

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА

Соціально-психологічний факультет
Кафедра менеджменту і адміністрування

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту і адміністрування
_____ к.е.н., доц. Карпюк О.А.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на тему: "Управління трудовим потенціалом організації"
(на матеріалах ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК»)

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст»
за спеціальністю 073 „Менеджмент”

Виконала	студентка 51 групи спеціальності 073 „Менеджмент” Мосійчук Аліна Михайлівна
Науковий керівник	к.е.н.,ст. викладач Мосійчук Ірина Вікторівна
Рецензент	керівник Житомирського відділення №6 ПАТ КБ «ПриватБанк» Легенчук Іван Олегович

Житомир - 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	7
1.1. Сутність та основні характеристики трудового потенціалу організації.....	7
1.2. Структура системи управління трудовим потенціалом підприємства.....	19
1.3. Мотивація як основа управління трудовим потенціалом організації.....	27
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	37
2.1. Організаційно-економічна характеристика діяльності ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	37
2.2. Оцінка трудового потенціалу на ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	50
2.3. Аналіз стану управління трудовим потенціалом банку.....	63
2.4. Охорона праці в ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	77
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	86
3.1. Зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом організації.....	86
3.2. Напрями ефективного управління трудовим потенціалом ПАТ КБ «ПРИВАТБАНК».....	100
3.3. Розрахунок економічної ефективності запропонованих заходів з управління кар'єрою як умови розвитку трудового потенціалу банку.....	110
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	118
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	121
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Середовище функціонування підприємств знаходить відображення на їх господарській діяльності через різноспрямований вплив внутрішніх та зовнішніх факторів, різноманітні поєднання яких обумовлюють міру використання наявних потужностей і таким чином визначають результативність та ефективність роботи суб'єктів господарювання. За умов обмеженості природних ресурсів, збільшення наукомісткості галузей і посиленої конкуренції на світовому рівні найціннішим і найпотужнішим резервом, що є у розпорядженні національної економіки в цілому та промислових підприємств зокрема, стає персонал. При цьому мова йде не про збільшення його чисельності, тобто екстенсивність розвитку, а про якісні показники використання людських знань та можливостей. У такому контексті першочерговим завданням керівництва підприємств є вміле управління трудовою складовою його потенціалу.

Трудовий потенціал підприємства – це існуючі й потенційні можливості працівників щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик у конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах.

Функціонування трудового потенціалу відбувається на певних етапах його відтворювального циклу – формування, реалізації, використання, збереження та розвитку, які є взаємопов'язаними і взаємообумовленими. Розвиток трудового потенціалу є ознакою кожного етапу відтворювального циклу та виявляється через удосконалення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Так, на етапі формування трудового потенціалу закладаються перспективні можливості людини як суб'єкта трудової діяльності, тобто відбувається розвиток основних рис людини, необхідних для майбутньої праці. Границею стадії формування трудового потенціалу є факт продажу робочої сили, початок підприємницької діяльності – реалізація трудового потенціалу. Саме тому формування трудового потенціалу

заслужує на окрему увагу й потребує детального вивчення. Бо цей процес за своєю суттю є запорукою ефективної реалізації трудового потенціалу.

Розглянуті в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених теоретичні підходи до визначення складових трудового потенціалу підприємства доповнюють один одного, але не враховують багатогранність змісту поняття «трудоий потенціал» підприємства.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних основ та проведення аналізу стану оцінки трудового потенціалу на підприємстві та пошук напрямів ефективного управління трудовим потенціалом в ПАТ КБ «ПриватБанк».

Для досягнення мети були поставлені наступні завдання:

- розглянути сутність та основні характеристики трудового потенціалу організації;
- розкрити структуру системи управління трудовим потенціалом підприємства;
- розглянути процес мотивації як основи управління трудовим потенціалом організації;
- здійснити організаційно-економічну характеристику діяльності ПАТ КБ «ПриватБанк»;
- дослідити особливості комплексної оцінки трудового потенціалу банку;
- здійснити аналіз стану управління трудовим потенціалом ПАТ КБ «ПриватБанк»;
- дослідити загальні положення охорони праці та пожежної безпеки в надзвичайних ситуаціях на підприємстві;
- дослідити зарубіжний досвід управління трудовим потенціалом організації;
- запропонувати напрями ефективного управління трудовим потенціалом в ПАТ КБ «ПриватБанк»;

– розрахувати економічний ефект від запропонованих заходів з управління кар'єрою як умови розвитку трудового потенціалу банку.

Об'єктом дослідження є процес управління трудовим потенціалом на ПАТ КБ «ПриватБанк».

Предметом дипломної роботи є теоретичні та організаційно-прикладні засади формування і реалізації управління трудовим потенціалом банку.

Гіпотеза дослідження – рушійною силою організації є її трудовий потенціал.

Теоретичну основу дослідження питання ефективності управління трудовим потенціалом банку склали наукові концепції та теоретичні розробки вітчизняних та зарубіжних вчених в області аналізу діяльності підприємств, менеджменту, таких як: Бланк І. О., Жданов С. А., Ізмайлова К. В., Ковбасюк М. Р., Лахтіонова Л. А., Травин В. В., Шеремет А. Д., Щокін Г. В. та інших, закони України, фінансова звітність ПАТ КБ «ПриватБанк».

В процесі дослідження використані традиційні способи та засоби економічного аналізу (табличного, порівняння, графічний), обробка матеріалів з використанням персональних ЕОМ.

Методи дослідження. В дипломній роботі використані наступні методи дослідження:

– історичний метод дослідження – використовувався для дослідження періодизації явищ і процесів, аналізу внутрішньої структури і джерел розвитку трудового потенціалу;

– статико-економічний метод – використовувався при вивченні масових економічних явищ і процесів розвитку трудового потенціалу банку на основі відомих фактів;

– монографічний метод – використовувався при вивченні окремих суспільних явищ і передового вітчизняного і зарубіжного досвіду;

– метод аналізу і синтезу – використовувався для дослідження організаційно-економічної характеристики банку, оцінки трудового потенціалу;

– метод теоретичного узагальнення – використовувався для визначення характеристик розвитку трудового потенціалу, його формування, використання та управління.

Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних джерел та додатків. Зміст роботи викладено на 120 сторінках комп'ютерного тексту, проілюстровано в 26 таблицях, 19 рисунках та 8 додатках.

Список використаних джерел містить 74 найменувань, викладений на 9 сторінках.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Проведене дослідження дозволило зробити такі висновки та узагальнення.

1. Узагальнюючи теоретичні основи дослідження трудового потенціалу вітчизняними та зарубіжними вченими, можна сказати, що трудовий потенціал підприємства – це існуючі й потенційні можливості працівників щодо реалізації їх кількісних та якісних характеристик у конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах.

Формування трудового потенціалу підприємства відбувається завдяки внутрішнім якостям, можливостям працівників та засобам реалізації цих можливостей. Для досягнення цілей свого розвитку трудовий потенціал підприємства потребує ефективного управління за допомогою принципів, методів, форм, нормативів та внутрішніх правил управління.

2. Визначено, що система управління трудовим потенціалом розглядається як процес, який складається з чотирьох фаз: формування, розвиток, розподіл і перерозподіл, реалізація трудового потенціалу. Дослідження науково-методичних підходів до визначення якості трудового потенціалу дозволило згрупувати чинники, які впливають на систему управління трудовим потенціалом: національні, регіональні, внутрішньогалузеві, внутрішньовиробничі.

3. Зазначено, що суть мотивації полягає в розробці такої системи стимулювання, яка б забезпечила виробництво високоякісної продукції і прибутковість своєї роботи, але для цього, перш за все, треба зацікавити кожного конкретного працівника в результативній, високопродуктивній праці. Узагальнення практичного досвіду діяльності підприємств показує, що найбільш оптимальними з погляду впливу на трудову поведінку та формування механізму використання трудового потенціалу є такі групи мотиваторів: матеріальні мотиватори, професійні мотиватори, особисті мотиватори та психофізіологічні мотиватори.

4. Обґрунтовано, що організаційно-економічна характеристика ПАТ КБ «ПриватБанк» заснована на корпоративних принципах та повністю відповідає сучасним міжнародним стандартам, зокрема Принципам корпоративного управління Організації і економічного співробітництва та розвитку, принципам Базельського комітету з банківського нагляду щодо удосконалення корпоративного управління в банківських установах та найкращим світовим практикам. При цьому менеджмент банку керується внутрішньобанківськими документами, що визначають основні напрямки корпоративного управління.

5. Проведений аналіз системи управління персоналом ПАТ КБ «ПриватБанк» довів, що в цілому в досліджуваній період штатно-організаційна структура банку не зазнала принципових змін, однак якість окремих показників мала тенденцію до покращення за рахунок чого досягалась необхідна ефективність кадрового менеджменту банку. Для керівництва ПАТ КБ «ПриватБанк» важливо визначити методи раціонального управління трудовим потенціалом, спрямовані на збереження необхідної продуктивності праці і бажаної віддачі від трудових ресурсів, забезпечення адаптації персоналу в умовах сучасної кризи на Україні і виявлення способів підвищення рівня використання трудового потенціалу в кризових умовах діяльності відділення банку. В ході дослідження нами було з'ясовано, що в банківській сфері не існує єдиного загальноприйнятого підходу до визначення ефективності праці.

Тому при оцінюванні ефективності системи управління трудовим потенціалом необхідним є врахування двох напрямів: успішність просування до ідеального стану, що окреслений стратегічними цілями підприємства та підвищення загальної продуктивності діяльності підприємства.

6. Однією з проблем оцінювання трудового потенціалу ПАТ КБ «ПриватБанк» є багатогранність підходів до виміру та оцінки потенціалу. Найбільш проблемним є використання вартісних оцінок трудового потенціалу, оскільки під час їх використання потрібно уникати зміни

вартості грошей у часі, а також має бути адекватний вираз вартості не фінансових складових. Ще одна проблема виміру трудового потенціалу підприємства полягає у множинності його проявів.

7. Проаналізувавши діяльність служби охорони праці ПАТ КБ «ПриватБанк» та витрати банку, робимо висновок, що служба з охорони праці функціонує достатньо ефективно, адже частка недоцільних витрат є низькою.

8. Доведено, що вдосконалення системи управління трудовим потенціалом на вітчизняних підприємствах (в організаціях) має спиратися на накопичений зарубіжний досвід, ідеться передовсім про узагальнення й запозичення керівниками підприємств та організацій зарубіжного прогресивного досвіду.

9. Одним із напрямків підвищення ефективності організації управління трудовим потенціалом банку ПАТ КБ «ПриватБанк» в процесі виходу з кризи виступає планування чисельності персоналу банку. Для цього на схемі нами запропонована загальна послідовність дій комерційного банку у сфері планування персоналу, розглянуто місце в цих діях планування чисельності персоналу.

10. Для вдосконалення процесу управління кар'єрою фахівців в ПАТ КБ «ПриватБанк» можна рекомендувати проведення наступних заходів: розробка положення з управління кар'єрою в ПАТ КБ «ПриватБанк», в якому будуть міститися такі розділи; розробити загальний план внутрішньоорганізаційного переміщення персоналу на основі даних про те, що існує оптимальний термін перебування осіб в тої чи іншої посади; сформулювати зацікавленість працівників у розвитку своєї кар'єри, а також надати їм інструменти для початку управління кар'єрою.

Можна зробити висновок про те, що запропоновані заходи щодо вдосконалення процесу управління кар'єрою доцільні і принесуть ПАТ КБ «ПриватБанк» позитивний економічний і соціальний ефекти. Гіпотеза дослідження – доведена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. Економіка праці та соціально-трудова відносина. Навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Алекперова Л.В. Методи та критерії оцінки трудового потенціалу промислових підприємств / Л.В. Алекперова // Інноваційна економіка. – 2012. – Вип. 12 (38). – С. 174–177.
3. Алексєєва Н.Ф. Удосконалення мотивації трудової діяльності працівників машинобудівних підприємств / Н.Ф. Алексєєва, І.С. Приходько // Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. – 2012. – Вип. 3 (74). – С. 174–178.
4. Алістаєва А.В. Стратегічне управління формування та розвитком трудового потенціалу молодих спеціалістів промислового підприємства / А.В. Алістаєва // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2012. – Вип. 2, т. 1. – С. 286–290.
5. Андрєєва Т.Є. Мотиваційний механізм як засіб підвищення ефективності праці в банківській сфері / Т.Є. Андрєєва, Д.А. Терещенко, В.А. Величко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – №42. – С. 259–263.
6. Ареф'єва О.В. Перспективні напрямки розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації / О.В. Ареф'єва, І.М. М'ягих // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 12 (102). – С. 147–153.
7. Баранцева С.М. Трудовий потенціал підприємства: теоретичний аспект [Електронний ресурс] / С.М. Баранцева, О.В. Бокова. – Режим доступу : <http://www.precon.donnuet.dn.ua/pdf/baranceva/barantseva14.pdf>
8. Безгін К.С. Система категорій і понять, пов'язаних з мотивацією інноваційно активного персоналу підприємства / К.С. Безгін, І.В. Гришина, В.В. Ушкальов // Вісник Донецького національного університету, сер. В: економіка і право. – 2011. – Вип. 1, т.1. – С. 13–19.

9. Белова О.І. Теоретичні аспекти формування мотиваційного механізму стратегічного управління торговельними мережами / О.І. Белова // Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 10 [36]. – С. 109–114.

10. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія [Електронний ресурс] / Т.В. Білорус. – Режим доступу : http://econom.univ.kiev.ua/articles/MIID/bilorus/strategichne_upravlinnya_kadrovim_potencialom_pidpriemstva.pdf

11. Богоявленська Ю.В. Індивідуальна мотивація праці в умовах інноваційної економіки / Ю.В. Богоявленська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – № 3, т. 3. – С. 65–68.

12. Борисов А.Б. Большой экономический словарь / А.Б. Борисов. – М. : Изд-во "Книжный мир", 2003. – 892 с.

13. Боровик М.В. Особливості оцінки трудового потенціалу підприємства / М.В. Боровик // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 6, т. 4. – С. 257–259.

14. Бортник В.А. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств / В.А. Бортник; Уманський державний аграрний університет. – К, 2010. – 17 с.

15. Бортник Т.І. Мотиваційні аспекти маркетингу персоналу – основа забезпечення його лояльності / Т.І. Бортник, В.А. Лементовська. – Режим доступу: http://www.khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_112/19.pdf

16. Васюренко, О.В. Банківські операції [Текст]: навч. посіб. для студ. екон. спец.. – 6-те вид., перероб. і доп. / Васюренко О.В. – К. : Знання, 2008. – 318с. – ISBN 966-580-096-565-8.

17. Васюренко, О.В. Банківський менеджмент [Текст] : навч. посібн. / О.В. Васюренко. – К. : Вид. центр "Академія", 2001. – 320 с.-ISBN 966-888-698-322-4.

18. Голуб, В. Концептуальні підходи до управління проблемними кредитами в комерційних банках / В. Голуб // Вісник НБУ. – №2. – 2006. – с.26-31. ISBN 985-962- 958-962-3.

19. Гончаров, В.М., Черкасов А.В. Управління мотивацією персоналу на підприємствах. Монографія [Текст] : Гончаров В.М., Черкасов А.В.– Луганськ, Янтар, 2010. – 267 с. – ISBN 969-568-458-369-7.

20. Грішнова, О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник [Текст] : О.А. Грішнова . – К. : Знання, 2004. – 535 с. . – ISBN 937-478-568-487-6

21. Діагностика трудового потенціалу підприємства та аналіз впливу факторів на підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємства. – Режим доступу : <https://www.kazedu.kz/referat/121967>

22. Дубілет, О. Основні критерії ефективності українських банків / О. Дубілет // Вісник НБУ. – 1998. – № 3. – С. 54-56. . ISBN 947-758-698-568-3.

23. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол. [Текст] : С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2001. – Т. 1. – 864 с. – ISBN 969-784-369-548-9.

24. Єпіфанов, А.О. Операції комерційних банків: навчальний посібник [Текст]: А.О. Єпіфанов, Н.Г. Маслак, І.В. Сало. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2007. – 523 с. – ISBN 978-966-680-313-2.

25. Єрмоленко О.А. Структурні трудові потенціали підприємства та можливість впливу на них / О.А. Єрмоленко, О.О. Єрмоленко // Управління розвитком. – 2010. – № 3 (79). – С. 93–94.

26. Зубрицька Я.О. Методичні підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Я.О. Зубрицька // Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.17. – С. 194–200

27. Кебас, М. Системность эффективной мотивации [Текст] : Михаил Кебас // Управление персоналом: Украина. – 2010. – № 4. – С. 52–55. . ISBN 998- 457-668-847-2.

28. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом [Текст]: Учебник для вузов. / А.Я. Кибанов– «ИНФРАМ», 2008. - 304 с. – ISBN 965-447-973-962-7.

29. Кириченко, О. Банківський менеджмент [Текст] : навч. посібн. [для студ. ВНЗ] / О. Кириченко, І. Гіленко, А. Ятченко. – К. : Вид-во "Основи", 2008. – 671 с. - ISBN 987-569-698-366-2.

30. Кльоба, Л.Г. Управління банківською інвестиційною діяльністю [Текст] : монографія / за ред. дра екон. наук, проф. С.К. Реверчука. – Львів : Видво "Тріада плюс", 2007. – 194 с. - ISBN 933-548-658-589-8.

31. Козьменко, С.М. Стратегічний менеджмент банку [Текст]: навч. посіб. / С.М. Козьменко, Ф.І. Шпиг, І.В. Волошко. – Суми : ВТД “Університетська книга”, 2003. – 734 с. - ISBN 966-680-086-1: 128.

32. Колот, А.М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала [Текст] : [учебн. пособ.] / А.М. Колот. – М. : Дело, 2002. – 473 с. . – ISBN 932-965- 854-986-3

33. Косова, Т.Д. Банківські операції [Текст] : навчальний посібник : для студ. ВНЗ / Т.Д. Косова, О.Р. Циганов : навчальний посібник : для студ. ВНЗ; Т.Д. Косова, О.Р. Циганов; Мін-во освіти і науки України, Донецький державний ун-т управління. – К.: ЦУЛ, 2008. – 372 с. – ISBN 978-966-364-686-2

34. Котковський, В.С. Банківські операції : навчальний посібник/ В.С. Котковський, О.В. Неізнана; Мін-во освіти і науки України, ДВНЗ "КНЕУ ім. Вадима Гетьмана", Криворізький економ. ін-т. – К.: Кондор, 2011. – 498 с. – ISBN 978-966-351-352-2

35. Кравченко, О.М. Деякі аспекти продуктивності праці банківського персоналу / О.М. Кравченко // Зб. наук. пр. НАДУ. – К. : Вид-во НАДУ, 2005. – № 2. – С. 200-214. . ISBN 958-632-987-546-8.

36. Кулинич Л.В. Трудовий потенціал: сутність та склад / Л.В. Кулинич // Економічний простір. – 2011. – № 50. – С. 98–104.

37. Лук'янихін, В.О. Менеджмент персоналу [Текст]: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В.О. Лук'янихін – Суми : Університ. книга, 2004. – 590 с. ISBN-985-694-784-698-6.

38. Новікова М.М. Методичне обґрунтування прийняття рішень у системі управління трудовим потенціалом машинобудівних підприємств / М.М. Новікова // Економіка розвитку. – 2010. – № 1 (53). – С. 59–61.

39. Островская, О.М. Банковское дело [Текст]: Толковый словарь. – 2е изд. / О.М. Островская – М.: Гелиос АРВ, 2009. – 400 с. – ISBN 966-574-042-3.

40. Офіційний сайт ПАТ КБ «ПриватБанк» [Електронний ресурс] : Режим доступу: [http://www. static.privatbank.ua](http://www.static.privatbank.ua)

41. Паладій, М.В. Ефективність мотивації праці банківського персоналу [Текст] : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук : 08.09.01 / М.В. Паладій ; НАН України ; Рада по вивч. продукт. сил України. – К., 1999. – 19 с. – ISBN 926-457-963-854-9.

42. Парасій-Вергуненко, І.М. Аналіз банківської діяльності [Текст]: навч.- метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / І. М. Парасій-Вергуненко. – К. : КНЕУ, 2003. – 347 с. . – ISBN 956-863-186-682-5

43. Показники діяльності банків: Електронний ресурс / Офіційний сайт НБУ – Режим доступу http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?cat_id

44. Показники діяльності банків: Офіційний сайт Асоціації українських банків – Режим доступу: – http://aub.org.ua/index.php?option=com_arhive_docs&show=1&menu=104&Itemid=112

45. Примостка, Л.О. Фінансовий менеджмент у банку[Текст] : підручн. / Л.О. Примостка. – 2-ге вид., доп. і перероб.. – К.: КНЕУ, 2004. – 468 с. - ISBN 987-698-789-695-4

46. Радько С.Г. Оценка трудового потенциала специалистов управленческого звена / С.Г. Радько // Проблемы управления. – 2006. – № 1. – С. 20–25.

47. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99 Постанова Міністерства охорони здоров'я України [Електронний ресурс] : № 42 від 01.12.99 <http://mozdocs.kiev.ua/view.php?id=1972>

48. СНиП 2.01.02-85. Противопожарные нормы. [Електронний ресурс] : режим доступу : <http://bib-gost.narod.ru/ssbt/ssbt.html>.

49. Стец, І.І. Проблеми управління персоналом в умовах кризи. // І.І. Стец Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє [Текст]: – Випуск 14-15. – Тернопіль: Економічна думка, 2010. – С. 269-277. ISBN 975-631-548-863-8 62.

50. Сучасний менеджмент [Текст] : монографія / за ред. д-ра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К. : Вид-во К. : ЦУЛ, 2009. – 245 с. ISBN 987-698-758-697-9 63.

51. Сучасні концепції менеджменту [Текст] : навч. посібн. / за ред. дра екон. наук, проф. Л.І. Федулової. – К. : Вид-во "Центр навч. літ-ри", 2007. – 536 с. - ISBN 987-758-698-458-7

52. Управління персоналом [Текст]: навч. посібн. / Виноградський М.Д., Беляєва С. В., Виноградська А.М., Шкапова О.М. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 504 с.-ISBN 789-695-847-598-6

53. Управління персоналом [Текст]: навч. посіб. / В. М. Гончаров – Донецьк : СПД «Купріянов В.С.», 2008. – 148 с. ISBN 987-698-758-697-9

54. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посібник / О.С. Федонін, І. М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2006. – 316 с.

55. Фінансова звітність ПАТ КБ «ПриватБанк» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.static.privatbank.ua>

56. Фролова Л.В., Шаруга Л.В. и др. Формализация планово-экономических расчетов к бизнес плану развития предприятия. Учебное пособие. – Донецк: ДонГУЭТ, 2003. – 197с.

57. Хлопова Т.В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т.В. Хлопова, М.П. Дьякович // СОЦИС. – 2003. – №3. – С. 67-74.

58. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования / Т.В. Хлопова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. – 217 с.

59. Хлопова Т.В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий : автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.00.05 / Т.В. Хлопова. – Иркутск, 2004. – 42 с.

60. Червинская, Л. Управление мотивацией персонала банковских организаций [Текст] : Лариса Червинская // Справочник кадровика. – 2009. – № 12. – С. 95-101. ISBN 969-756-325-986-4

58. Череп, А.В. Теоретико-методичні підходи до визначення ефективності праці персоналу комерційного банку [Текст]: / А.В. Череп, О.Г. Череп // Сталий розвиток економіки: Науково-виробничий журнал – 2011 - №3 – с. 259-264. ISBN 932-698-458-63-4

59. Чернишова О.Н. Выбор стратегии развития аэропортов гражданской авиации Украины: дис. канд. экон. наук : 08.07.04 / О.Н. Чернишова. – К., 2000. – 265 с.

60. Чорний Р.С. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій / Р.С. Чорний // Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Створення інтелектуальної системи обліку для економіки України», 21-22 листопада 2007 р. – Тернопіль: Економічна думка, 2007. – 526 с. – С. 424-427.

61. Чуркина, М., Жадько Н. Управленческая эффективность руководителя [Текст] : Чуркина М., Жадько Н. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 236 с. – ISBN 969-475-236-896-7

62. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом / Г.М. Шамарова // Управление персоналом. – 2009. – № 8. – С. 4.

63. Шаркова А.В. Влияние процесса глобализации на использование трудового потенциала национальной и мировой экономики / А.В. Шаркова // Проблемы современной экономики. – 2003. – №3(7). – С. 81-88.

64. Шаталова Н.И. Познание трудового потенциала работника как социальная проблема / Н.И. Шаталова // Дискуссия: журнал научных публикаций, 2011. – № 10 (18) декабрь. – С. 152-157.

65. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.

66. Щекин Г.В. Теория и практика управления персоналом: учеб.-метод. пособ. / Г.В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2003. – 280 с.

67. Юдина Л.Н. Система оценки и формирования трудового потенциала предприятия: автореф. дис. канд. экон. наук / Л.Н. Юдина. – Томск, 2010. – 24 с.

68. Юдина Л.Н. Исследование сущности и структуры категории «трудовой потенциал» / Л.Н. Юдина // Тезисы докладов VII Международной научно-технической конференции «Актуальные проблемы электронного приборостроения» АПЭП-2004. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2004. – С. 178-182.

69. Юдина Л.Н. Оптимизация трудового потенциала предприятия как фактор повышения конкурентоспособности / Л.Н. Юдина, В.А. Яцко // Тезисы докладов VI Международной научно-технической конференции «Актуальные проблемы электронного приборостроения» АПЭП-2002. – Новосибирск: НГТУ, 2002. – С. 168-173.

70. Юдина Л.Н. Разработка системы оценки, анализа и прогнозирования трудового потенциала предприятия / Л.Н. Юдина, В.А. Яцко // Тезисы докладов Региональной научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Наука. Техника. Инновации». (НТИ-2003). – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2003. – Ч.3. – С. 147-148.

71. Юдина Л.Н. Трудовой потенциал предприятия как основа его конкурентоспособности / Л.Н. Юдина // Тезисы докладов I Международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами -

основа развития инновационной экономики». – Красноярск: Сибирский государственный аэрокосмический университет, 2009. – С. 125-126.

72. Юферова Л.Е. Проблемы формирования и использования трудового потенциала (на примере Вост. Сиб. и Даль.Вост) / Л.Е. Юферова. — М., 1991. — 170 с.

73. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 9. — С. 200—203.

74. Яхварова Е.В. Трудовой потенциал региона: формирование, развитие и использование / Е.В. Яхварова. — Саратов: Издательство Саратов. гос. техн. ун-та, 2004. — 100 с.

