

УДК 331.522

**Придятько Е. М.**, асистент кафедри менеджменту, Індустріальний інститут ДВНЗ «Донецький національний технічний університет», м. Покровськ, Україна

### **ДІАГНОСТИКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСТІ**

*Обґрунтовано доцільність підвищення результативності процесів формування персоналу промислових підприємств в Україні. Визначено сутність процесу формування персоналу промислового підприємства, під яким пропонується розуміти складний багатоетапний процес, що являється складовою загальної системи управління персоналом і містить конкретні способи впливу й управлінські рішення, спрямовані на створення згуртованого високоефективного трудового колективу, здатного раціонально й у встановлений для цього термін розв'язувати складні оперативні та стратегічні завдання для його перспективного розвитку. Окреслено зовнішні та внутрішні чинники, що визначають результативність та ефективність процесу формування персоналу промислового підприємства, наведено характеристику впливу кожного з них. Визначено основні діючі підприємства машинобудування Донецької області. Здійснено оцінку результативності процесів формування персоналу виокремлених машинобудівних підприємств Донецької області протягом 2010-2016 рр.*

**Ключові слова:** персонал, процес формування, результативність, підприємство, машинобудування, діагностика, чинники впливу, Донецька область.

**Придятько Э. Н.**, ассистент кафедры менеджмента, Индустриальный институт ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», г. Покровск, Украина

### **ДИАГНОСТИКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

*Обоснована целесообразность повышения результативности процессов формирования персонала промышленных предприятий в Украине. Определена сущность процесса формирования персонала промышленного предприятия, под которым предлагается понимать сложный многоэтапный процесс, являющийся составляющей общей системы управления персоналом и содержащий конкретные способы влияния и управленческие решения, направленные на создание сплоченного высокоэффективного трудового коллектива, способного рационально и в установленный для этого срок решать сложные оперативные и стратегические задания для его перспективного развития. Определены внешние и внутренние факторы, определяющие результативность и эффективность процесса формирования персонала промышленного предприятия, приведена характеристика влияния каждого из них. Определены основные действующие предприятия машиностроения Донецкой области. Выполнена оценка результативности процессов формирования персонала выделенных машиностроительных предприятий Донецкой области на протяжении 2010-2016 гг.*

**Ключевые слова:** персонал, процесс формирования, результативность, предприятие, машиностроение, диагностика, факторы влияния, Донецкая область.

**Pridatko Ella**, Assistant of the Department of Management, Industrial Institute of the State Higher Educational Institution «Donetsk National Technical University», Pokrovsk, Ukraine

## **DIAGNOSTICS OF THE PERFORMANCE OF PROCESSES FOR FORMING THE PERSONNEL OF MACHINE-BUILDING ENTERPRISES OF THE DONETSK REGION**

**Introduction.** *The expediency of increasing the effectiveness of personnel management processes of industrial enterprises in Ukraine is justified. It is established that the problem of increasing the efficiency of industrial enterprises of the Donetsk region, which has suffered the most from the modern military conflict, is especially topical for the revitalization of the Ukrainian economy. It is established that it is possible to achieve the solution of this problem by establishing an effective system of personnel formation.*

**Purpose.** *Diagnosics of the effectiveness of the processes of forming the personnel of machine-building enterprises of the Donetsk region with the aim of establishing vectors for the strategic development of each of them.*

**Results.** *The essence of the process of forming the personnel of an industrial enterprise is defined, under which it is proposed to understand a complex multi-stage process that is part of the overall system of personnel management and containing specific methods of influence and management solutions aimed at creating a cohesive, highly efficient workforce that can rationally and efficiently solve complex operational and strategic tasks for its future development. The external and internal factors determining the effectiveness and efficiency of the process of forming the personnel of an industrial enterprise are determined, and the influence of each of them is given. The main operating enterprises of mechanical engineering of Donetsk region are determined. The evaluation of the effectiveness of the formation processes of the personnel of the selected machine-building enterprises of the Donetsk region during 2010-2016 was carried out. The main dependencies of the dynamics of changes in the main performance indicators of enterprises are revealed.*

**Conclusions.** *It has been established that in all the enterprises selected for the research in the analyzed period the number of personnel is reduced, the reasons of which are the financial and economic and socio-political crisis. Reducing the number of staff led to a drop in the resulting performance of enterprises, which requires the development and implementation of effective measures.*

**Keywords:** *personnel, process of formation, performance, enterprise, engineering, diagnostics, factors of influence, Donetsk region.*

**JEL Classification:** *F66, J08, M53.*

**Постановка проблеми.** Економіка України, не зважаючи на прийнятий керівництвом курс на євроінтеграцію, базується на діяльності підприємств промислового комплексу, ефективність функціонування яких визначається багатьма чинниками, визначальним з яких є людський капітал. Дійсно, від того, як вчасно і якісно будуть підібраними компетентні працівники на кожне робоче місце та наскільки сприятливі умови професійного розвитку й мотивації на досягнення високих результатів праці їм

будуть створеними керівництвом, залежить зацікавленість кожного професіонала й таланта у праці на даному підприємстві, а отже і визначається рівень його продуктивності й результативності праці, прагнення до інноваційної активності й професійної творчості. При цьому, не зважаючи на достатньо високий ступінь уніфікації процесів формування персоналу промислового підприємства, успішність загальної системи управління персоналом буде залежати від тих конкретних внутрішніх

умов, заходів й управлінських рішень, які керівництво підприємства приймає у оперативному та стратегічному порядку з метою забезпечення потреби у персоналі. Саме тому потребують додаткового дослідження питання діагностики процесів формування персоналу промислових підприємств за сучасних умов розвитку економіки України, що має створити підґрунтя для встановлення векторів їх стратегічного розвитку.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Процес формування персоналу є достатньо складним, тому що поєднує всі без виключення складові кадрового управління підприємства. Тому дослідженню цього питання присвячено праці багатьох науковців, які з різних боків визначають і обґрунтовують інструменти забезпечення зростання його ефективності. Так, А. Кібанов зазначає, що метою процесу підбору та розстановки кадрів на промисловому підприємстві є «формування активно діючих трудових колективів у межах структурних підрозділів та створення умов для професійного зростання кожного працівника», а «стратегія в області персоналу» має сприяти серед іншого «формуванню кваліфікованого, компетентного персоналу» [1, с. 218, 334]. Т. Шульгіна визначає, що головною метою процесу формування персоналу є «своєчасне забезпечення підприємства персоналом необхідної чисельності та якості» [2, с. 211]. На думку Т. Мізерної, кінцевою метою процесу формування персоналу має стати «створення згуртованої відповідальної і високопродуктивної робочої сили» [3, с. 235]. В. Вергун і О. Ступницький наголошують на тому, що процес управління персоналом й інноваційна діяльність здійснюються за однаковими принципами, через що головною метою системи управління персоналом, а отже і процесу формування персоналу, як її складової, слід вважати «забезпечення фірми працівниками, що постійно генерують інновації у всіх аспектах

своєї діяльності, ефективними умовами їх впровадження» [4, с. 97]. В. Веснін акцентує увагу на тому, що процес формування персоналу безпосередньо пов'язаний із вихованням [6, с. 358]. Отже, можна констатувати, що процес формування персоналу є досить багатоаспектним, а тому можна виокремити багато підходів до підвищення його ефективності. Конкретизація таких підходів має ґрунтуватися на комплексному аналізі діючого стану формування персоналу промислових підприємств.

#### **Формулювання цілей дослідження.**

Метою статті є діагностика ефективності процесів формування персоналу машинобудівних підприємств Донецької області з метою встановлення векторів стратегічного розвитку кожного з них.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проведене дослідження наявних підходів до визначення складових і характеристик процесу формування персоналу промислового підприємства дозволило уточнити його сутність. Так, під процесом формування персоналу промислового підприємства будемо розуміти складний багатоетапний процес, що являється складовою загальної системи управління персоналом і містить конкретні способи впливу й управлінські рішення, спрямовані на створення згуртованого високоефективного трудового колективу, здатного раціонально й у встановлений для цього термін розв'язувати складні оперативні та стратегічні завдання для його перспективного розвитку [7]. На результативність здійснення означеного процесу впливає достатня кількість чинників, які мають як зовнішнє, так і внутрішнє походження [8]. Проведений аналіз дозволив встановити, що протягом досліджуваного періоду в Україні спостерігалися переважно негативні тенденції в динаміці показників, що кількісно з різних боків характеризують вплив як зовнішніх, так і внутрішніх чинників на процеси формування персоналу промислових підприємств (табл. 1).

**Таблиця 1 Результати комплексної діагностики впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на ефективність процесу формування персоналу промислових підприємств України протягом 2010-2016 рр.**

Чинник	Напрямок дії	Характеристика	Потенційні наслідки для промислового підприємства
<i>Зовнішні чинники впливу</i>			
Стан економічного розвитку країни	↘	Суспільно-політична та фінансово-економічна кризи призвели до скорочення реального наявного доходу населення та надвисокого відсотку безробітних у загальній чисельності економічно активного населення країни	Дефіцит на ринку праці регіону талановитих креативних й досвідчених професіоналів; неможливість забезпечити гідний рівень оплати праці персоналу
Попит на продукцію підприємства на ринку	↘	Зростання обсягу реалізованої промислової продукції при одночасному падінні натуральних обсягів виробництва більшості видів продукції, що було викликано здебільшого посиленням інфляційних процесів в економіці країни	Скорочення попиту на продукцію може призвести до прийняття підприємством непопулярного рішення щодо скорочення штату персоналу
Конкуренція між товаровиробниками на ринку	↘	Скорочення числа промислових підприємств, зниження чисельності зайнятих на них працівників і падіння обсягів виготовленої продукції. Падіння рівня інноваційності продукції	Зменшення гостроти конкурентної боротьби гальмує перспективний розвиток підприємств, обмежує можливості зростання
Збалансованість можливостей ринку праці та потреб виробничої сфери	↘	Низькі рівні працевлаштування випускників ВНЗ, зростання безробіття молодих фахівців. Скорочення попиту роботодавців на робочу силу при одночасному збільшенні вимог	Скорочення рівня омолодження кадрового складу, зростання середнього віку персоналу, падіння результативності праці
Нормативно-правове регулювання виробничої сфери	↔	Регламентация основних обов'язків та зобов'язань роботодавця перед працівником, дотримання яких є підґрунтям виробничої діяльності	Відсутність законодавчої підтримки скорочує мотивацію підприємств до розвитку
<i>Внутрішні чинники впливу</i>			
Прийнятий на підприємстві підхід до підбору персоналу	↘	Щорічне перевищення інтенсивності процесів звільнення над набором персоналу, що веде до скорочення його чисельності. Падіння реальної заробітної плати та купівельної спроможності	Скорочення людського капіталу та потенціалу підприємства. Відсутність коштів на відтворення та розвиток персоналу
Морально-психологічний клімат у колективі та дієвість профспілкової організації	↘	Зменшення інтенсивності підписання трудових й колективних договорів на промислових підприємствах. Зростання кількості колективних трудових спорів виробничого та територіального рівня, залучення до них підприємств	Скорочення рівня трудової захищеності працівників. Падіння результативності праці в наслідок незадоволеності працівників умовами праці
Прогресивність матеріально-технічного забезпечення виробничо-господарської діяльності	↘	Зростання фондоозброєності завдяки збільшенню залишкової вартості основних фондів, обсягів капітальних інвестицій у їх активну частину і нематеріальні активи. Різке падіння рівня фондівіддачі. Зростання обсягів капітальних інвестицій при скороченні їх доларового еквіваленту	Незадовільний рівень прогресивності основних фондів підприємств скорочує можливості до зростання продуктивності праці та залучення високо компетентних працівників
Створена система професійного розвитку персоналу	↔	Зростання обсягу витрат, які підприємства спрямовували на персонал, з яких у його професійний розвиток було інвестовано незначну частину	Падіння компетентності персоналу через низьку періодичність підвищення кваліфікації

Умовні позначення:

↘ – негативний вплив;

↔ – відсутність позитивного впливу

Джерело: систематизовано та обґрунтовано автором

За результатами проведення узагальненого аналізу на рівні промисловості України було встановлено, що за сучасних умов вплив кожного з десяти виокремлених чинників на формування персоналу підприємств супроводжується тими чи іншими негативними наслідками, що не сприяють оздоровленню регіональної й національної економіки. Подолання набутої тенденції дозволить наблизитися до розв'язання основних кадрових проблем промислових підприємств і намітити шляхи реалізації планів стратегічного розвитку кожного з них. З цією метою доцільно провести діагностику результативності процесів формування персоналу в умовах конкретних промислових підприємств України. Для здійснення такої діагностики в якості бази дослідження було обрано підприємства машинобудування Донецької області за період 2010-2016 рр. Інформаційна підтримка дослідження була забезпечена базою даних про діяльність емітентів, розміщеної на сайті Агентства з розвитку інфраструктури фондового ринку України [9].

Потенціал підприємств машинобудівного комплексу Донецької області, що був одним з найбільш потужних у регіональній структурі національної економіки, протягом останніх чотирьох років у наслідок порушення територіальної цілісності України та потужної фінансово-економічної кризи зазнав значних втрат. Так, якщо у 2002 р. за офіційними даними статистичних органів у Донецькій області нараховувалося 187 машинобудівних підприємств різної виробничо-технологічної спрямованості, то після 2014 р. на підконтрольній Україні території області залишилося не більше двадцяти підприємств, діяльність деяких з яких поступово згортається через розрив виробничо-комерційних зв'язків, відсутність достатньої кількості ресурсів та недостатність попиту на продукцію [10, с. 73].

При цьому було встановлено, що у повному обсязі щорічно надають інформацію про свою діяльність до бази даних емітентів

лише вісім машинобудівних підприємств (ПрАТ «Авдіївський завод металевих конструкцій», ПАТ «АЗОВМаш», ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування», ПрАТ «Краматорський завод металевих конструкцій», ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод», ПАТ «Словважмаш», ПАТ «Слов'янський машинобудівний завод», ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод»), аналізу результативності процесу формування персоналу яких і буде присвячено подальше дослідження.

За середньою чисельністю персоналу у базовому 2010 р. сім підприємств відносилися до великих і одне до середніх за розміром:

- ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» – 13270 осіб;
- ПАТ «Старокраматорський машинобудівний завод» – 1207 осіб;
- ПАТ «Словважмаш» – 646 осіб;
- ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування» – 629 осіб;
- ПАТ «Слов'янський машинобудівний завод» – 429 осіб;
- ПАТ «АЗОВМаш» – 428 осіб;
- ПрАТ «Краматорський завод металевих конструкцій» – 287 осіб;
- ПрАТ «Авдіївський завод металевих конструкцій» – 156 осіб.

Через шість років ситуація змінилася: ПАТ «Словважмаш» з групи великих перейшло до групи малих підприємств за чисельністю, ПАТ «АЗОВМаш» і ПрАТ «Краматорський завод металевих конструкцій» з групи великих перейшли до групи середніх підприємств і лише для двох підприємств спостерігалася позитивна тенденція до зростання середньої чисельності персоналу, рис. 1. Отже можна зробити загальний висновок, що на переважній більшості досліджуваних підприємств спостерігалася тенденція до скорочення середньої чисельності персоналу, найвищі темпи якого були характерними для ПАТ «Словважмаш», чисельність якого на кінець 2016 р. становила всього 35 осіб.

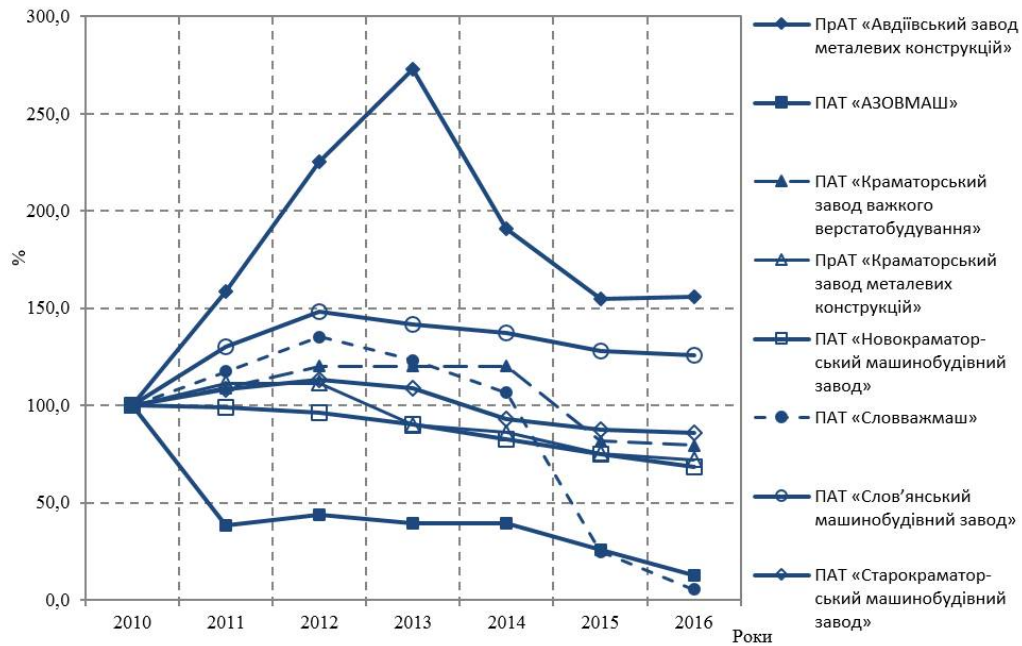


Рисунок 1 – Базисні темпи зростання середньої чисельності персоналу машинобудівних підприємств Донецької області протягом 2010-2016 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [9]

Із метою оцінки ступеня результативності функціонування підприємств та результативності діяльності наявного персоналу було здійснено аналіз динаміки значень двох ключових результуючих показників – продуктивності праці та фондовіддачі, розрахованих на базі показника чистого доходу від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), рис. 2-3.

Для того, щоб підвищити об'єктивність оцінки та отримати можливість встановлення стійких тенденцій зміни досліджуваних показників, в якості бази порівняння доцільно два відносно стабільних роки – 2010 та 2011 рр., які порівнювати з двома останніми роками періоду дослідження. Використовуючи такий підхід було з'ясовано, що з восьми підприємств лише два – ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування» та ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» – мали стійку тенденцію до зростання рівня продуктивності праці, яке одночасно було

викликане як тенденцією незначного скорочення персоналу, так і зростанням чистого доходу від реалізації продукції. Підтвердженням такої динаміки можна вважати отримання означеними підприємствами протягом всього періоду дослідження позитивного значення валового прибутку і його поступове зростання.

Аналіз значень іншого результуючого показника – фондовіддачі, дозволив встановити, що позитивні тенденції протягом досліджуваного періоду були характерними лише для одного підприємства – ПАТ «Краматорський завод важкого верстатобудування», де рівень показника підвищився з 0,16 у 2010 р. до 0,30 у 2016 р.

Проте вважати таке зростання абсолютно позитивною тенденцією також не можна через те, що у 2012 р. на підприємстві було досягнуто продуктивну віддачу на рівні 0,88 грн з 1,0 грн вартості основних фондів, що є значно вищим рівнем, ніж у звітному році.

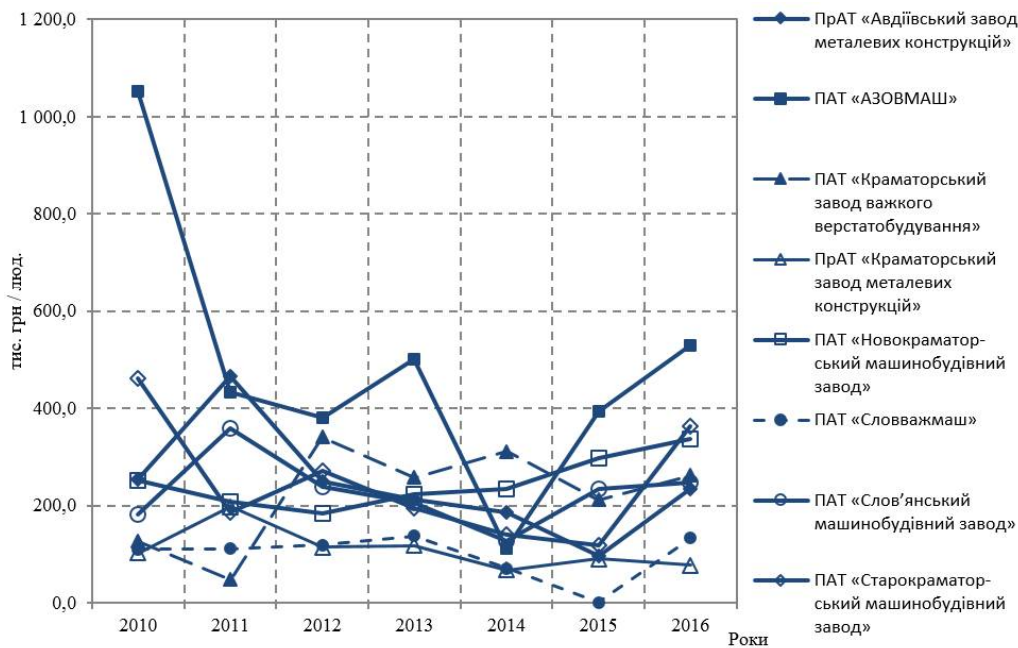


Рисунок 2 – Динаміка рівня продуктивності праці персоналу машинобудівних підприємств Донецької області протягом 2010-2016 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [9]

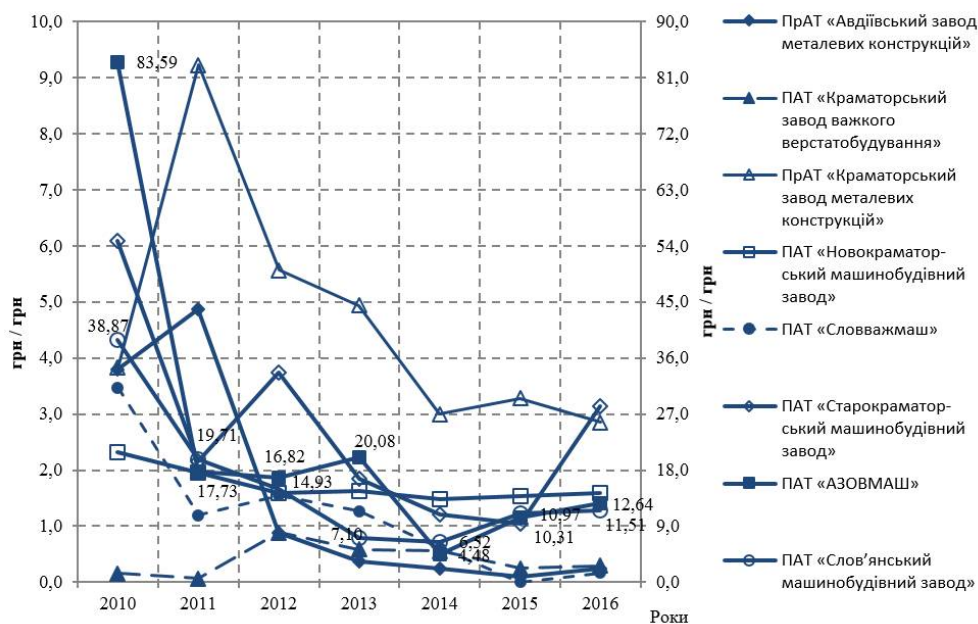


Рисунок 3 – Динаміка рівня фондівіддачі машинобудівних підприємств Донецької області протягом 2010-2016 рр.

Джерело: розраховано автором за даними [9]

Не зважаючи на наявність негативних тенденцій скорочення значень всіх досліджуваних показників, протягом всього періоду дослідження найвищі показники віддачі як робочої сили, так і основних фондів були характерними для ПАТ «АЗОВМАЗ», що

пов'язано із специфікою виробничо-комерційної діяльності підприємства та обраною стратегією формування персоналу. Так, найкращу результативність було досягнуто підприємством у 2010 р., коли продуктивність праці досягла рівня 1053,48

тис. грн/люд. при відповідному значенні фондодіддачі – 83,59 грн/грн. Проте загальні кризові тенденції в економіці регіону і країни негативним чином позначилися на результатах діяльності підприємства.

Отже, проведене дослідження дозволяє зробити загальний висновок про наявність досить потужного потенціалу, зосередженого у машинобудівних підприємствах Донецької області, використання якого скорочується або навіть унеможлиблюється в наслідок фінансово-економічної та суспільно-політичної криз, що торкнулися у першу чергу означеного регіону України. У наслідок такого стану підприємства вимушені скорочувати персонал, що є прямою втратою людського капіталу. Так, протягом досліджуваного періоду чисельність персоналу ПАТ «Новокраматорський машинобудівний завод» було скорочено на 4153 особи, рівень професійної компетентності персоналу якого є однією з найвищих у області завдяки тривалому використанню внутрішньої системи сертифікації персоналу. Тобто можна зробити узагальнений висновок, що при досить високій ефективності процесів формування персоналу на промислових підприємствах Донецькій області вплив зовнішніх чинників є настільки негативним і руйнівним, що великі підприємства вимушені скорочувати масштаби діяльності для того, що вистояти. Припинення означеної тенденції та набуття тенденцій оздоровлення національної економіки можливо досягти виключно на підґрунті планомірної розумної державної політики підтримки промислового сектору національної економіки, яка у

комплексі із запровадженням внутрішніх стратегій розвитку підприємств у кризових умовах дозволить не лише зберегти висококомпетентний персонал, а й створити умови для його безперервного професійного розвитку.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволило уточнити сутність поняття «формування персоналу промислового підприємства», під яким пропонується розуміти складний багатоетапний процес, що являється складовою загальної системи управління персоналом і містить конкретні способи впливу й управлінські рішення, спрямовані на створення згуртованого високоефективного трудового колективу, здатного раціонально й у встановлений для цього термін розв'язувати складні оперативні та стратегічні завдання для його перспективного розвитку. Доведено, що на результативність протікання даного процесу здійснюють здебільшого негативний вплив різні чинники зовнішнього і внутрішнього походження. З метою встановлення досягнутого рівня руйнівного впливу можливих чинників було здійснено діагностику результативності протікання процесів формування персоналу машинобудівних підприємств Донецької області за 2010-2016 рр. Отримані під час діагностики результати мають бути покладеними в основу розробки стратегічних планів підвищення результативності процесу формування персоналу кожного дослідженого машинобудівного підприємства, що у комплексі має забезпечити імпульс промислового розвитку регіону та країни.

#### Література:

1. Управление персоналом организации / Под ред. А.Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
2. Шульгіна Т. С. Теоретичні аспекти формування персоналу підприємства / Т. С. Шульгіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2013. – Вип. 1(3). – С. 208-212.
3. Мізерна Т. В. Кадровий менеджмент у системі управління персоналом підприємства / Т. В. Мізерна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №12 (139). – С. 234-237.
4. Вергун В. А. Сучасні інноваційні зміни системи управління персоналом фірми / В. А. Вергун, О. І. Ступницький // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія Економіка. – 2015. – Вип. 2 (4). – Ч. 1. – С. 96-100.



5. Бакало Н. В. Ефективність управління кадровою політикою підприємства, що здійснює зовнішньоекономічну діяльність / Н. В. Бакало, К. О. Струцька // Економіка і регіон: Науковий вісник Полтавського національного технічного університету ім. Юрія Кондратюка. – 2016. – №6 (61). – С. 71-75.
6. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала / В. Р. Веснин. – М. : Юристъ, 2001. – 496 с.
7. Придятько Е. М. Процес формування персоналу промислового підприємства: сутність, складові та умови здійснення / Е. М. Придятько // Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції. – Херсон : ХНТУ, 2013. – №12(1). – Т. 4. – С. 79-83.
8. Zakharova O. Factors influencing staff formation processes at industrial enterprises / O. Zakharova, E. Pridatko // Nowadays and Future Jobs. – Volume 1. – Issue 1. – 2017. – pp. 37-47.
9. Бази даних емітентів. Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України. Офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://smida.gov.ua/db/emitent>.
10. Швець І. Б. Управление энергетическими ресурсами на предприятии: моногр. / И. Б. Швець, О. В. Захарова / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти. – Донецк, 2002. – 184 с.

#### References:

1. Kibanov, A. (2005), *Upravlenie personalom organizacii* [Personnel management of the organization], INFRA-M, Moscow, Russian Federation.
2. Shulgina, T. S. (2013), "Theoretical aspects of the formation of the personnel of the enterprise", *Teoretychni i praktychni aspekty ekonomiky ta intelektual'noi vlasnosti*, iss. 1 (3), pp. 208-212.
3. Mizernaya, T. V. (2012), "Personnel management in the personnel management system of the enterprise", *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, no. 12 (139), pp. 234-237.
4. Vergun, V. A. and Stupnitsky, O. I. (2015), "Modern innovations in the company's personnel management system", *Naukovyj visnyk Mukachivs'koho derzhavnoho universytetu. Seriya Ekonomika*, vol. 2 (4), part 1, pp. 96-100.
5. Bakalo, N. V. and Strutka, K. O. (2016), "Efficiency of personnel policy management of the enterprise engaged in foreign economic activity", *Ekonomika i rehion: Naukovyj visnyk Poltavs'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu im. Yurii Kondratiuka*, no. 6 (61), pp. 71-75.
6. Vesnin, V. R. (2001), *Prakticheskij menedzhment personala*, [Practical personnel management], Lawyer, Moscow, Russian Federation.
7. Pridatko, E. M. (2013), "The process of forming the personnel of an industrial enterprise: the essence, components and conditions of implementation", *Sotsial'no-ekonomichnyj rozvytok rehioniv v konteksti mizhnarodnoi intehratsii*, vol. 4, no. 12 (1), pp. 79-83.
8. Zakharova, O. and Pridatko, E. (2017), "Factors influencing staff formation processes at industrial enterprises", *Nowadays and Future Jobs*, vol. 1, iss. 1, pp. 37-47.
9. Databases of issuers (2010-2016), Agency for the development of the stock market infrastructure of Ukraine, available at: <https://smida.gov.ua/db/emitent> (Accessed 21 March 2018).
10. Shvets, I. B. and Zakharova, O. V. (2002), *Upravlenie jenergeticheskimi resursami na predpriyatii* [Management of energy resources in the enterprise], NAS of Ukraine, Institute of Industrial Economics, Donetsk, Ukraine.

