

## ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ ФОРМУВАННЯМ ТА ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

*Проведено розрахунки відповідних відносних таксономічних показників рівня розвитку соціально-демографічної, освітньо-професійної і медичної груп факторів трудового потенціалу для областей України, м. Києва і АР Крим, включаючи м. Севастополь, за 1998-2003 рр. Розраховано інтегральні показники розвитку трудового потенціалу по регіонах. Отримані результати розрахунків використано для проведення порівняльного аналізу інтенсивності розвитку трудового потенціалу. Запропоновані заходи щодо управління формуванням та реалізацією трудового потенціалу регіону націлені на забезпечення оптимального використання трудового потенціалу країни*

**Постановка проблеми.** В період глибоких трансформаційних перетворень, що торкнулися всіх складових регіонального господарства, виникає необхідність переосмислення завдань та функцій як регіонального, так і державного управління соціально-трудової сфери, розробки нової концепції її ефективного управління. Світовий досвід показує, що у цивілізованих країнах проходить суттєвий перерозподіл функцій, переосмислення пріоритетів державного управління на всіх його рівнях. Головний суб'єкт управління делегує більшість розпорядчо-організацій-них, регулятивних, нормотворчих, фінансово-економічних функцій різним суб'єктам управління. Тим самим держава вивільнює свої ресурси для вирішення наукомістких, творчих і працевитратних робіт: інформаційно-аналітичних, стратегічних.

Стан і ефективність трудового потенціалу суспільства обумовлюють можливості його соціально-економічного зростання. Недостатня адекватність існуючої у нашій країні системи управління призвела до того, що дії головного суб'єкта управління носять нестійкий характер, і керованість соціально-економічними процесами регіонів різко знизилась.

Саме на регіони сьогодні має бути покладена відповідальність за забезпечення оптимальних умов розвитку людських

ресурсів, збалансованість робочих місць і робочої сили. Висока ефективність управління на регіональному рівні досягатиметься за рахунок наближеності суб'єкта до об'єкта, оскільки об'єкт управління значно менший відносно держави у цілому (географічна розшированість, демографічна ємність). Це дозволить ефективно реалізувати усі функції управління (організація, планування, контроль), визначити цілі та задачі, розробити прогнози, реагувати на зміни та приймати оперативні управлінські рішення.

**Актуальність теми** зумовлена необхідністю використання інтенсивних методів використання наявних ресурсів. В умовах інтенсифікації економічного розвитку вирішальну роль відіграє так званий людський фактор. Ефективне управління трудовим потенціалом регіону, засноване на системній методології, дасть можливість розкривати та аналізувати різнобічні компоненти системи трудового потенціалу, такі як здоров'я, моральність, творчий потенціал, освіта, професіоналізм, та розглядати їх в комплексі, що, в кінцевому рахунку, забезпечить наявність і ефективність використання матеріальних факторів суспільного виробництва у процесі досягнення стабільного економічного зростання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням різнобічних аспектів проблеми

формування та реалізації трудового потенціалу населення присвятили свої роботи багато вчених-економістів України. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать І. Багрова, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, О. Богуцький, В. Васильченко, М. Долішній, Т. Заєць, С. Злупко, А. Загробська, М. Кім, Т. Кір'ян, О. Колот, Е. Лібанова, І. Лукінов, В. Мікловда, В. Онікієнко, В. Онищенко, В. Петюх, М. Пітюлич, В. Приймак, Н. Тітова, С. Трубич, О. Хомра, К. Якуба та інші.

Проте активізація досліджень у зазначеному напрямку в умовах сьогодення неминуча, оскільки деформація структури зайнятості негативно вплинула як на трудовий потенціал держави, так і на ринок праці в цілому.

**Метою статті** є дослідження рівня розвитку трудового потенціалу регіонів за 1998-2003 рр., виявлення характерних тенденцій; Окреслення основних напрямків підвищення ефективності управління трудовим потенціалом та розробки системи управління ним.

**Виклад основного матеріалу.** У разі прийняття управлінських рішень виникає потреба у комплексному просторово-часовому порівняльному аналізі трудового потенціалу регіонів. Виконати такий аналіз можна за допомогою інтегрального показника, який би мав свої окремі значення для кожного регіону і кожного часового проміжку.

У кожному регіоні складаються певні умови формування, використання трудового потенціалу, які впливають на його якісні характеристики. Ці умови є параметрами (факторами) удосконалення якості трудового потенціалу. Рівень розвитку кожної групи факторів визначається відповідною системою статистичних показників [2].

Використовуючи алгоритм побудови інтегрального показника, запропонований доктором економічних наук В.Приймаком, нами проведено розрахунки відповідних відносних таксономічних показників рівня розвитку соціально-демографічної, освітньо-професійної і медичної груп факторів трудового потенціалу для областей України,

м. Києва і АР Крим, включаючи м Севастополь, за 1998-2003 роки.

Для побудови інтегрального показника рівня розвитку соціально-демографічної групи факторів трудового потенціалу використано значення таких статистичних показників: чисельність наявного населення ( $x_1$ ); чисельність працездатного населення працездатного віку ( $x_2$ ); кількість шлюбів ( $x_3$ ); кількість розлучень ( $x_4$ ); кількість народжених ( $x_5$ ); кількість померлих ( $x_6$ ); кількість пенсіонерів ( $x_7$ ).

Освітньо-професійну групу факторів ТП характеризують значення таких статистичних показників: чисельність штатних працівників, які закінчили ВЗО 1-2 рівнів акредитації ( $x_8$ ), чисельність штатних працівників, які закінчили ВЗО 3-4 рівнів акредитації ( $x_9$ ); чисельність працівників, яких навчено новим професіям ( $x_{10}$ ); кількість тих, що підвищили кваліфікацію ( $x_{11}$ ); підготовлено кваліфікованих працівників ( $x_{12}$ ); чисельність студентів у ВЗО 1-2 рівнів акредитації ( $x_{13}$ ); чисельність студентів у ВЗО 3-4 рівнів акредитації ( $x_{14}$ ); чисельність учнів ( $x_{15}$ ). Для інтегральної оцінки групи медичних факторів використано значення таких статистичних показників: ємність амбулаторно-поліклінічних закладів (кількість відвідувань за зміну) ( $x_{16}$ ); чисельність лікарів ( $x_{17}$ ); чисельність середнього медичного персоналу ( $x_{18}$ ); кількість лікарняних ліжок ( $x_{19}$ ); кількість пенсіонерів за інвалідністю ( $x_{20}$ ); кількість хворих туберкульозом з діагнозом, що встановлений вперше ( $x_{21}$ ); чисельність інвалідів ( $x_{22}$ ); кількість вперше визнаних інвалідами ( $x_{23}$ ).

Для кожного із 1998-2003 рр. величини всіх цих показників взято в розрахунок за рік або в середньорічному обчисленні.

Величина інтегрального показника рівня розвитку соціально-демографічної групи факторів протягом досліджуваного проміжку часу суттєво змінилася для Донецької, Дніпропетровської, Харківської, Львівської, Одеської, Луганської областей. Слід зазначити, що за період 1998-2003 рр. величина даного показника зростала в усіх регіонах. Найбільша

величина таксономічного показника рівня розвитку соціально-демографічної групи факторів трудового потенціалу була в Донецькій, Дніпропетровській і Харківській областях. Найменше значення цього показника, за весь цей період часу, було характерним для Чернівецької, Волинської, Кіровоградської, Тернопільської, Херсонської, Рівненської, Сумської та Чернігівської областей. Для решти областей було характерне незначне збільшення даного показника. Значення інтегрального показника рівня розвитку виміряні за шкалою порядку, тому на основі цих значень можна робити висновки тільки про те, в якому з двох регіонів трудовий потенціал чи якась його група факторів краща. Цей таксономічний показник не дає інформації про те, наскільки кращий трудовий потенціал в одному регіоні порівняно з іншим.

Освітньо-професійний потенціал населення протягом 1998-2003 рр. був найкращим у Донецькій, Дніпропетровській, Харківській областях і м. Києві. Проте поряд з високим інтегральним показником освітньо-професійної групи факторів у Харківській області спостерігається стійка тенденція до зменшення даного показника, яка простежується, починаючи з 1996 року [4]. Найгірші інтегральні показники у Чернівецькій, Закарпатській, Тернопільській, Волинській, Кіровоградській та Херсонській областях. За аналізовані чотири роки величина його інтегрального показника освітньо-професійної групи факторів в регіональному розрізі змінилася несуттєво. Незначне її збільшення спостерігалось практично у всіх областях, крім Одеської. Для Одеської області було характерним зменшення даного показника протягом аналізованого періоду.

Таксономічний показник рівня розвитку групи медичних факторів у 2000 році мав тенденцію до зниження для ряду областей: Закарпатської, Запорізької, Луганської, Львівської, Сумської, Тернопільської, Харківської та Хмельницької. У 2001-2003 рр. ситуація нормалізувалася, даний показник покращився і зріс практично для всіх областей,

крім Сумської (спадний характер показника) та Чернігівської областей. Найбільше зростання показника простежується у Донецькій області (майже у 9 раз), яка за шкалою порівнянь з останнього місця, у базовому році, перемістилася на перше у 2003 році. Найвищі величини таксономічного показника рівня розвитку групи медичних факторів характерні для Донецької, Дніпропетровської, Харківської, Львівської, Одеської, Луганської, областей та м. Києва. Це пояснюється відносно малою чисельністю хворого населення та відносно великою забезпеченістю його медичними закладами і персоналом як у м. Києві, так і в зазначених областях. Найменший таксономічний показник рівня розвитку групи медичних факторів виявився у Чернівецькій області. Відносно малою величиною показника виявилася для Тернопільської, Волинської, Закарпатської, Кіровоградської, Рівненської, Миколаївської, Сумської та Херсонської областей.

Розглядаючи проблеми статистичної оцінки трудового потенціалу, Е. Лібанова та Є. Палій пропонують розрізняти такі форми трудового потенціалу регіону: номінальний, реальний [3].

*Номінальний трудовий потенціал регіону* – це інтегральна спроможність його працездатного населення до продуктивної трудової діяльності. Він визначається здоров'ям, демографічними, освітніми, кваліфікаційними, інтелектуальними та іншими (не включаючи зайнятість) параметрами населення регіону працездатного віку. Цей потенціал не складається з суми потенціалів індивідів, а є окремим показником, який має кількісну міру.

Номінальний трудовий потенціал проявляється через його використання, залучення до суспільно-виробничих і невиробничих відносин. Відношення між номінальним трудовим потенціалом та його використанням характеризує реальний трудовий потенціал.

*Реальний трудовий потенціал регіону* – це можливість його населення виділити із свого середовища робочу силу певного рівня

працездатності і активності для її реалізації у процесі праці та громадській діяльності. Величина цього потенціалу визначається не тільки наявними трудовими ресурсами з властивими їм якісними параметрами, а й економічною активністю населення регіону, рівнем його зайнятості та умовами праці (як у вузькому, так і в широкому розумінні, тобто як безпосередньо на робочому місці, так і в загальному по регіону: екологічна безпека, інфраструктура, соціальні умови тощо), іншими регіональними чинниками [4].

Тобто під номінальним трудовим потенціалом регіону розуміються наявні в даний час трудові можливості його працездатного населення, які використовуються чи можуть використовуватися, а під реальним трудовим потенціалом – можливості, які використовуються у виробничій і громадській діяльності. Номінальний трудовий потенціал регіону фактично еквівалентний його реальному трудовому потенціалу при повній зайнятості населення працездатного віку на робочих місцях, що потребують саме такого здоров'я, знань, кваліфікації, інтелекту та інших характеристик працівників. Тобто йдеться про те, що всі особи регіону працездатного віку (або переважна їх більшість) повністю реалізують свої здібності та здатність до праці [4].

Розрахунок величини відносного таксономічного показника рівня розвитку номінального трудового потенціалу для кожного регіону виконано з використанням цього алгоритму на підставі всіх вищезазначених 23-х статистичних показників  $x_1$ - $x_{23}$ .

Протягом 2000 року інтегральний показник номінального трудового потенціалу знизився для АР Крим, Донецької, Київської, Луганської, Львівської, Сумської, Харківської та Хмельницької областей. Проте у наступні роки даний показник підвищувався у всіх областях, крім Луганської. Можна виділити ряд областей, де протягом аналізованого періоду показник постійно зростав, серед них Вінницька, Дніпропетровська, Житомирська, Запорізька, Одеська, Полтавська, Чернігівська та м. Київ.

На кінець 2003 року найвищим він був для Донецької (зріс майже у 2,5 рази відносно 1998 р.), Дніпропетровської, Харківської, Луганської, Львівської та м. Києва (рис. 1.).

Значення відносного інтегрального показника номінального трудового потенціалу було середнім для шести областей, таких як АР Крим, Київська, Вінницька, Запорізька, Одеська, Полтавська. Для решти регіонів даний показник був нижчим середнього рівня. Найменша величина номінального трудового потенціалу в Чернівецькій області.

У процесі обчислення величини відносного таксономічного показника рівня розвитку реального трудового потенціалу регіонів України використано також значення таких показників: чисельність зайнятого населення у всіх сферах економічної діяльності ( $x_{24}$ ); трудові ресурси ( $x_{25}$ ); чисельність зайнятих старшого віку ( $x_{26}$ ); чисельність зайнятих підлітків ( $x_{27}$ ); чисельність безробітних, обчислених за методологією МОП ( $x_{28}$ ); чисельність зареєстрованих незайнятих ( $x_{32}$ ); чисельність зареєстрованих безробітних ( $x_{29}$ ); середньо-облікова кількість працівників ( $x_{30}$ ); втрати робочого часу (в годинах) у середньому на одного штатного працівника, який знаходився в адміністративній відпустці ( $x_{31}$ ); чисельність працівників, які з ініціативи адміністрації знаходились у неоплачуваних відпустках ( $x_{32}$ ).

Динаміка та регіональні розбіжності інтегральних показників рівнів розвитку номінального і реального трудового потенціалу супроводжувалися однаковими тенденціями.

Протягом 2000 року показник знизився у Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Львівській, Сумській, Тернопільській, Харківській, Хмельницькій, Черкаській та Чернівецькій областях.

Для останніх двох це зниження було незначним у порівнянні з іншими областями.

У 2001 році показник зріс практично в усіх областях, крім Одеської та м. Києва, де спостерігалось незначне зниження рівня реального трудового потенціалу (рис. 2.).

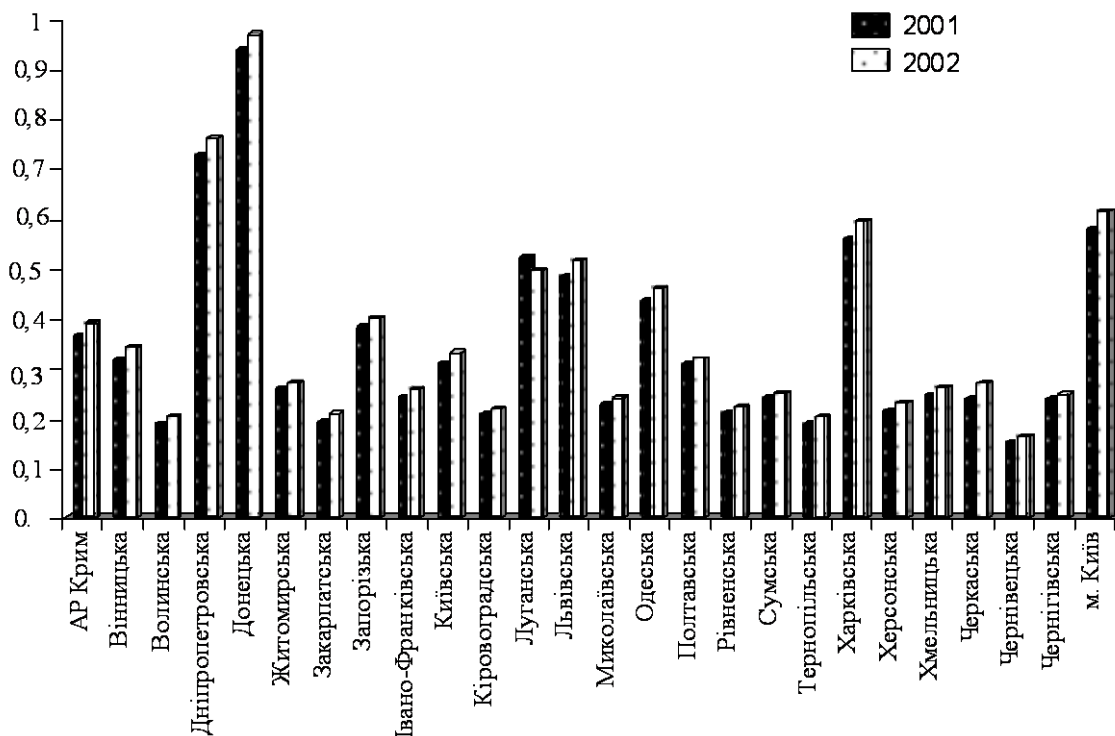


Рис. 1. Розвиток номінального трудового потенціалу за період 2001-2003 рр.

В цілому за період 1998-2003 рр. інтегральний показник рівня розвитку реального трудового потенціалу зріс в усіх регіонах. Найбільші показники були у Донецькій, Дніпропетровській, Харківській,

Львівській, Луганській областях та м. Києві. Найменші – у Чернівецькій та Волинській областях.

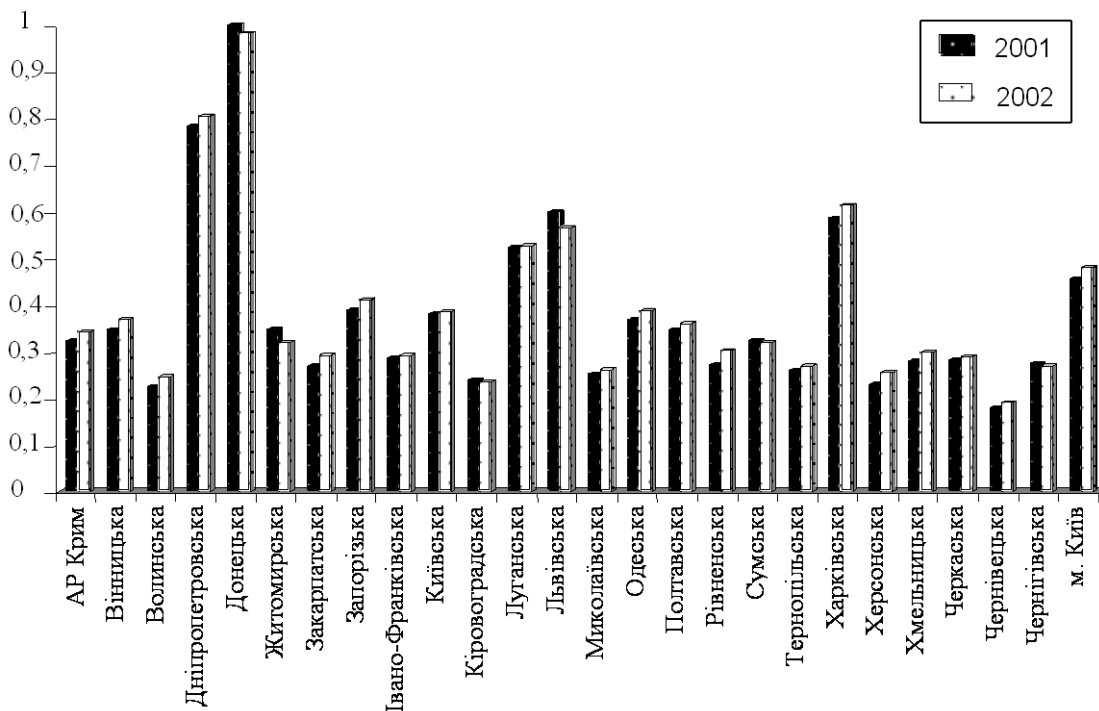


Рис. 2. Розвиток реального трудового потенціалу за період 2001-2003 рр.

Порівняння величин інтегральних показників для реального і номінального трудового потенціалу у 2003 році дали можливість зробити таке узагальнення: для більшості областей величина номінального трудового потенціалу перевищує реальний

(див. рис. 3.). Це є свідченням того, що як використання трудового потенціалу, так і умови й можливості для цього використання в даних регіонах набагато кращі, ніж в інших, де простежується зворотна тенденція (АР Крим, Одеська область та м. Київ).

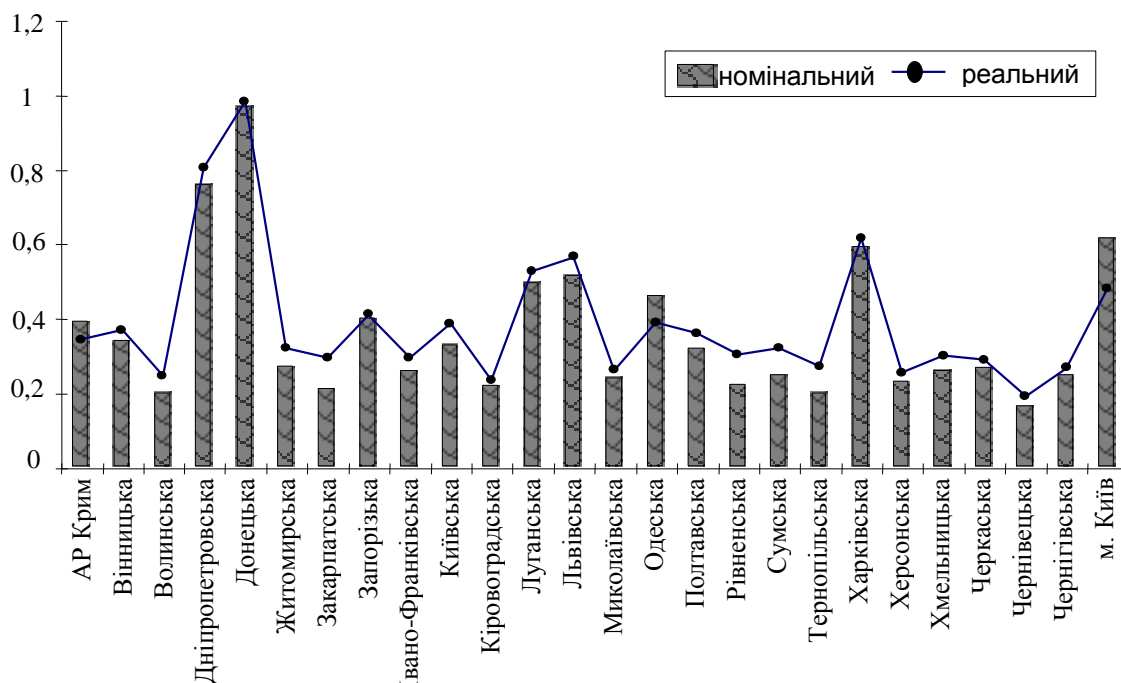


Рис. 3. Рівні номінального та реального трудового потенціалу у 2003 рр.

Отримані результати дають можливість провести групування областей України за величиною таксономічних показників рівня розвитку номінального та реального трудових потенціалів. Враховуючи межі

варіації значень відповідного таксономічного показника, за допомогою структурного групування можна виділити регіони з високим, середнім та низьким рівнями розвитку (табл. 1).

Таблиця 1. Розподіл регіонів України за величиною відносного інтегрального показника рівня розвитку номінального та реального трудового потенціалу в 2000-2003 рр.

Стан розвитку трудового потенціалу	Розподіл областей України за рівнем розвитку							
	номінального трудового потенціалу				реального трудового потенціалу			
	кількість регіонів		відсотків до підсумку		кількість регіонів		відсотків до підсумку	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003	2000	2003
Високий	4	5	15,4	19,3	5	6	19,2	19,3
Середній	7	6	26,9	23	7	6	26,9	26,9
Низький	15	15	57,7	57,7	14	14	53,9	53,8
Разом	26	26	100	100	26	26	100	100

Ми провели порівняльний аналіз областей України за величиною їх трудового потенціалу з використанням відносного таксономічного показника рівня розвитку.

Запровадження в практику діяльності органів державного управління інтегральної

оцінки номінального та реального трудового потенціалу дає змогу проводити ранжування регіонів за величиною відповідного трудового потенціалу. Цим можна скористатися при комплексному дослідженні трудових можливостей працездатного населення

регіонів, які можуть використовуватися чи вже використовуються у виробничій та громадській діяльності, підведенні підсумків виконання діючих і розробці нових обласних та регіональних програм зайнятості, визначенні пріоритетного розподілу державних фінансових коштів тощо.

Відповідно до аналізу стану розвитку трудового потенціалу країни, вважаємо доцільним впровадження нової системи управління формуванням та використанням трудового потенціалу держави, що об'єднуватиме рівні, підсистеми, елементи механізму функціонування системи управління.

Управління об'єднує рівні: регіональний, місцевий (місто, район), господарюючий суб'єкт і навчальний заклад. У кожного рівня управління свої види діяльності. Якщо базуватися на системному підході до управління процесом формування, розвитку і використання трудового потенціалу та вважати, що воно має здійснюватися на місцевому рівні, то необхідне розширення саморегулювання, створення умов для саморозвитку всіх суб'єктів господарювання, а отже, такого механізму, у якому кожен з суб'єктів виконує конкретно закріплені функції, але у рамках єдиної мети – збереження і накопичення трудового потенціалу регіону.

На регіональному рівні вирішуються питання стратегічного плану: розробляються основні завдання по управлінню людськими ресурсами регіону, здійснюється координація і контроль над діяльністю підрозділів та підсистем. Участь регіональних органів влади, в першу чергу, полягає в законодавчому забезпеченні функціонування суб'єктів управління. На місцевому рівні здійснюється оперативне управління поточними справами (сприяння зайнятості, підтримка підприємств, що створюють нові робочі місця, стимулювання розвитку соціальної сфери, освіти). На рівні підприємства та навчального закладу здійснюється управління як зайнятою

частиною населення, так і потенційними робітниками (студентами та учнями). У функції роботодавців входять розробка системи оплати праці, вирішення проблем зайнятості, у тому числі і неповної, забезпечення раціонального використання трудового потенціалу та його розвитку, оцінка професійних характеристик, продуктивності праці, забезпечення оптимальних умов праці та відпочинку.

Розподіл видів та напрямків діяльності по управлінню формуванням та використанням трудового потенціалу між рівнями дозволить встановити чіткі межі відповідальності, забезпечити послідовність, виключити дублювання дій. В той же час робота суб'єктів управління різних рівнів здійснюється у рамках окремого механізму функціонування. Механізм управління включає як традиційні методи, такі як координація, облік, статистика, так і нові: програмне планування, моніторинг ринку освітніх послуг та професій, прогнозування, інформаційно-методичне забезпечення.

На основі взаємних і узгоджених дій всіх учасників відтворення трудового потенціалу регіону можлива розробка конкретних заходів, що сприятимуть оптимізації та підвищенню ефективності формування і використання трудового потенціалу, його удосконаленню. Необхідна конкретизація можливих напрямків регіонального управління як на етапі формування, так і на етапі використання потенціалу праці, що буде висвітлено далі.

Сьогодні необхідно зробити акцент на вирішенні, перш за все, проблем формування трудового потенціалу регіону з накопиченням його прогресивних рис, підвищенням його якості, розвитком його соціальних характеристик (громадянських, моральних). Вже на етапі формування трудового потенціалу будуть відкриватися напрямки подальшого його використання з визначенням характеру розвитку суспільства (інтенсивного або екстенсивного), шляхів подолання кризи, що утворилася внаслідок реформування економіки.

Причому фундаментом створення оновленої системи формування трудового потенціалу безпосередньо у регіоні стане забезпечення комплексу умов, що сприятимуть розвитку трудового потенціалу з набуттям рис відтворення розвиненої соціально-орієнтованої економіки.

Функції регіонального управління освітніми процесами повинні включати в себе не лише ринкові риси, а й елементи дореформеного управління (від яких у період “перетворень” відмовились, не враховуючи багатьох позитивних рис) і повинні полягати в наступному:

- обліково-розрахункова, тобто визначення наявних ресурсів праці, потреби регіону в трудовому потенціалі з урахуванням всіх рівнів, нормативний розподіл трудових ресурсів;

- фінансово-інвестиційна, тобто розподіл фінансових коштів між різними рівнями освіти, виходячи з регіональних потреб або замовлень;

- інформаційно-аналітична, тобто організація моніторингу, аналіз та доступність інформації про результати виконання регіонального замовлення по освіті.

Регіональне управління трудовим потенціалом повинне мати мету – забезпечення раціонального розподілу трудових ресурсів між професійною сферою, навчанням та домашнім господарством.

Система регулювання збалансованості робочих місць та трудових ресурсів у регіоні повинна виражати інтереси трьох рівнів [1]:

- регіональний, що торкається процесів формування структури трудового потенціалу регіону в усіх аспектах;

- міжрегіональний, що передбачає регулювання процесів міграції з метою досягнення оптимальності розміщення трудових ресурсів по регіонах;

- державний, що забезпечує єдино-спрямоване, взаємопов’язане функціонування всіх ринків праці.

Управління використанням трудового потенціалу регіону включає широкий спектр

заходів, що відносяться до всіх рівнів регіонального господарства, одночасне проведення яких забезпечить оптимальне використання трудового потенціалу регіону:

- складання програм зайнятості на рівні підприємств у відповідності до вимог розвитку виробництва;

- укладання багатосторонніх угод служб зайнятості, підприємств, суспільних організацій, регіональних органів про взаємне регулювання проблем розподілу та використання трудового потенціалу;

- моніторинг соціально-економічної ситуації, попиту та пропозиції на робочу силу, оплати праці;

- соціально-економічний аналіз факторів, детермінуючих динаміку зайнятості та безробіття, заробітної плати, інвестицій і т.п.

- аналіз стану домогосподарств, їх бюджетів, структури зайнятості у сім’ї, домашньому та підсобному господарствах;

- розвиток навчання всередині виробництва, перекваліфікації персоналу, сприяння підприємствам у підготовці персоналу на виробництві (визначення мінімальних нормативів витрат підприємств на навчання персоналу, податкові пільги);

- здійснення на підприємствах випереджувального навчання робітників, що знаходяться під загрозою звільнення, з урахуванням кон’юнктури регіонального ринку праці, сприяння роботодавцям в організації такого навчання з боку служб зайнятості, навчальних закладів;

- оновлення кадрів за рахунок молодих спеціалістів, здійснення додаткового стимулювання з метою їх заохочення;

- сприяння вторинній зайнятості, само-зайнятості населенню, що працює за основним місцем працевлаштування у режимі неповної зайнятості, та тим, що знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати;

- сприяння безробітним особам, що організують власну справу шляхом надання пільг по оплаті вартості ліцензії, податкових пільг, надання кредитів за заниженою ставкою відсотка;



– сприяння швидкому працевлаштуванню висококваліфікованих спеціалістів, що є безробітними, з метою збереження їх кваліфікації.

Ефективність кожного з елементів управління відтворення трудового потенціалу держави безпосередньо залежатиме від наявності необхідної нормативної бази, можливості досягнення соціальних показників на основі системи нормативів та стандартів.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, здійснення у державі багаторівневого управління процесами формування та використання трудового потенціалу із застосуванням великої кількості комплексних заходів, розвитком позитивних зрушень у сфері соціального партнерства забезпечить збереження та накопичення трудового потенціалу регіону, вирішить проблему бідності, безробіття, знизить соціальну напругу та створить умови для узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринку.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. *Андреев С.В.* Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М., 1997. – с. 209.

2. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект). – К.: Наукова думка, 1986. – с. 44.

3. *Приймак В.* Трудовий потенціал і механізм його реалізації в регіоні. Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Л.: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2002. – 12 с., с. 97-112.

4. *Либанова Э., Палий Е.* Трудовой потенциал: проблемы статистической оценки // Вестник статистики. – 1990, № 3, – с. 10-15.

ІЛБІЧ Людмила Миколаївна – старший викладач кафедри економіки підприємства Державної академії статистики, обліку та аудиту Держкомстату України.

Наукові інтереси:

- менеджмент;
- економіка підприємств.