

УДК 377.44:631.1.027

Петренко Н.О.*кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту**Уманського національного університету садівництва*

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛІЗУ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В АГРАРНІЙ СФЕРІ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

У статті досліджено систему комплексного використання трудових ресурсів в аграрній сфері на регіональному рівні. Встановлено, що раціональне використання трудових ресурсів є важливим фактором, який забезпечує соціально-економічний розвиток регіону. Проведено аналіз теоретичних та методологічних аспектів трудових ресурсів як об'єкта управління. Визначено сутність та особливості управління трудовими ресурсами в агросфері. Окреслено структуру системи управління трудовими ресурсами аграрних підприємств на регіональному рівні. Надано комплексну характеристику системи управління трудовими ресурсами аграрного сектору економіки на прикладі Вінницької області.

Ключові слова: економіка, управління, аграрна сфера, регіон, трудові ресурси, кадрова структура, чисельність працівників.

Петренко Н.А. УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОМПЛЕКСНОГО АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

В статье исследована система комплексного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере на региональном уровне. Установлено, что рациональное использование трудовых ресурсов является важным фактором, который обеспечивает социально-экономическое развитие региона. Проведен анализ теоретических и методологических аспектов трудовых ресурсов как объекта управления. Обозначены сущность и особенности управления персоналом в агросфере. Определена структура системы управления персоналом аграрных предприятий на региональном уровне. Дана комплексная характеристика системы управления трудовыми ресурсами аграрного сектора экономики на примере Винницкой области.

Ключевые слова: экономика, управление, аграрная сфера, регион, трудовые ресурсы, кадровая структура, численность работников.

Petrenko N.O. IMPROVEMENT THE SYSTEM OF A COMPLEX ANALYSIS USE OF LABOR RESOURCES IN AGRO SPHERE AT THE REGIONAL LEVEL

In article conduct research system of integrated use of labor resources in the agro sector at the regional level. Is defined, what rational use labor resources is an important factor, which is provides social and economic development of the region. Conducted analysis of theoretical and methodological aspects labor resources, as an object of management. Identified essence and features personnel management in the agro sphere. The structure of the personnel management system of agro enterprises, at the regional level, has been determined. Done by characteristic to the complex of human resource to the management systems in agro sector of economy, on the example of Vinnitsa region.

Keywords: economy, management, agro sphere, region, labor resources, personnel structure, staff of employees.

Постановка проблеми. Проведені в останні роки в Україні перетворення ставлять за мету створення соціально орієнтованої інноваційної економіки. Найважливішим фактором у цьому процесі, безумовно, є людський потенціал території, його безперервне зростання дає можливість не тільки ефективніше використовувати трудові ресурси в різних галузях регіональної економіки, а й забезпечити її перехід до інноваційної моделі розвитку. Тобто невід'ємним і головним складником економічного зростання регіону є його трудові ресурси, що характеризуються передусім чисельністю, рівнем загальної освіти і професійної кваліфікації, а також їх розподілом за видами діяльності.

Трудові ресурси регіону – це частина населення в працездатному віці, яка проживає на його території і має фізичні та інтелектуальні здібності для трудової діяльності [7]. Отже, раціональне використання трудових ресурсів є важливим фактором, який багато в чому забезпечує соціально-економічний розвиток регіону. Необхідні об'єктивний аналіз та оцінка стану трудових ресурсів та їх зміни в кожному секторі економіки регіону. Особливо це питання є важливим для агрокомплексу, який у ході трансформації економіки України перейшов у затяжну системну кризу.

Незважаючи на реалізацію в останні роки державних програм із розвитку аграрної сфери України, наслідки кризи до цього часу не подолані. Ці обставини призвели до того, що проблеми відтво-

рення та раціонального використання трудових ресурсів, і, відповідно, розвитку ринку праці є особливо актуальними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення і розв'язання проблеми управління трудовими ресурсами завжди займали важливе місце в системі наукових досліджень. У розробленні теоретико-методичних, соціально-економічних та прикладних проблем управління праці вагомий внесок зробили О. Величко [2], А. Гайдучкий [3], В. Дієсперов [5], О. Єрмаков [2], О. Шпикуляк [10], Р. Грант [12] та ін. Вивчення змісту та механізму управління трудовими ресурсами стали предметом досліджень С. Тейлора [14], Д. Торрінгтона [14], Л. Холла [14], А. Чикуркової [8] та ін. Останнього часу досить популярними стали дослідження з проблем менеджменту персоналу, які розкрито в роботах П. Паркінгтона [13], К. Стейтона [13], Є.А. Чулкової [9], Л.І. Рахматуллової [9] та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на значну кількість публікацій із різних аспектів відтворення, розподілу і використання трудових ресурсів регіону, залишаються недостатньо опрацьованими багато аспектів цієї проблеми. Сьогодні державні органи управління на регіональному рівні не володіють необхідними методичними підходами та інструментарієм для оцінки процесів у цій сфері і вироблення обґрунтованих заходів з управління трудовими ресурсами, що породжує потребу. Вказане вимагає системного

підходу до вивчення проблеми, що й зумовило вибір теми дослідження і його цільову спрямованість.

Мета статті полягає у розробленні й обґрунтуванні заходів щодо вдосконалення системи управління трудовими ресурсами в регіональному аграрному секторі економіки.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення таких завдань: проаналізувати теоретичні та методологічні аспекти трудових ресурсів як об'єкта управління, розкрити сутність та особливості управління трудовими ресурсами, структуру системи та її механізм; дати комплексну характеристику і оцінку системи управління трудовими ресурсами в регіональному аграрному секторі економіки на всіх рівнях.

Виклад основного матеріалу дослідження. За період реформування аграрний сектор зазнав великих людських утрат, що зумовлені зниженням рівня державної підтримки і погіршенням умов господарювання і життя [2, с. 87]. Недооцінка ролі людини, інтелектуальної праці, науки, людського потенціалу загалом, як і методів стимулювання і мотивації праці, що характеризуються високою продуктивністю, його адекватною оплатою, забезпечення комфортного середовища проживання, не сприяють сталому соціально-економічному розвитку країни [8, с. 53]. Водночас людський капітал є активною компонентою сільського господарства, що здатен збільшувати рівень власної капіталізації, виступати фактором підвищення капіталізації всієї системи агровиробництва, сільських територій і регіону в цілому [9, с. 186].

Сільське господарство регіону є складною агросистемою, що складається з багатьох елементів, має ієрархічну структуру, в якій елементи тісно взаємодіють і є взаємозалежними. Сільськогосподарське виробництво регіону розглядається нами як агросистема, що складається, своєю чергою, із сукупності агропідсистем районів, які також є складними динамічними економічними об'єктами, що істотно різняться за територією, природно-кліматичними умовами, трудовими ресурсами тощо.

Відповідно до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», до «...питань місцевого значення району віднесено створення умов для розвитку сільськогосподарського виробництва в поселеннях, розширення ринку сільськогосподарської продукції, сировини, сприяння розвитку малого і середнього підприємництва...» [1].

У зв'язку із цим проблема відтворення людських ресурсів у сільській місцевості в умовах сформова-

ного багатоукладного аграрного сектору досить важлива, оскільки сучасна економічна діяльність значно ускладнилася і перетворилася. Виникли нові суб'єкти економічних відносин, загострилися протиріччя, спричинені зміною організаційно-економічних, інституційних, техніко-технологічних та інших процесів і явищ. Зокрема, на основі проведення ретроспективного аналізу регулювання трудової активності населення України слід зазначити, що за період радикальних реформ 1990-х років у країні зруйновано планову систему руху кадрів, держава самоусунулася від регулювання заробітної плати, реально не має зв'язку з фактичним прожитковим мінімумом тощо [10, с. 134].

Крім цього, нині вкрай обмежені прямі інструменти впливу на характер трудових відносин, спостерігається надмірна диференціація оплати праці. Зміна умов диктує необхідність виконання системних досліджень цієї найважливішої сфери економіки, передусім на регіональному рівні [3, с. 19]. Для цього потрібне розроблення методичних основ для аналізу просторово-економічних трансформацій трудових ресурсів, їх регіональної диференціації, виявлення їх особливостей, тенденцій і закономірностей, а також факторів та умов їх формування й розвитку [5, с. 28].

Як відомо, у сільській місцевості в багатьох регіонах України склалася дуже складна ситуація з трудовими ресурсами, повною мірою це стосується й агровиробництва.

Згідно з даними Держкомстату [4], чисельність сільського населення працездатного віку в країні збільшується, проте вік осіб, які працюють в аграрному секторі, залишається істотно вищим за усіма віковими групами, ніж він спостерігається за всіма видами діяльності в країні. При цьому відсоток осіб із вищою і середньою професійною освітою нижче (більш ніж утричі і майже вдвічі відповідно), ніж у національній економіці загалом. До того ж відсоток працюючих громадян, які не мають спеціальної професійної підготовки, у цій сфері становить більше половини, тому стан трудових ресурсів в аграрному секторі України оцінюється нами як критичний.

У сучасних умовах під час переходу розвинених країн до високотехнологічної інноваційної економіки значно підвищуються вимоги до кваліфікації трудових ресурсів. У зв'язку із цим в аграрній сфері також посилюється потреба у висококваліфікованих кадрах, наприклад в органічному сільському господарстві, у забезпеченні кадрами наукових сільсько-



Рис. 1. Алгоритм методики дослідження використання трудових ресурсів на регіональному рівні в аграрному секторі

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

господарських організацій, а також у сфері захисту, охорони і комерціалізації інтелектуальної власності [14, с. 318]. Необхідними є дослідження стану і використання кадрового потенціалу з погляду професійної освіти.

Отже, враховуючи сказане, дослідження використання трудових ресурсів в агрокомплексі регіону, на нашу думку, слід проводити, зважаючи на методичні аспекти трансформацій трудових ресурсів у просторовому аспекті.

Зважаючи на вказане, нами пропонується інноваційна методика дослідження використання трудових ресурсів в агрокомплексі регіону, яка складається з трьох основних етапів (рис. 1).

На першому етапі виконується аналіз динаміки і структури середньорічної чисельності працівників, які зайняті на підприємствах регіону, а також для системного уявлення процесів, що відбуваються, здійснюються статистичні групування підприємств регіону за цим показником для виявлення їх диференціації, особливостей та відмінностей. На другому етапі проводиться дослідження відтворення і використання трудових ресурсів в аграрному секторі регіону.

Агросфера є складною соціально-економічною багатогалузевою системою, яка динамічно розвивається [12, с. 115]. Формування багатуокладної економіки в аграрному секторі призвело до появи різноманітні організаційно-правових форм реалізації діяльності господарюючих суб'єктів, вони закріплені законодавством України. Ці форми фіксують спосіб закріплення і використання майна господа-

рюючого суб'єкта, і, отже, трудові ресурси розподілені відповідно до правового стану і цілей діяльності цих організацій.

Розроблену нами схему комплексного аналізу використання трудових ресурсів в аграрній сфері регіону представлено на рис. 2.

Аналіз стану та використання агроорганізаціями регіону працездатного населення проводиться: 1) в динаміці районів; 2) за основними організаційно-правовими формами, категоріями працюючих; 3) за рівнем професійної освіти; 4) за аналізом середньомісячної заробітної плати.

На третьому етапі розглядається просторовий розподіл кількості працюючих в агроорганізаціях у розрізі районів на основі динаміки типологічних угруповань, а також аналізується рівень середньомісячної номінальної заробітної плати працівників.

Запропонована методика дасть змогу приймати обґрунтовані рішення у сфері управління трудовими ресурсами регіону на основі динамічної типологізації згідно з основними показниками їх становища та вироблення адресних заходів щодо створення робочих місць з гідною оплатою праці, зниження фактичного безробіття, скорочення міграції активної частини населення до міста, підвищення якості життя сільських жителів.

Нами було проведено дослідження стану сільських трудових ресурсів регіону на прикладі Вінницької області, яка входить до групи найбільш розвинених територій центральної частини України й яка протягом тривалого часу має статус регіону-донора

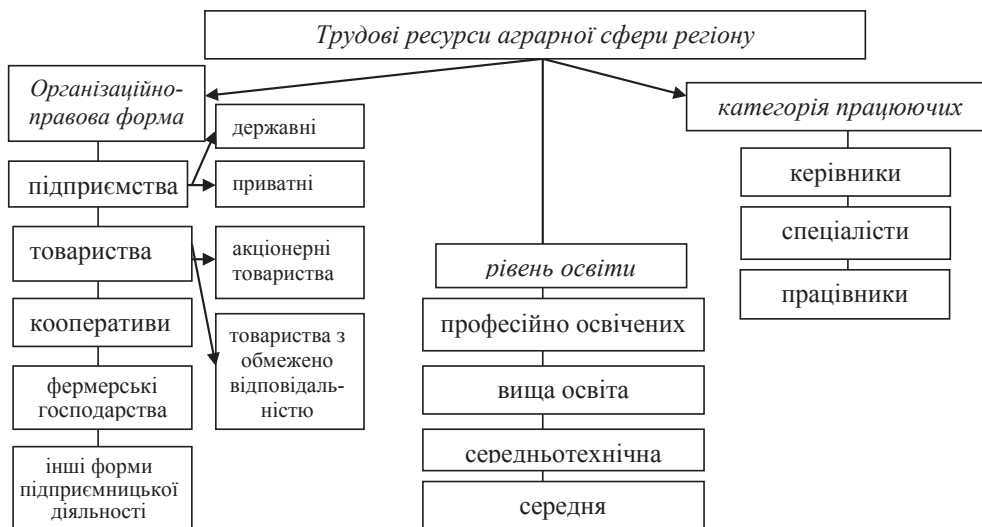


Рис. 2. Схема комплексного аналізу трудових ресурсів аграрних підприємств на регіональному рівні

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Таблиця 1

Вплив демографічної ситуації на склад трудових ресурсів агрогосподарств Вінницької області та ефективність їх використання в 2016 р.

Групи районів за рівнем демографічного навантаження, осіб (на 1 000 працездатного населення)	Число районів групі	Питома вага трудових ресурсів, %			Вироблення валової продукції аграрного господарства за цінами 2016 р. на одну особу	
		молодше працездатних	працездатних	старше працездатних	працівника всього, грн.	в т. ч. працездатного
I – до 1000	1	0,02	78,41	21,57	11788	15034
II – 1000-1100	5	0,01	65,28	34,71	8506	13030
III – понад 1100	21	0,02	57,23	42,75	8522	14891
По області	27	0,02	59,51	40,47	8640	14519

Джерело: побудовано автором на основі [4; 6]

в економіці України. В області понад 40% сільського населення, яке проживає у 27 районах.

Дослідження відтворення і використання сільських трудових ресурсів у цілому, їх стану і просторового розподілу проведено на основі офіційних статистичних даних, що надаються Державною службою статистики України. В останні роки чисельність населення Вінницької області все ще продовжує скорочуватися, що викликано як демографічною кризою, так і істотним міграційним впливом населення районів. Відбувається спад продуктивності праці, спостерігаються негативні тенденції росту трудомісткості продукції.

Всі негативні процеси у стані трудових ресурсів та ефективності їх використання значною мірою спричинені демографічною ситуацією [13, с. 72].

Формування трудових ресурсів відбувається під впливом демографічних факторів, а ті, своєю чергою, зумовлюють ефективність сільськогосподарської праці. Цей взаємозумовлений зв'язок підтверджують дані табл. 1.

Для проведення оцінки просторових змін трудових ресурсів нами було виконано статистичні групування районів області за показником середньорічної чисельності працівників організацій (СЧПО),

що не належать до суб'єктів малого підприємництва (табл. 2), у 2000, 2012 і 2013 рр. Розбиття районів здійснювалося на п'ять груп. Першу групу утворили райони, які мають до 4 тис. осіб, що працюють в організаціях, другу – від 4 тис. до 5 999, третю – від 6 тис. до 7 999, четверту – від 8 тис. до 9 999, п'яту – понад 10 тис. осіб.

Розподіл районів за групами у типологіях кардинально різняться. Якщо в

2010 р. в першій групі райони були відсутні, тобто районів, що мають сумарну середньорічну чисельність працівників в організаціях, що не належать до суб'єктів малого підприємництва, просто не існувало, то в 2013 р. до цієї групи вже було віднесено п'ять районів, у тому числі два з них мали значення показника до 3 тис. осіб, а максимальне і мінімальне значення СЧПО у цій групі при цьому дещо знизилися (до 1 598 і 3 892 осіб відповідно). У другій групі в 2013 р. присутні три райони. Згідно з типологією, у 2016 р. також залишилося три райони. У третій, четвертій і п'ятій групах на початку періоду було zesереджено відповідно 3, 3 і 2 райони, на кінці періоду в цих групах присутні лише по два райони, тобто відбулося зменшення кількості районів у цих групах.

Таблиця 2

Групування районів Вінницької області за середньорічною чисельністю працівників аграрних організацій

СЧПО, чол.		Райони		
		2010 р.	2013 р.	2016 р.
до 4 000 (група 1)	до 3 000	–	Барський Бершадський Липовецький Літинський Могилів-Подільський	Гайсинський Жмеринський Іллінецький
	3 000-3 999	–	Калинівський Козятинський Крижопільський	Підсанський Погребищенський Немирівський Оратівський
4 000-5 999 (група 2)		Немирівський Оратівський Шаргородський	Мурованокуриловецький Немирівський Оратівський	Липовецький Чечельницький Тулчинський
6 000-7 999 (група 3)		Оратівський Тиврівський Шаргородський	Теплицький Чечельницький Шаргородський Ямпільський Тулчинський	Хмельницький Чернівецький Тиврівський Томашпільський
8000-9999 (група 4)		Хмельницький Чернівецький Чечельницький	Тростянецький Жмеринський	Томашпільський Тростянецький Жмеринський
більше 10000 (група 5)		Бершадський Липовецький	Могилів-Подільський Вінницький	Могилів-Подільський Вінницький

Джерело: побудовано автором на основі [4; 6]

Таблиця 3

Розподіл чисельності працюючих в агроорганізаціях згідно з організаційно-правовими формами

Організаційно-правові форми підприємницької діяльності	Роки							2016 / 2011 рр., %
	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.		
В агрокомплексі, всього	78544	76267	72142	71403	68692	62365	79,4	
із них: приватні підприємства відкритого та закритого типів	3301	952	1113	1020	734	755	22,9	
державні підприємства	708	287	278	5047	253	210	29,7	
акціонерні товариства	16853	15998	15219	11278	14868	13355	79,2	
товариства з обмеженою відповідальністю	26776	25260	27436	25244	27930	25419	94,9	
Кооперативи	10527	14491	11482	10956	9105	6984	66,3	
фермерські господарства	9763	9197	8949	8905	7075	7224	74,0	
науково-дослідні, проектні організації	485	467	485	483	483	482	99,4	

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

Оскільки на сільських територіях провідною галуззю є аграрне виробництво, то проблеми функціонування аграрної сфери регіону потребують комплексного, системного вирішення безлічі виробничо-економічних, організаційних, екологічних, соціальних та правових питань.

Аналіз розподілу чисельності працюючих в агроорганізаціях згідно з організаційно-правовою формою (табл. 3) показує, що значення цього показника за п'ять років (2011-2016 рр.) істотно зменшилося.

Чисельність зайнятих державних, приватних підприємствах відкритого та закритого типів різко знизилася – відповідно в 3,37 і 4,37 рази. Середньорічна величина показника за цими формами підприємств у 2016 р. дорівнює 210 і 755 осіб. На 33,7% зменшилася кількість працюючих у кооперативах (3 543 людини), на 26% – у фермерських господарствах (2 539 осіб). Невеликим було скорочення цього показника в товариствах з обмеженою відповідальністю, він знизився на 1 357 осіб (5,6%). В акціонерних товариствах скорочення чисельності працюючих є суттєво вищим і досягає 3 498 осіб (20,8%). Майже не змінилася кількість персоналу в науково-дослідних і проектних організаціях, вона зменшилася в 2016 р. порівняно з 2011 р. лише на три людини (0,6%).

Після світової кризи в економіці багатьох країн загострюється проблема соціальної напруженості, викликана зростанням безробіття і недовіком робочих місць з гідною оплатою праці, особливо це стосується країн, що розвиваються, де навіть у перспективі

залишиться велика кількість робочих місць з оплатою нижче дводоларової межі бідності [11, с. 16].

На підвищення рівня й якості життя сільського населення також безпосередньо впливає розмір оплати їх праці [7].

Для виявлення диференціації районів Вінницької області за середньомісячною номінальною заробітною платою працівників агроорганізацій проведена їх типологізація в 2011 і 2016 рр. Внаслідок проведеного аналізу було виокремлено три групи за цим показником: 1) низький рівень – від 0,5 до середнього значення показника по сукупності районів; 2) середній рівень – від 1 до 1,5 її середньої величини; 3) високий рівень – вище 1,5 середньої величини цього показника. Отримані результати групування показано на рис. 3.

До першої групи з низьким рівнем заробітної плати в 2011 р. входили 18 районів із заробітною платою працівників організацій від 2 766 до 4 040 грн. У 2013 р. їх кількість скоротилася до 14, при цьому мінімальне значення даного показника по цій групі районів дорівнювало 3 300 грн., а максимальне – 5 100. Друга група в 2014 р. включає вісім районів, в яких заробітна плата становила від 3 600 до 6 400 грн., а третя група – значення показника від 5 000 до 7 600 грн. – представлена як у 2011 р., так і в 2016 р. тільки одним районом – Вінницьким.

Висновки. На основі розгляду теоретико-методичних положень щодо відтворення та використання сільських трудових ресурсів і особливостей функціонування аграрного сектору економіки запропоновано

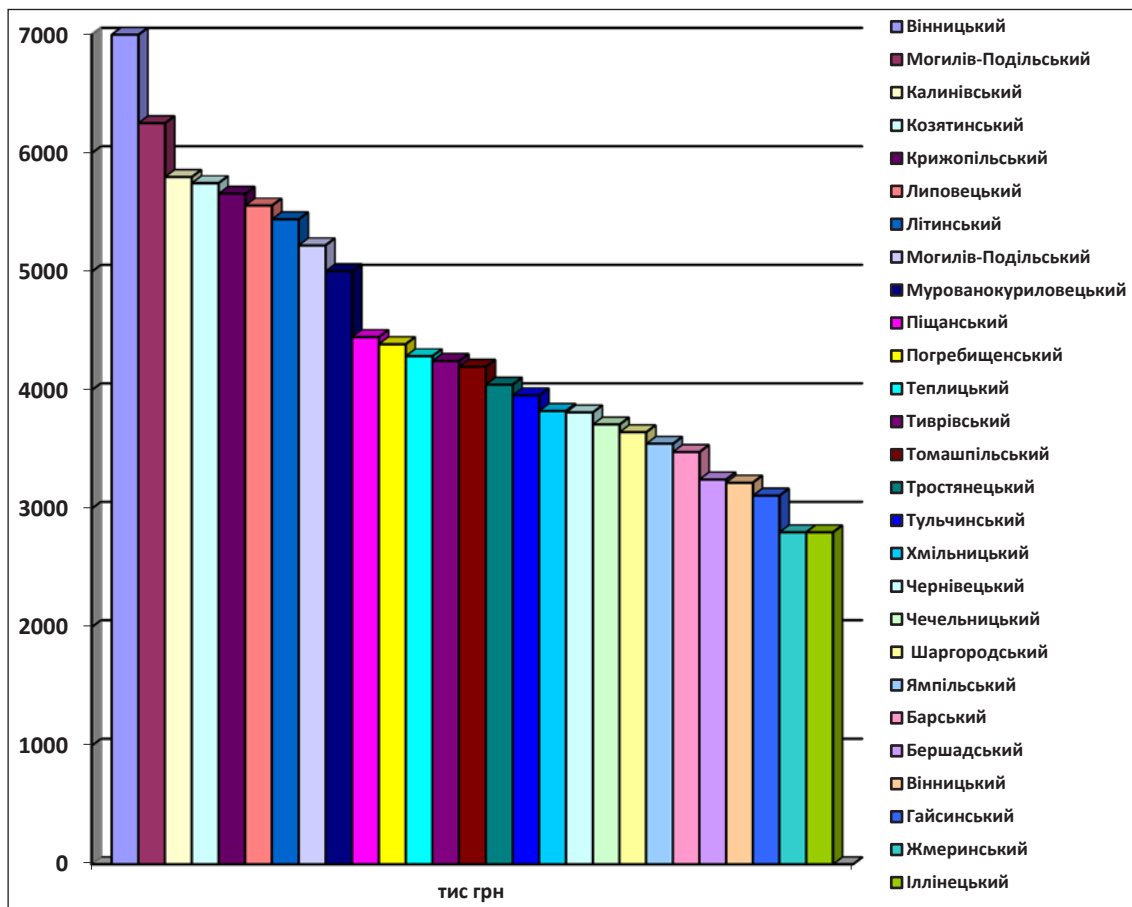


Рис. 3. Типологічні групи районів Вінницької області за середньомісячною заробітною платою за період 2011-2016 рр.

Джерело: побудовано автором на основі проведеного дослідження

новий методичний підхід до їх дослідження на основі використання принципів типологізації. Запропонований підхід відрізняється поєднанням аналізу міжрайонної диференціації агропідприємств, просторових трансформацій їх розміщення, викликаних соціально-економічними, демографічними та іншими умовами, а також комплексним аналізом динаміки і структури кадрів аграрних організацій, їх розподілу по організаційно-правовими формами, оплатою праці тощо.

Побудова типологій дає змогу виявити відмінності груп районів у використанні трудових ресурсів. Це забезпечує можливість прийняття всебічно виважених рішень з управління трудовими ресурсами, що мають практичне значення в аграрній галузі. Підвищення ефективності таких рішень досягається за рахунок урахування особливостей установлених груп районів та адресного характеру під час розроблення відповідних заходів.

Проведений аналіз змін стану трудових ресурсів агросфери Вінницької області дає змогу відзначити таке:

– за останні роки структура організаційно-правових форм у підприємствах аграрної галузі області суттєво змінилася. Загальна кількість організацій збільшилася на третину переважно за рахунок зростання кількості товариств з обмеженою відповідальністю. Разом із тим кількість державних підприємств зменшилася;

– заробітна плата в аграрній сфері істотно нижча, ніж в інших галузях регіональної економіки. Тобто, як і раніше (згідно з нашими дослідженнями), доходи працівників низькі, але при цьому агровиробництво лідирує серед основних видів економічної діяльності за кількістю відпрацьованого за рік часу

на одного працівника.

Як позитивні моменти слід виділити, що в розглянутий період спостерігається збільшення рівня професійної освіти громадян, зайнятих в аграрній сфері. Крім того, відбулося збільшення чисельності працюючих осіб із вищою і середньою професійною освітою безпосередньо в аграрному виробництві, а також в його обслуговуванні.

Таким чином, Вінницька область тривалий час знаходиться у стадії стабільного процесу скорочення трудових ресурсів в агроорганізаціях, який, безсумнівно, веде до їх руйнування. Вказані явища є особливо негативними за умов прийнятого в країні курсу на розвиток аграрної галузі, тому необхідним є прийняття термінових заходів щодо відновлення, закріплення, підвищення мотивації та стимулювання діяльності трудових ресурсів у сільській місцевості регіону для вирішення поставлених стратегічних завдань щодо формування інноваційної соціально орієнтованої економіки.

За умов економічної нестабільності першочерговими завданнями для органів місцевого самовряду-

вання стають збереження зайнятості працездатного населення, ефективне регулювання соціально-трудо-вих відносин і підвищення рівня життя працюючих.

Перспективи подальших досліджень, на нашу думку, пов'язані з розвитком пропонованого нами методичного підходу у двох напрямках: по-перше, його доповненням сценарним прогнозуванням факторів формування і використання трудових ресурсів; по-друге, з розробленням способів оцінки взаємозв'язку цих факторів із процесами досягнення встановлених величин індикаторів регіональних програм і стратегій розвитку аграрної сфери.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» // ВВР. – 1997. – № 24. – Ст. 170 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр.
2. Величко О.В. Формулювання і ефективність використання трудових ресурсів сільськогосподарських підприємств: [монографія] / О.В. Величко, О.Ю. Єрмаков. – К.: Аграр Медіа Груп, 2016. – 174 с.
3. Гайдуцький А.П. Інвестиційна конкурентоздатність аграрного сектору України / А.П. Гайдуцький. – К.: Нора-Друк, 2014. – 246 с.
4. Державний комітет статистики України. Інвестиції в Україні у 2012-2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Дієсперов В.С. Аналіз ефективності праці / В.С. Дієсперов. – К.: ННЦ ІАЕ, 2007. – 68 с.
6. Праця України 1991-2016 рр.: стат. зб. / Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 03.12.2008 № 564 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN44854.html.
8. Чижуркова А.Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки: [монографія] / А.Д. Чижуркова. – Кам'янець-Подільський: ПП Зволейко Д.Г., 2012. – 456 с.
9. Чулкова Е.А. Анализ использования квалифицированных рабочих в аграрном производстве региона / Е.А. Чулкова, Л.И. Рахматуллина // Изв. Оренбург. гос. аграр. ун-та. – 2014. – № 6(50). – С. 185-188.
10. Шпикуляк О.Г. Менеджмент і здійснення кадрової політики аграрного підприємства / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2015. – № 12. – С. 133-136.
11. Global labour market situation // Global Employment Trends-2016: Preventing a deeper jobs crisis. ILO, Geneva, 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/docum-ents/publication/wcms_171681.pdf.
12. Grant R.M. Contemporary Strategy Analysis: Text and Cases Publisher. 8 edition. Wiley, 2013. – 842 p.
13. Partington P. Managing Staff Development / P. Partington, C. Stainton. – Philadelphia: Open University Press, 2016. – 256 p.
14. Torrington D. Human resource management / D. Torrington, L. Hall, S. Taylor. – Harlow: Pearson Education Limited, 2015. – 810 p.