

УДК 331.582:331.101.262

**ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ
ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА****Харун О.А., к. е. н.***Хмельницький національний університет*

Статтю присвячено визначенню та характеристиці факторів впливу на трудовий потенціал промислових підприємств в ринкових умовах господарювання. Встановлено, що найбільш поширеною класифікацією, що дозволяє максимально точно висвітлити всі сторони формування та розвитку трудового потенціалу підприємства є поділ факторів на зовнішні (екзогенні) та внутрішні (ендогенні). Здійснено структурну класифікацію факторів впливу на трудовий потенціал з виділенням різних рівнів управління (міжнародний, держава, регіон, галузь, підприємство). Запропоновано базові ознаки (причини виникнення; характер впливу; наслідки впливу) та критерії класифікації факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства (системна належність; місце виникнення; середовище виникнення; масштабність; належність до об'єкта; часова належність; відповідність; сила впливу; частота впливу; динамічність впливу; структура; прогностичність; індикаторність; прямолінійність впливу; пропорційність впливу; вигідність впливу; можливість коригування).

Ключові слова: трудовий потенціал, персонал, підприємство, фактори, класифікація

UDC: 331.582:331.101.262

**FACTORS AFFECTING LABOR POTENTIAL
OF INDUSTRIAL ENTERPRISES****Kharun O., PhD in Economics***Khmelnytsky National University*

The article is devoted to determination and description the factors of influence on labour potential of industrial enterprises in the market conditions of performance. It was found out that the most widespread classification that allows maximally exactly to light up all parties of forming and development of labour potential of enterprise is dividing those factors into external (exogenous) and internal (endogenous) ones. Structural classification of factors which influence labour potential has been proposed taking into account different levels of management (international, state, region, sector, enterprise). Base signs (reasons of origin; character of influence; consequences of influence) and criteria of classification of factors which influence on labour potential forming and development (system belonging; place of origin; environment of origin; scale; belonging is to the object; sentinel belonging; accordance; force of influence; frequency of influence; dynamic of influence; structure; predictability; indexing; straightforwardness of influence; proportion of influence; advantage of influence; possibility of adjustment), have been also proposed.

Keywords: labour potential, personnel, enterprise, factors, classification.

Актуальність проблеми. В ринкових умовах господарювання розвиток вітчизняних підприємств неможливий без забезпечення ефективності процесу формування, розвитку і використання трудового потенціалу – головного чинника виробництва. В усіх розвинених країнах світу пріоритетним завданням є формування якісного людського і трудового потенціалу, який характеризується високим рівнем загальної і професійної освіти, його відповідності потребам економіки, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю і здатністю адаптуватися до нових умов трудової діяльності. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні факторів, які призводять до зміни кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вітчизняна та зарубіжна наукова спадщина досить ґрунтовано вивчає питання факторного впливу на формування, використання, розвиток та відтворення трудового потенціалу підприємств. Різним аспектам даної наукової проблематики присвячені праці таких вчених, як: П. Алієва, З. Бараєва, З. Бойко, О. Галан, Л. Гармідер, С. Гринкеви, Л. Дулуб, Г. Завіновська, О. Зборовська, П. Журавльов, О. Крушельницька, Х. Ксенофонтова, Л. Мішковець, Ю. Одегов, Г. Осовська, О. Суюсанова, І. Шепель, Л. Юдіна та інших. Водночас за наявної великої кількості слухних думок, пропозицій та узагальнень, висловлених в літературі, поки що відсутні комплексні глибокі розробки, які б поставили аналіз факторів впливу на трудовий потенціал промислових підприємств на міцний теоретичний ґрунт, що обумовлює необхідність комплексного дослідження цієї проблеми і посилює її актуальність.

Мета статті полягає у визначенні та характеристиці факторів впливу на трудовий потенціал промислових підприємств в ринкових умовах господарювання.

Викладення основного матеріалу дослідження. Формування та розвиток трудового потенціалу підприємства є найважливішим елементом в системі управління персоналом, і відбувається під впливом безлічі факторів, що визначають тенденції його відтворення і результативність використання.

У загальному вигляді фактори визначаються як «значущі, латентні змінні, що знаходяться в певному (різною за тісністю і характером) взаємозв'язку з об'єктом або процесом, що досліджується» [1]. Тому під

факторами ми розумітимемо всі ті явища, процеси, які впливають на формування та розвиток трудового потенціалу і визначають зміну його основних характеристик і особливостей [2].

Єдиного підходу до систематизації факторів, які впливають на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства, не існує. Ряд авторів [2-16] пропонують різні класифікації факторів, що впливають на трудовий потенціал як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Так, Х.З. Ксенофонтова та З.А. Бараєва відмічають, що на розвиток трудового потенціалу впливають об'єктивні та суб'єктивні фактори, які характеризуються наступними аспектами:

- до об'єктивних факторів відносяться: характер і зміст праці, умови і організація праці, система стимулювання праці, права, обов'язки та відповідальність по соціальному статусі, можливість творчого підходу до роботи, організаційно-правові форми власності;

- до суб'єктивних факторів відносяться: кваліфікація, освіта, відношення до своєї професійної діяльності, оцінка своєї діяльності, її ефективність [3].

С.С. Гринкевич, розглядаючи вплив найбільш важливих факторів з конкретизацією можливих ризикових проявів у довготривалій перспективі, виділяє лімітуючі та стимулюючі фактори впливу на трудовий потенціал. Лімітуючий характер виявляється за впливами демографічних, економічних, соціальних і культурних факторів. Щодо стимулюючих, то тут звужено поле дослідження до виявлення позитивного впливу природних, соціальних і культурних факторів, які, разом з тим, також можуть спричиняти певні загрози для формування, розвитку та використання трудового потенціалу в довготривалій перспективі [4].

Для ефективного управління трудовим потенціалом підприємства велике значення має класифікація факторів на: екстенсивні (первинні), що збільшують трудовий потенціал за рахунок збільшення кількісних параметрів; інтенсивні (вторинні), що збільшують трудовий потенціал шляхом мобілізації якісних резервів. За різними критеріями вони можуть поділятися на закономірні і випадкові, зовнішні і внутрішні, позитивні і негативні, прямі і непрямі тощо [5].

Відмітимо, що від екстенсивних факторів формування й розвитку трудового потенціалу залежить його кількісне збільшення, а інтенсивні – змінюють кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу.

Найбільш поширеною класифікацією, що дозволяє максимально точно висвітлити всі сторони формування та розвитку трудового потенціалу підприємства є поділ факторів на зовнішні та внутрішні.

Зовнішні – це ті, що не піддаються контролю з боку окремої організації, підприємств, суб'єктів підприємницької діяльності: політичні, соціальні, економічні аспекти розвитку суспільства, урядові рішення та інституційні механізми тощо. Внутрішні – це ті, що можуть контролюватися окремою організацією [6, с. 120]. Вони, в свою чергу, поділяються на стійкі, які містять у собі вимоги щодо якості послуги (продукту), що формуються споживчим ринком та змінні. До складу змінних факторів належать якість робочої сили, підвищення ефективності її використання за допомогою подальшого вдосконалення мотивації праці, поліпшення її поділу і кооперації, участі всіх категорій працівників в управлінні. Як правило, зовнішні фактори впливають на ефективність управління трудовим потенціалом з стратегічної точки зору, а внутрішні – з тактичної та оперативної [7, с. 109].

І.В. Шепель до факторів, що впливають на трудовий потенціал та його реалізацію відносить наступні: національні (макрочинники), що визначають умови формування національного ринку праці, загальні соціально-економічні умови; регіональні (ті, що впливають на умови відтворення робочої сили в регіоні); внутрішньогалузеві; внутрішньовиробничі [8, с. 262].

Більш розширений перелік груп факторів, що впливають на процес формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу підприємства подає П.Р. Алієва: демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, техніко-технологічних і організаційних, інформаційно-комунікативних, галузевих, екологічних, політичних та ін. [9].

Демографічні фактори поділяються на кількісні і якісні фактори, що впливають на формування трудового потенціалу. Кількісні фактори визначаються демографічною ситуацією в країні і регіонах. Демографічні процеси впливають на формування трудового потенціалу за допомогою приросту населення і зміни його статеві-вікового складу. Поряд з цим вікова структура населення впливає на економічне навантаження працездатної частини населення, мобільність населення, на рівень суспільної продуктивності праці, на освітню структуру, професійно-кваліфікаційну структуру і ін. Важливу роль також

відіграють міграційні процеси. Демографічні фактори включають якісну характеристику трудового потенціалу, фізичну, інтелектуальну та соціально-економічну складові, різні вікові групи.

Соціально-економічні фактори впливають на формування, використання і розвиток трудового потенціалу та характеризуються рівнем інвестиційної активності в регіонах, динамікою темпів інфляції, фінансово-кредитної, податкової політикою, законодавчою базою в сфері праці. Соціально-психологічні фактори впливають на ставлення працівників до трудової діяльності, соціально-психологічний клімат в колективі, задоволеність працею і мають визначальну роль при формуванні якісних характеристик трудового потенціалу та його ефективного використання.

Техніко-технологічні та організаційні фактори впливають на трудовий потенціал шляхом зміни обсягу і змісту реалізованих функцій і продуктивності праці, будучи вирішальною підставою для формування, використання і розвитку трудового потенціалу, оскільки спеціалізація і масштаб виробництва, рівень його технічної оснащеності, прогресивність технологічних процесів визначають чисельність і склад персоналу, конкретні вимоги до нього – наявність професії, кваліфікації, досвіду роботи і ін. До даної групи факторів відносяться: умови праці, що склалася на підприємстві; система управління персоналом, яка вказує на забезпеченість підприємства кадрами, адаптацію та подальший розвиток трудового потенціалу персоналу.

Інформаційно-комунікативні фактори сприяють швидшому прийняттю управлінських рішень, гнучкості реакції, тобто можливості бачити більше шляхів вирішення проблеми, в тому числі і на перспективу. Від уміння ключових працівників сприймати із зовнішнього середовища потрібні інформаційні сигнали, обробляти і генерувати конкурентоспроможне управлінське рішення безпосередньо залежить вартісна оцінка трудового потенціалу персоналу.

Галузеві фактори встановлюють зовнішні умови діяльності підприємства і містять, переважно, характеристику галузі з точки зору її специфіки, темпів розвитку, фондоозброєності праці. Істотний вплив на розвиток трудового потенціалу надають середньогалузева заробітна плата, система пільг, що надаються за роботу в даній галузі, а також престиж галузі і галузева мобільність.

Екологічні фактори характеризуються кліматичними особливостями, наявністю і розробкою природних ресурсів, природною родючістю ґрунтів, ступенем освоєння території і т.д.

Автор відмічає, що визначення основних взаємовпливаючих факторів необхідне для найбільш ефективного залучення, закріплення і використання всіх категорій трудових ресурсів, що мають значення для подальшого розвитку трудового потенціалу підприємства.

В свою чергу, Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька [10, с.39] вважають, що на трудовий потенціал впливають три підсистеми факторів: демографічна (стать, вік, сімейний стан); професійно-кваліфікаційна (професійна структура, кваліфікаційний рівень, трудова мобільність, структура зайнятості за галузями і регіонами) та соціально-культурна підсистема (соціальний склад, освітній рівень, тривалість життя, стан здоров'я, міграційна рухливість). Така класифікація відображає тільки персоніфікований підхід до розуміння сутності поняття «трудова потенціал». У процесі своєї реалізації трудовий потенціал не тільки персоніфікується особистим фактором виробництва, на нього впливають існуючі зрушення в матеріальних факторах виробництва, що відбуваються постійно під впливом науково-технічного прогресу.

Л.М. Дулуб, щоб систематизувати існуючі в літературі інформаційно перенасичені переліки факторів, пропонує поділити їх відповідно до існуючих сфер суспільства, оскільки прояви трансформацій у будь-якій сфері суспільства обов'язково впливають на трудовий потенціал і є факторами його розвитку або деградації [11]. Пропонована автором класифікація факторів формування та розвитку трудового потенціалу базується на використанні соціологічного підходу до аналізу сфер суспільства. У соціології прийнято виділяти чотири сфери суспільства: економічну, політичну, духовну та соціальну [12, с.88-92]. Також серед сфер суспільства слід виділити біологічну, яка визначає екологічні, медичні та географічно-кліматичні умови існування та розвитку населення.

Отже, автором виділено зовнішні фактори відповідно до сфер суспільства: економічні (фінансові, виробничі, ринкові), політичні (державні, міжнародні), духовні (культурні, освітні, релігійні), соціальні

(демографічні, інституціонально-нормативні, соціально-структурні), біологічні (екологічні, медичні, географічно-кліматичні) [11, с. 275].

Л.В. Мішковець доповнює фактори попереднього науковця внутрішніми факторами. Так, пропонується крім факторів зовнішнього впливу, враховувати й внутрішні фактори, такі, як механізм управління трудовим потенціалом підприємства, інвестиційний, інноваційний, економічний та соціальний фактори [13, с. 48]. У сукупності, зовнішні та внутрішні фактори, на думку автора, мають скласти єдиний системний комплекс, який може спричинити, у тому числі, і синергетичний ефект, якщо запроваджувати відповідні комплексні заходи синхронно, швидко і радикально, забезпечуючи їх належним фінансуванням [13, с. 49].

На нашу думку, екзогенні (зовнішні) і ендогенні (внутрішні) фактори управління трудовим потенціалом підприємства необхідно виокремлювати як на рівні держави, регіону, галузі, так і на рівні підприємства (рис. 1).

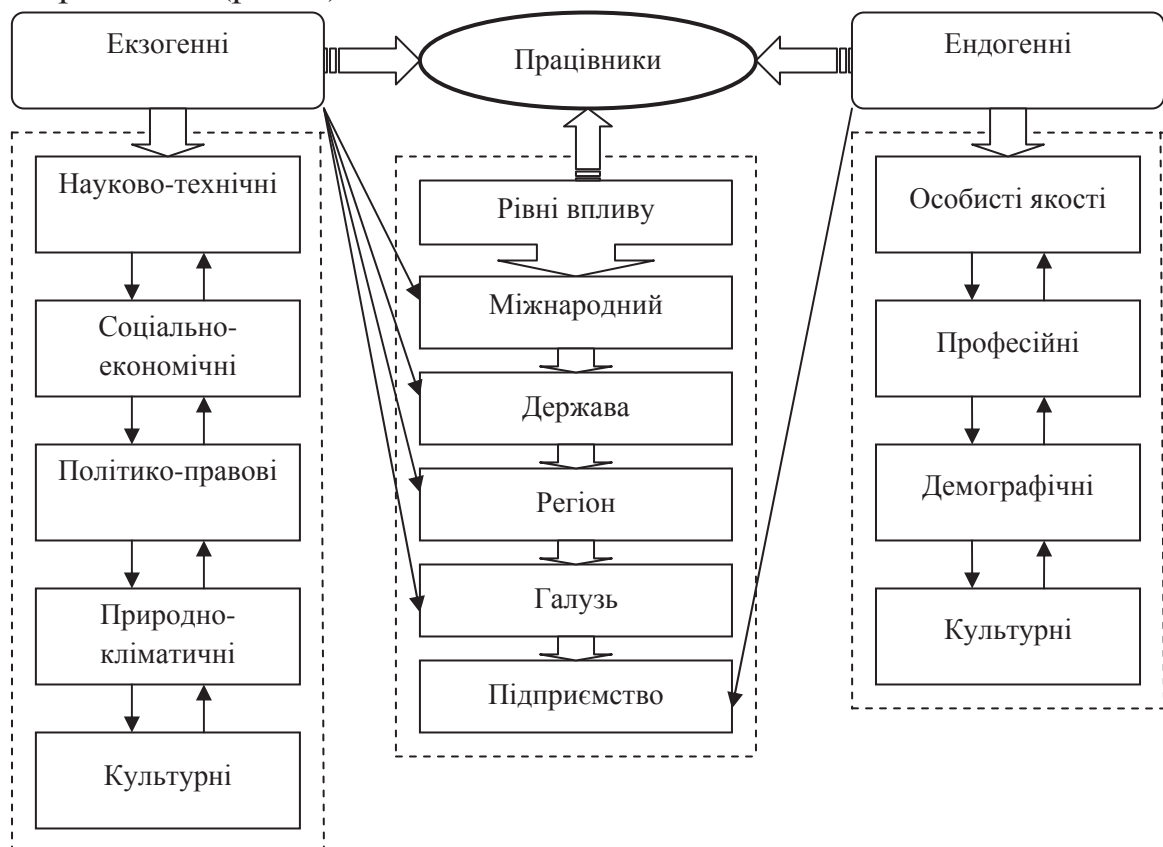


Рис. 1. Екзогенні та ендогенні фактори впливу на трудовий потенціал підприємства з урахуванням їх рівнів впливу

Джерело: запропоновано автором на основі [14-16]

Враховуючи те, що Україна інтегрується в європейський економічний простір, вважаємо за доцільне, у запропонованій класифікації виділити міжнародний рівень впливу. В минулому цей аспект формування та розвитку трудового потенціалу недооцінювався, що в кінцевому підсумку призвело до ряду відомих проблем (міграція з країн ближнього зарубіжжя веде до зростання безробіття, зниження рівня пропонованої заробітної плати на ринку праці, низька кваліфікація і низька якість праці таких мігрантів). Процеси глобалізації, неухильно розвиваючись, вимагають своєчасного і, навіть можна сказати, випереджаючого реагування на складні світові тенденції розвитку науки, техніки, технологій, стандартів виробництва, вимог до компетентності персоналу. Світовий досвід показує, що в результаті збалансованої реакції на міжнародний рівень впливу факторів формування трудового потенціалу можна різко прискорити розвиток трудового потенціалу за рахунок реалізації програм міжнародної освіти та обміну, регулювання міграції законодавчим шляхом і т.п. [14].

Необхідно відзначити, що виділені групи факторів і рівні впливу тісно взаємопов'язані. Наприклад, з вимог, обумовлених впливом факторів на міжнародному рівні, можуть формуватися вимоги по факторам на державному, регіональному та інших рівнях впливу. У деяких випадках вимоги, що пред'являються до факторів формування трудового потенціалу на регіональному чи державному рівнях, можуть бути перетворені у вимоги на міжнародному рівні впливу. Таким чином, можна говорити про вертикальний взаємозв'язок рівнів впливу чинників формування трудового потенціалу підприємства [15].

На нашу думку, групування факторів формування та розвитку трудового потенціалу по відношенню до підприємства на екзогенні та ендогенні фактори необхідне. Так, з точки зору підприємства саме ендогенні фактори виступають дієвим інструментом формування, використання, розвитку і відтворення трудового потенціалу. Екзогенні фактори в більшості випадків мало залежать від підприємства і, в деякій мірі, можуть бути віднесені до некерованих факторів. Однак це не означає, що екзогенні фактори незначущі і їх можна ігнорувати. Навпаки, вплив екзогенних факторів дуже великий і в деяких випадках є навіть визначальним для підприємства. Тому, створюючи і реалізуючи систему управління трудовим потенціалом, підприємство повинно використовувати в першу чергу ендогенні фактори як інструмент управління трудовим потенціалом з урахуванням екзогенних факторів [16].

Зауважимо, що на рівні працівника також можна виділити ряд екзогенних та ендегенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника. Найбільш значущими представляються фактори, що відповідають рівню впливу підприємства. Що стосується ендегенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника, то тут, на наш погляд, для індивіда на відміну від підприємства, галузі тощо на перший план виступають його професійні та особистісні якості, які проявляються в різних формах, якісно відмінних від інших рівнів трудового потенціалу.

Для визначення ендегенних факторів формування та розвитку трудового потенціалу працівника необхідно проаналізувати персоніфіковані (індивідуальні) здібності працівників, які в разі поєднання містять певну емерджентність (тобто отримують нові системні властивості, які не властиві ані окремим елементам, а ні їх арифметичній сумі). Також необхідно виходити з того, що процесам використання трудового потенціалу властива певна синергетика, яка також має бути врахована при його формуванні та оцінці [15, 16].

Отже, будь-яке дослідження стає неможливим, якщо немає відповідного групування факторів, що впливають на ту чи іншу систему. І хоча абсолютно всі фактори формування та розвитку трудового потенціалу досліджувати в межах однієї галузі неможливо, класифікувати їх все ж таки необхідно.

Для більш глибокого вивчення аспектів управління трудовим потенціалом вважається за необхідне розширити рамки класифікації, виділивши нові групи факторів і рівні управління. Результати пропонованої нами класифікації факторів впливають на трудовий потенціал наведені на рис. 2.

Виявлені нами фактори можна об'єднати в кілька груп залежно від ознак їх класифікації. Так, за першою ознакою «причини виникнення», можна виділити наступні критерії та групи факторів: системна належність (зовнішні, внутрішні); місце виникнення (мега-, макро-, мезо-, мікро); середовище виникнення (ринкові, неринкові); масштабність (національні, регіональні, локальні); належність до об'єкта (екзогенні, ендегенні); часова належність (короткотривалі, довготривалі).

Друга ознака «характер впливу» передбачає поділ факторів відповідно до наступних критеріїв та груп: відповідність (суб'єктивні, об'єктивні); сила впливу (сильні, середні, слабкі); частота впливу (постійні, тимчасові); динамічність впливу (сталі, стихійні); структура

(прості, складні); прогностичність (детерміновані, стохастичні, невизначені); індикаторність (кількісні, якісні, кваліметричні).

За третьою ознакою «наслідки впливу» виокремлено чотири критерії та групи факторів впливу на трудовий потенціал підприємства: прямолінійність впливу (прямі, непрямі); пропорційність впливу (прямо пропорційні, обернено пропорційні); вигідність впливу (лімітуючі, стимулюючі); можливість коригування (регульовані, частково регульовані, нерегульовані).



Рис. 2. Базові ознаки класифікації факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу підприємства

Джерело: запропоновано автором

В процесі дослідження нами встановлено, що найбільш поширеною класифікацією, що дозволяє максимально точно висвітлити всі сторони формування та розвитку трудового потенціалу підприємства є поділ факторів на зовнішні і внутрішні щодо підприємства та працівника.

Як показали наші дослідження, врахування вищенаведених факторів дозволить підприємству: вибрати оптимальні для підприємства підхід, концепцію, загальні принципи і стратегію управління трудовим потенціалом, які повніше б відповідали умовам функціонування підприємства; оцінити існуюче положення в системі управління трудовим потенціалом з точки зору його адекватності ситуації, що склалася;

визначити напрями зміни діючої системи управління трудовим потенціалом відповідно до змін у дії факторів; спрогнозувати управління трудовим потенціалом підприємства на основі очікуваної динаміки факторів [2].

Висновки. Отже, трудовий потенціал підприємства динамічне явище, складне, багатоаспектне, яке постійно змінюється – формується, розвивається. Відповідно існує безліч факторів, які впливають на трудовий потенціал підприємства. Одні з них діють опосередковано, інші мають прямий вплив на суб'єкти господарювання. Проте всі фактори впливу на трудовий потенціал підприємства тісно взаємопов'язані між собою, не можуть розглядатися абстрактно і окремо як основна рушійна сила управління, так як процес формування, використання, розвитку та відтворення детермінується всією сукупністю факторів. Разом з тим, їх слід ранжувати за ступенем сили й характеру впливу на трудовий потенціал підприємства, а значить орієнтуватися в першу чергу на попередньо обрані пріоритетні фактори та умови, необхідні та достатні для ефективного управління трудовим потенціалом підприємства.

Проведений аналіз факторів, що впливають на трудовий потенціал підприємства, дозволив здійснити структурну класифікацію факторів з виділенням різних рівнів управління (міжнародний, держава, регіон, галузь, підприємство). Виокремити базові ознаки та критерії класифікації факторів впливу на формування, використання, розвиток та відтворення трудового потенціалу підприємства.

Визначення основних факторів впливу на трудовий потенціал підприємства, рівня їх впливу дозволить найбільш чітко сформулювати шляхи підвищення його якості, регулювати і розвивати в заданому напрямку, а також розробити інструментарій оцінки трудового потенціалу, що стане результатом подальших наукових розробок в даному напрямі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Енциклопедія бізнесмена, економіста, менеджера / [за ред. Р. Дяківа]. – К.: Міжнародна економічна фундація, 2000. – 646 с.
2. Гармідер Л.Д. Фактори розвитку кадрового потенціалу торговельного підприємства / Л.Д.Гармідер // Сталий розвиток економіки: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2013. – № 1(18). – С. 92-96.
3. Ксенофонтowa X.З. Формирование трудового потенциала на предприятии / X.З. Ксенофонтowa, З.А. Бараева // Известия ПГПУ им. В.Г. Белинского. – 2012. – № 28. – С. 404-407.

4. Гринкевич С.С. Особливості факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу: лімітуючі та стимулюючі аспекти [Електронний ресурс] / С.С. Гринкевич. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Dtr_ep/2012_3/files/EC312_04.pdf
5. Бойко З.В. Оцінка факторів впливу на формування трудових ресурсів (на прикладі Дніпропетровської області) [Електронний ресурс] / З.В. Бойко. – Режим доступу: http://irbis-nbu.gov.ua/ktvsh_2012_5_16.pdf
6. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник для вузов / Ю.Г. Одегов, П.В. Журавлев. – М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
7. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посіб. / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
8. Шепель І.В. Обґрунтування впливу основних чинників на структуру трудового потенціалу / І.В. Шепель // СевНТУ: зб. наук. пр. Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь, 2012. – Вип. 130. – С. 259-267
9. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала [Электронный ресурс] / П.Р. Алиева. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/pdf/2014/5/556.pdf>
10. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
11. Дулуб Л.М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л.М. Дулуб // Научно-технический сборник. – № 61. – С. 273-276.
12. Кравченко А.И. Социология / А.И. Кравченко. – М. : Академический проект, 2003. – 508 с.
13. Мішковець Л. В. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу підприємств АПК Одеської області / Л. В. Мішковець // Економіка харчової промисловості. – 2010. – № 1(5). – С. 46–49.
14. Юдина Л. Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия : автореф. дис. к.э.н.: 08.00.05 [Электронный ресурс] / Л.Н. Юдина. – Томск, 2010. – 24 с. – Режим доступа: <http://sun.tsu.ru/mminfo/000381393/000381393.pdf>
15. Зборовська О. М. Аналіз факторів впливу ринкового середовища на формування трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О.М. Зборовська, О.Є. Галан // Бізнес Інформ. – 2014. – № 3. – С. 245–249. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2014_3_41.
16. Суюсанова О. Л. Фактори впливу на ефективність управління персоналом харчових підприємств [Електронний ресурс] / О. Л. Суюсанова // Ефективна економіка. – 2013. – № 3. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_3_72.