

## УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСАМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА

©2018 КРАВЧУК Н. М., ГОНЧАРУК А. В.

УДК 331:656

### Кравчук Н. М., Гончарук А. В. Управління процесами формування трудових ресурсів транспортного підприємства

Управління трудовими ресурсами на рівні транспортного підприємства потребує розробки методичного забезпечення у сфері визначення цілей та напрямів розвитку і системи персоналу і окремого працівника. Визначено теоретичні основи поняття «трудова ресурси» та проаналізовано методичні підходи до визначення ефективності використання трудових ресурсів. Досліджено підходи до управління трудовими ресурсами на підприємстві, а також визначено етапи та ключові характеристики управління ними. Описано специфіку та послідовність процесу управління трудовими ресурсами на транспортних підприємствах, а також сформовано схему формування системи трудових ресурсів транспортного підприємства.

**Ключові слова:** трудова ресурси, транспортне підприємство, формування, розвиток, кадровий потенціал, управління трудовими ресурсами.

**Рис.:** 3. **Бібл.:** 15.

**Кравчук Наталія Миколаївна** – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки повітряного транспорту, Національний авіаційний університет (просп. Космонавта Комарова, 1, Київ, 03680, Україна)

**E-mail:** 0509133222@ukr.net **ORCID:** 0000-0001-8742-695X

**Гончарук Альона Володимирівна** – магістр, Національний авіаційний університет (пр. Космонавта Комарова, 1, Київ, 03680, Україна)

**E-mail:** av\_goncharuk@i.ua

УДК 331:656

UDC 331:656

### Кравчук Н. М., Гончарук А. В. Управление процессами формирования трудовых ресурсов транспортного предприятия

Управление трудовыми ресурсами на уровне транспортного предприятия требует разработки методического обеспечения в сфере определения целей и направлений развития и системы персонала и отдельного работника. Определены теоретические основы понятия «трудова ресурси» и проанализированы методические подходы к определению эффективности использования трудовых ресурсов. Исследованы подходы к управлению трудовыми ресурсами на предприятии, а также определены этапы и ключевые характеристики управления ими. Описаны специфика и последовательность процесса управления персоналом на транспортных предприятиях, а также сформирована схема формирования системы трудовых ресурсов транспортного предприятия.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, транспортное предприятие, формирование, развитие, кадровый потенциал, управление трудовыми ресурсами.

**Рис.:** 3. **Библ.:** 15.

**Кравчук Наталия Николаевна** – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики воздушного транспорта, Национальный авиационный университет (пр. Космонавта Комарова, 1, Киев, 03680, Украина)

**E-mail:** 0509133222@ukr.net **ORCID:** 0000-0001-8742-695X

**Гончарук Алена Владимировна** – магистр, Национальный авиационный университет (просп. Космонавта Комарова, 1, Киев, 03680, Украина)

**E-mail:** av\_goncharuk@i.ua

### Kravchuk N. M., Goncharuk A. V. Management of the Processes of Formation of Labor Resources of Transport Enterprise

Labor management at the level of a transport enterprise requires the development of methodological provision in the field of defining the goals and directions of development of both the staff system and the individual employee. The theoretical bases of the concept of «labor resources» are defined and methodical approaches to determination of efficiency of labor resources usage are analyzed. Approaches to management of labor resources at the enterprise are explored, the stages and key characteristics of their management are defined. The specifics and sequence of the staff management process in transport enterprises are described, the scheme of formation of labor resources system of transport enterprise is developed.

**Keywords:** labor resources, transport enterprise, formation, development, personnel potential, labor resources management.

**Fig.:** 3. **Bibl.:** 15.

**Kravchuk Nataliia M.** – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics of Air Transport, National Aviation University (1 Kosmonavta Komarova Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

**E-mail:** 0509133222@ukr.net **ORCID:** 0000-0001-8742-695X

**Goncharuk Alyona V.** – Master, National Aviation University (1 Kosmonavta Komarova Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

**E-mail:** av\_goncharuk@i.ua

Ефективність формування трудових ресурсів підприємства визначається світовими тенденціями в розвитку людського капіталу та професійних компетенцій окремих працюючих. В умовах персоналізації та нарощування запитів людини на самореалізацію, переорієнтації виробничих процесів на підвищення рівня інформаційно-технологічного управління із застосуванням цифрових технологій, підвищення ефективності використання трудових ресурсів потребує стратегічного планування ще до початку трудової діяльності працівника, обґрунтованості напрямів розвитку кадрового потенціалу і формування кадрових резервів на підприємстві.

Ефективність управління трудовими ресурсами підприємства досліджували Богиня Д. П. та Грішнова О. А. [3], Качан Є. П. [4], Ковальов В. М. [5], Корнієнко І. Г. [6], Олійник О. Є. [7] та інші. Існуючі дослідження потребують уточнення у сфері обґрунтування теоретичних засад щодо підвищення результативності використання трудових ресурсів на транспортних підприємствах.

Метою статті є обґрунтування теоретичних основ управління ефективністю використання трудових ресурсів на транспортних підприємствах.

Категорію «трудова ресурси» у вітчизняну економічну науку було вперше введено у 20-х роках ми-

нулого століття академіком С. Г. Струмиліним [1], який визначив трудові ресурси як «основний фонд, що живить собою будь-яке народне господарство, це жива робоча сила даної країни чи народу».

Спочатку показник «трудові ресурси» був використаний у статистичному обліку, а пізніше – в практиці планування. Так, Єремін Н. М. і Маршалова В. П. вважають, що трудові ресурси – це частина населення країни, яка працює в народному господарстві чи має здатність працювати, але за тими або іншими причинами не працює (домогосподарки, особи, що навчаються з відривом від виробництва та ін.) [2]. У своїх роботах Богиня Д. П. та Грішнова О. А. визначають трудові ресурси як частину населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві [3]. Схоже визначення дають Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Чернетко І. М. та Атаєва О. А., які підкреслюють, що це частина населення, яка проживає на певній території, володіє фізичними й інтелектуальними здібностями, знаннями, навичками й умінням, необхідними для роботи у певній трудовій сфері [3]. На думку Олійника О. Є., трудові ресурси будь-якого підприємства необхідно розглядати двояко: робоча сила як продукт природи з отриманням соціально-економічних функцій; ресурси – все те, що може бути спожите з користю для суспільного блага. Тому ресурс – це все те, що витрачається в процесі виробництва готового продукту, із чого суспільство може отримати користь [5]. Твердження А. Соловйова та Г. Романенкової, які зазначали, що трудові ресурси – це сукупність носіїв функціонуючої та потенційної сукупної та індивідуальної робочої сили та тих відносин, що виникають в процесі її відтворення, є більш обґрунтованим [8]. Л. О. Григор'єва у своїй роботі [9] звертає увагу на те, що у вітчизняній економічній літературі, яка тривалий час базувалася на марксистській теорії, шлях до розуміння сутності трудових ресурсів пролягав через дослідження соціально-економічних форм праці, її нормування та організації людини як головної виробничої сили суспільства.

Дослідження більшості науковців спрямовані на опис процесів управління та оцінювання трудових ресурсів підприємства, але поняття «трудових ресурсів» більш широке, ніж використання їх в управлінні на рівні підприємства, оскільки, як правило, розглядається об'єктом дослідження все працездатне населення окремої території чи країни. Таким чином, вчені дають різні визначення поняття «трудові ресурси», що свідчить про різні підходи, і всі вони достатньо обґрунтовані. Уточнюючи поняття «трудові ресурси» на рівні підприємства, автори, дотримуючись класичних і нормативних трактувань, пропонують розглядати два ключові аспекти:

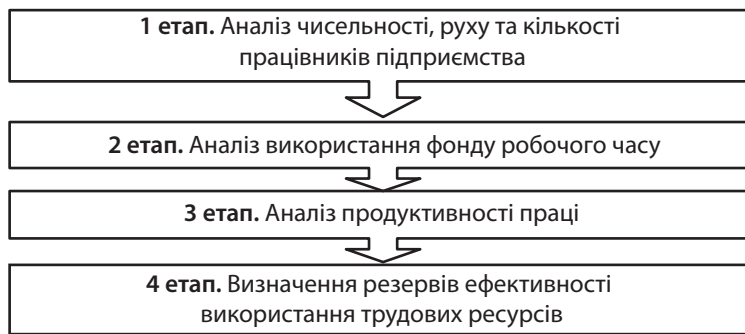
1. До трудових ресурсів підприємства слід включати зайняте у діяльності окремого господарюючого суб'єкта все працездатне населення, що характеризується фізичними, психологічними властивостями, яке виступає персоналом для виконання поставлених завдань, а також з досвідом, навичками і компетенціями, що формують кадровий потенціал.

2. Управління трудовими ресурсами підприємства – це дії, що спрямовані на процеси формування, ефективного застосування працівників у різних сферах діяльності з метою нарощування прибутковості та ефективності діяльності всього підприємства. Кадрова політика підприємства підпорядковується нормам міжнародного права, державному регулюванню соціально-трудових відносин.

Дослідження наукових джерел свідчить, що існує чимало методичних підходів до визначення ефективності використання трудових ресурсів. Розглянемо найбільш поширені з них. П. Я. Попович [11] пропонує оцінити ефективність використання трудових ресурсів через проведення аналізу чисельності персоналу та його структури, професійного складу кадрів, оцінювання режиму роботи, умов праці, якості нормування праці, використання робочого часу, якісних характеристик ефективності трудових ресурсів. На думку В. Ф. Горбонос [10], ефективність використання трудових ресурсів характеризують прямі (прямі, зворотні) та дотикові (витрати праці на виготовлення одиниці продукції, норма закріпленого обсягу роботи за одним працівником, рівень виконання змінної норми виробітку тощо) показники продуктивності праці. М. Г. Акулов [12] вважає, що основним показником ефективності є продуктивність праці, для визначення якої пропонує чимало методів і показників. Існують й інші твердження, які здебільшого дублюють одне одного і практично не доповнюють.

Відповідно до напрацьованих у науковій літературі методик аналізу ефективності використання трудових ресурсів аналіз здійснюється за чотирма групами показників, що об'єднані в етапи оцінювання (рис. 1). Основними показниками, які характеризують ефективність використання трудових ресурсів, є дані про чисельність персоналу різних категорій і професій, його кваліфікацію й освітній рівень, про витрати робочого часу, кількість виробленої продукції чи виконаних робіт, а також дані про рух особового складу підприємства. Для оцінювання трудових ресурсів використовується інформація оперативної та бухгалтерської звітностей, дані табельно-обліку, первинних документів тощо.

На *першому етапі* проводиться стратегічне планування потреб і вимог до набору персоналу. Аналізується кількісна потреба, структура, кваліфікація, професійні та освітні вимоги. Проводиться дослідження ринку праці для визначення пропозиції необхідних працівників, вартості їх праці. На цьому етапі



**Рис. 1. Етапи аналізу стану та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві**

Джерело: узагальнено авторами.

досліджується існуючий кількісний, віковий склад, оцінюється структура за рівнем освіти, професіоналізму і компетенцій. Для аналізу чисельності персоналу необхідно визначити його необхідність у цілому по підприємству і за кожною категорією окремо, оскільки роль і значення окремих категорій персоналу в господарській діяльності підприємства різні. При аналізі забезпеченості підприємства робочою силою необхідно також враховувати рух робочої сили, для чого визначають коефіцієнти обороту по прийому, вибуттю кадрів та коефіцієнт плинності кадрів.

Другий етап аналізу ефективності управління трудовими ресурсами пов'язаний з вивченням повноти використання трудових ресурсів, яку можна оцінити за кількістю відпрацьованих за звітний період днів і годин одним робітником, за інтенсивністю використання робочого часу, а також за дослідженням виробничих потужностей, їх завантаженості та потреб в нарощуванні чи скороченні робочого часу працівників.

Одним із найважливіших аспектів вивчення використання трудових ресурсів є аналіз результатів праці, а саме: продуктивності праці (3 етап), яка включає вивчення її рівня, динаміку та загальну оцінку виконання планових завдань та аналіз чинників зростання продуктивності праці. Продуктивність праці як економічна категорія являє собою результативність (ефективність) праці, тобто здатність людей виготовляти певну кількість матеріальних благ за одиницю часу. Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності праці, що характеризується співвідношенням обсягу продукції; робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, – з іншого [14]. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток та трудомісткість. Аналіз продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств або їх підрозділів, мети розрахунків та класифікується за методичними особливостями. Залежно від одиниць виміру обсягів виробництва розрізняють три методи вимірювання

продуктивності праці: натуральний, трудовий і вартісний.

На останньому етапі аналізу використання трудових ресурсів підраховують виявлені резерви підвищення ефективності та розробляють заходи щодо їх використання, оцінюють кадровий потенціал підприємств та особистісний потенціал окремого працівника. Приховані професійні здібності можуть бути джерелом інноваційного розвитку, нарощування ефективності всього підприємства.

Трудові ресурси, порівняно з іншими чинниками виробництва, визначають ефективність стратегічного управління розвитком підприємства, є основою забезпечення його конкурентоспроможності та нарощування економічного потенціалу підприємства. Управління трудовими ресурсами підприємства – це процес формування системи кадрів у необхідній кількості, професійних та компетентнісних характеристиках персоналу для реалізації стратегій організаційного, інноваційного й технологічного, соціального та корпоративного спрямування, що в сукупності при досягненні заданої продуктивності й виробничої потужності забезпечують прибутковість та розвиток підприємства.

Головною метою управління трудовими ресурсами підприємства є повна забезпеченість працівниками і характеристиками персоналу, що відповідають цілям діяльності підприємства, завданням стратегічного управління і формують кадровий резерв для проектних напрямів діяльності [13; 14]. До основних, універсальних завдань системи управління трудовими ресурсами підприємства відносять:

- ✦ пошук і підбір необхідних працівників, наймання, професійна орієнтація, навчання і стажування;
- ✦ створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників;
- ✦ удосконалення системи оплати праці та розробка дієвої та ефективності системи стимулювання;



- ✦ забезпечення підвищення кваліфікації та самореалізації;
- ✦ підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- ✦ надання працівникам можливостей для розвитку, професійного зростання;
- ✦ стимулювання творчої активності та участі в корпоративній політиці;
- ✦ формування і збереження сприятливого психологічного клімату;
- ✦ проведення комплексної оцінки персоналу та результатів його праці;
- ✦ управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників;
- ✦ участь у розробці організаційної стратегії планування потреби підприємства в трудових ресурсах;
- ✦ створення умов щодо підвищення продуктивності праці;
- ✦ контроль за зміною статусу працівників;
- ✦ вирішення правових питань трудових відносин.

Провідні теоретики у сфері менеджменту Р. Уотермен, Т. Пітерс, І. Ансофф, П. Друкер, М. Хільб, Ф. Хайзе та інші вчені розробили нові підходи до управління персоналом [15]. Учені виокремили три основні підходи до управління персоналом: економічний, органічний і гуманістичний (рис. 2).

Управління трудовими ресурсами підприємства містить у собі такі **етапи**:

1. *Розробка системи запитів підприємства до трудових ресурсів національної економіки, визначення потреби у персоналі*: розробляється план прийому/звільнення працівників, формалізуються вимоги до кадрового забезпечення.

2. *Набір персоналу*: відбувається набір і відбір за встановленими вимогами майбутніх працівників, створюється кадровий резерв з шукачів роботи по посадах, на які був оголошений конкурс.

3. *Добір*: випробувальний термін кандидатів на робочих місцях і добір з зарезервованих потенційних кандидатів на конкурсні посади.

4. *Оцінювання рівня оплати праці, формування системи матеріальної мотивації працівника*: штатного розпису, структури заробітної плати і пільг з метою залучення, наймання і збереження працівників.

5. *Підвищення професійності*: організація адаптації працівників у організації та її підрозділах, розвиток корпоративного духу працівників.

6. *Навчання*: проведення тренінгів, розробка програм для навчання та стажування, підвищення кваліфікації.

7. *Оцінювання трудової діяльності*: обґрунтування нормативів виконання робіт, оцінка продуктивності, аналіз системи оплати праці.

8. *Підготовка управлінського резерву*: розробка механізмів, спрямованих на розвиток компетенцій та корпоративної культури у працівників.

9. *Управління професійним зростанням* працівника на підприємстві.

10. *Удосконалення системи організації робочого часу* і виконання покладених функцій, планування відпочинку.

До ключових характеристик системи управління трудовими ресурсами транспортних підприємств належать такі:

- ✦ високий рівень професійної підготовки та специфіка навчання полягає в необхідності технічної підготовки працівників та поєднанні технічних знань з іншими сферами управління транспортним підприємством;

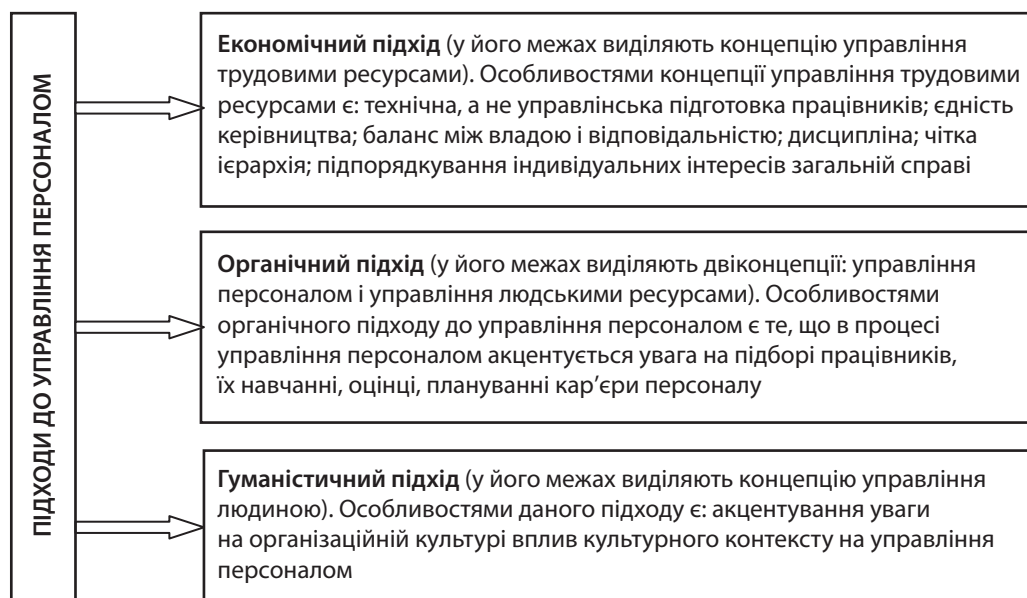


Рис. 2. Підходи до управління трудовими ресурсами підприємства

Джерело: узагальнено за [15].

- ✦ персонал є одним із основних виробничих ресурсів, і витрати на його утримання є однією з основних статей собівартості послуг;
- ✦ головний акцент робиться на якість відбору, найму, навчання і розвитку персоналу;
- ✦ спрямованість на розвиток власної корпоративної культури, що є особливо актуально, і період збільшення конкуренції у сферах авіаційного, автомобільного та водного транспорту;
- ✦ основним видом персоналу є працівники, що задіяні в процесах надання транспортної послуги, але діяльність управлінського персоналу визначає ефективність реалізації цілей та завдань розвитку. Тому ключовим фактором у забезпеченні продуктивності трудових ресурсів є інтеграція і взаємодія між різними рівнями управління та підпорядкування.

Проведення низки реформ у сфері залізничного, авіаційного, автомобільного та морського транспорту зумовлюють потреби у використанні нових підходів до мотивації персоналу на підприємствах, застосування яких одночасно як розширює можливості, так і створює професійні обмеження для самореалізації працівника, що пов'язано з технологіями надання транспортних послуг та інноваційно-технологічним розвитком транспортної галузі.

Процес формування системи трудових ресурсів на підприємствах транспорту повинен враховувати специфіку надання транспортних послуг, низьку ефективність і відтік кадрів із системи управління персоналом, недостатність інноваційного розвитку. Виявлені системні підходи до трактувань, формалізації оцінювання та класифікації працівників дозволяють сформувати власне трактування процесу формування трудових ресурсів. Отже, *формування системи трудових ресурсів транспортних підприємств* – це процес акумулювання ресурсної бази, створення передумов для особистісного розвитку компетентнісних можливостей, що при взаємодії в системі управління підприємством утворюють нові економічні можливості для нарощування та реалізації кадрового потенціалу (рис. 3).

Системне вирішення поставлених завдань ґрунтується на формалізації елементів, що формують систему трудових ресурсів та взаємозв'язків між ними. Як зазначалося вище, формування системи управління трудовими ресурсами на підприємствах транспорту базується на акумулюванні ресурсної бази та створенні умов для розвитку нових.

## ВИСНОВКИ

Проведене дослідження теоретичних основ управління трудовими ресурсами підприємств виявило велику кількість наукових публікацій стосовно управління персоналом підприємства. При цьому необхідною умовою формування ефективності систе-

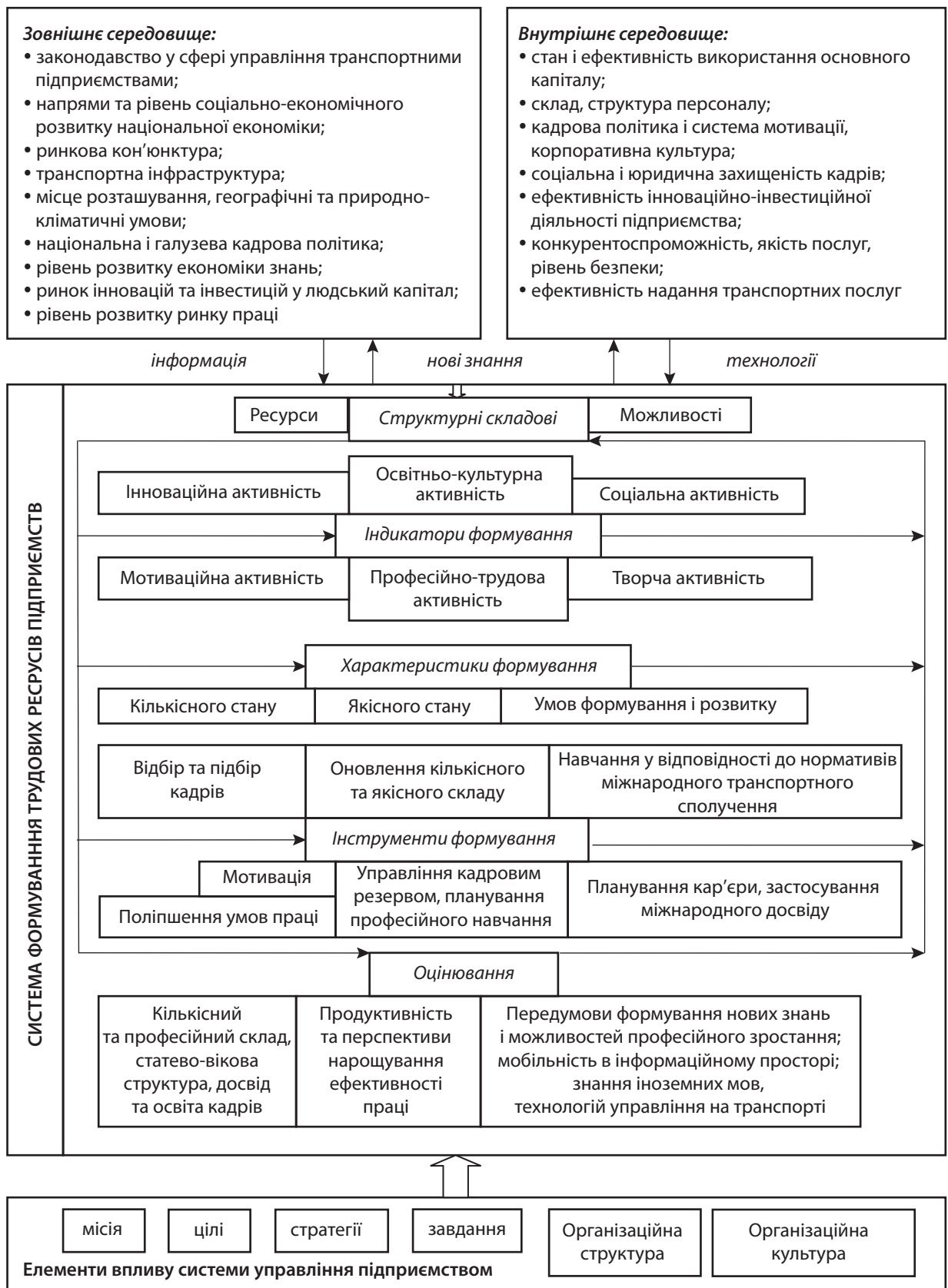
ми розвитку трудових ресурсів підприємства є аналіз ринку праці та дослідження кількісно-професійних параметрів працівників. Управління ефективністю використання трудових ресурсів ґрунтується на оцінюванні складу, компетенцій працівників і, найголовніше, продуктивності їх праці. Підходи до забезпечення ефективності управління трудовими ресурсами умовно можна розділити на три групи: економічні, органічні та гуманістичні. Залежно від описаних підходів та виділених особливостей управління трудовими ресурсами транспортних підприємств обирається стратегія забезпечення ефективності їх використання. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Струмилин С. Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы. *Хозяйственное строительство*. 1992. Вып. 2. С. 34–45.
2. Ерёмин Н. М., Маршалова В. П. Статистика труда. М.: Статистика, 1965. 324 с.
3. Богиня Д. П., Грیشнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. 3-тє вид. Київ: Знання-Прес, 2009. 313 с.
4. Качан Є. П. Управління трудовими ресурсами. Київ: ВД «Юридична книга», 2014. 358 с.
5. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Атаєва О. О. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу. *Продуктивність*. 2004. № 2. С. 6–10.
6. Корнієнко І. Г. Трудовий потенціал: економічна сутність та його оцінка. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Серія «Економічні науки»*. 2013. Вип. 2. С. 30–35.
7. Олійник О. Є. Економічна природа формування і використання трудових ресурсів та їх роль в агробізнесі. *Економіка АПК*. 2011. № 7. С. 41–44.
8. Соловійов А., Романенкова Г. Формування трудових ресурсів і зайнятості. *Економіст*. 2001. № 10. С. 72–77.
9. Григор'єва Л. О. Теоретичні аспекти ефективної зайнятості населення. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2002. Вип. 18. С. 125–128.
10. Горбонос Ф. В., Черевко Г. В., Павленчик Н. Ф., Павленчик А. О. Економіка підприємств: підручник. Київ: Знання, 2010. 463 с.
11. Попович П. Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання: підручник. Тернопіль: Економічна думка, 2009. 416 с.
12. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. Економіка праці і соціально-трудова відносини: навч. посіб. Київ: ЦУЛ, 2012. 328 с.
13. Жуковський М. О. Трудові ресурси як складова конкурентоспроможності підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 2. С. 54–59.
14. Воробйов Ю. М., Холод Б. І. Управління ресурсами підприємства: навч. посіб. Київ, 2004. 288 с.
15. Маслак О. О. Стратегічні аспекти управління персоналом. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2010. Вип. 20.6 С. 307–313.

## REFERENCES

- Akulov, M. H., Drabanich, A. V., and Yevas, T. V. *Ekonomika pratsi i sotsialno-trudovi vidnosyny* [Economics of Labor and Social-Labor Relations]. Kyiv: TsUL, 2012.



**Рис. 3. Схема формування системи трудових ресурсів на транспортних підприємствах**

Джерело: авторська розробка.

Bohynia, D. P., and Hrishnova, O. A. *Osnovy ekonomiky pratsi* [Basics of labor economics]. Kyiv: Znannia-Pres, 2009.

Horbonos, F. V. et al. *Ekonomika pidpriemstv* [Business Economics]. Kyiv: Znannia, 2010.

Hryhorieva, L. O. "Teoretychni aspekty efektyvnoi zainiatosti naselennia" [Theoretical aspects of effective employment of the population]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, no. 18 (2002): 125-128.

Kachan, Ye. P. *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Management of labor resources]. Kyiv: VD «Yurydychna knyha», 2014.

Korniienko, I. H. "Trudovyi potentsial: ekonomichna sutnist ta yoho otsinka" [Labor potential: economic essence and its estimation]. *Visnyk Chernivetskoho torhovelno-ekonomichnoho instytutu. Seriya «Ekonomichni nauky»*, no. 2 (2013): 30-35.

Kovalyov, V. M., Ryzhykov, V. S., and Ataieva, O. O. "Metody materialnoho stymuliuvannia efektyvnoho vykorystannia trudovoho potentsialu" [Methods of material incentives for the effective use of labor potential]. *Produktyvnist*, no. 2 (2004): 6-10.

Maslak, O. O. "Stratehichni aspekty upravlinnia personalom" [Strategic aspects of personnel management]. *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*, no. 20.6 (2010): 307-313.

Oliinyk, O. Ye. "Ekonomichna pryroda formuvannia i vykorystannia trudovykh resursiv ta yikh rol v ahrobiznesi" [The economic nature of the formation and use of labor resources and their role in agribusiness]. *Ekonomika APK*, no. 7 (2011): 41-44.

Popovych, P. Ya. *Ekonomichnyi analiz diialnosti subiektiv hospodariuvannia* [Economic analysis of business entities]. Ternopil: Ekonomichna dumka, 2009.

Soloviov, A., and Romanenkova, H. "Formuvannia trudovykh resursiv i zainiatosti" [Formation of labor resources and employment]. *Ekonomist*, no. 10 (2001): 72-77.

Strumilin, S. G. "Nashi trudovyve resursy i perspektivy" [Our workforce and prospects]. *Khozyaystvennoye stroitelstvo*, no. 2 (1992): 34-45.

Vorobiov, Yu. M., and Kholod, B. I. *Upravlinnia resursamy pidpriemstva* [Enterprise Resource Management]. Kyiv, 2004.

Yeremin, N. M., and Marshalova, V. P. *Statistika truda* [Labor statistics]. Moscow: Statistika, 1965.

Zhukovskyi, M. O. "Trudovi resursy yak skladova konkurentospromozhnosti pidpriemstva" [Labor resources as a component of enterprise competitiveness]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 2 (2007): 54-59.