

ФОРМУВАННЯ ПРОБЛЕМНО-ОРІЄНТОВАНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

© 2018 ЛАПТЄВ В. І.

УДК 005.95/.96
JEL Classification: O15

Лаптев В. І.

Формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами

Статтю присвячено проблематиці управління людськими ресурсами в Україні. Мета статті полягає у розробці методологічного забезпечення формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами в умовах трансформаційних перетворень. Запропоновано структурно-логічну схему дослідження проблеми забезпечення дієвості управління людськими ресурсами. Досліджено реальні сучасного стану управління людськими ресурсами та визначено основні проблеми, що є підґрунтям для розробки методології формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. Обґрунтовано структуру проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що містить інститути управління, рівні управління, функції системи управління, чинники зовнішнього та внутрішнього середовища. Доведено необхідність врахування трирівневої структури під час формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами для здійснення комплексного системного управління на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Ключові слова: людські ресурси, проблемно-орієнтована система управління, методологія, система, функції управління.

Рис.: 2. **Бібл.:** 20.

Лаптев В'ячеслав Ігоревич – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: vlaptev777@gmail.com

УДК 005.95/.96
JEL Classification: O15

UDC 005.95/.96
JEL Classification: O15

Лаптев В. И. Формирование проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами

Laptiev V. I. The Formation of a Problem-Oriented Human Resource Management System

Статья посвящена проблематике управления человеческими ресурсами в Украине. Цель статьи заключается в разработке методологического обеспечения формирования проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами в условиях трансформационных преобразований. Предложена структурно-логическая схема исследования проблемы обеспечения эффективности управления человеческими ресурсами. Исследованы реалии современного состояния управления человеческими ресурсами, и определены основные проблемы, что является основой для разработки методологии формирования проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами. Обоснована структура проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами, включающая институты управления, уровни управления, функции системы управления, факторы внешней и внутренней среды. Доказана необходимость учета трехуровневой структуры при формировании проблемно-ориентированной системы управления человеческими ресурсами для осуществления комплексного системного управления на макро-, мезо- и микроуровнях.

The article deals with the issues of human resource management in Ukraine. The aim of the article is to develop a methodological support for the formation of a problem-oriented human resource management system in the context of transformational changes. A structural and logical scheme for studying the problem of ensuring the effectiveness of human resource management is proposed. The realities of the modern state of human resource management are investigated, and the main problems are identified, which is the basis for the development of a methodology for the formation of a problem-oriented human resource management system. The structure of the problem-oriented human resource management system, including management institutions, management levels, functions of the management system, external and internal factors, is substantiated. There proved the need to take into account the three-level structure in the formation of a problem-oriented human resource management system for the implementation of comprehensive system management at the macro, meso and micro levels.

Keywords: human resources, problem-oriented management system, methodology, system, management functions.

Fig.: 2. **Bibl.:** 20.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, проблемно-ориентированная система управления, методология, система, функции управления.

Laptiev Viacheslav I. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics and Social Sciences, Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics (9a Nauky Ave., Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: vlaptev777@gmail.com

Рис.: 2. **Библ.:** 20.

Лаптев Вячеслав Игоревич – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики и социальных наук, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (просп. Науки, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: vlaptev777@gmail.com

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими та практичними завданнями. Сьогодні глобальні трансформаційні процеси, які відбуваються у світі, вимагають від України також рішучих дій щодо вибору вектора розвитку та подальшого йому сприяння. Радянська спадщина у вигляді розгалуженої промислової та наукової бази протягом останніх двадцяти п'яти років поступово руйнувалась, зводячи наявні доробки нанівець. І зараз перед країною стає вибір: буди постачальником людських ресурсів для всього світу або розвивати креативну економіку і бути постачальником рішень, інтелектуального продукту. Вибір очевидний, однак процес формування такої економіки є складним, адже ключовим елементом є людські ресурси як носії унікальних знань, вмій і навичок, які конвертуються у нестандартні рішення, продукти та послуги. Однак на сьогодні в Україні спостерігається значний відтік людських ресурсів через відсутність умов, які забезпечували б належний рівень життя та можливість розвитку. У зв'язку з цим актуальною є проблема побудови системи управління людськими ресурсами, яка передбачатиме три рівня управління (мікро-, мезо- та макро-), а також буде орієнтована на швидке реагування та подолання різних загроз і проблем, що виникають як усередині країни, так і за її межами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених частин загальної проблеми. Аналізом проблем розвитку людських ресурсів на національному та регіональному рівнях у розрізі демографічних аспектів займаються наукові установи, серед яких: Інститут демографічних та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України та ін., а також значна кількість вчених-економістів А. Сміт, Д. Рікардо, В. Петті, Дж. Мілль, П. Друкер, які загалом аналізували роль людини в суспільному прогресі, а також М. Армстронг, Д. Богиня, О. Грیشнова, А. Колот, Е. Лібанова, А. Лутай, Г. Назарова, В. Никифоренко, С. Сардак, У. Трейсі, Т. Шульц, які приділяли увагу різним рівням управління людськими ресурсами [1–12]. Однак на цей час не існує єдиної системи управління людськими ресурсами, яка б була забезпечена механізмом управління на національному, регіональному та локальному рівнях на основі проблемно-орієнтованого підходу. Тому подальших досліджень потребує комплексний підхід до управління людськими ресурсами з урахуванням взаємозв'язків та особливостей застосування методів управління на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Мета статті полягає у розробці методологічного забезпечення формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами в умовах трансформаційних перетворень для забезпечення гідного рівня життя населення та соціально-економічного розвитку країни, її регіонів і конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Важливість людських ресурсів у досягненні результатів усіх трансформаційних процесів, що відбуваються в Україні, безперечна. Реалізація реформ за пріоритетними напрямками розвитку країни, по-перше, відбувається за рахунок людських ресурсів на всіх рівнях державного управління, отже, людські ресурси виступають суб'єктом управління

на всіх його рівнях: макро-, мезо-, мікро. По-друге, саме від дієвості методів управління людськими ресурсами залежить формування стійкої конкурентної позиції країни, нових конкурентних переваг національного, регіонального та локального рівнів, а також конкурентоспроможність вітчизняних підприємств. Дуальність людських ресурсів передбачає розробку методологічного забезпечення формування системи управління людськими ресурсами на основі врахування проблем на всіх рівнях управління.

Поняття «система» у словнику С. Ожегова – це «певний порядок у розташуванні і зв'язку дій»; «щось ціле, що яляє собою єдність закономірно розташованих і знаходяться у взаємному зв'язку частин» [13]. Відповідно до [14] система – «це безліч елементів, що знаходяться у відносинах і зв'язках один з одним, що утворює певну цілісність, єдність». Під системою управління розуміється «сукупність адміністративних органів, методів і технічних засобів управління, що забезпечують виконання завдань управління» [15].

Такі тлумачення сутності поняття «система» та «система управління» дозволяють сформулювати сутність поняття «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами», що являє собою відкриту динамічну нелінійну адаптивну сукупність управлінських дій і впливів, спрямованих на вирішення теоретичних або практичних завдань стосовно ефективного використання людських ресурсів за рахунок отримання нового знання та досвіду у сфері їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створення сприятливих умов, розвитку певної культури та забезпечення лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

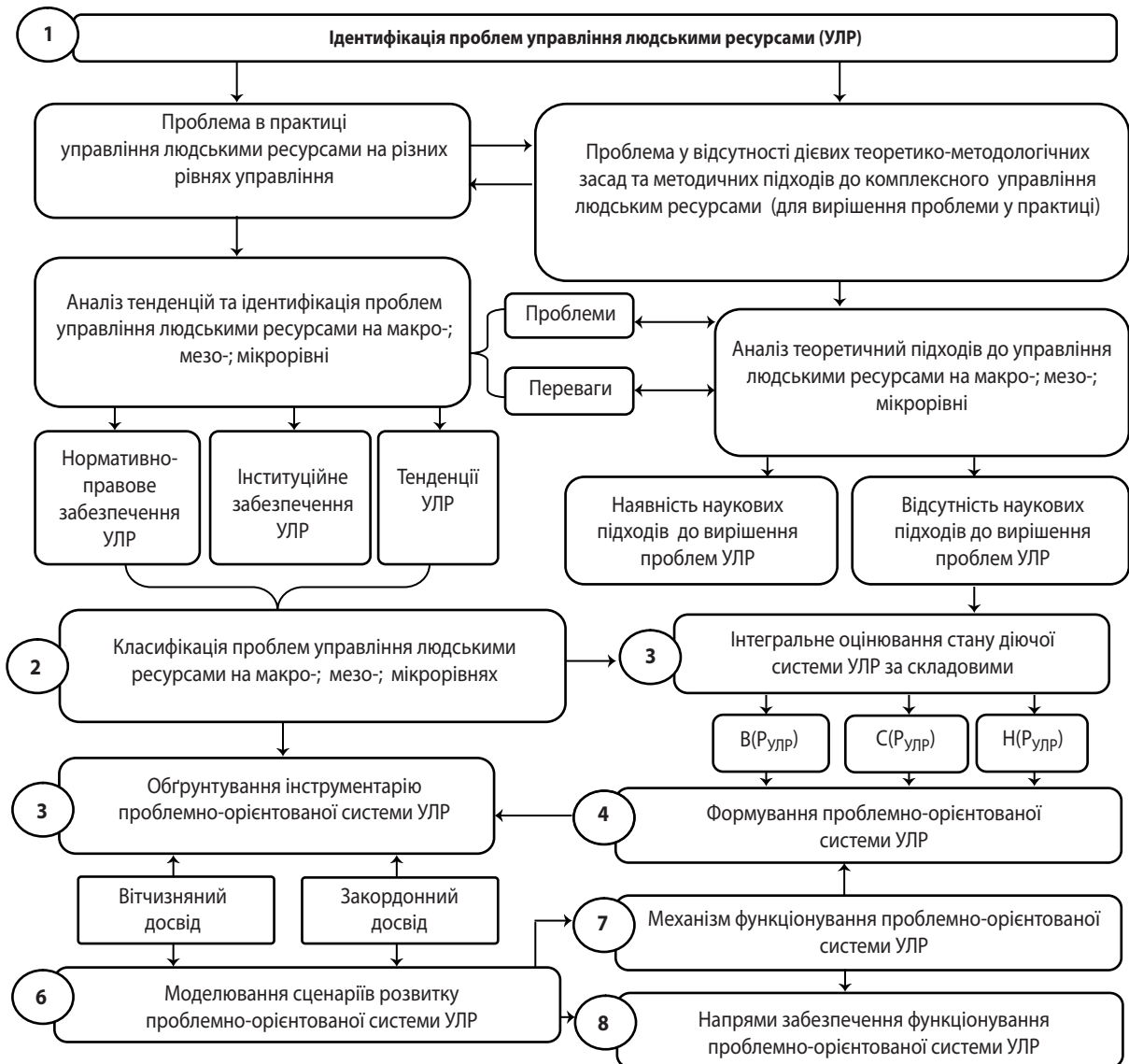
Для досягнення мети статті пропонується така структурно-логічна схема дослідження питання формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами (рис. 1), яка є орієнтиром для послідовності дій з розробки відповідного методологічного забезпечення.

Першим етапом виступає ідентифікація проблем управління людськими ресурсами.

По-перше, наявна проблема у відсутності методологічного та теоретико-методичного забезпечення управління людськими ресурсами на всіх рівнях управління. Окремо вчені-економісти досліджують проблеми управління персоналом підприємств; окремо досліджуються регіональні аспекти ринку праці та розвитку трудового потенціалу регіону; окремо досліджуються проблеми трудової міграції та забезпечення якості й гідного рівня життя населення; безробіття тощо.

Однак, незважаючи на дослідженість та безперечну актуальність зазначених проблем, досі відсутній комплексний підхід до формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що враховує прямі та зворотні зв'язки на всіх рівнях управління.

Також відсутній механізм функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами з сукупністю методів та інструментів управління на макро-, мезо- та мікрорівнях. Методи управління персоналом застосовуються розгалужено, іноді дублюються чи не відповідають критеріям ефективності залежно від кон-



Примітки: В(Р_{улр}) – високий рівень УЛС; С(Р_{улр}) – середній рівень УЛС; Н(Р_{улр}) – низький рівень УЛС

Рис. 1. Структурно-логічна схема дослідження проблеми формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами

кредитної проблеми та ситуації. Сучасний стан управління людськими ресурсами характеризується відсутністю системного й комплексного застосування методів управління людськими ресурсами на всіх рівнях управління.

По-друге, існує низка проблем у практиці управління людськими ресурсами, що проявляється у незадовільних тенденціях розвитку людських ресурсів на рівні держави, регіонів і вітчизняних підприємств:

- проблеми в інституційному забезпеченні, що проявляються у дублюванні функцій державних й недержавних інститутів, які регулюють різні аспекти управління людськими ресурсами; відсутності взаємозв'язків та плідної взаємодії інститутів на всіх рівнях управління людськими ресурсами; різноспрямовані цілі цих інститутів, що є перешкодою у досягненні головної мети розвитку люд-

ських ресурсів та підвищення якості життя населення відповідно до Стратегії розвитку «Україна 2020» [16];

- проблеми нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами. Так, у роботі [17] виділено такі проблеми: розгалужена система законодавчих, підзаконних і нормативно-правових актів, які мають відповідати міжнародним стандартам, є занадто інертною для того, щоб адекватно реагувати на динамічні зміни в соціально-трудої сфері підприємств та інших суб'єктів господарювання; наявні нормативно-правові документи суперечать один одному, створюючи можливості різного трактування тих чи інших процесів соціально-трудої відносин, що викликає виникнення трудових спорів і кон-

фліктів, які спричиняють негативні наслідки фінансовому стану підприємств, а отже, держави загалом; відсутність сучасного Трудового кодексу, який би відповідав як міжнародним стандартам (найкращій світовій практиці в сфері управління працею) та нагальним потребам і особливостям вітчизняної економіки та моделі управління людськими ресурсами [17]. Отже, для формування проблемно-орієнтованої системи буде необхідно представлення нормативно-правових документів як єдиного скоординованого цілого, в якому складові елементи не суперечать один одному та сприятимуть адаптації системи до мінливих умов на основі створення дієвого механізму.

Недосконалість законодавчого й інституційного забезпечення управління людськими ресурсами призводить до необгрунтованого вибору системи методів і відповідних інструментів управління, і, як наслідок, до погіршення показників розвитку людських ресурсів. Так, за даними Державної служби статистики України, за I півріччя 2017 р. спостерігається зниження середньомісячної кількості економічно активного населення віком 15–70 років на 0,6 %; зменшення кількості зайнятого населення на 118,4 тис. осіб; рівень безробіття населення (за методологією МОП) збільшився на 0,2 в.п. та становив 9,6 % економічно активного населення зазначеного віку; зростання заборгованості з виплат заробітної плати також має тенденцію до зростання на 33,6 % [18]; стрімке зростання зовнішньої трудової міграції, що досягає 4 млн [19] осіб та має подальші тенденції до збільшення.

На другому етапі досліджується та розвивається класифікація проблем управління людськими ресурсами на макро-, мезо-, мікрорівнях для подальшого вибору методів їх подолання.

Третім етапом дослідження є проведення інтегрального оцінювання стану розвитку діючої системи управління людськими ресурсами за складовими на трьох рівнях управління з подальшим виявленням інструментів управління та формування трирівневої проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

Моделювання сценаріїв функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що здійснюється на шостому етапі, дозволяє обґрунтувати параметри та можливість спільного застосування інструментів управління людськими ресурсами задля відповідності критеріям ефективності.

На основі прогнозування рівня розвитку людських ресурсів формується механізм функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, та розробляються відповідні зміни у його законодавче забезпечення.

Така послідовність етапів формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами та визначення сутності об'єкта дослідження дозволили представити її графічно (рис. 2).

Подана на рис. 2 проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами являє собою відкриту динамічну адаптивну систему, яка передбачає та реагує на проблеми, що надходять як з середини так і ззовні, та вра-

ховує управління людськими ресурсами на трьох рівнях: мікро-, мезо- та макро.

На мікрорівні відбувається управління персоналом підприємства, організації або установи, в якому активну участь безпосередньо беруть органи управління цього підприємства, організації або установи, а також профспілки або інші об'єднання працівників.

На мезорівні управління людськими ресурсами являє собою сукупність інститутів, таких як місцеві органи влади, галузеві організації (об'єднання роботодавців) та об'єднання профспілок, які на регіональному рівні здійснюють вплив на розвиток соціально-трудої сфери.

Макрорівень є рівнем держави загалом, на якому управління людськими ресурсами здійснюється державними органами влади під впливом цільових міжнародних організацій, громадських об'єднань і організацій, а також об'єднань суб'єктів господарювання.

На вході системи є людські ресурси з наявними проблемами на всіх трьох рівнях, всередині системи здійснюються процеси управління людськими ресурсами на основі відповідних функцій, таких як планування, організація, мотивація, контроль.

Всі ці рівні формують певне інституційне середовище, яке реалізує функціонування системи за певним порядком і правилами відповідно до нормативно-правового забезпечення. Загалом це середовище можна розділити на державні, недержавні та неформальні інститути. До останніх слід віднести релігію, традиції, суспільні норми поведінки та тінювий ринок праці.

Виходячи з того, що методологія – це «вчення про структуру, методи й засоби діяльності; вчення про принципи побудови, форми й способи наукового пізнання» [20], методологічне забезпечення формування та функціонування цієї системи передбачає наявність етапів, завдань, методів, відповідного методичного забезпечення та результату.

На етапі оцінювання дієвості системи управління людськими ресурсами за складовими та рівнями застосовуються методи апріорного ранжування, кореляційного аналізу, системного аналізу, метод ентropії, кластерного аналізу. При цьому методичним забезпеченням є розробка теоретико-методичного підходу до оцінювання рівня розвитку людських ресурсів; методичного забезпечення оцінки розвитку людських ресурсів на макрорівні; в регіональному розрізі; на мікрорівні. Результатом цього аналізу стає ідентифікація проблем управління людськими ресурсами, групування (країн) регіонів за рівнем розвитку людських ресурсів (за компонентами).

Наступним етапом є прогнозування рівня розвитку системи управління людськими ресурсами на основі моделювання сценаріїв. Методами, які застосовуються на цьому етапі методології, є методи прогнозування; імітаційне моделювання; системний аналіз, сценарний підхід. Методичним забезпеченням є розробка методичного підходу до прогнозування сценаріїв розвитку людських ресурсів. В результаті дослідження отримуються прогнози розвитку людських ресурсів за складовими, на основі яких розробляються сценарії та рекомендації формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

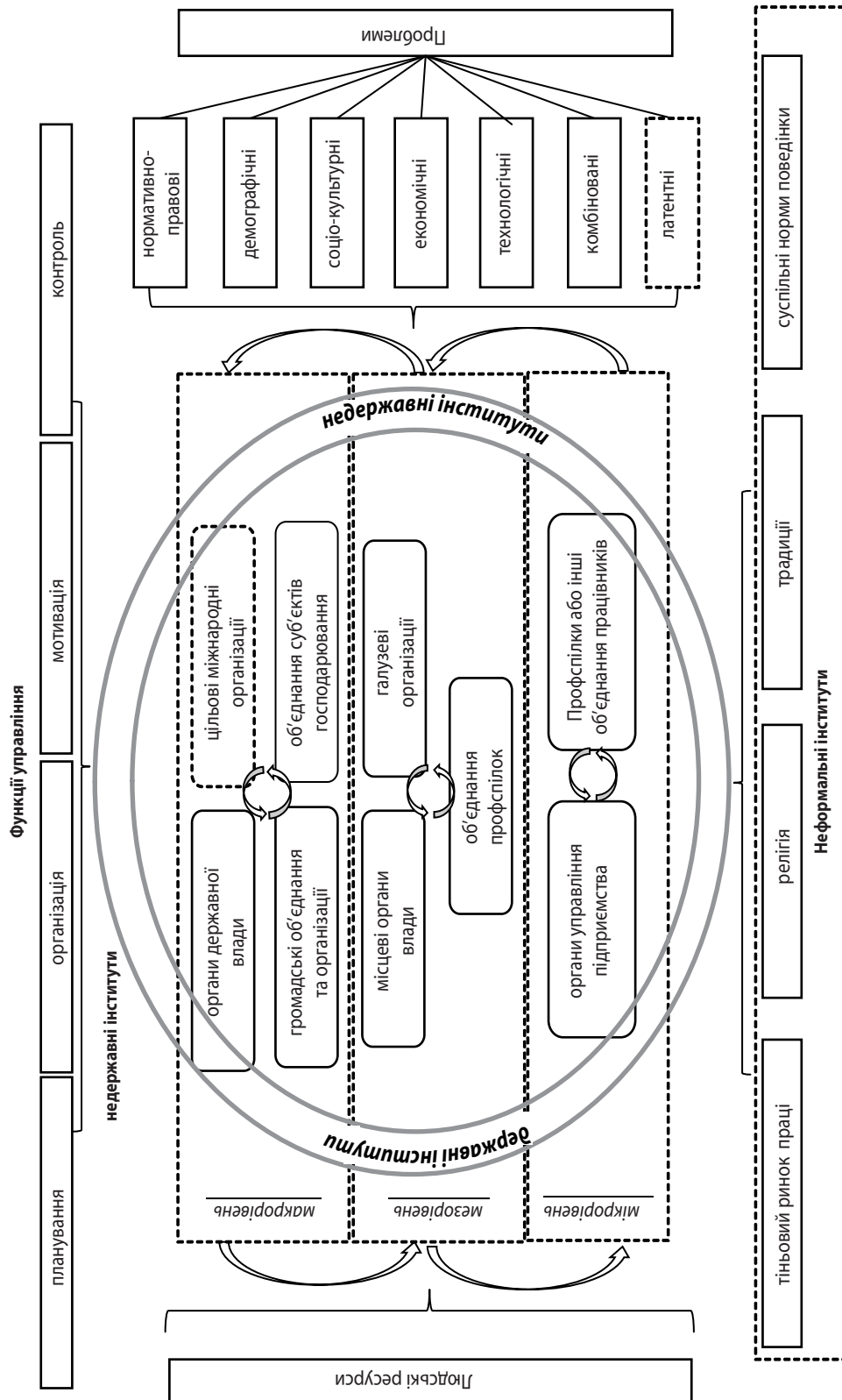


Рис. 2. Проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами

Заключним етапом методологічного забезпечення виступає визначення сукупності методів і відповідних інструментів і розробка практичних рекомендацій та законодавчих змін щодо формування та функціонування трирівневої проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами. Науковими методами дослідження при цьому виступають аналіз, синтез, порівняння, узагальнення, метод аналізу ієрархій, системний підхід. Результатом цього етапу дослідження є розробка механізму функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами; визначення пріоритетних напрямків державної підтримки розвитку людських ресурсів; внесення змін до нормативно-правових актів сфери управління людськими ресурсами.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Таким чином, проведені дослідження щодо формування системи управління людськими ресурсами на основі проблемно-орієнтованого підходу дозволили розробити структурно-логічну схему аналізу проблеми забезпечення дієвості управління людськими ресурсами та визначити сутність поняття «проблемно-орієнтована система управління людськими ресурсами» як відкритої динамічної адаптивної системи управління людськими ресурсами на макро-, мезо-, мікрорівнях за рахунок отримання нового знання та досвіду в сфері їх найму, адаптації, розвитку, мотивації, створенні сприятливих умов, розвитку певної культури та забезпеченні лояльності за допомогою наукової рефлексії та активних практичних дій і досліджень.

Дослідження реалій сучасного стану управління людськими ресурсами дозволили ідентифікувати основні проблеми у розвитку людських ресурсів в Україні та проблеми процесу управління ними, що виступають підґрунтям для розробки методології формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

В результаті обґрунтовано структуру проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами, що включає інститути управління, рівні управління, функції системи управління, чинники зовнішнього та внутрішнього середовища. Доведено необхідність врахування трирівневої структури під час формування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами для здійснення комплексного системного управління на макро-, мезо- та мікрорівнях.

Подальші дослідження лежать у площині удосконалення законодавчого забезпечення функціонування проблемно-орієнтованої системи управління людськими ресурсами.

ЛІТЕРАТУРА

1. Смит А., Петти В., Рикардо Д. Исследование о природе и причинах богатства народов. Антология экономической классики. М.: Эконом-ключ, 1995. 476 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / под ред. С. К. Мордовина. СПб.: Питер, 2005. 832 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ: Знання, 2001. 254 с.
4. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу. Київ: КНЕУ, 2011. 397 с.

5. Кибанов А. Я., Дмитриева Ю. А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография. М.: ИНФРА-М, 2011. 229 с.

6. Лутай Л. А., Зяблицев Д. В. Управління мотивацією персоналу торговельного підприємства: логістичний підхід: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. 249 с.

6. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / ред.: Е. М. Лібанова. Київ: Ін-т демографії та соц. дослідж. НАН України, 2008. 316 с.

7. Назарова Г. В., Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: наук. вид. Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. 240 с.

8. Никифоренко В. Г. Управління персоналом. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.

9. Сардак С. Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 12. С. 132–139.

1. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. Vol. 6. N. Y. 1968.

10. Tracey W. R. The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners. Boca Raton, Fla.: Saint Lucie Pr., 2004. 840 p.

11. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Азбуковник, 1998. 944 с.

12. Экономико-математический словарь. URL: https://economic_mathematics.academic.ru/4097

13. Словари и энциклопедии на Академике. URL: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/stroitel/4616>

14. Стратегія сталого розвитку «Україна 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>

15. Лаптев В. І. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом в Україні // Економічні, фінансово-облікові та правові проблеми діяльності підприємств: монографія / за заг. ред. Л. М. Савчук. Дніпро: Геда, 2016. 336 с.

16. Зовнішня трудова міграція населення (за результатами модульного вибіркового обстеження): стат. бюлетень. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 36 с.

17. Ринок праці. Доповідь. Київ: Державна служба статистики України, 2017. 30 с. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

18. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. М.: Советская Энциклопедия, 1989. 1632 с.

REFERENCES

Armstrong, M. *Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami* [The practice of human resource management]. St. Petersburg: Piter, 2005.

“*Ekonomiko-matematicheskii slovar*” [Economics and Mathematics Dictionary]. https://economic_mathematics.academic.ru/4097

Grishnova, O. A. *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoi pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and vocational training]. Kyiv: Znannia, 2001.

Kibanov, A. Ya., and Dmitriyeva, Yu. A. *Upravleniye personalom: konkurentosposobnost vypusknikov vuzov na rynke truda* [Human resource management: competitiveness of university graduates in the labor market]. Moscow: INFRA-M, 2011.

Kolot, A. M., and Tsybaliuk, S. O. *Motyvatsiia personalu* [Motivation of staff]. Kyiv: KNEU, 2011.

[Legal Act of Ukraine] (2015). <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#n10>

Laptiev, V. I. "Normatyvno-pravove zabezpechennia upravlinnia personalom v Ukraini" [Normative-legal support of personnel management in Ukraine]. In *Ekonomichni, finansovo-oblikovi ta pravovi problemy diialnosti pidpriemstv*. Dnipro: Heda, 2016.

Liudskiy rozvytok v Ukraini: innovatsiinyi vymir [Human development in Ukraine: innovative dimension]. Kyiv: In-t demografii ta sots. doslidzh. NAN Ukrainy, 2008.

Lutai, L. A., and Ziablytsev, D. V. *Upravlinnia motivatsiieiu personalu torhovelnoho pidpriemstva: lohystychnyi pidkhid* [Managing motivation of the personnel of a trading enterprise: a logistic approach]. Donetsk: DonNUET, 2013.

Nazarova, H. V., Havkalova, N. L., and Markova, N. S. *Formuvannia ta rozvytok liudskoho kapitalu korporatyvnykh pidpriemstv* [Formation and development of human capital of corporate enterprises]. Kharkiv: Vyd-vo KhNEU, 2006.

Nykyforenko, V. H. *Upravlinnia personalom* [Personnel Management]. Odesa: Atlant, 2013.

Ozhegov, S. I., and Shvedova, N. Yu. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka* [Explanatory dictionary of the Russian language]. Moscow: Azbukovnik, 1998.

"Rynok pratsi. Dopovid" [Labor market. Report]. Kyiv : Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2017. <http://www.ukrstat.gov.ua/>

"Slovari i entsiklopedii na Akademike" [Dictionaries and encyclopedias on Akademik]. <https://dic.academic.ru/dic.nsf/stroitel/4616>

Sardak, S. E. "Evoliutsiia pohliadiv na zmist i rol liudskyykh resursiv u suspilnomu postupi" [Evolution of views on the meaning and role of human resources in social progress]. *Aktualni problemy ekonomiky*, no. 12 (2012): 132-139.

Shultz, T. *Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 6. New York, 1968.

Smit, A., Petti, V., and Rikardo, D. *Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov. Antologiya ekonomicheskoy klassiki* [Research on the nature and causes of the wealth of nations. Anthology of economic classics]. Moscow: Ekonom-klyuch, 1995.

Sovetskiy entsiklopedicheskiy slovar [Soviet encyclopedic dictionary]. Moscow: Sovetskaya Entsiklopediya, 1989.

Tracey, W. R. *The Human Resources Glossary: The Complete Desk Reference for HR Executives, Managers, and Practitioners*. Boca Raton, Fla. : Saint Lucie Pr., 2004.

Zovnishnia trudova mihratsiia naseleunia (za rezultamy modulnoho vybirkovoho obstezhennia) : stat. biuletyn [External labor migration of the population (based on the results of the modular sample survey): statistical bulletin]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, 2017.