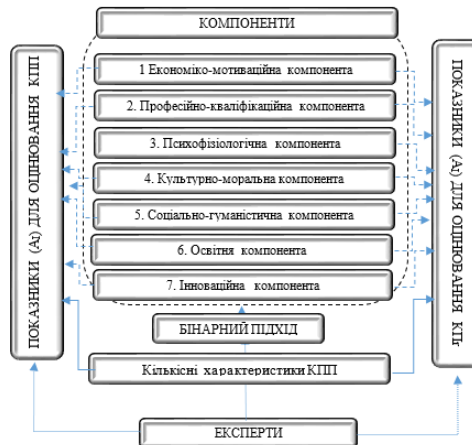


Рис. 3. Процедура зведення оціночних показників КПП та КП,
Джерело: розроблено автором.

Відповідно до кожної компоненти та характеристик за допомогою експертного методу проходить відбір показників, які й будуть їх описувати. Результати представлено в табл. 2. З узагальненої множини, яка налічує 41 показник, для вираження характеристик кадрового потенціалу підприємства/працівника було відібрано оціночні показники, які згруповано за відповідними компонентами, що представлено у вигляді дворівневої системи показників для оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві в розрізі його загальної величини (перший рівень) та стосовно окремого працівника (другий рівень). На першому та другому рівнях було відібрано по 28 показників, з них: 24 показники, які оцінюють якісні характеристики, та 4 – які оцінюють кількісні характеристики (для можливості порівняння ці величини повинні бути рівноцінними та однаковими). Максимальна кількість балів за оціночною переводною шкалою становить 10 балів. Наочна репрезентація дворівневої системи оцінювання кадрового потенціалу на підприємстві наведена на рис. 4.

Таблиця 2

Узагальнення показників за характеристиками та компонентами

Найменування	<i>КПП</i>	
	ЯКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ (<i>q</i>)	
$q_1^1 - q_m^n$	$A_1^{КПП}$ A_i	
$q_1^1 - q_5^1$	Професійно-кваліфікаційна компонента ($k_{ПК}$)	
q_1^1 - тривалість трудової діяльності;	$A_{11}^{КПП}$ - середній стаж роботи працівників;	A_{11} - загальний стаж роботи працівника; A_{12} - загальний стаж роботи за спеціальністю;
q_2^1 - тривалість трудової діяльності на даному підприємстві;	$A_{12}^{КПП}$ - середній стаж роботи працівників на даному підприємстві;	A_{13} - загальний стаж роботи працівника на даному підприємстві; A_{14} - загальний стаж роботи за спеціальністю на даному підприємстві;
q_3^1 - збалансованість робочих місць і працюючих;	$A_{13}^{КПП}$ - відповідність працівників підприємства посадам;	A_{15} - відповідність працівника за професійно-кваліфікаційними характеристиками посаді;
q_4^1 професійний профіль;	$A_{14}^{КПП}$ - співвідношення чисельності працівників за професійними групами з фактичною чисельністю;	-
q_5^1 кваліфікаційний профіль;	$A_{15}^{КПП}$ - співвідношення необхідного та фактичного кваліфікаційного розрядів;	A_{16} - співвідношення рівня (розряду) кваліфікації із середнім;
$q_1^2 - q_4^2$	Психологічна компонента ($k_{ПФ}$)	
q_1^2 - стійкість до стресів;	$A_{21}^{КПП}$ - середній рівень стійкості до стресу колективу (оцінюється експертом);	A_{21} - рівень стійкості до стресу, що визначається тестуванням (оцінюється експертом);

q_2^2 - рівень здоров'я;	$A_{22}^{КПМ}$ - питома вага невідпрацьованого через хворобу у загальній величині запланованого часу;	A_{22} - питома вага невідпрацьованого через хворобу у загальній величині запланованого часу; A_{24} - співвідношення питомої ваги невідпрацьованого через хворобу у загальній величині запланованого часу працівника до такої ж величини по підприємству
q_3^2 - гендерний профіль;	$A_{23}^{КПМ}$ - співвідношення жінок та чоловіків; $A_{24}^{КПМ}$ - співвідношення жінок та чоловіків на керівних посадах;	-
q_4^2 - віковий профіль;	$A_{25}^{КПМ}$ - середній вік працівників підприємства;	A_{23} - вік працівника;
$q_1^3 - q_2^3$	Освітня компонента (k_O)	
q_1^3 - освітній профіль;	$A_{31}^{КПМ}$ - відповідність працівників підприємства за освітніми вимогами посадам;	A_{31} - відповідність працівника за освітніми вимогами посади;
q_2^3 - розвиток/саморозвиток;	$A_{32}^{КПМ}$ - середній рівень здатності до саморозвитку по підприємству.	A_{32} здатність до саморозвитку, що визначається тестуванням (оцінюється експертом);
$q_1^4 - q_4^4$	Соціально-гуманістична компонента (k_{CF})	
q_1^4 - професійна відповідальність;	$A_{41}^{КПМ}$ - середній рівень професійної відповідальності по підприємству;	A_{41} - рівень професійної відповідальності (оцінюється керівником);
q_2^4 - соціальна відповідальність;	$A_{42}^{КПМ}$ - середній рівень соціальної відповідальності по підприємству;	A_{42} - рівень соціальної відповідальності (оцінюється керівником);
q_3^4 - бренд/репутація;	$A_{43}^{КПМ}$ - середній рівень бренду/репутації по підприємству;	A_{43} - рівень власного бренду (репутації) (оцінюється керівником);
q_4^4 - організація/самоорганізація;	$A_{44}^{КПМ}$ - середній рівень організації (самоорганізації) по підприємству;	A_{44} - рівень організації (самоорганізації) (оцінюється керівником);
$q_1^5 - q_3^5$	Культурно-моральна компонента (k_{KM})	
q_1^5 - трудова дисципліна;	$A_{51}^{КПМ}$ - середній рівень порушення трудової дисципліни;	A_{51} - рівень порушення трудової дисципліни;
q_2^5 - професійна етика;	$A_{52}^{КПМ}$ - середній рівень професійної етики по підприємству;	A_{52} - рівень професійної етики (оцінюється керівником);
q_3^5 - корпоративна культура;	$A_{53}^{КПМ}$ - середній рівень прийняття корпоративної культури по підприємству;	A_{53} - рівень прийняття корпоративної культури (оцінюється на основі анкетування);
$q_1^6 - q_2^6$	Інноваційна компонента (k_I)	
q_1^6 - інноваційність;	$A_{61}^{КПМ}$ - середня кількість інноваційних продуктів по підприємству (в розрахунку на одного працівника);	A_{61} - співвідношення кількості інноваційних продуктів працівника та середнього по підприємству;
q_2^6 - креативність;	$A_{62}^{КПМ}$ - середній рівень креативності по підприємству;	A_{62} - рівень креативності під час виконання професійних обов'язків;
$q_1^7 - q_2^7$	Економіко-мотиваційна компонента (k_{EM})	
q_1^7 - мотивованість працівників (матеріальна/нематеріальна);	$A_{71}^{КПМ}$ співвідношення темпів приросту середньомісячної заробітної плати по підприємству та середньомісячної заробітної плати в галузі	A_{71} - співвідношення темпів приросту середньомісячної заробітної плати працівника та середньомісячної заробітної плати в галузі;
q_2^7 - задоволеність працею (нематеріальна/матеріальна).	$A_{72}^{КПМ}$ $_{NM}$, $A_{73}^{КПМ}$ $_{M}$ - середній рівень задоволеності працею по підприємству;	$A_{72} = R^{NM}$ $_{зп1}$, $A_{73} = R^M$ $_{зп1}$ - рівень задоволеності працею на підприємстві нематеріальний/матеріальний (визначається на основі анкетування);
$Q_I - Q_4$	КЛІЬКІСНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ (Q)	

Q_1 - чисельність штатних працівників високої кваліфікації;	A_1^{KPII} - приріст чисельності штатних працівників високої кваліфікації;	-
Q_2 - мобільність;	A_2^{KPII} - співвідношення коефіцієнту обороту з прийняття та коефіцієнту з вибуття;	-
Q_3 - ефективність праці;	A_3^{KPII} - темп приросту продуктивності праці по підприємству;	A_1 - темп приросту продуктивності праці працівника; A_2 - співвідношення темпу приросту продуктивності праці працівника та темпу приросту продуктивності праці по підприємству;
Q_4 - використання робочого часу;	A_4^{KPII} - темп приросту відпрацьованого часу по підприємству;	A_3 - темп приросту відпрацьованого часу працівника; A_4 співвідношення темпу приросту відпрацьованого часу працівника та темпу приросту відпрацьованого часу по підприємству

Джерело: розроблено автором.

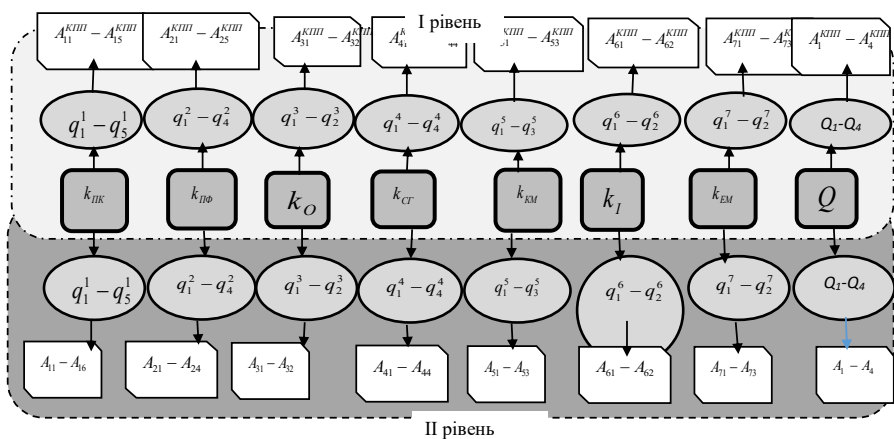


Рис. 4. Дворівнева система оціночних показників кадрового потенціалу на підприємстві

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, автором запропоновано систему оціночних показників кадрового потенціалу на підприємстві, яка ґрунтується на відборі його характеристик, групуванні їх за складовими, на основі бінарного підходу, та визначенню відповідних показників, яка, на відміну від існуючих, є дворівневою та враховує систему показників оцінювання кадрового потенціалу підприємства (І рівень) та систему оцінювання кадрового потенціалу працівників (ІІ рівень) та ґрунтується на розрахункових і

експертних показчиків, що дозволяє здійснювати управління ним із врахуванням різних рівнів ієрархії системи.

Висновки та пропозиції. Отже, автором обґрунтовано сукупність компонент кадрового потенціалу (сім компонент) та його кількісний базис, що дозволило у взаємозв'язку із характеристиками визначити перелік показників кадрового потенціалу за двома рівнями: підприємства та працівника. Визначено процедуру уніфікації різновекторних та різнооціночних показників шляхом бальної оцінки отриманих розрахункових значень, де максимальне, найкраще значення становить 10 балів, а мінімальне, найгірше – 1 бал. Відповідно, встановлено, що кількість показників за рівнями повинна бути однаковою.

Список використаної літератури

1. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Ірпінь : НАДПСУ, 2007. 174 с.
2. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Х. : ХНЕУ, 2012. 228 с.
3. Гармідер Л. Д. Методичні підходи до оцінювання розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства. *Економіка і регіон*. 2013. № 2 (39). С. 44–51.
4. Калініченко Л. Л. Методологічні аспекти управління персоналом підприємств залізничного транспорту в умовах трансформаційних процесів галузі : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.04 / Укр. держ. акад. залізничного трансп. Харків, 2013. 37 с.
5. Череп А. В., Зубрицька Я. О. Основи формування трудового потенціалу в державі, регіоні, на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 1 (9). С. 245–254.
6. Захарова О. В., Островська А. О. Система показників трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна*. 2005. Випуск 100-1. С. 37–45.
7. Скорук О. В. Теоретичні основи формування та використання кадрового потенціалу суб'єктів підприємництва. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7, частина 3. С. 95–98.
8. Дідченко О. І., Довганюк А. В. Оцінка кадрового потенціалу промислового підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2013. № 5. URL : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_012.pdf.
9. Стеблянко-Авраменко М. С. Структурні складові кадрового потенціалу організації: види, характеристика та особливості. *Науково-практичний журнал – Економіка Криму*. 2012. № 3 (40). С. 251–256.
10. Смачило В. В. Квінтесенція та понятійно-семантичний аналіз соціально-економічної категорії «кадровий потенціал підприємства». *Механізм*

регулювання економіки. 2016. № 3. С. 53–65

11. Смачило В. В., Халіна В. Ю., Мірошніченко О. В. Аналіз методичного інструментарію оцінювання кадрового потенціалу підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. №19. URL : <http://global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3419-smachilo-v-v-khalina-v-yu-miroshnichenko-o-v-analiz-metodichnogo-instrumentariyu-otsinyuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidpriemstva>
12. Смачило В. В., Цесельська К. А. Обґрунтування характеристик кадрового потенціалу підприємств. *Вісник ЖДТУ*. 2019. № 1 (87). С. 29–35.

Стаття надійшла 25.06.2019

В. В. Смачило,

кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри економіки
Харківського національного університета
строительства и архитектуры
Сумская, 40, Харьков, 61002, Украина
e-mail: miroslava.valya@ukr.net

СИСТЕМА ОЦЕНОЧНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Основой эффективного управления кадровым потенциалом на предприятии являются результаты его оценки. Современные исследования сфокусированы на одноуровневом определении объекта оценки, что не учитывает свойства системы. Таким образом, целью исследования является формирование системы показателей оценки кадрового потенциала на предприятии с учетом дуальности кадрового потенциала как сложной, динамичной социально-экономической системы. Основываясь на исследованиях ученых и собственных результатах, автором предложена система оценочных показателей кадрового потенциала на предприятии, которая базируется на отборе его характеристик, группировке их по составляющим, на основе бинарного подхода, и определению соответствующих показателей, которая, в отличие от существующих, является двухуровневой и учитывает систему показателей оценки кадрового потенциала предприятия (I уровень) и систему оценки кадрового потенциала работников (II уровень) и основывается на расчетных и экспертных показателях, что позволяет осуществлять управление им с учетом различных уровней иерархии системы.

Ключевые слова: кадровый потенциал; предприятие; оценочный показатель.

V. V. Smachylo,

candidate of Economic Sciences, docent,
professor of the department of Economics

Kharkiv National University of
Civil Engineering and Architecture,
Sumska str., 40, Kharkiv, 61002, Ukraine
e-mail: miroslava.valya@ukr.net

SYSTEM OF EVALUATION INDICATORS OF PERSONNEL POTENTIAL AT THE ENTERPRISE

The basis of effective management of personnel potential on the enterprise is the results of its evaluation. Modern research focuses on the one-level definition of the object of evaluation, which does not take into account the properties of the system. Thus, the purpose of the research is to create a system of indicators of personnel potential assessment at the enterprise, taking into account the duality of personnel potential as a complex, dynamic socio-economic system.

Based on the understanding of the personnel potential of the enterprise as a complex socio-economic dynamic system, represented by the existing set of abilities and capabilities of the personnel of the enterprise having quantitative and qualitative characteristics necessary for the enterprise for the sake of sustainable development. It should be emphasized on the assertion that the evaluation of the PPC, based on its features, should be carried out on two levels: macro- and microeconomic, on the one hand, the human potential is a component of higher-level potentials (enterprises, regions, industries, countries, etc.), but on the other hand, is based on the individual potential of the employee, which is the basis for the formation of higher-level systems. That is why it is proposed to conduct evaluation at two levels - for the personnel potential of the enterprise (Level I) and the personnel potential of the company's employees (Level II).

Estimating any object is based on the definition of a number of indicators that take into account the set of characteristics that are inherent to the object. The author, in the work, determined the necessary characteristics that describe the personnel potential of the enterprise. At the same time, they should be presented in the form of indicators and incorporated in the components, which will be the basis for the formation of the basis of the system of personnel potential assessment at the enterprise. The 7 components were selected, which combine the quantitative and qualitative characteristics of the personnel potential and determine the estimated indicators that need to be reduced to the object of evaluation (the personnel potential of the enterprise or individual worker). At the first and second levels, 28 indicators were selected, among them: 24 indicators that evaluate the qualitative characteristics, and 4 - which estimate the quantitative characteristics (for comparison, these values should be equal). The maximum score on the scoring scale is 10 points.

Based on researches of scientists and own results, the author proposes a system of estimating indicators of personnel potential on the enterprise, which is based on the selection of its characteristics, grouping them into components, on the basis of a binary approach, and the definition of relevant indicators, which, unlike existing ones, is two-tiered and takes into account the system of indicators for assessing the personnel potential of the enterprise (level I) and the system for assessing staffing potential of employees

(level II) and based on the calculation and expert indicators, allowing to manage it taking into account the different levels of the hierarchy of the system.

Key words: personnel potential; enterprise; evaluation indicator.

References

1. Bilorus, T. V. (2007). Stratehichne upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva: Monohrafiia [Strategic management of personnel potential of enterprise: Monograph]. Irpin: NADPSU. [in Ukrainian].
2. Hrynova, V. M. & Pysarevska, H. I. (2012). Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva: monohrafiia [Management of personnel potential of the enterprise: Monograph]. Kharkiv: KhNEU. [in Ukrainian].
3. Harmider, L. D. (2013). Metodychni pidkhody do otsiniuvannia rozvytku kdrovoho potentsialu torhovelnoho pidpriemstva [Methodical approaches to estimation of development of commercial potential of storage capacity]. *Ekonomika i rehion. – Economy and region*, 2, pp. 44-51. [in Ukrainian].
4. Kalinichenko, L. L. (2013). Metodolohichni aspekty upravlinnia personalom pidpriemstv zaliznychnoho transportu v umovakh transformatsiinykh protsesiv haluzi [Methodological aspects of personnel management of enterprises of railway transport in conditions of transformation processes of the industry]. *Doctoral thesis. Ukr. derzh. akad. zaliznychnoho transp.*, Kharkiv. [in Ukrainian].
5. Shcherep, A. V. & Zubrytska, Y. O. (2011). Osnovy formuvannia trudovoho potentsialu v derzhavi, regioni, na pidpriemstvi [Fundamentals of labor potential formation in the state, region, at enterprise]. *Visnyk Zaporizkoho natsionalnoho universytetu. – Bulletin of the Zaporizhzhya National University*, 1 (9), pp. 245–254. [in Ukrainian].
6. Zakharova, O. V. & Ostrovska, A. O. (2005). Systema pokaznykiv trudovoho potentsialu promysloвого pidpriemstva [System of indicators of labor potential of an industrial enterprise]. *Naukovi pratsi Donetskoho natsionalnoho tekhnichnoho universytetu. Seriya: ekonomichna. – Scientific works of the Donetsk National Technical University. Series: economical*, 100-1, pp. 37–45. [in Ukrainian].
7. Skoruk, O. V. (2016). Teoretychni osnovy formuvannia ta vykorystannia kadrovoho potentsialu sub'iektiv pidpriemnytstva [Theoretical bases of formation and use of personnel potential of subjects of entrepreneurship]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. – Scientific herald of Uzhhorod National University*, 7 (part 3), pp. 95–98. [in Ukrainian].
8. Didchenko, O. I. & Dovhaniuk, A. V. (2013). Otsinka kadrovoho potentsialu promysloвого pidpriemstva [Assessment of the personnel potential of the industrial enterprise]. *Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii. – Economic Bulletin of the Zaporizhzhya State Engineering Academy*, 5, pp. 1–5. Retrieved from http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_5_012.pdf. [in Ukrainian].
9. Steblianko-Avramenko, M. S. (2012). Strukturni skladovi kadrovoho potentsialu orhanizatsii: vydy, kharakterystyka ta osoblyvosti [Structural components of personnel potential of organization: types, characteristics and features]. *Naukovo-praktychnyi zhurnal – Ekonomika Krymu. – Scientific and Practical Journal. – Economy of Crimea*, 3 (40), pp. 251–256. [in Ukrainian].

10. Smachylo, V. V. (2016). Kvintesentsiia ta poniatiino-semantychnyi analiz sotsialno-ekonomichnoi katehorii «kadrovyyi potentsial pidprijemstva» [Quintessence and conceptual-semantic analysis of socio-economic category “personnel potential of enterprise”]. *Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky. – Mechanism of regulation of economy*, 3, pp. 53–65. [in Ukrainian].
11. Smachylo, V. V., Khalina, V. Y. & Miroshnychenko, O. V. (2017). Analiz metodichnoho instrumentariiu otsiniuvannia kadrovoho potentsialu pidprijemstva [Analysis of methodical tools for evaluating the human resources potential of the enterprise]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky. – Global and national problems of the economy*, 19, pp. 241–246. Retrieved from <http://global-national.in.ua/issue-19-2017/27-vipusk-19-zhovten-2017-r/3419-smachilo-v-v-khalina-v-yu-miroshnichenko-o-v-analiz-metodichnogo-instrumentariyu-otsinyuvannya-kadrovogo-potentsialu-pidprijemstva> [in Ukrainian].
12. Smachylo, V. V. & Tseselska, K. A. (2019). Obhruntuvannia kharakterystyk kadrovoho potentsialu pidprijemstv [Justification of the characteristics of personnel potential of enterprises]. *Visnyk ZhDTU – Journal of ZHDTU*, 1 (87), pp. 29–35. [in Ukrainian].