

УДК 331.522.4

КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ОБГРУНТУВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РІЗНИХ РІВНЯХ ЙОГО ПРОЯВУ**Шевченко І.Ю., к.е.н.***E-mail: umka_shevchenko@mail.ru**Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У статті здійснено концептуальне обґрунтування розвитку трудового потенціалу через розроблення відповідної чотирьохрівневої моделі. При цьому основу концептуальної моделі склали попередньо надана дефініція сутності трудового потенціалу, виявлені ознаки його розвитку, розроблена п'ятикомпонентна його структура (що включає демографічний, інтелектуальний, інноваційний, професійно-кваліфікаційний і підприємницький потенціали), а додаткові поняття моделі – виділені із застосуванням методу контент-аналізу наукових праць попередників, а також їх доповнення, фактори впливу на розвиток трудового потенціалу на різних рівнях його прояву (макро-, мезо-, мікро- та особистісного рівнів). У ході наукового дослідження у якості факторів макрорівня (державного рівня), що впливають на розвиток трудового потенціалу, виділено демографічні, екологічні, соціальні, правові, науково-технічні та економічні фактори; факторів мезорівня (регіонального рівня) – екологічні та природно-географічні, інфраструктурні, економіко-структурні; факторів мікрорівня (рівня підприємства) – техніко-експлуатаційні, організаційні, мотиваційні фактори та фактори конкурентоспроможності; факторів особистісного рівня – фізіологічні, санітарно-гігієнічні, матеріальні, релігійні та психологічні фактори. Обґрунтовано склад виділених факторів і наявність їх впливу на розвиток компоненту трудового потенціалу. Зазначено чільні роль та місце державної політики щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу у розробленій концептуальній моделі. Сферу застосування результатів дослідження становить теорія і методологія економіки праці.

Ключові слова: трудовий потенціал, розвиток, концептуальна модель, фактори макро-, мезо-, мікро- та особистісного рівнів

UDC 331.522.4

CONCEPTUAL GROUNDS OF THE LABOR POTENTIAL DEVELOPMENT AT DIFFERENT LEVELS OF ITS MANIFESTATION**Shevchenko I.Y., PhD in Economics***E-mail: umka_shevchenko@mail.ru**Kharkiv National Automobile and Highway University*

The article presents a conceptual grounding of the labor potential development through appropriate four-level model. Thus the conceptual model base made previously given definition of labor potential essence, signs of its development have been shown, five component's of its structure have been developed (which includes demographic, intellectual,

innovative, professional-qualificational and entrepreneurial potential), and additional notions of the models, have been selected with using the content-analysis method of predecessors scientific works, and their supplement, factors influencing labor potential development at the different levels of its manifestation (macro-, meso-, micro- and personal level). In the course of scientific research as the macro level (state level) factors that influence on the labor potential development, demographic, environmental, social, legal, scientific-technical and economic factors have been highlighted; as factors of meso level (regional level) – environmental and natural-geographic, infrastructural, economic-structural factors; as factors of micro level (enterprise level) – technical-operational, organizational, motivational factors and factors of competitiveness; as personal factors – physiological, health, financial, religious and psychological factors. In the article composition of selected factors and the availability of their impact on the development of the labor potential components have been grounded. In the conceptual model dominant role and position of government policy for ensuring the labor potential development has been pointed. The scope of research results is the theory and methodology of the labor economics.

Keywords: labor potential, development, conceptual model, factors of macro-, meso-, micro and personal level

Актуальність проблеми. В умовах затяжної ринкової трансформації економіки, значної варіативності економічних і політичних пріоритетів, зростаючої нестабільності середовища функціонування суб'єктів господарювання та підприємницької діяльності, трудовий потенціал є вкрай важливим, визначальним ресурсом особистості, підприємства, регіону і країни, від рівня розвитку якого безпосередньо залежить національна конкурентоспроможність та, відтак, місце держави у міжнародному просторі.

Важливе місце трудового потенціалу в системі соціальних та економічних категорій зумовлене у першу чергу тим, що рівень його розвитку у значній мірі визначає ефективність зайнятості і продуктивність праці, мобільність (у тому числі професійну) населення, завантаження виробничих потужностей галузей, рівень науково-технічного прогресу та інноваційної активності підприємств, розмір внутрішнього валового продукту і національного доходу тощо.

Враховуючи багатоаспектність та багаторівневість отриманого ефекту від розвитку трудового потенціалу, зростає актуальність здійснення теоретичного концептуального обґрунтування цього розвитку з урахуванням функціонування трудового потенціалу на різних рівнях його прояву.

Аналіз останніх наукових досліджень. Теоретичним, методичним та прикладним аспектам забезпечення розвитку трудового потенціалу присвячено безліч наукових праць провідних вітчизняних учених-економістів, серед яких особливо слід виділити дослідження Д. Богині, С. Большенко [8], В. Бортник [1], З. Варналія [2], В. Васильченка [3], Н. Верхоглядової, В. Гейця, Л. Гальперіної [5], Б. Генкіна [6], В. Гриньової [7; 10], С. Гринкевич, О. Грішнєвої [3], М. Кіма, А. Колота, О. Кузьмака [9], Е. Лібанової, В. Лича, М. Новікової [7], Л. Семів, Н. Слівінської [11], І. Стец [12], В. Пономаренка [10], Л. Шаульської [2], Р. Чорного [13], В. Щербак [16] та ін. У наукових працях зазначених учених у достатній мірі та на високому дослідницькому рівні приділено увагу соціально-економічним, демографічним, інституційним, організаційним, науково-технічним, інноваційним, культурним, екологічним та багатьом іншим важливим аспектам актуальних проблем формування, функціонування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу.

Утім, як правило, об'єкт дослідження обмежувався науковцями певним рівнем прояву трудового потенціалу – макро- [3; 5; 9–10; 12–13; 16], мезо- [2; 11], мікро- [1; 6–8] чи особистісним, тоді як зрозумілим є той факт, що забезпечення розвитку трудового потенціалу (та, відповідно, здійснення його концептуального обґрунтування) неможливе без реалізації комплексного підходу, тобто без урахування особливостей функціонування трудового потенціалу на всіх рівнях його прояву.

Метою роботи є здійснення концептуального обґрунтування (у вигляді концептуальної моделі) розвитку трудового потенціалу з урахуванням особливостей його функціонування на різних рівнях прояву – макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях.

Викладення основного матеріалу дослідження. В останні роки в економічній науці намітилися чіткі тенденції превалювання концептуального підходу до дослідження явищ, що не в останню чергу зумовлено явними перевагами концептуальної моделі перед іншими прийомами теоретичного дослідження. Так, за допомогою концептуальної моделі не лише визначаються основні поняття та їхні характеристики, фактори впливу на об'єкт, а й встановлюються та характеризуються зв'язки між ними, що забезпечує більш детальне та комплексне дослідження.

Концептуальна модель – це тип діаграми, що показує набір взаємозв'язків, які, як вважається, впливають на об'єкт та приводять до його цільового стану; діаграма, яка визначає теоретичні об'єкти, умови системи та зв'язки між ними [17].

Основою концептуальної моделі об'єкта є його змістовний опис з виділенням структурних та функціональних якостей, показників функціонування та розвитку, факторів та умов існування. У той же час концептуальна модель є доволі простою, включаючи невелику кількість понять, та легкою для сприйняття, як правило, отримуючи відображення у вигляді орієнтованого графу чи схеми. Концептуальна модель є найбільш загальною та може використовуватися повторно, що значно зменшує витрати часу та ресурсів, необхідних для прийняття управлінського рішення [4, с. 3, 12].

Розробка стандартної концептуальної моделі включає такі етапи, як: визначення об'єкта моделі та її основних понять; визначення додаткових понять моделі (факторів впливу, їхнього середовища та сфери походження); виявлення характеру впливу факторів на об'єкт моделі [18].

Зрозуміло, що основними поняттями концептуальної моделі розвитку трудового потенціалу є: його дефініція як «...незворотного, спрямованого та закономірного процесу прогресивних змін першочергово кількісних та згодом якісних характеристик працездатного населення, які реалізуються та можуть бути реалізовані відповідно до наявного та перспективного попиту на них на ринку праці з урахуванням впливу об'єктивних та суб'єктивних факторів»; виявлені ознаки (перехід тієї частини трудового потенціалу, що не реалізується, в ту його частину, що реалізується; одночасне покращення стану компонент трудового потенціалу у наступному періоді порівняно з попереднім; одночасне покращення стану компонент трудового потенціалу у порівнянні з їх середнім станом) [15]; розроблена компонентна структура трудового потенціалу, що включає демографічний, інтелектуальний, інноваційний, професійно-кваліфікаційний і підприємницький потенціали [14].

З метою виявлення додаткових понять концептуальної моделі розвитку трудового потенціалу (факторів впливу) проведемо контент-аналіз наукових праць провідних вітчизняних учених-економістів [1, с. 4; 2, с. 118–123; 3; 5, с. 112; 6, с. 95–96; 7, с. 29–32; 8, с. 212–216; 9, с. 40–42; 10, с. 77–85; 11, с. 8–9; 12, с. 259; 13, с. 357; 16, с. 134–135], основні результати якого представимо у табл. 1.

Таблиця 1. Контент-аналіз факторів впливу на розвиток трудового потенціалу*

Фактори впливу на розвиток трудового потенціалу	Джерело (згідно списку використаних джерел)													Частота
	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	16	
демографічний розвиток нації	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	12/13
міграційна політика держави	+		+		+	+		+		+		+	+	8/13
соціально-економічний розвиток	+		+	+	+	+	+	+	+	+				10/13
культурно-інтелектуальний розвиток	+	+	+		+	+			+	+		+	+	9/13
розвиток ринкових відносин				+		+	+	+		+				5/13
рівень підприємницької активності						+						+		2/13
раціональність поділу праці				+						+		+		3/13
рівень соціально-правової захищеності				+		+	+		+	+		+		6/13
динаміка розвитку ринку праці	+		+	+	+	+	+		+	+		+	+	10/13
рівень та якість життя населення			+	+		+	+			+		+		6/13
тривалість життя		+			+	+	+	+					+	6/13
географічне положення і екологічні умови	+	+		+	+		+	+		+	+			8/13
організація охорони здоров'я	+	+	+		+	+	+	+		+	+		+	10/13
система навчання та перенавчання	+	+	+	+	+	+		+	+		+	+	+	11/13
політична стабільність	+			+								+		3/13
корупція органів державної влади				+										1/13
розвиток зовнішньоекономічних зв'язків				+		+								2/13
розвиток інвестування				+			+		+	+				4/13
конкурентоспроможність продукції				+						+				2/13
внутрішній потенціал підприємства	+			+		+								3/13
мотиваційні механізми	+						+		+	+		+	+	6/13
системи оплати праці	+			+			+			+		+		5/13
ефективність управління персоналом	+				+		+		+					4/13
психологічний клімат у колективі	+						+			+				3/13
санітарно-гігієнічні умови праці											+	+		2/13
рівень науково-технічного прогресу		+				+	+		+	+		+		6/13
інноваційний розвиток		+		+								+		3/13
господарські цінності народу (менталітет)			+							+	+		+	4/13

* сформовано автором

Як бачимо з даних табл. 1, до основних факторів, що здійснюють суттєвий вплив (частота $\geq 5/13$) на розвиток трудового потенціалу, дослідниками відносяться наступні: демографічний розвиток нації, система навчання та перенавчання, соціально-економічний розвиток, динаміка розвитку ринку праці, організація охорони здоров'я, культурно-інтелектуальний розвиток, міграційна політика держави, географічне положення і екологічні умови, рівень соціально-правової захищеності, рівень та якість життя населення, тривалість життя, мотиваційні механізми, рівень науково-технічного прогресу, розвиток ринкових відносин, системи оплати праці.

Доповнюючи отримані результати контент-аналізу та враховуючи багаторівневість прояву трудового потенціалу, виділимо окремо фактори, що впливають на розвиток трудового потенціалу на макро-, мезо-, мікро- та особистісному рівнях.

Тоді, до факторів макрорівня (державного рівня) впливу на розвиток трудового потенціалу віднесемо наступні:

◆ демографічні фактори (чисельність працездатного, економічно активного та зайнятого населення; тривалість життя (у тому числі трудового); статевовікова структура населення; рівні народжуваності та смертності; сальдо міграційних процесів (у тому числі працездатного населення));

◆ екологічні фактори (кліматичні та ландшафтні умови (кліматична зона, переважний тип рельєфу та ґрунту, наявність рекреаційних зон); радіаційний фон; рівень забрудненості навколишнього середовища (води, повітря, ґрунту, продуктів харчування));

◆ соціальні фактори (стан систем охорони здоров'я і освіти та умови надання цих послуг населенню; стан системи соціального забезпечення та захисту населення);

◆ правові фактори (стабільність та повнота законодавчої бази (у тому числі трудового та податкового законодавства); ефективність ієрархічного механізму державного регулювання; наявність корупції органів державної влади; адекватність розмірів законодавчо встановлених мінімумів доходів);

◆ науково-технічні фактори (рівень розвитку науки і техніки, а також наявність механізму практичного впровадження їх досягнень);

◆ економічні фактори (тип та рівень розвитку економічних відносин; спеціалізація країни згідно міжнародного поділу праці; захищеність, стабільність, конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість національної економіки; наявність офшорних зон на території країни; сальдо експортно-імпортних операцій; умови для розвитку підприємництва).

У якості факторів мезорівня (регіонального рівня), що впливають на розвиток трудового потенціалу, виділимо такі:

◆ екологічні та природно-географічні фактори (географічне положення регіону (у тому числі близькість до державного кордону); наявність родовищ корисних копалин; наявність небезпечних та аварійних виробництв в регіоні);

◆ інфраструктурні фактори (забезпеченість регіону установами соціальної, економічної, ринкової, наукової, інформаційної інфраструктур, інфраструктур транспорту та зв'язку, ЖКГ);

◆ економіко-структурні фактори (структура економіки регіону; рівень урбанізації економіки регіону; інвестиційна привабливість регіону; умови для розвитку підприємництва в регіоні).

Під факторами мікрорівня (рівня підприємства), які впливають на розвиток трудового потенціалу, розуміємо наступні:

◆ техніко-експлуатаційні фактори (раціональність завантаження, рівень зносу та придатності основних фондів підприємства; умови та режим праці на підприємстві (рівень автоматизації та комп'ютеризації, раціональність організації робочого місця та часу, санітарно-гігієнічні умови праці));

◆ організаційні фактори (раціональність поєднання виробничих факторів на підприємстві; оптимальність використовуваної технології виробництва; стабільність та ефективність збутової діяльності, взаємодії з постачальниками, посередниками, споживачами, інвесторами);

◆ мотиваційні фактори (привабливість, безпечність та престижність праці на підприємстві; кадрова політика щодо підбору, атестації, ротації та навчання працівників на підприємстві; економічна та соціальна ефективність стимулювання праці на підприємстві);

◆ фактори конкурентоспроможності (конкурентоспроможність товару чи послуги; конкурентоспроможність внутрішнього потенціалу підприємства (виробничого, маркетингового, інноваційного, інвестиційного тощо)).

До факторів особистісного рівня, що впливають на розвиток трудового потенціалу, віднесемо такі:

◆ фізіологічні фактори (генетичні передумови стану здоров'я, стадія життєвого циклу, спосіб життя людини (займання спортом, раціональність харчування, раціональність чергування праці та відпочинку, наявність шкідливих звичок));

◆ санітарно-гігієнічні фактори (забезпеченість житловою площею згідно встановлених норм; кількість та якість здійснення прибирань житлового приміщення протягом тижня; відповідність санітарним нормам та гігієнічним нормативам характеристик житлового приміщення (освітлення, опалення, водопостачання, вентиляція, каналізація));

◆ матеріальні фактори (доходи особи за джерелами надходження (заробітна плата, підприємництво, проектне інвестування, банківські операції); витрати особи за напрямками здійснення (продукти харчування,

товари першої необхідності, послуги ЖКГ, послуги транспорту та зв'язку, послуги установ культури); співвідношення доходів та витрат носія трудового потенціалу: переважне споживання чи зберігання);

◆ релігійні фактори (релігійна приналежність особи; релігійні традиції та їх визнання у суспільстві; релігійно обумовлена гендерна нерівність);

◆ психологічні фактори (народні звичаї та традиції, господарські цінності (менталітет); характер; тип темпераменту; життєва позиція та переконання).

Уточнивши додаткові поняття концептуальної моделі, що розробляється, здійснимо наглядне концептуальне обґрунтування розвитку трудового потенціалу з урахуванням особливостей його функціонування на різних рівнях прояву (рис. 1).

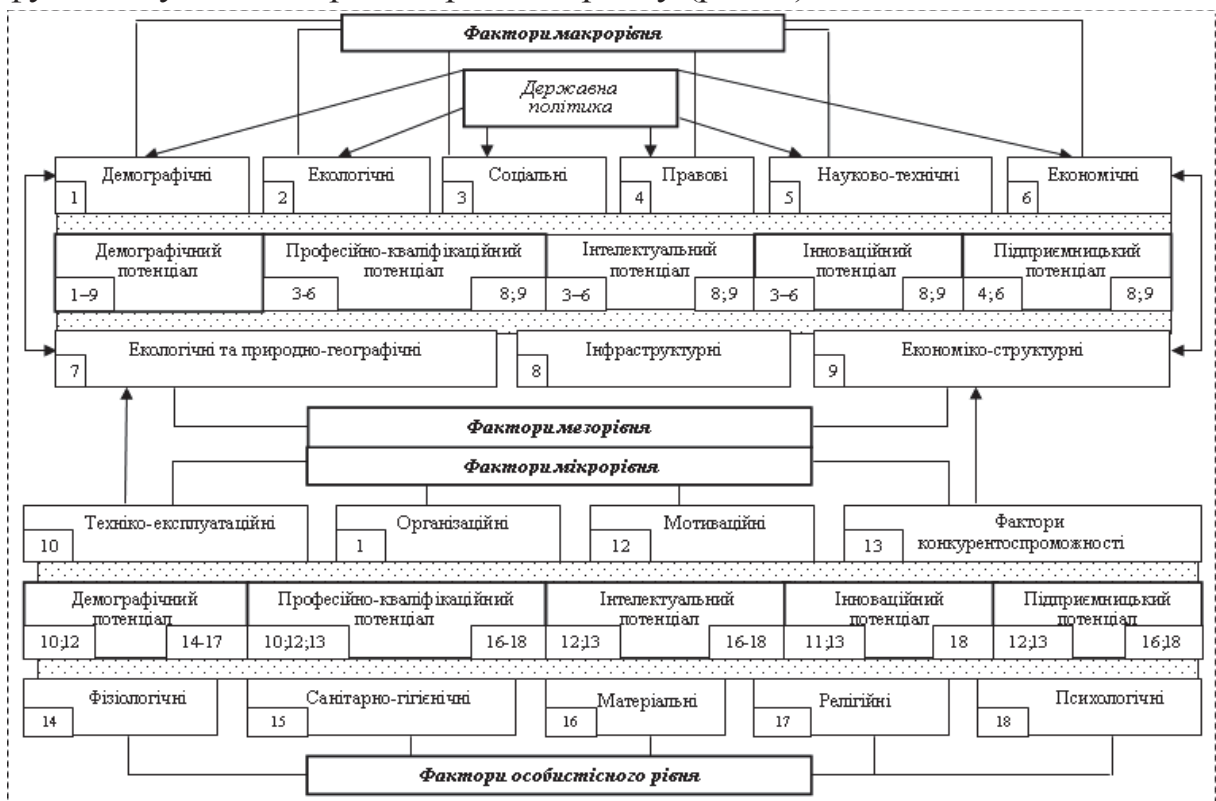


Рис. 1. Концептуальна модель розвитку трудового потенціалу (складено автором)

Як бачимо з рис. 1, переважна більшість виділених у ході наукового дослідження факторів впливають на розвиток демографічної компоненти трудового потенціалу. Така чутливість даної складової пояснюється тим, що демографічний потенціал є єдиною компонентою, що характеризує трудовий потенціал кількісно (інші ж складові характеризують його здебільшого якісно).

Відтак, враховуючи попереднє визнання при дефініції сутності розвитку першочерговості саме прогресивних кількісних змін, така чутливість демографічного потенціалу видається логічною, оскільки розвиток цієї компоненти є базою для розвитку інших складових.

Так, згідно розробленої чотирьохрівневої концептуальної моделі розвитку трудового потенціалу, на розвиток демографічного потенціалу впливають такі групи факторів (за рівнями прояву) як демографічні, екологічні, соціальні, правові, науково-технічні та економічні фактори макрорівня, екологічні та природно-географічні, інфраструктурні та економіко-структурні фактори мезорівня, техніко-експлуатаційні та мотиваційні фактори мікрорівня, фізіологічні, санітарно-гігієнічні, матеріальні та релігійні фактори особистісного рівня; на розвиток інтелектуального потенціалу – соціальні, правові, науково-технічні, економічні фактори макрорівня, інфраструктурні та економіко-структурні фактори мезорівня, мотиваційні фактори та фактори конкурентоспроможності мікрорівня, матеріальні, релігійні та психологічні фактори особистісного рівня; на розвиток інноваційного потенціалу – соціальні, правові, науково-технічні, економічні фактори макрорівня, інфраструктурні та економіко-структурні фактори мезорівня, організаційні фактори та фактори конкурентоспроможності мікрорівня, психологічні фактори особистісного рівня; на розвиток професійно-кваліфікаційного потенціалу – соціальні, правові, науково-технічні, економічні фактори макрорівня, інфраструктурні та економіко-структурні фактори мезорівня, техніко-експлуатаційні, мотиваційні фактори та фактори конкурентоспроможності мікрорівня, матеріальні, релігійні та психологічні фактори особистісного рівня; на розвиток підприємницького потенціалу – правові та економічні фактори макрорівня, інфраструктурні та економіко-структурні фактори мезорівня, мотиваційні фактори та фактори конкурентоспроможності мікрорівня, матеріальні та психологічні фактори особистісного рівня.

Як бачимо, концептуальна модель містить елемент «державна політика», який, проте, не включено до жодної групи факторів впливу на розвиток трудового потенціалу. Класифікація даного елемента концептуальної моделі ускладнена, адже державна політика є власне тим фактором, що здійснює найбільш суттєвий вплив на розвиток трудового потенціалу, причому, на будь-якому рівні його прояву: так, саме на державному рівні визначаються умови, напрями та пріоритети екологічної, демографічної, економічної, соціальної політики, політики в галузі науки і техніки, інноваційної політики, політики щодо забезпечення розвитку

підприємництва тощо. Слід відмітити, що особливо актуальним є зазначення чільних ролі та місця структурного елемента «державна політика» в концептуальній моделі розвитку трудового потенціалу України, де нестабільність зовнішньополітичної та економічної ситуації, демографічна криза та соціальна напруга в суспільстві в сукупності роблять державу власне, єдиною інстанцією, наділеною повноваженнями та можливостями щодо забезпечення розвитку трудового потенціалу на будь-якому рівні його прояву.

Висновки. Таким чином, у ході наукового дослідження було розроблено чотирьохрівневу концептуальну модель розвитку трудового потенціалу, в якій обґрунтовано вплив на розвиток демографічного, інтелектуального, інноваційного, професійно-кваліфікаційного та підприємницького потенціалів окремих груп факторів макро-, мезо-, мікро- та особистісного рівнів.

Сформована концептуальна модель відповідає всім загальними вимогам до її розроблення та має наступні переваги порівняно з традиційними класифікаціями факторів впливу на розвиток трудового потенціалу:

- ◆ виділення серед факторів, що здійснюють вплив на розвиток трудового потенціалу, тих, що походять з усіх рівнів його прояву;
- ◆ доповнення існуючих класифікацій факторів, що здійснюють вплив на розвиток трудового потенціалу, такими їх групами як інфраструктурні фактори (фактори мезорівня), фактори конкурентоспроможності (фактори мікрорівня), фізіологічні, матеріальні та релігійні фактори (фактори особистісного рівня);
- ◆ здійснення наглядного та покомпонентного відображення, а не лише теоретичного зазначення впливу факторів на розвиток трудового потенціалу.

Зазначені переваги дозволяють використовувати концептуальну модель як основу при здійсненні оцінки характеру та сили впливу виявлених факторів на результуючі показники розвитку трудового потенціалу та його компонент, чим значною мірою й обумовлюються перспективи подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бортник В.А. Формування та ефективність використання кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.00.04 / В.А. Бортник. – К., 2010. – 17 с.

2. Варналій З.С. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку: монографія / За ред. З.С. Варналія. – К.: Знання України, 2005. – 498 с.
3. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://buklib.net/books/31175>.
4. Вертакова Ю.В. Управление региональной экономикой: инновационный аспект: монография / Ю.В. Вертакова, Е.В. Сибирская, Л. В. Войташ [и др.] / Под ред. Ю.В. Вертаковой, Е.В. Сибирской. – Курск: Юго-Зап. гос. ун-т., 2012. – 200 с.
5. Гальперіна Л. Фактори розвитку соціально-трудоного потенціалу у контексті забезпечення інноваційності, гуманізації та соціалізації нових ринкових економік / Л. Гальперіна // Дослідження міжнародної економіки: Збірник наукових праць. – Київ. – 2011. – Вип. 1(66). – С. 106–113.
6. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
7. Гриньова В.М. Управління розвитком трудового потенціалу підприємства: монографія / В.М. Гриньова, М.М. Новікова, В.В. Самойленко [та ін.]. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2009. – 256 с.
8. Калінеску Т.В. Формування та оцінювання потенціалу підприємства: навч. посіб. / Т.В. Калінеску, Ю.А. Романовська, С.Ф. Большенко [та ін.]. – Луганськ: Вид-во СНУ імені В. Даля, 2007. – 352 с.
9. Кузьмак О.І. Сільський трудовий потенціал: особливості формування / О.І. Кузьмак // Вісник УДУВГП. Сер. Економіка. – 2003. – № 4(23). – С. 37–43.
10. Пономаренко В.С. Управління трудовим потенціалом: наукове видання / В.С. Пономаренко, В.М. Гриньова, М.М. Салун [та ін.]. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2006. – 348 с.
11. Слівінська Н.М. Соціально-економічні та демографічні чинники реалізації трудового потенціалу регіону : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : 08.09.01 / Н.М. Слівінська. – Донецьк, 2003. – 19 с.
12. Стец І.І. Трудовий потенціал: проблеми відтворення / І.І. Стец // Інноваційна економіка. – Тернопіль. – 2011. – № 22. – С. 258–262.
13. Чорний Р.С. Підходи до розуміння суті та структури трудового потенціалу / Р.С. Чорний // Науковий вісник НЛТУ України: Збірник наук.-техн. праць. – Львів: РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 355–361.
14. Шевченко І.Ю. Компонентна структура трудового потенціалу регіону / І.Ю. Шевченко // Економічні науки. Серія «Регіональна економіка»: Збірник наукових праць. – Луцьк. – 2012. – Вип. 9(35). – Ч. II. – С. 314–324.

15. Шевченко И.Ю. Развитие трудового потенциала региона: сущность, признаки, показатели / И.Ю. Шевченко // Актуальные проблемы управления экономикой региона: Материалы X Междунар. науч.-практ. конф., 23–24 мая 2013 г. / Редкол.: И. В. Федосеев (отв. ред.) [и др.]. – СПб.: СПбГЭУ, 2013. – С. 146–148.
16. Щербак В.Г. Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу промисловості / В. Г. Щербак // Механізм регулювання економіки: міжнар. наук. журнал. – 2007. – № 1. – С. 133–141.
17. Conceptual model [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dictionary.reference.com/browse/conceptual+model>. – Title screen.
18. A concept model for the UK public sector [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/85986/A-Concept-Model-for-the-UK-Public-Sector.pdf. – Title screen.