

УДК 331:332.1

**М.П. Бутко**, д-р екон. наук

**Т.В. Пепа**, д-р екон. наук

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

**А.П. Неживенко**, канд. екон. наук

Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця, Україна

### МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ЕКОНОМІЧНОГО ОЦІНЮВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

**Н.П. Бутко**, д-р екон. наук

**Т.В. Пепа**, д-р екон. наук

Черниговский национальный технологический университет, г. Чернигов, Украина

**А.П. Неживенко**, канд. экон. наук

Винницкий национальный технический университет, г. Винница, Украина

### МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

**Mykola Butko**, Doctor of Economics

**Taras Pepa**, Doctor of Economics

Chernihiv National University of Technology, Chernihiv, Ukraine

**Alla Nezhyvenko**, PhD in Economics

Vinnitsia National Technical University, Vinnitsia, Ukraine

### METHODICAL APPROACHES TOWARD ECONOMIC ASSESSMENT OF THE LABOUR POTENTIAL

*Стаття присвячена обґрунтуванню методів економічного оцінювання трудового потенціалу з використанням наявних підходів та пошуку оновлених методичних прийомів. Розглянуто та проаналізовано групу показників, які доцільно використовувати під час проведення оцінювання трудового потенціалу.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал, оцінка трудового потенціалу, методи, методика, система показників.

*Статья посвящена обоснованию методов экономической оценки трудового потенциала с использованием имеющихся подходов и поиска обновленных методических приемов. Рассмотрены и проанализированы группы показателей, которые целесообразно использовать при проведении оценки трудового потенциала.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, оценка трудового потенциала, методы, методика, система показателей.

*The article focuses on substantiating methods of economic evaluation of the labour potential with the application of existing approaches as well as identifying renewed methodological instruments. Reviewed and analyzed is the group of indicators which are advisable for usage in the course of the labour potential evaluation.*

**Key words:** labor potential, assessment of the labor potential, methods, methodology, system of indicators.

**Постановка проблеми.** У вирішенні комплексу соціально-економічних проблем трансформаційного періоду важлива роль належить сукупному ресурсному потенціалу, серед складових якого особливе значення має трудовий потенціал як один із головних та невід'ємних факторів суспільного виробництва. Трудовий потенціал країни та її регіонів досі залишається одним із найважливіших індикаторів економічного активного населення. За своєю суттю він являє собою сукупну чисельність населення з наявністю певних ознак, зокрема здоров'я, освітнього, фахового та інтелектуального рівня, психологічних особливостей та менталітету, які здатні здійснювати трудову діяльність.

У сучасних умовах, враховуючи гостроту переходу до нової якості суспільного розвитку в системі світових відносин, зростає роль і значущість формування та використання трудового потенціалу в забезпеченні стабільного розвитку країни. Це зумовлює необхідність пошуку нових підходів та напрямів більш ефективного розвитку. Така необхідність обумовлена, насамперед, негативними демографічними процесами, неоптимальною міграцією, нестачею кваліфікаційних кадрів, нераціональною професійною підготовкою, важливістю підвищення якості життя.

Однією із важливих проблем у забезпеченні стійкого економічного розвитку в контексті формування трудового потенціалу є оцінювання його використання. В умовах ри-

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

нкового господарювання комплексне оцінювання трудових можливостей країни, регіону чи галузі потребує достовірної інформації про реальний стан їх трудового потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження трудового потенціалу, розроблення методичних підходів щодо аналізу та оцінювання його становлення, розвитку та використання знайшли відображення у працях зарубіжних і вітчизняних учених, а саме А. Артуса, Д. Богині, К. Брюстера, О. Власюка, І. Гнибіденка, О. Грішнкової, А. Гриненка, І. Джаїн, М. Долішнього, Т. Заяць, А. Колота, А. Левіна, Е. Лібанової, О. Макарової, В. Новікова, В. Онікієнка, А. Ревенка, Н. Римашевської, В. Рутгайзера, У. Садової, Л. Семів, В. Скуратівського, В. Сьомченко, Л. Шаульської та інших.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** При достатньо глибоких дослідженнях окремих аспектів формування, становлення та задіяння в практику трудового потенціалу, виявленні сукупності якостей, які характеризують працездатність, залишається поки що деякі невирішені проблеми. Так, дослідження трудового потенціалу є недостатнім з погляду оцінювання стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних його характеристик та ефективності використання.

**Метою статті** є узагальнення наявних та обґрунтування авторських методичних підходів до оцінювання ефективності формування та використання трудового потенціалу регіону в контексті децентралізації владних повноважень та активізації процесів євроінтеграції.

**Виклад основного матеріалу.** Трудовий потенціал як сукупність працездатного населення з його знаннями, вміннями, досвідом, духовними та культурологічними цінностями, традиціями перетворюється у стратегічний ресурс сталого розвитку, що потребує оцінювання його у складі продуктивних сил і регіональної економіки.

Методичні підходи до оцінювання трудового потенціалу зумовлюють необхідність враховувати інтегральні підходи щодо оцінки цієї категорії, тобто поєднання кількісних та якісних домінант, зумовлюючи ретельний відбір тих індикаторів, які дають змогу оцінити його кількісно-якісні параметричні характеристики [1]. Важливим та необхідним є забезпечення їх придатності для міжрегіональних порівнянь з метою виявлення територіальних особливостей трудового потенціалу та тенденцій людського розвитку. Це потрібно для обґрунтування диференційованих заходів соціальної політики держави з метою забезпечення ефективного використання трудового потенціалу як на рівні окремих регіонів, так і країни в цілому.

З метою детального оцінювання якісних характеристик трудового потенціалу доцільно провести його структурування, виділивши основні категорії населення, що є його носіями. Здійснити ґрунтовний аналіз окремих структурних елементів, що утворюють сукупність економічно активного населення, можливо за допомогою визначення показників, що найбільш повно дозволяють якісно охарактеризувати цю групу населення. Оцінка якісних характеристик у різних вікових, статевих, освітніх та інших групах населення буде різнитися, адже носії трудового потенціалу різних груп населення перебувають під впливом багатьох чинників, що мають різнобічний характер дії і формують неоднакові умови їх реалізації. Тому для оцінювання кожної зі складових трудового потенціалу необхідним є обґрунтування специфічної системи індикаторів і специфічних методик розрахунку [5].

Основою методичних положень щодо економічного оцінювання трудового потенціалу є дослідження його відтворювального циклу, який складається з фаз формування та використання. У фазі формування здійснюється накопичення кількісних та якісних характеристик індивідуальних трудових потенціалів, їх інтегрування у суспільному виробництві, розподілення за сферами економічної діяльності та за просторовою ознакою. Використання трудового потенціалу є кінцевою фазою відтворення трудового потенціалу.

Основними методами виявлення й оцінювання трудового потенціалу є порівняльний та кореляційний. Порівняльний метод дає змогу визначити динаміку процесів, що характеризують кількісні та якісні параметри трудового потенціалу й здійснити прогноз їх подаль-

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

шого розвитку. Кореляційний метод дає змогу з'ясувати зв'язок між процесами розвитку суспільства й розвитком трудового потенціалу. Це сприятиме оцінці результативності соціальної політики держави щодо підвищення рівня життя населення та особливо тієї частини, яка безпосередньо бере участь у створенні суспільного багатства [9].

Під час аналізу результативності соціальної політики держави щодо відтворення людського потенціалу регіону доцільно використовувати дві групи показників: 1) показники, що дають змогу оцінити кількісні та якісні характеристики трудового потенціалу; 2) показники, що характеризують результативність заходів щодо соціального розвитку.

Початковим етапом визначення кількісно-якісної характеристики трудових ресурсів є оцінювання чисельності та складу осіб, здатних і готових працювати. На практиці для цього найбільш придатний такий статистичний показник, який відображає економічну активність населення, тобто ту частину населення, яка протягом досліджуваного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для суспільного виробництва.

Цей показник найбільш повно відображає кількісну сторону трудового потенціалу, оскільки до економічно активного населення, крім населення у працездатному віці, належать також працюючі особи в непрацездатному віці (підлітки та особи пенсійного віку, які мають право на пенсію на пільгових умовах чи за віком), зайняті чи безробітні, які пропонують свою працю на ринку праці. Зрозуміло, що це більше, ніж чисельність населення.

Кількісна оцінка можливостей участі працездатного населення в суспільній праці залежить від багатьох якісних характеристик трудового потенціалу. Вона ґрунтується, з одного боку, на оцінці різних структур працездатного населення (стать, вік, рівень смертності, освітньо-інтелектуальні можливості тощо), які зумовлюють рівень розвитку здібності до праці. З іншого боку, якісна оцінка трудового потенціалу повинна доповнюватися показниками його соціально-економічної структури (галузевої і професійної) для виявлення міри відповідності потребам ефективного використання матеріальних складових економічного потенціалу [6; 7].

Оцінка кількісно-якісних параметрів трудового потенціалу є надзвичайно важливою у процесі функціонування і розвитку як окремого підприємства, так і економіки в цілому, оскільки від них залежать можливості використання виробничих, природних ресурсів, матеріально-технічної бази та обсяг виробництва суспільного продукту. При цьому варто зазначити, що трудовий потенціал є достатньо мінливою величиною, тому необхідно аналізувати чисельність та склад працездатного населення в динаміці, щоб заздалегідь виявляти негативні тенденції і своєчасно змінювати умови, що їх породжують.

Базуючись на наявних розробках та узагальнюючи і критично оцінюючи їх, до основних показників, що характеризують рівень та ефективність використання трудового потенціалу, можна віднести: коефіцієнт (рівень) зайнятості працездатного населення; коефіцієнт зайнятості всього населення; ступінь використання фонду робочого часу; коефіцієнт сезонності; рівень продуктивності праці; рівень оплати праці; рівень використання інших ресурсів та інші показники [5].

Коефіцієнт (рівень) зайнятості працездатного населення ( $K_{зпн}$ ), або ж коефіцієнт (рівень) трудової участі ( $K_{му}$ ), визначається як відношення загальної кількості працюючих ( $ЗК_{пр}$ ) до чисельності економічно активного населення:

$$K_{зпн} (K_{му}) = \frac{ЗК_{пр}}{Ч_{прв}}. \quad (1)$$

Коефіцієнт зайнятості всього населення ( $K_{звн}$ ) – це відношення кількості працюючих ( $ЗК_{пр}$ ) до загальної чисельності економічно активного населення ( $Ч_{ен}$ ):

$$K_{звн} = \frac{ЗК_{пр}}{Ч_{ен}}. \quad (2)$$

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Обчислювати цей показник варто як щодо працездатних працівників (населення), так і до працівників (населення) з обмеженою працездатністю.

Виходячи з поняття економічної активності, можна виділити достатньо важливий чинник, що суттєво впливає на використання трудового потенціалу – трудову активність, яка відображає можливості та бажання працездатної особи чи групи осіб втілювати набуті знання й досвід на практиці за певну винагороду для задоволення матеріальних і моральних потреб. Відповідно, одним із показників використання трудового потенціалу є рівень трудової активності всього населення, який можна розрахувати, враховуючи населення в економічно активному віці (чоловіки і жінки від 16 до 70 років). Цей показник буде розраховуватись як відношення чисельності економічно активного населення до всього обстеженого населення (сума економічно активного й економічно неактивного населення).

Показник рівня працездатності всього населення ( $PP_{вс}$ ) практично співзвучний рівню трудової активності, проте при його розрахунку береться до уваги все населення незалежно від віку. Визначається він як відношення чисельності населення працездатного віку ( $ЧСН_{нв}$ ) до загальної кількості населення ( $ЗКН$ ):

$$PP_{вс} = \frac{ЧСН_{нв}}{ЗКН}. \quad (3)$$

Ступінь використання фонду робочого часу в суспільному виробництві та інших сферах трудової діяльності характеризується коефіцієнтом використання робочого часу ( $K_{врч}$ ), який визначається діленням фактичної кількості відпрацьованих постійними працівниками людино-днів (людино-годин) ( $\sum T_{л-д(л-г)}$ ) на нормативно можливий фонд робочого часу ( $\sum T_{м.ф.р.ч.}$ ), причому слід зазначити, що якщо цей коефіцієнт дорівнює одиниці, то це свідчить про раціональне використання трудового потенціалу:

$$K_{врч} = \frac{\sum T_{л-д(л-г)}}{\sum T_{м.ф.р.ч.}}. \quad (4)$$

Коефіцієнт сезонності ( $K_{сз}$ ) визначається діленням кількості відпрацьованих людино-днів у цьому місяці ( $T_{л-д д.м.}$ ) на середньомісячну кількість відпрацьованих людино-днів ( $T_{л-д с/м}$ ):

$$K_{сз} = \frac{T_{л-д д.м.}}{T_{л-д с/м}}. \quad (5)$$

Економічне навантаження всього населення ( $ЕН_{вн}$ ) розраховується як відношення чисельності всього населення, яке молодше ( $ЧВН_{мнв}$ ) і старше працездатного ( $ЧВН_{снв}$ ) віку, до загальної кількості населення ( $ЗКН$ ):

$$ЕН_{вн} = \frac{ЧВН_{мнв} + ЧВН_{снв}}{ЗКН}. \quad (6)$$

Економічне навантаження працюючого населення ( $ЕН_{нн}$ ) розраховується як відношення чисельності працюючого населення, що молодше ( $ЧПРН_{мнв}$ ) і старше працездатного ( $ЧПРН_{снв}$ ) віку, до загальної чисельності працюючого населення працездатного віку ( $ЗЧПН_{нв}$ ):

$$ЕН_{нн} = \frac{ЧПРН_{мнв} + ЧПРН_{снв}}{ЗЧПН_{нв}}. \quad (7)$$

Рівень продуктивності праці, оплати праці, використання інших ресурсів (землі й основних засобів виробництва) у своїй сукупності та взаємозв'язку становлять систему використання трудового потенціалу території. Їх можна обчислювати як стосовно всіх працівників, так і щодо їх статево-вікових та професійно-кваліфікаційних груп. На їх

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

основі можна визначити невикористані цілорічні або сезонні резерви робочої сили регіону, галузі в результаті неповного залучення працівників до суспільного виробництва або неповного використання фонду їх робочого часу.

Продуктивність праці відображає можливості окремого робітника виробляти певну кількість продукції чи виконувати певний обсяг роботи за одиницю робочого часу або кількість витраченого часу на виробництво одиниці продукції чи обсяг роботи. Тільки на його основі можна виміряти сукупну економію праці, що отримується від використання трудового потенціалу, спрогнозувати економію праці на перспективу. Як зазначають в одній із своїх праць В.С. Дієсперов та Л.Ф. Кондратенко [3], продуктивність праці – найважливіша характеристика стану економіки країни та окремих галузей. За її розмірами та динамікою можна оцінювати розвиток продуктивних сил, ступінь освоєння науково-технічного прогресу, використання трудового потенціалу. Крім того, вони підкреслюють, що продуктивність праці визначає рівень життя населення. Праця за ефективної економіки найдорожчий фактор, що підтверджується рівнем її оплати, тому в ринкових умовах підприємства з високими трудовими затратами, як правило, не виживають.

Узагальнений показник суспільно-господарської ефективності праці по країні в цілому, який розраховується за допомогою віднесення основних макроекономічних показників (валовий національний продукт (ВНП), валовий внутрішній продукт (ВВП), національний дохід (НД)) до чисельності зайнятих у суспільно-господарському виробництві (Чз), можна визначити таким чином:

$$ПП = \text{ВНП}(\text{ВВП}) / \text{Чз}. \quad (8)$$

На підприємстві розрахунок продуктивності праці здійснюється зіставленням результатів праці у вигляді обсягів виробленої продукції чи виконаних робіт із затратами праці. При розрахунку враховується зв'язок цих величин, у результаті чого розрізняють такі показники продуктивності праці: 1) прямий, який визначається через зіставлення обсягу виготовленої продукції, обсягу робіт із робочим часом, чисельністю працівників, який відповідно відображає виробіток певної кількості продукції за одиницю робочого часу чи одним працівником за певний період; 2) непрямий (обернений), який відображає затрати робочого часу на одиницю виготовленої продукції. Отже, за допомогою прямого показника виражається зростання продуктивності праці через збільшення обсягу продукції за одиницю часу, а непрямого – визначається економія праці, витраченої на випуск одиниці продукції [6].

На сукупну здатність до праці впливає велика кількість чинників, врахування яких є важливим у процесі дослідження трудового потенціалу та пошуку напрямів його формування, збереження, використання та розвитку. До основних із них варто віднести [10]: забезпечення умов природного приросту; забезпечення кваліфікованої роботи з підбору кадрів; підвищення рівня організації праці; підвищення кваліфікації та закріплення набутих навичок працівників; формування належних умов праці та її охорони; забезпечення рівня оплати праці відповідно до трудових вкладень; пом'якшення сезонності праці; забезпечення працівників (населення) пристойним житлом, комунальними, медичними послугами, закладами культури й освіти; створення умов для зміцнення здоров'я населення.

Разом з тим існують чинники, що призводять до зниження здатності до праці, вплив яких кількісно виміряти неможливо. Це, зокрема, поширення епідемічних і хронічних захворювань (у тому числі в дитячому віці), травми й нещасні випадки, які викликають втрати робочого часу, зниження працездатності людей, тимчасова втрата працездатності, передчасна смерть; інвалідність окремих громадян працездатного віку, що зберігають працездатність. Аналіз динаміки названих показників усе ж є важливою характеристикою якості трудового потенціалу, на який варто звертати увагу.

Трудовий потенціал є складною, поліструктурною комплексною системою, яка включає до свого складу різноманітні за характером елементи, що мають різне хоча й односпрямоване функціональне призначення та своєрідний прояв залежно від завдань діяльності.

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Це ускладнює формування інтегрального показника оцінювання трудового потенціалу, який має характеризувати умови його відтворення, фізичний стан населення, рівень матеріального добробуту, віддзеркалюючи умови життя, можливість одержання відповідного рівня освіти й медичного обслуговування та ін. Одним із узагальнених методичних підходів визначення інтегрального індикатора, який відображає рівень його реалізації, може бути визначення й оцінювання його ефективності та використання через розкриття ієрархічної структури впливу комплексу чинників, сформованих у відповідні блоки, зокрема: блоку демографічних показників (чисельність працездатного та економічно активного населення, природний приріст населення, середня тривалість життя, міграційний рух населення, демографічне навантаження на населення, безробіття); показників економічного блоку (зайнятість населення, сумарний дохід, грошові витрати, рівень забезпечення житлом, витрати на професійне навчання, вимушена неповна зайнятість, вивільнення робітників, навантаження на одне робоче місце, заборгованість по заробітній платі); блоку соціальних умов (рівень розвитку медичного та культурного обслуговування населення, кількість працюючих у незадовільних умовах праці); блоку 4 соціальних умов (рівень розвитку сфери медичного та культурного обслуговування, кількість працюючих у незадовільних умовах праці, якість життя, безпечність умов праці, дієвість системи соціального захисту та соціального забезпечення); екологічний блок (рівень забруднення навколишнього середовища – викиди шкідливих речовин в атмосферу, скидання забруднених вод). Деякі з наведених показників мають стимулюючий, а інші дестимулюючий, деструктивний характер, а показник матеріального благополуччя є індикатором можливого забезпечення населення фізичних, соціальних, інтелектуальних та духовних потреб.

Інтегральний показник на основі структуризації сфер впливу на трудовий потенціал та систематизації умов його забезпечення характеризує рівень ефективності формування та реалізації, вираженням яких є трудова діяльність, ступінь використання знань і вмій у праці відповідно до кваліфікації виконуваних функціям.

Варто відзначити, що трудовий потенціал є багатокомпонентним і ефективність його використання залежить не тільки від наявності відповідних ресурсів, але й оптимального їх залучення в господарський оборот. Умовно його на основі інтегрального оцінювання як системної сукупності як основи для порівняльних характеристик можна визначити:

$$STP = \sum (ТПд + ТПе + ТПс + ТПек), \quad (9)$$

де  $ТПд$  – демографічного блоку,  $ТПе$  – економічного блоку,  $ТПс$  – соціального,  $ТПек$  – екологічного.

Трудовий ресурсний потенціал характеризується часовою складовою, що потребує оцінки його потужності на певний період, включаючи не тільки реальний наявний масштаб потенціалу, а його потенційні можливості за рахунок оптимізації та включення невикористаних резервних і освоєння додаткових за певний часовий проміжок із використанням у суспільному виробництві:

$$STP_t = \sum (TP_{et} + TP_{net} + \Delta TP_t), \quad (10)$$

де  $STP_t$  – сукупний трудовий потенціал, розрахований за час  $t$ ;

$TP_{et}$  – трудовий потенціал, використаний за час  $t$ ;

$TP_{net}$  – трудовий потенціал, не використаний у поточному часовому періоді  $t$  для потреб суспільного виробництва;

$\Delta TP_t$  – додатковий резервний трудовий потенціал, що виник за період  $t$  у використанні в суспільному виробництві.

На основі використання запропонованої системи показників та наданого методичного підходу до оцінювання розвитку й ступеня використання трудового потенціалу можливим є проведення порівняльної характеристик потенціалу трудової діяльності у

## ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

просторовому вимірі на основі здійснення ранжування регіонів для обґрунтування напрямів їх перспективного розвитку.

Трудовий потенціал суспільства, галузі, регіону, території, підприємства не є постійною величиною, оскільки його кількісні та якісні характеристики постійно змінюються під дією великої кількості чинників. Крім того, варто зауважити, що чим краще розвинутий трудовий потенціал та потенційні можливості того чи іншого об'єкта дослідження, тим більше шансів на розвиток галузі, регіону, території, підприємства з погляду випуску продукції, її якості, освоєння нових видів продукції, оптимізації виробничо-господарської діяльності, впровадження досягнень НТП тощо [9].

Таким чином, процес формування й використання трудових потенційних можливостей потребує постійного аналізу на обґрунтування багатьох основних показників, що характеризують ефективність його використання, а отже, виявлення та запобігання негативних тенденцій. Варто забезпечити поступове переміщення трудового потенціалу з площини негативної динаміки у площину зростання.

**Висновки і пропозиції.** Трудовий потенціал, як ресурси праці, що віддзеркалюють можливості населення до трудової діяльності, зокрема виробничої, інноваційної, підприємницької з урахуванням умов і якості їх використання у сфері праці, знаходиться в прямій залежності від реалізації механізму його збереження та розвитку на основі комплексного оцінювання передумов і факторів та характеристик його функціонування.

Оцінювання сучасних тенденцій розвитку трудового потенціалу та обґрунтування напрямів його перспективного розвитку потребує використання різноманітних методів з врахуванням соціально-економічної ситуації в регіоні й у країні в цілому, кількісної та якісної характеристики трудового потенціалу, умов трудової діяльності й життя його носіїв, визначення динаміки й тенденцій розвитку цих параметрів. Такий підхід у процесах формування, розвитку, нарощування та використання трудового потенціалу сприятиме забезпеченню позитивних змін та підвищення ефективності його діяльності, слугуватиме важливою підвалиною забезпечення нормальних умов життєдіяльності, зростанню благоустрою населення.

**Список використаних джерел**

1. *Бондаренко В. М.* Ресурсний потенціал регіону: методологія формування та перспективи використання / В. М. Бондаренко. – Вінниця : Меркьюрі-Поділля, 2012. – 400 с.
2. *Бутко М. П.* Методичні підходи до дослідження функціонування регіональних ринків праці / М. П. Бутко, Б. М. Ворвинець // Регіональна економіка. – 2014. – № 4 (74). – С. 95–107.
3. *Дієсперов В. С.* Фактори продуктивності праці / В. С. Дієсперов, Л. Ф. Кондратенко // Економіка АПК. – 2011. – № 12. – С. 46–53.
4. *Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз* : монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К., 2007. – 367 с.
5. *Матвієнко П.* Узагальнююча оцінка розвитку регіонів / П. Матвієнко // Економіка України. – 2012. – № 5. – С. 26–35.
6. *Махсма М. Б.* Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М. Б. Махсма. – К. : Видавництво Європейського ун-ту, 2009. – 188 с.
7. *Оникиєнко В. В.* Вопросы методологии и методы исследований трудовых ресурсов / В. В. Оникиєнко. – К. : Наукова думка, 1978. – 183 с.
8. *Пирожков С. І.* Демографічний і трудовий потенціал / С. І. Пирожков. – К. : КНТЕУ, 2008. – 934 с.
9. *Сьомченко В. В.* Методичні основи оцінки ефективності використання трудових ресурсів на підприємствах харчової промисловості / В. В. Сьомченко, А. В. Череп // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2013. – № 4. – С. 76–84.
10. *Шаульська Л. В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульська. – Донецьк : Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 502 с.