

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА МЕЗОРІВНІ

© 2016 ШЕВЧЕНКО І. Ю.

УДК 331.1:332.1

Шевченко І. Ю. Методичні засади оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні

Метою статті є узагальнення та доповнення методичних засад оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні. Методологію написання статті склали метод аналізу та синтезу, метод індукції та дедукції, метод теоретичного узагальнення, монографічний метод, системний підхід. Проаналізовано існуючі методичні підходи до оцінювання розвитку трудового потенціалу, зокрема: ресурсний, факторний, результативний, вартісний (витратний), інтегральний, суб'єктивний. Зроблено висновок про доцільність застосування для оцінювання розвитку регіонального трудового потенціалу положень ресурсного, факторного та інтегрального підходів. На основі часткового синтезу елементів ресурсного, факторного та інтегрального підходів розроблено методіку оцінювання розвитку трудового потенціалу регіону. Особливістю розробленої методіки є виділення кількісного та якісного розвитку регіонального трудового потенціалу, здійснення його матричної та критеріальної діагностики.

Ключові слова: трудовий потенціал регіону, методичний підхід, матрична діагностика.

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Формул.:** 1. **Бібл.:** 15.

Шевченко Інна Юрївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємства, Харківський національний автомобільно-дорожній університет (вул. Ярослава Мудрого, 25, Харків, 61002, Україна)

E-mail: shevchenko.khnadu@gmail.com

УДК 331.1:332.1

Шевченко И. Ю. Методические основы оценки развития трудового потенциала на мезоуровне

Целью статьи является обобщение и дополнение методических основ оценки развития трудового потенциала на мезоуровне. Методологию написания статьи составили метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, метод теоретического обобщения, монографический метод, системный подход. Проанализированы существующие методические подходы к оценке развития трудового потенциала, в частности: ресурсный, факторный, результативный, стоимостной (затратный), интегральный, субъективный. Сделан вывод о целесообразности применения для оценки развития регионального трудового потенциала положений ресурсного, факторного и интегрального подходов. На основе частичного синтеза элементов ресурсного, факторного и интегрального подходов разработана методика оценки развития трудового потенциала региона. Особенностью разработанной методики является выделение количественного и качественного развития регионального трудового потенциала, осуществление его матричной и критериальной диагностики.

Ключевые слова: трудовой потенциал региона, методический подход, матричная диагностика.

Рис.: 2. **Табл.:** 2. **Формул.:** 1. **Библ.:** 15.

Шевченко Инна Юрьевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия, Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет (ул. Ярослава Мудрого, 25, Харьков, 61002, Украина)

E-mail: shevchenko.khnadu@gmail.com

UDC 331.1:332.1

Shevchenko I. Yu. The Methodical Foundations of Evaluating the Development of Labor Potential on the Meso-Level

The article is aimed at generalizing and supplementing the methodical foundations of developing labor potential on the meso-level. The methodology of writing this article consisted of the method of analysis and synthesis, method of induction and deduction, method of theoretical generalization, monographic method, systematic approach. The existing methodical approaches to evaluating the development of labor potential have been analyzed, in particular: resource, factorial, effective, value (cost), integral, and subjective approaches. It has been concluded about applicability of provisions of resource, factorial and integral approaches for evaluation of regional labor potential. On the basis of partial synthesis of the elements of resource, factorial and integral approaches, methods for evaluating the development of the regional labor potential have been elaborated. Specific feature of the elaborated methods is allocation of both quantitative and qualitative development of the regional labor potential, implementation of its matrix and criterial diagnostics.

Keywords: regional labor potential, methodical approach, matrix diagnostics.

Fig.: 2. **Tabl.:** 2. **Formulae:** 1. **Bibl.:** 15.

Shevchenko Inna Yu. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Economics of Enterprise, Kharkiv National Automobile and Highway University (25 Yaroslava Mudroho Str., Kharkiv, 61002, Ukraine)

E-mail: shevchenko.khnadu@gmail.com

Девізом «Праця в ім'я людського розвитку» ознаменований черговий випуск «Доповіді про людський розвиток», що щорічно видається Організацією Об'єднаних Націй. Як зазначається авторами у даній доповіді [1], праця дозволяє: «...населенню заробляти на життя та забезпечувати впевненість у завтрашньому дні, повноцінно приймати участь у суспільному житті (формуючи відчуття власної гідності та значущості), сприяти згуртуванню суспільства та розвитку соціальних зв'язків, тим самим, забезпечувати справедливе економічне зростання, зниження бідності та гендерної нерівності».

Зазначене свідчить про те, що нині трудовий потенціал є стратегічно найважливішим ресурсом країни, регіону, підприємства, від рівня розвитку якого зна-

чно мірою залежить національна конкурентоспроможність і, відтак, місце держави у світовому економічному просторі.

Забезпечення комплексності дослідження розвитку трудового потенціалу вимагає розуміння його дуалістичної суті: так, з одного боку, розвиток трудового потенціалу визначає ефективність формування, розвитку та використання виробничого та фінансового потенціалів, а, з іншого боку, – є результатом інтегральної взаємодії демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів.

В умовах стійких регіоналізаційних процесів у національній економіці актуальності набуває провадження ефективного управління розвитком трудового

потенціалу на мезорівні, що потребує розробки відповідного методичного забезпечення.

Методичним засадам оцінювання розвитку трудового потенціалу на всіх рівнях його прояву присвячені наукові праці когорти провідних вітчизняних науковців, серед яких В. Аллавердян, К. Білецька, О. Боднарук, Ю. Братішко, М. Бріль, Л. Галаз, Б. Генкін, В. Гриньова, О. Дмитренко, О. Доровський, С. Засанська, А. Коцур, М. Новікова, Г. Писаревська, Л. Полонська, О. Посилкіна, О. Раєнкова, С. Рекуненко, В. Самойленко, М. Сидоренко, В. Смолюк та інші дослідники.

Результати попередніх досліджень [2] дали змогу виявити, що переважна більшість наявних у науковій літературі методик оцінювання розвитку трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях його прояву доцільно об'єднати в шість методичних підходів – ресурсний підхід, факторний підхід, результативний підхід, вартісний (витратний) підхід, інтегральний підхід і суб'єктивний підхід.

Доопрацювавши результати попередніх розробок із застосуванням обраної методології наукового дослідження, представимо характеристику вищезазначених методичних підходів у *табл. 1*.

Представлені в *табл. 1* методичні підходи до оцінювання розвитку трудового потенціалу мають переваги та недоліки, особливості та обмеження в застосуванні. Тому доцільним є здійснення досліджень у напрямку

узагальнення та доповнення методичних засад оцінювання розвитку трудового потенціалу саме на регіональному рівні.

Метою статті є узагальнення та доповнення методичних засад оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні.

Проаналізувавши основні положення вищепредставлених методичних підходів до оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні доцільно застосовувати положення ресурсного, факторного та інтегрального підходів.

Тим самим, адекватна методика оцінки розвитку трудового потенціалу регіону має відповідати таким умовам відповідно до основних переваг, обраних для синтезу методичних підходів:

- ✦ система показників, що характеризують трудовий потенціал, має формуватися з огляду на доступність інформації для оцінки;
- ✦ оцінка розвитку трудового потенціалу має проводитися з використанням ретроспективного аналізу, оскільки розвиток є процесом;
- ✦ використання значного методичного інструментарію з метою забезпечення повноти оцінки розвитку трудового потенціалу та аналізу її результатів;

Таблиця 1

Методичні підходи до оцінювання розвитку трудового потенціалу

Методичні підходи	Характеристика	Учені-прихильники
Ресурсний підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через аналіз динаміки (темпу зростання) відокремлених абсолютних і відносних показників за такими компонентами: здоров'я, моральність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу	Б. Генкін [3, с. 94], С. Засанська [4], А. Коцур [5], К. Білецька [6]
Факторний підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через ідентифікацію впливу на трудовий потенціал факторів-стимуляторів (як-от тривалість трудового життя, зайнятість населення, попит на робочу силу, здоров'я, освіта, підвищення кваліфікації, інтелектуальний потенціал) і факторів-дестимуляторів (як-от захворювання та безробіття населення)	В. Гриньова, М. Новікова, В. Самойленко, В. Смолюк, М. Бріль [7, с. 192–194]
Результативний підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через аналіз зміни показників продуктивності праці (виробітку та трудомісткості)	О. Посилкіна, О. Доровський, Ю. Братішко, М. Сидоренко [8, с. 80–81]
Вартісний (витратний) підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через горизонтальний і вертикальний аналіз витрат на трудовий потенціал	В. Аллавердян [9]
Інтегральний підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через побудову сукупного індексу як нормованої багатомірної середньозваженої одиничних показників	Л. Галаз [10], О. Боднарук [11], С. Рекуненко [12], В. Гриньова, Г. Писаревська [13, с. 91], О. Раєнкова, Л. Полонська [14]
Суб'єктивний підхід	Оцінка розвитку трудового потенціалу здійснюється через систему розроблених тестів, питань, моделей, імітаційних ситуацій тощо	О. Дмитренко [15]

Джерело: складено автором за [2–15].

- ✦ мінімізація ступеня використання методу експертних оцінок з метою підвищення достовірності та зменшення варіативності результатів оцінки розвитку трудового потенціалу;
- ✦ урахування різного характеру впливу показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів на розвиток трудового потенціалу.

Також слід урахувати, що: оцінка розвитку трудового потенціалу неможлива без попередньої оцінки його стану; розвиток відбувається у внутрішньому середовищі та отримує відображення в зовнішньому середовищі, що робить доцільним окрему оцінку якісного та кількісного розвитку регіонального трудового потенціалу.

Підсумовуючи вищезазначене, пропонуємо гібридну методичку оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні, отриману через частковий синтез і доповнення елементів ресурсного, факторного та інтегрального підходів (рис. 1).

Розроблена методика оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні передбачає реалізацію трьох етапів – підготовчого (статистичного обґрунтування показників, із використанням яких буде проводитися оцінка трудового потенціалу), аналітичного (власне оцінки та аналізу стану, якісного та кількісного розвитку трудового потенціалу) та завершального (висновку про наявність/відсутність розвитку трудового потенціалу та їх причини).

Важливою складовою реалізації представленої на рис. 1 методики є побудова матриці розвитку трудового потенціалу (рис. 2).

На підставі даних рис. 2 можемо зробити такі висновки:

- ✦ умовою відсутності розвитку трудового потенціалу (стагнації) є одночасна відсутність його якісного та кількісного розвитку (квадрант 2);
- ✦ наявність якісного розвитку трудового потенціалу за відсутності його кількісного розвитку є накопиченням внутрішніх резервів (квадрант 3);
- ✦ наявність кількісного розвитку за відсутності якісного розвитку (квадрант 1) є найбільш небажаною ситуацією та характеризує кризовий стан трудового потенціалу – вичерпання його внутрішніх резервів;
- ✦ умовою успішного функціонування трудового потенціалу є одночасна наявність його й якісного розвитку, і кількісного розвитку (квадрант 4).

Базовими поняттями авторської методики оцінювання розвитку трудового потенціалу є «якісний розвиток» і «кількісний розвиток».

Під якісним розвитком трудового потенціалу розуміємо одночасне покращення стану компонент трудового потенціалу (демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів) відносно їх середнього стану.

Під кількісним розвитком трудового потенціалу розуміємо одночасне покращення стану зазначених компонент трудового потенціалу відносно їх стану в попередньому періоді.

При цьому розвиток трудового потенціалу відбувається в його внутрішньому середовищі під впливом ряду факторів як зовнішнього, так і внутрішнього середовища (походження).

Утім, часто на практиці вченими під розвитком трудового потенціалу розуміється лише його кількісний розвиток.

У такому разі, виходячи з певної взаємопов'язаності використовуваних для оцінки кількісного розвитку трудового потенціалу показників за виділеними компонентами, доцільно розробити систему критеріїв, за якими можна додатково робити висновок про наявність кількісного розвитку певних показників усередині компонент регіонального трудового потенціалу або про наявність їх позитивних тенденцій (табл. 2).

Реалізація завершального етапу пропонованої методики оцінки розвитку трудового потенціалу на мезорівні передбачає ідентифікацію розвитку трудового потенціалу за значенням інтегрального показника, що розраховується таким чином:

$$ТПР = \frac{1}{5} \times \sum_{i=1}^5 \left(\frac{\sum_{i=1}^k \frac{x_i}{x_{\max}} + \sum_{i=1}^l \frac{x_{\min}}{x_i}}{k+l} \right),$$

де x_i – значення певного внутрішньокomплексного показника трудового потенціалу регіону, (одиниці виміру варіюються); x_{\max} – максимальне значення внутрішньокomплексного показника-стимулятора у варіаційному ряді, (одиниці виміру варіюються); x_{\min} – мінімальне значення внутрішньокomплексного показника-дестимулятора у варіаційному ряді (одиниці виміру варіюються); k, l – кількість показників-стимуляторів та показників-дестимуляторів у певному комплексному показнику трудового потенціалу регіону, відповідно.

При цьому умовами розвитку трудового потенціалу є:

- ✦ одночасне перевищення одиниці значень інтегральних показників якісного та кількісного розвитку трудового потенціалу регіону;
- ✦ перевищення значення інтегрального показника якісного розвитку трудового потенціалу мезорівня над значенням інтегрального показника його кількісного розвитку.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у ході наукового дослідження було розроблено методичку оцінювання розвитку трудового потенціалу регіону. Особливістю розробленої методики, на відміну від уже наявних у науковій літературі, є виділення кількісного та якісного розвитку регіонального трудового потенціалу, здійснення його матричної та критеріальної діагностики.

Застосування пропонованої автором методики дозволяє отримати чіткі та прості для інтерпретації результати оцінювання розвитку трудового потенціалу на мезорівні як загалом, так і дані щодо кількісного та якісного розвитку його складових – демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів. ■

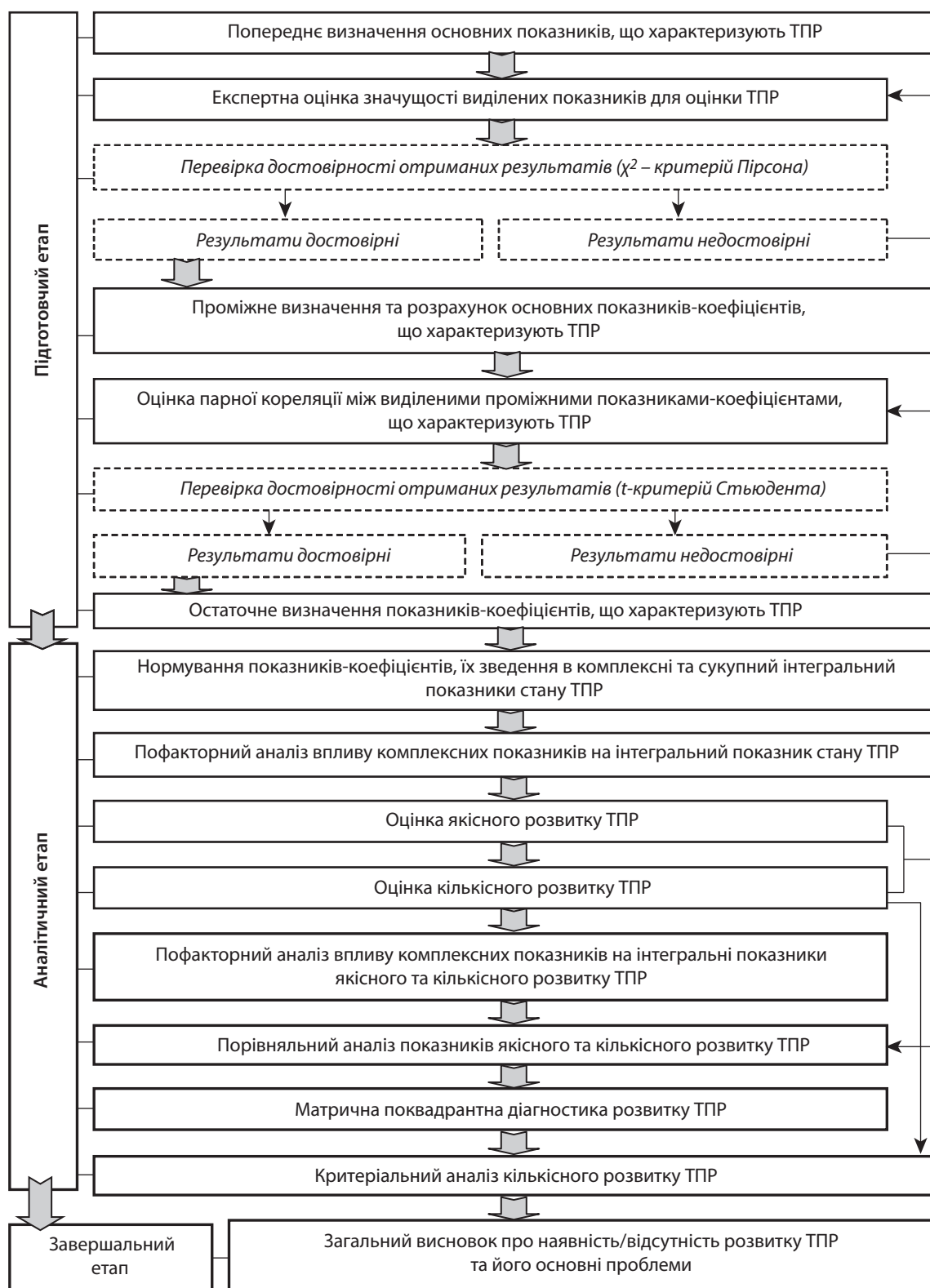


Рис. 1. Методика оцінки розвитку трудового потенціалу на мезорівні

Джерело: авторська розробка.

ЛІТЕРАТУРА

1. Human Development Report 2015: Work for Human Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf

2. Шевченко І. Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І. Ю. Шевченко // Проблеми і перспективи

розвитку підприємництва : збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Х. : ХНАДУ. – 2012. – № 2 (3). – С. 23–29.

3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для ВУЗов / Б. М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М. : Норма, 2007. – 448 с.

4. Засанська С. В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / С. В. Засанська. – К., 2010. – 21 с.

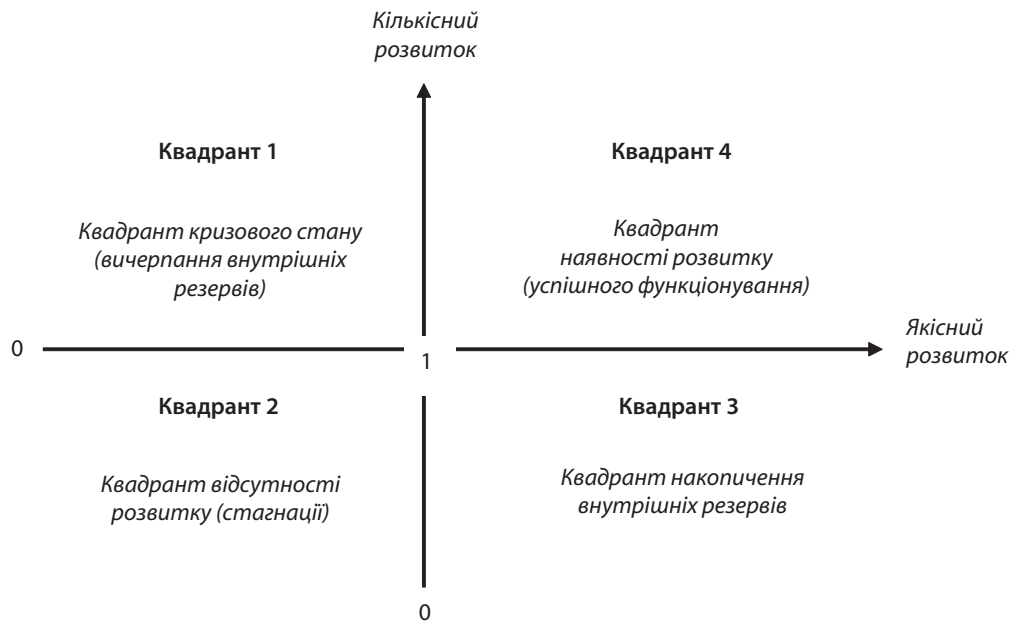


Рис. 2. Матриця розвитку трудового потенціалу

Джерело: авторська розробка.

Таблиця 2

Додаткові критерії наявності кількісного розвитку регіонального трудового потенціалу

№ з/п	Критерій	Тлумачення критерію
Демографічна компонента		
1	Темп зростання рівня народжуваності в регіоні є більшим за темп зростання рівня смертності в регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує природне відтворення трудового потенціалу регіону
2	Темп зростання рівня прибуття населення до регіону є більшим за темп зростання рівня вибуття населення з регіону	Виконання даної нерівності потенційно забезпечує збільшення трудового потенціалу регіону
3	Темп зростання рівня попиту на робочу силу в регіоні дорівнює (або є більшим у кризових умовах) темпу зростання рівня пропозиції робочої сили в регіоні	Виконання даної рівності сприяє максимізації зайнятості в регіоні та, тим самим, реалізації трудового потенціалу
4	Темп зростання рівня тривалості життя в регіоні є більшим за темп зростання рівня тривалості зареєстрованого безробіття в регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує збільшення тривалості трудового життя носія трудового потенціалу
Інтелектуальна компонента		
5	Темп зростання наукового потенціалу реалізованого 1-го рівня в регіоні є більшим (або дорівнює) за темп зростання наукового потенціалу реалізованого 2-го рівня в регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує збереження та розвиток наукової компоненти інтелектуального потенціалу регіону
Інноваційна компонента		
6	Темп зростання рівня впровадження інновацій у регіоні є більшим (або дорівнює) за темп зростання рівня інноваційної активності в регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує інтенсивність інноваційної активності в регіоні
Професійно-кваліфікаційна компонента		
7	Темп зростання рівня підвищення кваліфікації населенням в регіоні є більшим за темп зростання рівня навчання новим професіям населенням у регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує відповідність професійних характеристик працівників займаним робочим місцям
Підприємницька компонента		
8	Темп зростання рівня зайнятості населення в малому підприємстві в регіоні є більшим (або дорівнює) за темп зростання частки малих підприємств у загальній кількості підприємств в регіоні	Виконання даної нерівності забезпечує зростання ролі підприємництва в забезпеченості зайнятості в регіоні (розвитку трудового потенціалу регіону)

Джерело: складено автором.

5. Коцур А. С. Формування і реалізація регіональної соціальної політики збереження і розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / А. С. Коцур. – К., 2010. – 20 с.

6. Білецька К. В. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів [Електронний ресурс] / К. В. Білецька // Ефективна економіка. – 2014. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>

7. Гриньова В. М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія / В. М. Гриньова, М. М. Новікова, В. В. Самойленко, В. Л. Смолюк, М. С. Бріль. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2009. – 256 с.

8. Посилкіна О. В. Управління трудовим потенціалом фармацевтичних підприємств в умовах менеджменту якості: монографія / О. В. Посилкіна, О. В. Доровський, Ю. С. Братішко, М. І. Сидоренко; за ред. проф. О. В. Посилкіної. – Х.: НФаУ, 2010. – 416 с.

9. Аллавердян В. В. Оцінка стоимості «кадрового потенціала» підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cfn.ru/management/people/value_people.shtml

10. Галаз Л. В. Підходи щодо оцінки трудового потенціалу підприємства / Л. В. Галаз // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління». – Львів, 2010. – № 683. – С. 178–184.

11. Боднарук О. В. Трудовий потенціал організації в умовах інноваційного вектора розвитку країни / О. В. Боднарук // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – № 14 (168). – Ч. 1. – С. 26–31.

12. Рекуненко С. Н. Оцінка трудового потенціала строительной организации / С. Н. Рекуненко // Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Серія: Економіка і фінанси. – Севастополь, 2012. – Вип. 130. – С. 191–196.

13. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

14. Раєнкова О. О. Методика оцінки трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / О. О. Раєнкова, Л. А. Полонська. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/5_133695.doc.htm

15. Дмитренко О. М. Управління трудовим потенціалом підприємства на базі розробки нової методики оцінки трудового потенціалу працівника / О. М. Дмитренко / Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. – 2012. – № 2. – С. 55–62.

REFERENCES

Allaverdyan, V. V. "Otsenka stoimosti «kadrovoogo potentsiala» predpriyatiya" [Valuation of "human potential" enterprise]. http://www.cfn.ru/management/people/value_people.shtml

Biletska, K. V. "Trudovoyi potentsial yak chynnyk aktyvizatsii innovatsiinykh protsesiv" [Labor potential as a factor of activation of innovative processes]. *Efektivna ekonomika*. <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>

Bodnaruk, O. V. "Trudovoyi potentsial orhanizatsii v umovakh innovatsiinoho vektora rozvytku krainy" [Labor potential of the organization as innovative vector of development of the country]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia*, vol. 1, no. 14 (168) (2011): 26-31.

Dmytrenko, O. M. "Upravlinnia trudovym potentsialom pidpriemstva na bazi rozrobky novoi metodyky otsinky trudovoho potentsialu pratsivnyka" [Management of labour potential of an enterprise by developing new methods of assessment of labour potential of the worker]. *Ekonomichnyi visnyk Zaporizkoi derzhavnoi inzhenernoi akademii*, no. 2 (2012): 55-62.

Genkin, B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labour]. Moscow: Norma, 2007.

Hrynyova, V. M. et al. *Upravlinnia rozvytkom trudovoho potentsialu pidpriemstva* [Management development of labor potential of the enterprise]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2009.

"Human Development Report 2015: Work for Human Development" http://hdr.undp.org/sites/default/files/2015_human_development_report_1.pdf

Halaz, L. V. "Pidkhody shchodo otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva" [Approaches to the assessment of labour potential of the enterprise]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu «Lvivska politekhnika». Serii "Problemy ekonomiky ta upravlinnia"*, no. 683 (2010): 178-184.

Hrynyova, V. M., and Pysarevska, H. I. *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [The human resources management of enterprise]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2012.

Kotsur, A. S. "Formuvannia i realizatsiia rehionalnoi sotsialnoi polityky zberezhenia i rozvytku trudovoho potentsialu" [The formation and implementation of regional social policy for the conservation and development of labor potential]. *Avtooref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.07*, 2010.

Posylkina, O. V. et al. *Upravlinnia trudovym potentsialom farmatsevtichnykh pidpriemstv v umovakh menedzhmentu yakosti* [Management labor potential pharmaceutical enterprises in terms of management quality]. Kharkiv: NFAU, 2010.

Rekunenko, S. N. "Otsenka trudovogo potentsiala stroitelnoy organizatsii" [Assessment of labour potential of a construction company]. *Visnyk SevNTU. Serii "Ekonomika i finansy"*, no. 130/2012 (2012): 191-196.

Raienkova, O. O., and Polonska, L. A. "Metodyka otsinky trudovoho potentsialu pidpriemstva" [Methods of assessment of labour potential of the enterprise]. http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/5_133695.doc.htm

Shevchenko, I. Yu. "Analiz metodychnykh pidkhodiv do otsinky trudovoho potentsialu" [Analysis of methodical approaches to the assessment of labour potential]. *Problemy i perspektyvy rozvytku pidpriemnytstva*, no. 2 (3) (2012): 23-29.

Zasanska, S. V. "Trudovoyi potentsial rehionu: rozvytok ta zberezhenia v suchasnykh ekonomichnykh umovakh" [Employment potential of the region: development and conservation in the current economic conditions]. *Avtooref. dys. ... kand. ekon. nauk: 08.00.07*, 2010.