

УДК 331.101

ОЦІНКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ: МЕТОДИ ТА ПІДХОДИ

О.В. Арзамасова

*Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, Україна**Арзамасова О.В. Оцінка кадрового потенціалу держави: методи та підходи.*

Питання оцінки кадрового потенціалу держави є досить актуальним і відповідає викликам часу. Більшість відомих методів розроблені для мікрорівня, та існує дуже мало методологічних напрацювань оцінки потенціалу регіону, галузі, країни. Метою дослідження є розкриття сутності та методологічних детермінант оцінювання кадрового потенціалу національної економіки, як основного чинника економічного зростання та конкурентного розвитку. При обґрунтуванні основних теоретичних і практичних результатів даної статті застосований метод систематизації, економічного, статистичного та порівняльного аналізу, індукції та дедукції. В роботі особливу увагу звернуто на методи оцінки потенціалу, які необхідно використовувати при виробленні кадрової політики, адекватної завданням і викликам, що стоять сьогодні перед українським суспільством. В результаті проведеного дослідження виявлено несприятливі умови збереження і відтворення людських ресурсів, людського потенціалу, який є природним джерелом формування якісного складу працівників усіх сфер суспільного життя та напрацьовані пропозиції щодо їх нівелювання.

Ключові слова: оцінка кадрового потенціалу, загальнонаукові методи, конкретно-наукові методи, діалектика, кадрова політика

Арзамасова О.В. Оценка кадрового потенциала государства: методы и подходы.

Вопрос оценки кадрового потенциала государства является весьма актуальным и отвечает вызовам времени. Большинство известных методов разработаны для микроуровня, и существует очень мало методологических разработок оценки потенциала региона, отрасли, страны. Целью исследования является раскрытие сущности и методологических детерминант оценки кадрового потенциала национальной экономики, как основного фактора экономического роста и конкурентного развития. При обосновании основных теоретических и практических результатов данной статьи применен метод систематизации, экономического, статистического и сравнительного анализа, индукции и дедукции. В работе особое внимание обращено на методы оценки потенциала, которые необходимо использовать при выработке кадровой политики, адекватной задачам и вызовам, которые стоят сегодня перед украинским обществом. В результате проведенного исследования выявлены неблагоприятные условия сохранения и воспроизводства человеческих ресурсов, человеческого потенциала, который является естественным источником формирования качественного состава работников всех сфер общественной жизни и выработаны предложения по их нивелированию.

Ключевые слова: оценка кадрового потенциала, общенаучные методы, конкретно-научные методы, диалектика, кадровая политика

Arzamasova O.V. Assessment of human resource capacity of the State methods and approaches.

Questions of an estimation of personnel potential of the state is highly relevant and meets the challenges of time. The most known methods developed for the micro-level, and there are very few methodological developments in the assessment of the potential of the region, industry, country. The aim of the study is to discover the nature and methodological determinants of estimation of personnel potential of national economy as the main factor of economic growth and competitive development. In the justification of major theoretical and practical results of this article applied the method of systematization of economic, statistical and comparative analysis, induction and deduction. In the work special attention is paid to methods of evaluation of potential to be used in the formulation of personnel policy adequate to the tasks and challenges that stand today before the Ukrainian society. The result of the study revealed the poor conditions of preservation and reproduction of human resources, human potential, which is a natural source of formation of the qualitative composition of workers in all spheres of public life and develop proposals to address them.

Keywords: assessment of human resources, general scientific methods, specific scientific methods, dialectic, personnel policy

В Україні постає потреба в принципово новому ставленні до питання формування та розвитку кадрового потенціалу. Це пов'язано передусім із побудовою інформаційного суспільства, потребами в інноваційно-інвестиційному розвитку країни. Новітня економіка, що базується на знаннях, вимагає забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими, творчими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Суттєві причини, які перешкоджають якісному формуванню та розвитку кадрового потенціалу і спонукають до вжиття ефективних заходів щодо покращання ситуації, визначено в Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки. Це, зокрема: відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [1]. Усі ці негативні фактори вимагають розробки ефективної науково-обґрунтованої державної кадрової політики, котра б відповідала потребам, вимогам суспільства, сприяла б побудові нової економіки. Однак для цього насамперед необхідно провести оцінку стану кадрового забезпечення усіх галузей та сфер народного господарства держави.

Будь-яке дослідження в сфері людського капіталу, як і в науці взагалі, потребує використання чітко визначених прийомів, які можна використовувати в аналогічних умовах, щодо тієї чи іншої проблеми. Їх вибір залежить від поставленої мети дослідження, що у свою чергу пов'язана з методом цього дослідження. Поняття «метод» використовується для характеристики прийомів, які застосовуються на різних рівнях, конкретних етапах дослідження. Як правило, метод пов'язаний з будь-якою специфічною галуззю і містить спосіб вивчення, властивий

тільки їй. Одна з головних його функцій, у вузькому значенні слова, полягає у виборі технічних прийомів, найбільш адекватних поставленій меті. Метод разом із технічним прийомом характеризуються терміном «підхід», який досить повно характеризує спосіб дії, застосований в дослідженні [2].

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Питання вибору і застосування методу оцінки кадрового потенціалу розглядаються в роботах багатьох дослідників, таких як Г. Писаревська, І. Джаїн, Б. Бачевський, А. Кібанов, Б. Генкін, Ю. Одегов, І. Рєпіна, О. Федонін, Н. Краснокутська та інші. Характерною особливістю всіх праць є те, що науковці застосовують одні і ті ж засади для оцінки як трудового потенціалу, так і кадрового потенціалу.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

Слід зазначити, що більшість методів оцінки кадрового потенціалу відносяться до підприємства, і при цьому існує дуже мало методологічних напрацювань оцінки потенціалу регіону, галузі, країни.

Метою статті є вивчення, систематизація існуючих підходів та виділення тих, які можуть бути використані для оцінки кадрового потенціалу на макrorівні.

Виклад основного матеріалу дослідження

В основі багатьох завдань управління кадровим ресурсом лежить достовірність його оцінка. На наш погляд її не слід розглядати саму по собі. Вона інтегрована з раціональним і ефективним використанням всіх управлінських завдань, які на рівні держави включають

планування, формування використання, розвиток і збереження кадрового потенціалу (рис. 1).

Вітчизняний досвід показує, що як і в науково-теоретичній так і в практичній роботі з вироблення державної кадрової політики найбільше бракує системного підходу.

В нашому розумінні оцінка кадрового потенціалу – це процес виявлення, вимірювання та надання інформації про людські ресурси.

Оцінка кадрового потенціалу країни має велике значення, тому важливо визначити її основні цілі. Згідно до Стратегії державної кадрової політики їх зміст полягає у:

- визначенні завдань загальнонаціональної системи управління персоналом;
- розробленні та впровадженні системи моніторингу людського розвитку;
- підвищенні продуктивності праці;
- розрахунку ефективності і окупності інвестицій в людський розвиток;
- удосконаленні національної системи професійної підготовки з урахуванням реальних потреб у персоналі у сфері державного управління, соціально-гуманітарній сфері, ключових галузях економіки, промисловості та агропромислового комплексу [1].

Основними принципами ефективної оцінки вважаються спрямованість на покращення результатів; ретельна підготовка; неупереджене підведення підсумків роботи; надійність і уніфікованість критеріїв, достовірність методів. До показників пред'являються такі вимоги, як повнота і достовірність відображення результатів, конкретність, забезпечення порівнянності, як з попереднім періодом, так і з іншими об'єктами оцінки [4].



Рис. 1. Управління кадровим потенціалом
Джерело: Складено автором за матеріалами [3]

Вивчення питання оцінки кадрового потенціалу дає можливість систематизувати підходи та методики його оцінки (рис. 2). Вони мають обов'язково ґрунтуватися на застосуванні

системи загальнонаукових та конкретно – наукових (спеціальних) методів дослідження. Основою будь-якої пізнавальної діяльності є діалектика. Діалектика як наука відображає

найзагальніші закони та закономірності розвитку природи, суспільства та мислення, а діалектичний метод є гносеологічним та логічним відображенням усієї діалектики, оскільки органічно поєднує закони розвитку як буття, так і пізнання. Діалектика є «рушійною силою всякого наукового розгортання думки і представляє собою єдиний принцип, який вносить в зміст науки іманентний зв'язок та необхідність» [5]. Саме через призму діалектичного методу розглядатимуться та використовуватимуться усі інші методи та підходи.

Перший підхід – загальнонауковий. Із великої кількості загальнонаукових методів при оцінці кадрового потенціалу використовуються наступні:

- індукція – дозволяє передбачати результати спостережень і експериментів на основі даних минулого досвіду. Індукція означає, що оцінка інструментів, методик, способів, тобто всього того, що застосовувалося в процесі роботи кадрової служби в минулі періоди, дозволить зробити висновки про рівень ефективності проведеної роботи;
- дедукція – перехід по тих чи інших правилах логіки від деяких пропозицій до їх наслідків. Застосування дедукції в оцінці кадрового потенціалу дозволить зробити висновки про ефективність використання інструментів оцінки;
- аналогія – подібність, схожість явищ в яких-небудь властивостях, а також пізнання шляхом порівняння;
- систематизація – процедура об'єднання досліджуваних об'єктів за групами однорідних властивостей. Використовується на завершальному етапі оцінки кадрового потенціалу, коли необхідно зробити остаточні висновки. Використання системного підходу в оцінці кадрового потенціалу зумовлено проблемами його організації і функціонування, як складного об'єкта, що характеризується тісним взаємозв'язком економічних та соціальних аспектів. Він передбачає, перш за все, застосування декомпозиції, що дозволяє розділяти складні явища на більш прості, що полегшує їх вивчення. Так система управління кадровим потенціалом держави може бути розділена на підсистеми, підсистеми – на функції, функції – на процедури, процедури – на операції, операції – на елементи. Після поділу відбувається процес вивчення кожної частини, а потім їх моделювання та синтез.

З декомпозицією тісно пов'язаний метод послідовної підстановки, що дозволяє, зокрема, вивчити вплив на кадровий потенціал кожного фактора окремо, виключаючи вплив інших факторів. В результаті фактори ранжуються і відбираються найбільш істотні з них.

Досвід показує, що прийняття ефективних рішень в управлінні кадровим потенціалом неможливе без його всебічного динамічного

аналізу, вивчення впливу чинників, порівняльної оцінки. Для цього на практиці застосовують економіко-математичний підхід, серед яких найбільш поширеними в оцінці кадрового потенціалу є статистичні, економетричні, евристичні методи, також методи математичного і економічного аналізу.

Комплексна оцінка кадрового потенціалу передбачає збір, систематизацію, узагальнення й аналіз інформації. В свою чергу точність і повнота вивчення об'єкта аналізу залежить від джерел інформації. Детальна демографічна та соціально-економічна характеристика населення країни проводиться на основі демографічних методів. Характеристика кадрового потенціалу як системи, вимагає застосувати для оцінки стану його розвитку комплекс кількісних та специфічних якісних показників. При оцінці кадрового потенціалу визначити величину кількісної складової нескладно. Проте, з позиції вимог сьогодення, основою підходів до оцінювання людського потенціалу є акцент на його якісний склад. Погляди на те, що являє або повинна являти собою якість, стрімко змінюються. Якість переміщується з периферії в центр управління. Одне з міжнародних досягнень, яке змінило погляд на якість, – це нові моделі ділової досконалості у бізнесі, що виділилися для подальшого визначення високої якості компанії XXI ст. Для моделей таких компаній характерне безпосереднє лідерство в управлінні та використанні нематеріальних активів поряд з використанням матеріальних активів. В пошуку варіантів реалізації систем оптимального управління кадровим потенціалом значний науковий і водночас практичний інтерес становить оцінювання якості кадрового потенціалу. Тож в економічній теорії активно досліджують та обговорюють такі поняття, як «людський розвиток», що розглядається як основна мета та критерій суспільного прогресу, та потенційно важливий його інструмент – «якісне економічне зростання», яке відкриває широкі можливості для розвитку кадрового потенціалу.

Проте питанням якості кадрового потенціалу держави не приділяється належної уваги, що потребує нових досліджень. Проте питанням якості кадрового потенціалу держави не приділяється належної уваги, що потребує нових досліджень [8].

Виходячи з визначення категорії якості, та її основної властивості відповідати очікуваним вимогам, пропонуємо під якістю кадрового потенціалу держави розуміти ступінь здатності його характеристик задовольняти вимоги, що диктуються новою економікою. Тобто освітній, інтелектуальний, професійний, психофізіологічний, духовний, соціальний рівень розвитку кадрового потенціалу, як головного ресурсу країни, повинен сприяти економічному зростанню, насамперед через розвиток високотехнологічних, наукомістких галузей. В умовах нової економіки

саме на ці галузі повинна припадати найбільша частка у структурі ВВП країни. Це є свідченням того, що кадровий потенціал задовольняє потребу держави у необхідних фахівцях і їх якість відповідає вимогам сьогодення. Очевидно, що на

структуру ВВП впливають і інші фактори, однак ми вважаємо що якість кадрового потенціалу є визначальним, тому що людський фактор є головним ресурсом, найбільшою цінністю сучасних високорозвинених економік.

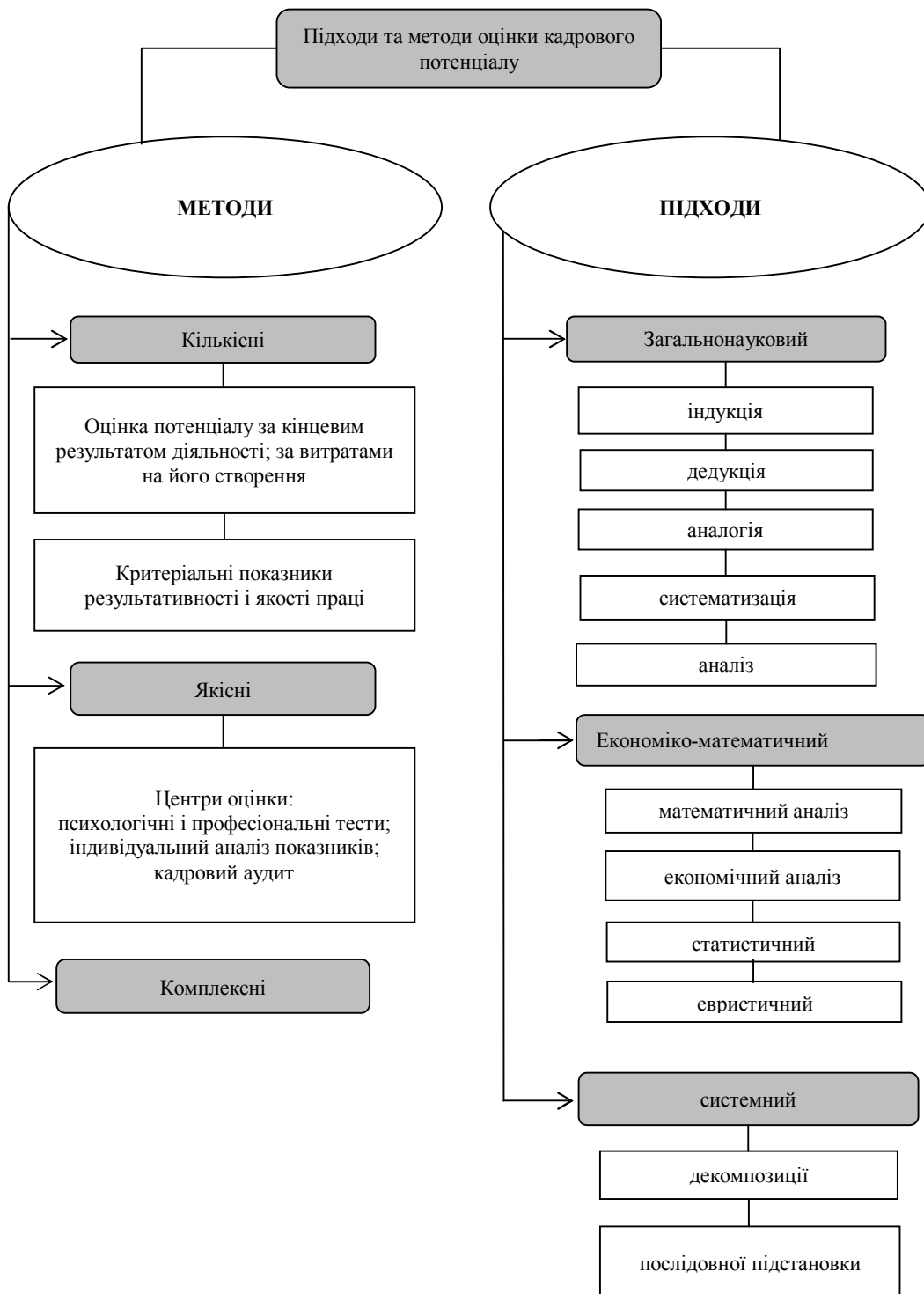


Рис. 2. Підходи та методи оцінки кадрового потенціалу

Джерело: Власна розробка автора

На основі статистики «Science and engineering indicators 2014», що складається National Science Board (США) [9], ми розрахували частку наукомістких та технологічно інтенсивних видів економічної діяльності у ВВП України та світу за

період 2008-2012 рр. Згідно методики, цю частку формують десять КТІ галузей, що включають п'ять галузей сфери наукомістких послуг і п'ять високотехнологічних галузей обробної промисловості. До галузей сфери наукомістких послуг від-

носять комерційні наукомісткі послуги (послуги бізнесу, фінансові та комунікаційні) та суспільні послуги (освіта, охорона здоров'я). П'ять високотехнологічних галузей обробної промисловості це – авіакосмічна; комунікацій і напівпровідників; комп'ютерних технологій; тестування, вимірювання та контролю; фармацевтична. Розрахунки проведені за такою формулою:

$$\% \text{ високотехнологічних галузей у ВВП} = \frac{\text{сумарна додана вартість високотехнологічних галузей}}{\text{номінальний ВВП}} \times 100\% \quad (1)$$

Отримані результати (рис. 3) показують хвилеподібний характер коливань структурної частки наукомісткої продукції та послуг в структурі ВВП України та світу. Вітчизняні тенденції повторюють світові, що свідчить про перенесення світових технологій на вітчизняну економіку. Також спостерігаємо в останні два роки ріст відставання структурної частки доданої вартості вітчизняних наукомістких та технологічно інтенсивних видів економічної діяльності від відповідного середнього показника світової індустрії майже у 2 рази.

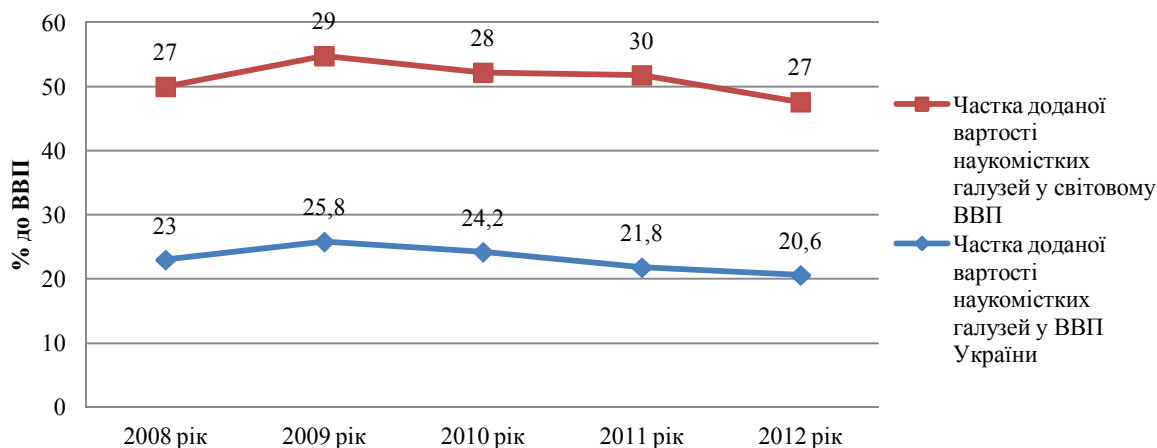


Рис. 3. Частка доданої вартості наукомістких сфер в структурі ВВП України та світу (2008-2012 рр.) %.

Джерело: Складено автором за матеріалами [9]

За оцінками, наведеними на рис. 4, найбільшу частку у вітчизняній доданій вартості серед КТІ, відповідно до світових тенденцій, займають наукомісткі комерційні послуги, однак протягом

2010-2011рр. їх частка зменшується. Якщо в 2009 році вони становили 15,7% доданої вартості, то вже у 2012 р. – 11,3%.

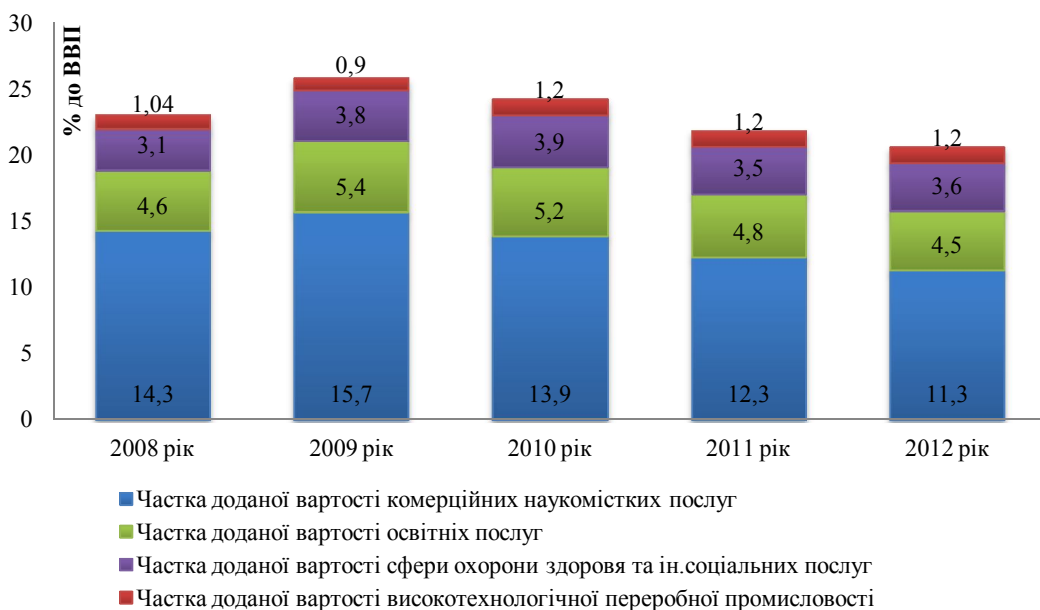


Рис. 4. Динаміка частки доданої вартості наукомістких послуг та високотехнологічної промисловості у ВВП України

Джерело: Складено автором за матеріалами [9]

Спостерігаємо також зниження частки освітніх послуг. Частка високотехнологічної переробної промисловості протягом трьох останніх років залишається незмінною і становить 1,2% доданої вартості. Вцілому частка доданої вартості вітчизняних наукомістких та технологічно інтенсивних видів економічної діяльності у ВВП скоротилася майже на 20%. У 2009 році вона становила 25,8%, а у 2012 році – вже, 20,6%. Ґрунтуючись на 95% на третьому та четвертому технологічних укладах (металургійна, хімічна,

аграрна галузі, нафтохімія, застаріла енергетика, важке машинобудування) економіка України працює з рентабельністю 3-6% і створює приблизно на один-два порядки нижчу інноваційну складову доданої вартості на одиницю продукції порівняно з економіками п'ятого та шостого укладів, які домінують у світі (радіоелектроніка, обчислювальна, телекомунікаційна техніка, програмне забезпечення, робототехніка, інформаційні послуги, біомедична інженерія) (табл. 1) [11].

Таблиця 1. Структура економіки України за технологічними укладами

№	Показники	Технологічні уклади			
		3-й	4-й	5-й	6-й
1	Обсяг виробництва продукції	57,9	57,9	57,9	57,9
2	Фінансування наукових розробок	6	69,7	23	0,3
3	Витрати на інновації	30	60	8,6	0,4
4	Інвестиції	75	20	4,5	0,5
5	Вкладення капіталу на технічне переозброєння і модернізацію	83	10	6,1	0,9

Джерело: Складено автором за матеріалами [9]

Згідно запропонованого нами підходу це свідчить про низьку якість кадрового потенціалу країни і несприятливі умови щодо його збереження та відтворення. Насамперед, це несприятливі соціально-економічні умови; проблеми, пов'язані із забезпеченням гарантованого конституційного права громадян на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності; зниження зацікавленості в розвитку якісного трудового потенціалу в умовах занепаду вітчизняного виробництва; старіння населення, бідність; незатребуваність за нинішньої організаційно-кадрової моделі державного управління знань та інтелекту, сучасних перспективних способів їх застосування у різних сферах, низький рівень інвестування в освіту. Це при тому, що світовою тенденцією початку нинішнього тисячоліття є визнання того, що розвиток людського потенціалу є основним ресурсом сталого економічного зростання і конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі [10].

Висновки

Отже, підхід до оцінки кадрового потенціалу з позиції його якості є досить цікавим при пошуку систем оптимального управління людським потенціалом і вимагає подальшого дослідження. З якісної позиції людський потенціал відображає сукупність таких важливих характеристик, без яких неможлива продуктивна праця, як стан здоров'я працівників, рівень освіти та інтелектуальні здібності, кваліфікація, здатність та прагнення до ефективної праці, розвитку та вдосконалення. Однак складним завданням є визначення величини цієї якісної складової. Більшість відомих методик, в тому числі і тих, що використовуються Державним комітетом статистики побудовані на спрощеній системі і обмежуються даними про освітній та кваліфікаційний рівень, наявність спеціальної професійної підготовки. Сьогодні цього стає недостатньо, оскільки «якість» є основною умовою конкурентоспроможності у всіх сферах.

Abstract

Question assessment of human resource capacity of the State is very important. Most of the known methods developed for micro level and there are very few methodological developments assess the potential of the region, sector, country. The aim of our research is to study, systematization and synthesis of existing methods and highlight those that can be used to assess staff potential at the macro level. In justification of major theoretical and practical results of this paper the method of organizing, economic, statistical and comparative analysis, induction and deduction.

The article referred to the potential of the evaluation methods to be used in the formulation of personnel policies, adequate tasks and challenges facing the Ukrainian society.

The study found a hostile environment preservation and reproduction of human resources, human potential, which is a natural source of the quality of the workers in all spheres of public life.

The scientific novelty of the research is to deepen the conceptual foundations of human resource capacity assessment of the state, which should be integrated with rational and efficient use of administrative tasks.

The practical significance of the work lies in the possibility of the proposals made in implementing the strategy of "Ukraine-2020" in terms of macroeconomic stabilization and institutional support economic competitiveness.

JEL Classification: J580.

Список літератури:

1. Указ Президента України № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Булгаков С. Розмисли. Творча спадщина у контексті ХХІ ст. / За ред. В.Д. Базилевича. – К: Знання, 2006. – 903 с.
3. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2009. – 320 с.
4. Шамина Л.К. Методология и методы управления адаптацией инновационных процессов на промышленном предприятии / Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Санкт – Петербург. – 2012. – 36 с.
5. Філософський словник / Під ред. В.І. Шинкарука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1986. – 800 с.
6. Стратегія економічного та соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції» / за ред. А.С. Гальчинського, В.М. Гейця. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
7. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
8. Коваль Л.В., Проблеми оцінювання якості людського потенціалу підприємства. [Електронний ресурс] / Л.В. Коваль // Видавництво Львівської політехніки. – Електронні дані. – [Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2012]. – № 722. – Режим доступу <http://ena.lp.edu.ua>.
9. Science and engineering indicators 2014. Arlington VA / National Science Board / Режим доступу: <http://www.nsf.gov/statistics/seind14.pdf>.
10. Форсайт економіки України: середньостроковий (2015-2020 роки) і довгостроковий (2020-2030 роки) часові горизонти / наук. керівник проекту акад. НАН України М.З. Згуровський // Міжнародна рада з науки (ICSU); Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»; Інститут прикладного системного аналізу НАН України і МОН України; Світовий центр даних з геоінформатики та сталого розвитку. – Київ: НТУУ «КПІ», 2015. – 36 с.
11. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку: наук. доп. / авт. кол.: Ю.В. Ковбасюк, К.О. Ващенко, Ю.П. Сурмін та ін.; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю.В. Ковбасюка, д-ра політ. наук, проф. К.О. Ващенко, д-ра соц. наук, проф. Ю.П. Сурміна (кер. проекту). – К.: НАДУ, 2012. – 72 с.

References:

1. Ukaz Prezidenta Ukrainy № 45/2012 «Pro Strategiu derzhavnoi kadrovoi politiki na 2012-2020 roky» (2012). [President of Ukraine Decree № 45/2012 «On Strategy of Personnel Policy for 2012-2020 years»]. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
2. Bulhakov, S. (2006). Rozmysly. Tvorchya spadshina v kontexti XXI st. [Thoughts of the artistic heritage in the context of the XXI century]. V.D. Bazylevych (Ed.). K. Znannya.
3. Jac Fytz-Enz. (2009). Rentabelnost investitsiy v personal: izmereniye ekonomicheskoy tsennosti personala [The ROI of human capital: Measuring the economic value of employee performance]. (M.S. Menshikova, Yu.P. Leonova, Trans). V.I. Yarnich (Ed.). M.: Vershina.
4. Shamina, L.K. (2012). Metodologiya i metody upravleniya adaptatsiyey innovatsionnykh protsessov na promyshlennom predpriyatii [The methodology and the adaptation of management practices of innovative processes in an industrial plant]. Extended abstract of Doctor's thesis. St. Petersburg.

5. Shynkaruk, V.I. (Eds.). (1986). *Philosophskiy slovník [Philosophical Dictionary]*. K.: Home Edition URE.
6. Halchynskiy, A.S., and Heytsya, V.N. (Eds.). (2004). *Strategiya ekonomichnoho ta sotsialnoho rozvitku Ukrainy na 2014-2016 r. «Shlyakhom yevropeyskoyi intehtatsiyi» [Strategy of economic and social development of Ukraine for 2004 - 2015 rr. "European Integration"]*. K: IVTS State Statistics Committee of Ukraine.
7. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny [State Statistics Committee of Ukraine]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Koval, L.V. (2012). *Problemy otsinuvanya yakosti lyudskogo potentsialu pidpriemstva [The problem of assessing the quality of human potential of the enterprise]*. Vidavnistvo Lvivskoi politehniky. № 722. Retrieved from <http://ena.lp.edu.ua>.
9. Science and engineering indicators (2014). Arlington VA / National Science Board. Retrieved from <http://www.nsf.gov/statistics/seind14.pdf>.
10. Forsayt ekonomiky Ukrayiny: serednostrokovyy (2015-2020 roky) i dovhostrokovyy (2020-2030 roky) chasovi horyzonty. (2015) [Forsyth Ukraine's economy: term (2015-2020 years) and long term (2020-2030 years) time horizons] / Science Project Manager Acad. NAS of Ukraine M.Z. Zgurovsky // International Council for Science (ICSU); National Technical University of Ukraine "Kyiv Polytechnic Institute"; Institute for Applied System Analysis of NAS of Ukraine and MES of Ukraine; World Data Center for Geoinformatics and Sustainable Development. Kyiv, NTUU "KPI".
11. Kovbasyuk, Yu.V., Vashchenko, K.O., and Surmin, Yu.P. et al. (2012). *Derzhavna kadrova politika v Ukrainy stan, problem ta perspektyvy rozvytku [State personnel policy in Ukraine: state, problems and prospects of development]*. Yu.V. Kovbasyuka, K.O. Vashchenka, Yu.P. Surmina (Ed.). K.: NADU.

Надано до редакційної колегії 17.04.2016

Арзамасова Оксана Вікторівна / Oksana V. Arzamasova
oksana.33@ukr.net

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Оцінка кадрового потенціалу держави: методи та підходи [Електронний ресурс] / О. В. Арзамасова // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2016. – № 3 (25). – С. 22-29. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2016/n3.html>