

4. Заиграева М. А. Основы построения кадровой безопасности предприятия / М. А. Заиграева // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. – 2013. – № 31. – С. 130–135.
5. Кибанов А. Я. Кадровая безопасность в системе безопасности организации / А. Я. Кибанов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 10. – С. 30–35.
6. Кирисов С. В. Теория и практика применения процессного подхода к управлению качеством деятельности организации : монография / С.В. Кирисов. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 80 с.
7. Кононенко Ю. С. Кадрова безпека суб'єктів господарської діяльності: менеджмент інсайдерами : колект. моногр. / Ю. С. Кононенко, О. М. Герасименко, В. А. Красномоєць, А. С. Пасека, В. І. Гунько; ред.: В. С. Сідак, І. П. Мігус; Черкас. нац. ун-т ім. Б. Хмельницького. – Черкаси : Маклаут, 2012. – 258 с.
8. Поскрипко Ю. А. Взаємодія кадрової безпеки та управління персоналом у процесі забезпечення економічної безпеки підприємств / Ю. А. Поскрипко. – GR- та PR-менеджмент у контексті економічної безпеки: монографія ; за ред. проф. І. П. Мігус. – Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А., 2014. – С. 317–344.
9. Чумарин И.Г. Что такое кадровая безопасность компании? / И. Г. Чумарин // Журнал «Кадры предприятия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>
10. Darnton G. Business Process Analysis / G. Darnton, M. Darnton. – London: Tompson Business Press, 1997. – 311 p.

УДК 331.101.262:656.2

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В СИСТЕМІ СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Гребенюк Г. М., асистент (ДНУЗТ ім. ак. В.Лазаряна)

В статті досліджено стратегічні напрями розвитку підприємств залізничного транспорту та галузі в цілому. Визначено що стратегічний розвиток підприємств залізничного транспорту слід забезпечувати за рахунок формування довгострокових конкурентних переваг шляхом формування, нарощення та розвитку трудового потенціалу. Удосконалено сутність та зміст поняття «трудоий потенціал підприємства», що на відміну від існуючих, включає ціннісно-мотиваційну, психофізіологічну, кадрову, професійну, кваліфікаційну, організаційну складові та є сукупністю наявних та потенційних можливостей працівників, накопичених в процесі становлення особистості, нових знань, навиків, досвіду, отриманих в результаті матеріальних та нематеріальних вкладень та здатність їх ефективного використання та подальшого нарощення, які за умов інноваційно-орієнтованого підходу до управління персоналом сприятимуть досягненню стратегічних цілей розвитку підприємств залізничного транспорту.

Ключові слова: трудові ресурси, потенціал, трудовий потенціал, підприємства залізничного транспорту, стратегічний розвиток

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Гребенюк Г. М., ассистент (ДНУЖТ им. ак. В.Лазаряна)

В статье исследованы стратегические направления развития предприятий железнодорожного транспорта и отрасли в целом. Определено, что стратегическое развитие предприятий железнодорожного транспорта следует обеспечивать за счет формирования долгосрочных конкурентных преимуществ путем формирования, наращивания и развития трудового потенциала. Усовершенствованы сущность и содержание понятия «трудоустройство предприятия», которое, в отличие от существующих, включает ценностно-мотивационную, психофизиологическую, кадровую, профессиональную, квалификационную, организационную составляющие и является совокупностью имеющихся и потенциальных возможностей работников, накопленных в процессе становления личности, новых знаний, навыков, опыта, полученных в результате материальных и нематериальных вложений и способность их эффективного использования и дальнейшего наращивания, которые в условиях инновационно-ориентированного подхода к управлению персоналом будут способствовать достижению стратегических целей развития предприятий железнодорожного транспорта.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, потенциал, трудовой потенциал, предприятия железнодорожного транспорта, стратегическое развитие

LABOR POTENTIAL IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF RAILWAYS

Hrebeniuk H., Assistant

(Dnipropetrovsk national university of railway transport named after ac. V. Lazaryan)

In the article the strategic lines of railway undertakings and the industry as a whole. Defined the strategic development of rail transport should be ensured by forming long-term competitive advantage through the formation, development and increasing employment potential. Improved nature and meaning of the employment potential of the company, unlike the existing ones, including value-motivational, physiological, personnel, professional qualification, organizational components and is a combination of existing and potential employees (values, personal property (spiritual, cultural, educational) skills, knowledge, abilities, skills, competences) accumulated in the process of identity formation, new knowledge, skills, experience, derived from tangible and intangible investments and the ability to use them effectively and further increasing, which in terms of innovation-oriented approach to HR contribute to achieving the strategic development of rail transport. The development of the employment potential for rail transport is crucial to ensure the strategic development of rail transport as a function plays a three-pronged: economic; innovation; corporate.

Keywords: labor resources, potential, labor potential, enterprises of railway transport, the strategic development

Постановка проблеми. В умовах підприємств, забезпечення їх бурхливого розвитку глобалізаційних конкурентоспроможності та ефективності процесів стратегічний розвиток функціонування потребує впровадження

змін та інновацій, які є причиною значних, а часом навіть радикальних перетворень в стратегічних орієнтирах і методах управління підприємствами. Спостерігаються істотні трансформації цінностей людей, етичні зрушення і рух до технологічного перевороту. Уміння українських підприємств ефективно створювати та використовувати власні та можливі ресурси є головним джерелом їх розвитку, що обумовлює необхідність максимального використання їх стратегічних можливостей підприємств.

В таких умовах головною передумовою стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту є проведення структурної реформи залізничного транспорту, орієнтованої на досягнення високої соціально-економічної результативності виробничо-господарської діяльності підприємств залізничного транспорту. Ключовою ланкою забезпечення реалізації заходів реформування залізничного транспорту країни та стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту, найціннішим з ресурсів підприємств є трудові ресурси та їх потенціал, що підтверджується і наступними чинниками: підприємства залізничного транспорту, формують один із найкрупніших секторів економіки країни, до якого залучено 293,7 тис. осіб працівників; залізничний транспорт є трудомісткою галуззю. У складі поточних транспортних витрат близько 35% - витрати на оплату праці. Висока трудомісткість виробництва транспортної продукції і висуває особливі вимоги до формування та розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Крім того, сучасні умови розвитку підприємств залізничного транспорту загострюють проблеми, які пов'язані з удосконаленням організаційно-економічних механізмів стимулювання ефективної роботи колективів підприємств, виникає необхідність пошуку нових механізмів розвитку трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень.

Проблемам формування та розвитку кадрового, людського, трудового потенціалу підприємств, в тому числі і залізничного транспорту, присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких Акулов М.Г., Арзамасова О.В., Білорус Т.В., Булгаков М., Кузьміна Н., Галаз Л.В., Дикань В.Л., Дідченко О.І., Ілларіонов А.Є., Кальєніна Н.В., Компанієць В.В., Линенко А.В., Масловська Л.Ц., Пархоменко Ю.Ю., Радько С.Г., Рекун І.І., Рубан В.М., Солнцева Н.В., Судакова Е.С., Сухорукова Т.Г., Токмакова І.В., Череп А.В., Чухно А.А., Яковенко Р.В., Янковська Л.А. та ін. [1-28]. Однак підвищення ролі людини в забезпеченні виробничого процесу, необхідність формування інноваційно-орієнтованої системи управління персоналом потребує більш детального вивчення сутності поняття «трудова потенціал», визначення його складових та визначення ролі трудового потенціалу в стратегічному розвитку підприємств залізничного транспорту, що і визначає мету даної статті.

Виклад основного матеріалу.

Дослідження програми реформування залізничного транспорту, політики розвитку ПАТ «Українська залізниця» дозволяють сформулювати цільову модель стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту (рис. 1), відповідно до якої ключовими завданнями є розвиток пасажирських та вантажних перевезень за рахунок підвищення комфорту для пасажирів, зменшення часу перебування пасажирів у дорозі, підвищення якості обслуговування клієнтів та безпеки, підвищення якості сервісу, зменшення строку доставки вантажів, підвищення прибутковості перевезення, збільшення обсягів перевезення вантажів, збільшення конкурентоспроможності вантажних перевезень, підвищення прибутковості пасажирських перевезень, забезпечення ефективності підприємств залізничного транспорту.

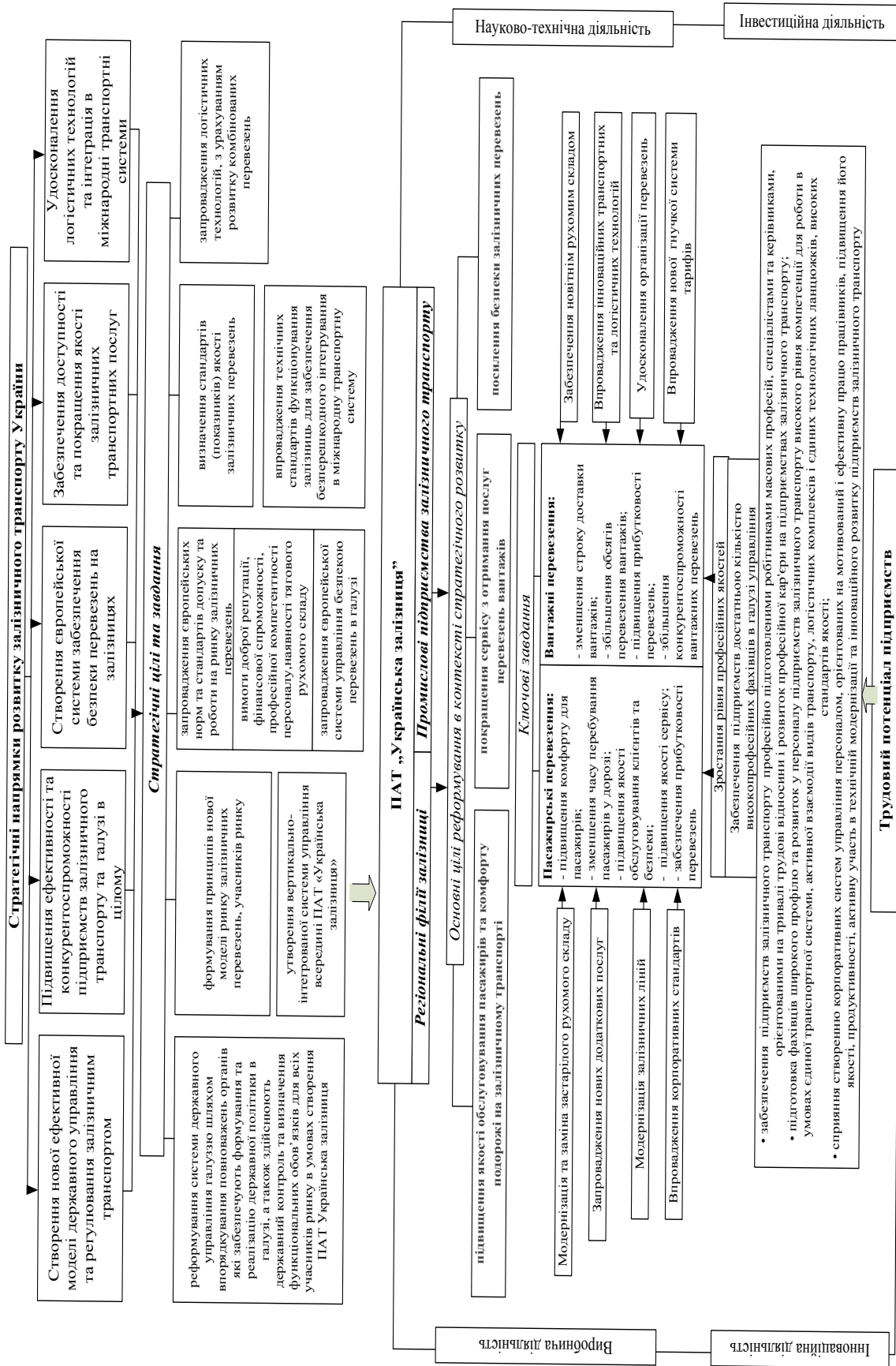


Рис 1. Трудовий потенціал підприємств залізничного транспорту в системі стратегічного розвитку залізничного транспорту (сформовано автором на основі [29])

Для реалізації зазначених завдань необхідно модернізувати та замінити застарілий рухомий склад, запровадити нові додаткові послуги, модернізувати залізничні лінії, впроваджувати корпоративні стандарти, інноваційні транспортні та логістичні технології, удосконалити організацію перевезень, впровадити гнучку тарифну політику, що в свою чергу передбачає активізацію інноваційної, інвестиційної, науково-технічної діяльності підприємств залізничного транспорту та сприятиме нарощенню конкурентних переваг.

Таким чином, стратегічний розвиток підприємств залізничного транспорту слід забезпечувати за рахунок формування довгострокових конкурентних переваг шляхом формування, нарощення та розвитку трудового потенціалу, що є однією з найбільш важко відтворювальною переваг, оскільки крім знання бізнес процесів вимагають значного часу для підготовки персоналу. Трудовий потенціал працівника можна розглядати як рушійну силу розвитку підприємства, від ступеня використання якої буде прямо залежати ступінь ефективності використання інших ресурсів підприємства.

Для визначення сутності трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту, його складових доцільно розглянути етимологію виникнення поняття «трудовий потенціал», а саме звернутися до таких категорій як потенціал, трудові ресурси, людські ресурси, людський потенціал, кадри та кадровий потенціал.

Термін «потенціал» походить із латинської мови. Слово «*potentia*» означає потужності, можливості. У науковому розумінні поняття «потенціал» почали застосовувати в ХХ столітті для комплексного оцінювання розвитку продуктивних сил [4]. Дослідження

наукових підходів у визначенні поняття потенціалу дає можливість сформулювати три різних підходи: ресурсний, результативний та підхід, який пов'язаний із трактуванням потенціалу як системи матеріальних і трудових факторів, умов, складових, які забезпечують досягнення цілей виробництва.

На нашу думку, оптимальним є результативний підхід, а під потенціалом пропонуємо розуміти здатність підприємства ґрунтувати, переробляти, залучати ресурси з метою задоволення потреб та створення максимальної кількості благ, які підприємство здатне виробити за умов даної кількості, якості та структури ресурсів в умовах оптимальної взаємодії з зовнішнім середовищем. Оскільки потенціал базується на використанні сукупності ресурсів, які забезпечують функціонування підприємства, слід визначати та враховувати всі фактори, що дають таку здатність.

Ключовим завданням у такому випадку стає питання формування і розвитку трудового потенціалу, тобто необхідно оцінювати не тільки накопичені ресурси, але і не використані резерви, які необхідно створювати [21].

Наявність великої кількості підходів до визначення трудового потенціалу обумовлена складністю самого визначення трудовий потенціал, потребою практики до підвищення ефективності всіх видів праці та зростаючою роллю людини в конкретному виробничому процесі та громадському розвитку в цілому, необхідністю комплексного підходу до осмислення цієї ролі, характеру соціальних, професійних та інших взаємозв'язків людини. Відповідно до певних соціально-економічних умов, місця людини в виробничому процесі, потреб часу та цільового значення «трудовий потенціал» визначався через різні категорії (табл. 1).

Таблиця 1
Порівняльна характеристика категорій в сфері управління персоналом (доповнено автором на основі [1-6, 8-11, 14-21, 24-28])

Поняття (категорія)	Період виникнення	Позиціонування людини в виробництві та суспільств	Цільове призначення категорії	Представники підходу
Робоча сила	2 XIX ст.	3 Людина – носій здібностей та якостей, котрі можуть використовуватися на виробництві в процесі праці	4 Оцінка фізичних і духовних здібностей людини, задіяних у виробництві благ і послуг	5 Маркс К., Котляр А., Федотов В., Семенов В., Гвоздева Н., Поляков І., Мисляева І. та ін.
Трудові ресурси	XX ст.	Людина розглядається як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця	Оцінка чисельності населення в працездатному віці і його структури (за статтю, віком, освітою і т.д.)	Струмлін С.Г., Вечканов Г.С., Данок В.М., Колот А.М., Завиновская Г.Т. та ін.
Людські ресурси	XX ст.	Людина - це особистість, наділена сукупністю соціокультурних характеристик і індивідуально-психологічних властивостей	Обґрунтування ролі та місця людини як «живого» фактору виробництва	Макретор Д., Фоллет М., Уолсон Р., Армстронг М., Фомбрун К., Тичи Н., Деванна М., Кибанов А.Я., Богданов А.А., Істон Д., Алмонд Г., Парсонс Т., Мацусита Л. та ін.
Трудовий потенціал	XX ст.	Людина як форма особистого чи людського фактору виробництва, що характеризується своїми можливостями, що визначають межі його участі у трудовій діяльності	Оцінка наявних ресурсів і потенційних можливостей людини (групи, населення в цілому) досягти певних результатів і забезпечити функціонування економічної системи того або разом рівня	Акулов М.Г., Бондарь І.К., Врублевського В.К., Галаз Л.В., Гриньова В.М., Діденко О.І., Довганок А.В., Долишній М.І., Зубрицька Я. О., Кальєніна Н. В., Онікієна В., Палій Т.М., Радько С. Г., Сергєєва Г.П., Череп А. В., Чижова Л.С., Щелкунова В.І., Янковська, Л.А. та ін.
Людський фактор	XX ст.	Людина - головна рушійна сила суспільного виробництва, підвищення його ефективності	Обґрунтування участі людини в різних процесах	Добрик В., Долишній М.І., Гольдин Л.И., Жук А.А., Карпухин Д.Н., Онікієнко В.Ф., Панкратов А.С., Шаленко М.В.
Людський потенціал	XX ст.	Людина як сукупність фізичних і розумових здібностей, які можуть бути приведені в дію і використані для вирішення певних завдань і досягнення поставлених цілей	Вимірювання фінансових витрат і результатів країни на шляху досягнення соціального прогресу	Барішева А., Докторович А.Б., Заславская Т.І., Капеллошников Р.І., Мигранова Л.А., Нещадін А. та ін..
Кадри	XX ст.	Люди як постійний працівник, який має відповідну професійну підготовку, спеціальні знання, трудові навички, досвід роботи	Оцінка трудових ресурсів. Виділення найбільш здібного, професійно підготовленого персоналу, що наділений відповідним статусом, та в змозі виконувати функції управління	Анісимов В.М., Арзамасова О.В., Бакуменко В.Д., Ілларионов А.Е., Ковалевский В.Ф., Михненко А.М., Охотский Е.В., Панин И.Г. Сурмін Ю.П., Чухно А.А. та ін.
Кадровий потенціал	XX ст.	Людина як сукупність кваліфікаційних здібностей та можливостей, рівень свідомості, соціальної зрілості працівників, які використовуються в трудовій діяльності	Оцінка потенційних можливостей штатних кваліфікованих працівників досягти поставлених завдань та необхідних результатів, виконувати функції управління	Балабанова Л.В., Безсмертна В.В., Гривіденко О.І., Краснокутська Н.В., Кулійчук В.І., Лапіна С.В., Самленко С.М., Сліньков В.Н. та ін.

У західній економічній науці загальноприйнятими поняттями для опису суспільної праці є поняття «людські ресурси», «трудоий потенціал» і «людський капітал». У російській та вітчизняній науковій літературі склад категорій більш широкий: «робоча сила», «трудоий ресурси», «трудоий потенціал»,

«людські ресурси», «людський потенціал», «людський фактор», «кадровий потенціал», «інтелектуальний потенціал» і «людський капітал».

Дослідження зазначених понять та їх характеристик дозволили визначити співвідношення ключових понять в межах категорії «трудоий потенціал» (рис.2).



Рис.2. Співвідношення понять «людський потенціал», «кадровий потенціал», «інтелектуальний потенціал» та «людський капітал» в межах категорії «трудоий потенціал» (складено автором)

В основі трудового потенціалу окремої людини лежить людський потенціал, який представляє собою потенційні можливості. На етапі включення людини в процес трудової діяльності вона виступає як трудові ресурси підприємства, які володіють потенційними (вродженими) здібностями. Поєднання вроджених здібностей та отриманих, за рахунок залучення матеріальних та нематеріальних інвестицій в трудові ресурси, нових знань

та навичок, необхідних в здійсненні трудової діяльності формує трудовий потенціал підприємства.

Якісну та частково кількісну характеристику трудового потенціалу працівників відображає кадровий потенціал. На нашу думку, категорія «кадровий потенціал» передбачає розгляд кадрів як активних, кваліфікованих елементів підприємства, в той час як трудовий потенціал враховує величину потенційних можливостей кваліфікованих

кадрів, що працюють не за фахом, некваліфікованих і малокваліфікованих робітників.

Кадри під впливом часу, інвестицій та навчання отримують професійні знання, розвивають інтелектуальні здібності, кваліфікаційні навички, компетенції, тим самим формують кадровий потенціал, який реалізує трудовий в аспекті забезпечення підприємства штатними кваліфікованими працівниками. Кадровий потенціал засновано на характеристиках трудового потенціалу, таких, як кваліфікація, рівень свідомості, соціальної зрілості, інтелектуальні та фізичні здібності працівника та інших, які можуть бути використані в процесі його трудової діяльності.

Індивідуальні інтелектуальні здібності працівника підприємства, знання, практичний досвід, креативні можливості працівника в умовах здійснення трудової діяльності, мотивації створюють інтелектуальний потенціал, що дозволяє забезпечити розвиток інноваційної діяльності підприємств.

Використовуючи в процесі роботи свій трудовий потенціал, працівник змінюється як з точки зору рівня життя (за рахунок одержуваного доходу), соціального стану, так і в частині професійних і особистісних якостей (знань, умінь, навичок, особистих якостей). Таким чином, під впливом праці, часу і мотивації, людські ресурси, реалізуючи свій людський потенціал в частині його ключового з точки зору економічного змісту - трудовий потенціал - перетворюються в людський капітал.

Оскільки на підприємствах залізничного транспорту трудову діяльність здійснюють понад 40% працівників робітничих спеціальностей, малокваліфікованих, стратегічний розвиток підприємств, досягнення стратегічних цілей доцільно здійснювати саме за рахунок розвитку трудового потенціалу працівників та підприємства в

цілому. Під трудовим потенціалом підприємств залізничного транспорту пропонуємо розуміти наявні та потенційні можливості працівників (цінності, особистісні властивості (духовно-культурні, виховні) здібності, знання, уміння, навички, компетенції) накопичені в процесі становлення особистості, нові знання, навички, досвід, отриманні в результаті матеріальних та нематеріальних вкладень та здатність їх ефективного використання та подальшого нарощення, які за умов інноваційно-орієнтованого підходу до управління персоналом сприятимуть досягненню стратегічних цілей розвитку підприємств залізничного транспорту.

У процесі дослідження встановлено, що більшість авторів виділяють чотири складові трудового потенціалу підприємства [15]:

— кадрову (кваліфікаційний потенціал (професійні знання, навички, вміння, досвід, які обумовлюють професійну компетентність та виконання посадових обов'язків) та пізнавальні здібності (інтелект, здатність людини навчатися, опановувати нові знання, проявляти зацікавленість у їх постійному оновленні));

— професійну (набір робочих місць, система вимог до трудового потенціалу; поява нових професій та зникнення старих під впливом науково-технічного прогресу; ускладнення функціонального змісту трудових операцій та підвищення вимог до виконання певних видів робіт, обов'язків, функцій);

— кваліфікаційну (структура трудового потенціалу за рівнями, відповідно до яких виділяють його категорії: адміністративно-управлінський, менеджерів вищої, середньої ланок, працівників нижчої ланки, робочих, допоміжний персонал);

— організаційну (умови функціонування трудового колективу,

підлеглисть, права та обов'язки кожного з працівників, їх взаємодії у процесі виконання своєї функції).

Однак при формуванні та розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту слід враховувати специфіку їх функціонування, наявність фахівців, що мають цілодобовий режим роботи та тяжкі умови праці. Тому, на нашу думку, до складових трудового потенціалу необхідно також віднести психофізіологічну та ціннісно-мотиваційну складову.

Психофізіологічна складова трудового потенціалу підприємства характеризується станом здоров'я працівників, працездатністю, витривалістю, типом нервової системи та її стійкістю. До організаційних факторів, які формують дану складову потенціалу слід віднести організацію праці на підприємстві, інтенсивність, тривалість, складність праці, умови праці та відпочинку.

Однією з найважливіших складових трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту особливо на етапі його формування є ціннісно-мотиваційна складова, яка включає ціннісні орієнтири працівника (особистісні цінності, духовно-культурні, моральні характеристики, що проявляються в поведінці працівника), особливості особистості (темперамент, характер, особистісні характеристики), соціалізацію (здатність до співпраці, відносини в колективі, авторитет між працівниками), відношення до праці (умотивованість, вимоги до себе, дисциплінованість, обсяги та якість роботи). Основними організаційними факторами, які сприятимуть розвитку даної складової є корпоративна культура, навчання, розвиток працівників, управління кар'єрою, системи мотивації та стимулювання.

Слід зазначити, що виділення певних складових трудового потенціалу

пріоритетними є не доцільним, адже в умовах забезпечення стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту зростання професійних якостей, забезпечення підприємств залізничного транспорту професійно підготовленими робітниками масових професій, спеціалістами та керівниками, орієнтованими на тривалі трудові відносини і розвиток професійної кар'єри на підприємствах залізничного транспорту, розвиток компетенцій працівників, створення корпоративних систем управління персоналом, орієнтованих на мотивований і ефективну працю працівників потребують застосування комплексного підходу щодо розвитку трудового потенціалу підприємств залізничного транспорту.

Висновки. Використання нових технологій, виникнення нових і модернізація старих спеціальностей, швидке старіння придбаних знань, необхідність адаптації підприємств залізничного транспорту до постійно мінливих умов функціонування, адаптації співробітників, розвиток та впровадження інновацій, організаційні зміни, висока конкуренція обумовлюють необхідність розвитку трудового потенціалу підприємства.

Розвиток трудового потенціалу для підприємств залізничного транспорту є вирішальним чинником забезпечення стратегічного розвитку підприємств залізничного транспорту, оскільки відіграє триєдину функцію: економічну – від кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу залежить продуктивність праці, якість продукції, наданих послуг, рентабельність, окупність виробничих витрат; інноваційну – носії трудового потенціалу є активними суб'єктами оновлення, створення інновацій, інноваційної діяльності, інноваційного розвитку виробництва, науково-технічного прогресу; корпоративну – імідж підприємства

здебільшого формується ступенем професіоналізму персоналу, типом його трудової поведінки, рівнем довіри керівництву і прихильністю цілям виробничої діяльності, рівнем корпоративної культури.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М. Г. Економіка праці і соціально-трудова відносини / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін.: навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2012. – 328 с.
2. Арзамасова О.В. Дефініція «кадровий потенціал»: дослідження сутності / О.В.Арзамасова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. - Випуск 4. – С. 102-106
3. Білорус Т. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / Т. В. Білорус. – Ірпінь : Національна академія ДПС України, 2008. – 240 с.
4. Булгаков М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования / М.Булгаков, Н.Кузьмина // Человек и труд, 2003. – №2. -С45-67
5. Галаз Л. В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Л. В. Галаз. – Львів, 2011. – 20 с.
6. Дикань В. Л. Економіка праці на підприємствах залізничного транспорту: підручник для студ. вищ. навч. закл. / В.Л. Дикань, Ю.В. Єлагін, Т.Г. Сухорукова. - Х.: УкрДАЗТ, 2012. - 276 с.
7. Дикань В.Л. Реформирование железнодорожного транспорта (стратегия преобразований в системе управления отраслью)/ В.Л Дикань, Д.И. Бойко// Журнал «Бизнес информ»— 2010.—С. 48-50.
8. Дідченко О. І. Сутність системи управління кадровим потенціалом промислового підприємства [Електронний ресурс]/ О. І. Дідченко, А. В. Довганюк. – Режим доступу : http://www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_3_047.pdf
9. Енциклопедичний словник з державного управління / Ю.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін. ; за ред. Ю.В. Ковбасюка, Ю.П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2010. – 820 с.
10. Илларионов А.Е. Основы теории государственной кадровой политики: учебно-методическое пособие и конспект лекций / А.Е. Илларионов. – Владимир, 2009. – 90 с
11. Кальєніна Н. В. Сутність категорії „трудоий потенціал підприємств” / Н. В. Кальєніна // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. — 2008. — № 3. — С. 111—115.
12. Компанієць В.В. Система якості управління (менеджменту) на залізничному транспорті: концептуальні підходи та методика оцінки «людської складової» / В.В. Компанієць// Вісник економіки транспорту і промисловості. — 2009. — № 3. —С. 42—47.
13. Компанієць В.В. Управління розвитком соціально-економічних систем у духовно-моральному та соціокультурному вимірі. - Частина II. Якість управління соціально-економічними системами: духовноморальні та культурні пріоритети (на прикладі залізничного транспорту) : монографія / В.В. Компанієць. — Харків: УкрДАЗТ, 2012. —296 с.
14. Линенко А. В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А. В. Линенко, О. Л. Шевченко // Держави та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2008. – № 4. – С. 111 – 116.
15. Масловська Л.Ц. Соціально-економічна сутність і структура трудового потенціалу сільськогосподарського підприємства / Л.Ц.Масловська,

- А.М.Пивовар // Агросівт. – 2013. – №2. – С.11-16
16. Пархоменко Ю.Ю. Управління трудовим потенціалом залізничних підприємств: теоретичні основи [Електронний ресурс] / Ю.Ю. Пархоменко // Збірник наукових праць Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна «Проблеми економіки транспорту». – 2013. - Вип. 6. - Режим доступу: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlinnya-trudovim-potentsialom-zaliznichnih-pidpriemstv-teoretichni-osnovi>
17. Радько С. Г. Трудовой потенциал как социально-экономическая система и риски его управления / С. Г. Радько // Управление риском. — 2006. — № 1. — С. 55—62.
18. Рекун І. І. Управління персоналом у системі економічної безпеки підприємства залізничного транспорту / І.І. Рекун // Економіка та держава. – 2015. - № 11. – С.28-32
19. Рубан В. М. Визначення трудового потенціалу в контексті сучасних світових економічних трансформацій / В. М. Рубан, М. В. Пустовіт // Економіка и управление. – 2009. – № 6. – С. 78 – 83.
20. Солнцева Н. В. Особливості використання людського фактора у формуванні стратегічного потенціалу підприємства / Н. В.Солнцева, Є. В.Швець, К. О. Бойко // БІЗНЕСІНФОРМ. – 2014. - № 11. - С. 337-341:
21. Судакова Е.С. Управление развитием трудового потенциала персонала финансовых организаций: дис. ... канд. экон. наук / Е.С. Судакова. – Москва, 2014. – 220 с.
22. Сухорукова Т.Г. Характеристика внутрішніх факторів, що визначають рівень стресовості та конфліктності колективу / Т.Г. Сухорукова // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. - №42. – С. 440-443.
23. Токмакова І.В. Мотивація трудової поведінки працівників залізничного транспорту в умовах реформування / І.В. Токмакова // Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2013. - №44. – С. 286-289.
24. Череп А. В. Дослідження сутності економічної категорії «трудоий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – №4(8). – С. 90-95.
25. Чухно А.А. Становлення еволюційної парадигми економічної теорії [Текст] / А.А. Чухно. – К. : ВІПОЛ, 2007. – 709 с.
26. Энциклопедический словарь работника кадровой службы / В.М. Анисимов, В.Ф. Ковалевский, Е.В. Охотский, И.Г. Панин и др. ; под общ. ред. В.М. Анисимова. – ИНФРА-М, 1999. – VIII. – 338 с.
27. Яковенко Р. В. Людський потенціал: економічний зміст, структура та характеристика / Р. В. Яковенко // Зовнішня торгівля: право та економіка. — 2008. — № 5 (40). — С. 126—130.
28. Янковська Л. А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л. А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 9.— С. 200—203.
29. Проект Стратегічного плану розвитку залізничного транспорту на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mtu.gov.ua/projects/view.php?P=23>