

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Мороз В.М.

(Національний університет цивільного захисту України, Харків, Україна)

Мороз М.В.

*(Університет прикладних наук «Савонія»
(Savonia University of Applied Sciences), м. Варкаус, Фінляндія)*

Одним з головних чинників впровадження і забезпечення якості вищої освіти служить якість персоналу ВНЗ, яка визначається його складом, підготовкою, мотивацією, усвідомленням кожним співробітником своєї ролі, відповідальності та повноважень. Саме кадри ВНЗ, потенційні можливості яких використовуються більшою чи меншою мірою, служать ключовим елементом вищої школи, оскільки від їх чисельності, структури, рівня кваліфікації, педагогічної компетентності, умов праці й життя, людських і моральних здібностей, загальної культури залежить якість підготовки фахівців і економічний добробут держави в цілому [13, с. 1]. Проблематика розвитку трудового потенціалу вищих навчальних закладів не є принципово новим напрямом в організації наукових пошуків. Проблематика удосконалення теоретичних основ та існуючих механізмів управління процесами формування, використання та розвитку трудового потенціалу вищих навчальних закладів України, розробка науково-методичних та науково-практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективності функціонування системи трудових можливостей професорсько-викладацького складу постійно перебуває у межах кола наукової уваги дослідників.

Актуальність обраної теми та її практичне значення для розвитку національної системи вищої освіти, обумовлено, з одного боку, необхідністю вирішення існуючих проблем щодо підвищення ефективності виконання ВНЗ державного замовлення на підготовку спеціалістів з вищою освітою, а з іншого – незавершеністю процесу формування науково-методологічного підґрунтя щодо формування і розвитку трудового потенціалу ВНЗ та удосконалення механізмів державного регулювання їх розвитку.

Про актуальність дослідження проблематики формування, використання та розвитку трудового потенціалу ВНЗ, як на державному рівні, так і на рівні конкретного ВНЗ, свідчить у тому числі й змістовна спрямованість тематики науково-дослідних робіт та наукових праць. Наприклад, з останніх науково-дослідних робіт, виконання яких було завершено останнім часом, слід виділити такі: «Розроблення системи управління розвитком трудового потенціалу регіонів України в контексті світових інтеграційних процесів» (номер державної реєстрації 0109U000501; керівник – Савіна Г.Г.; Херсонський національний технічний університет); «Механізми державного регулювання розвитку людських ресурсів України» (номер дер-

жавної реєстрації 0112U001166; керівник – Сивоконь В.О.; Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України); «Механізм забезпечення та розвитку людського потенціалу (організаційно-управлінський, соціально-економічний та правовий аспекти)» (номер державної реєстрації 0104U003431; керівник – Амоша О.І.; Інститут економіки промисловості НАН України); «Механізми державного управління об'єктами та процесами ринкової економіки» (номер державної реєстрації 0109U002113; керівник – Класичний приватний університет). В контексті порушеної проблематики заслуговує на увагу зміст тих науково-дослідних робіт, який було викладено у межах монографій: «Управління розвитком трудового потенціалу України» (Херсонський національний технічний університет) [16], «Управління кадровим потенціалом підприємства» (Харківський національний економічний університет) [1], «Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників» (ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України) [4], «Соціально-трудова потенціал: теорія і практика» (НАН України, Інститут регіональних досліджень) [5], «Стратегія розвитку трудового потенціалу України» (НАН України, Інститут регіональних досліджень) [17], «Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза» (НАН України, Інститут економіки промисловості) [18], «Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект» (Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України) [12], «Державне управління вищою освітою в умовах трансформаційних перетворень» [6], «Державне управління розвитком університету: теоретично-прикладний аспект» [8] тощо.

Ролі розвитку трудового потенціалу у процесі побудови розвинутого суспільства приділялась увага у роботах зарубіжних вчених: Г. Беккера, Д. Белла, Дж. К. Гелбрейта, Д.Б. Джонстоуна, Дж. Кендрика, Ф. Махлупа, С. Фішера, Т. Шульца. Серед російських вчених, до кола наукової уваги яких входила відповідна проблематика слід виділити: В.В. Адамчука, В.Р. Весніна, Б.М. Генкіна, М.В. Грачова, В.А. Дятлова, А.П. Єгоршина, С.А. Карташова, А.І. Кітова, В.Г. Костакова, Р.П. Колосової, І.Д. Ладанова, А.А. Лобанова, І.Б. Назарової, Ю.Г. Одегова, В.П. Пугачова, О.В. Ромашова, С.Г. Струмліна та багатьох інших. Науково-методологічні, теоретико-методологічні та прикладні питання проблематики управління трудовим потенціалом ВНЗ, у межах національного наукового простору, досліджували такі вчені: Ю.М. Вітренко, С.Й. Вовканич, В.П. Галенко, А.П. Гальчинський, Б.М. Данилишин, М.І. Долішній, С.М. Домбровська, М.З. Згуровський, С.М. Злупко, О.Є. Кузьмін, В.І. Куценко, В.Г. Кремень, Е.М. Лібанова, С.М. Ніколаєнко, М.І. Пітюлич, О.Г. Романовський, Семиноженко В.П., Ушакова Н.М., Хміль Ф.І., Чумаченко М.Г., Чухно А.А., Шегда А.В., Щербань П.М. та інші вчені.

Не дивлячись на порівняно достатню кількість наукових публікацій, які були оприлюднені у межах обраної нами теми наукового пошуку, слід констатувати той факт, що проблематика управління розвитком трудового потенціалу вищого навчального закладу не лише не втратила своєї актуальності, а з огляду на динаміку розвитку освітянської галузі – набула неабиякої значущості.

У сучасній науковій літературі категорія «трудоий потенціал» широко використовується для характеристики суспільства на різних рівнях (макрорівень (суспільство), мезорівень (регіон, галузь), мікрорівень (підприємство, організація), особистісний (окрема людина) у межах певного місця і часу (минуле, теперішнє, майбутнє) [13, с. 7]. Загальний вигляд системи факторів розвитку трудового потенціалу соціального об'єкту (людини, організації, держави, суспільства) у спрощеному вигляді відображено на рисунку 1 [11, с. 12 Мороз В.М.].

На переконання Рибнікова А. М. до основних компонентів трудового потенціалу слід віднести: демографічну основу, здоров'я, освіту, професіоналізм, творчий потенціал, свідомість, моральність, організованість і асертивність, активність, ресурси робочого часу та ментальність [13, с. 7]. Така точка зору є типовою для більшості з напрямів сучасної економічної думки. За дослідженнями Михеєвої М. А. елементи (характеристики) трудового потенціалу доцільно розглянути у взаємодії таких основних складових: психофізіологічної (біологічна основа особистості як фундамент розвитку трудового потенціалу (стать, вік, темперамент, здоров'я, адаптивність, здатність до навчання, комунікабельність)), професійно-кваліфікаційної (перетворює якість життя, є джерелом економічного зростання (освіта, професія, кваліфікація як показник рівня володіння професією, компетентність, ерудиція, досвід і трудовий стаж)), мотиваційної (мотивація до підвищення кваліфікації, професійного зростання, професійної мобільності, прагнення до саморозвитку) та корпоративної (ідентифікація з корпоративними цінностями: лояльність до організації, відданість її інтересам, прийняття організаційної культури) [9]. Саме останній напрям, в контексті предмету нашої безпосередньої уваги, є найбільш цікавим та значущим для організації наукового пошуку відповідно до визначеної проблематики. Цілком очевидно, що корпоративна складова у характеристиці трудового потенціалу, охоплює у межах свого змісту, у тому числі і феномен корпоративної культури.

Слід розуміти, що вище наведені компоненти трудового потенціалу, а саме компетентність та потужність впливу кожного з них на розвиток соціального об'єкту, залежать від фази стану трансформації трудових можливостей (формування, використання, розвиток та збереження трудового потенціалу). Кожна з наведених фаз має відповідну специфіку, яка впливає не лише на зміст трудових можливостей, а і на динаміку їх розвитку.



Рисунок 1 - Система факторів розвитку трудового потенціалу

У межах сучасної наукової думки існує декілька підходів до тлумачення змісту категорії трудового потенціалу вищого навчального закладу, принципіальна різниця між якими, має прояв лише в контексті відмінності поглядів вчених щодо визначення змісту та природи походження трудових можливостей соціального об'єкту. На переконання Михеєвої М.А. під трудовим потенціалом ВНЗ слід розуміти «сукупну можливість і прагнення науково-педагогічного персоналу до досягнення певних результатів діяльності в існуючих і проєктованих соціально-економічних умовах роботи вищого навчального закладу» [9, с. 19]. На наше переконання, звернення уваги автором визначення на «прагнення ... до досягнення певних результатів» є досить важливим акцентом у розуміння сутності трудових можливостей та їх корисності для розвитку вищого навчального закладу. Наяв-

ність потенціалу не означає наявність бажання у його носія (у соціального об'єкту) до дій щодо його використання та розвитку, адже сам по собі трудовий потенціал є статичною категорією. На цю властивість трудового потенціалу звернув увагу у своїх дослідженнях Мороз В.М., який наполягає на існуванні принципової різниці між потенціалом або можливістю (статична категорія) та дією з його реалізації (динамічна категорія) [11, с. 17–18]. Підставою для такого висновку, на думку Мороза В.М., може стати порівняння проявів категоріальних особливостей у взаємному позиціонуванні змісту трудового потенціалу соціального об'єкту зі змістом його конкурентоспроможності. Слід розуміти, що трудовий потенціал ВНЗ, як і будь який інший потенціал, складається з тих можливостей які вже знайшли своє використання у межах організаційної діяльності так і тих, які знаходяться поза її межами. Співвідношення між цими різновидами трудового потенціалу може бути розглянуто на рівні показника ефективності його використання. За результатами досліджень Савіної Б.Н. трудовий потенціал ВНЗ відображає якісний склад його персоналу, характеристика якого подається в контексті змісту результатів співвідношення загальної чисельності працівників ВНЗ з кількістю: внутрішніх сумісників; зовнішніх сумісників; докторів та професорів; кандидатів та доцентів; заслужених працівників; академіків; старших викладачів та аспірантів [14]. За результатами досліджень Рибнікова А.М., трудовий потенціал вищих навчальних закладів, «визначається як сукупність демографічних, психофізіологічних, соціальних та професійно-кваліфікаційних якостей працівників у поєднанні з комплексом організаційно-економічних чинників, урахування яких дозволяє професорсько-викладацькому складу вирішувати завдання, які стоять перед вищим навчальним закладом, з урахуванням зовнішніх умов та існуючих внутрішніх обмежень» [13, с. 14]. На наше переконання, саме це визначення є найбільш вдалим та таким, що відображує зміст відповідної категорії у найбільш повному вигляді. Слід звернути увагу, що кожне з наведених визначень має свою площину компетенції у розкритті категоріального змісту відповідної дефініції, особливості прояву якого, обумовлюються не лише науковою позицією того чи іншого дослідника, а перш за все його точкою зору щодо змісту категорії «трудова потенціал».

Повертаючись до змісту системи факторів розвитку трудового потенціалу (див. рис. 1) спробуємо визначити місце корпоративної складової трудового потенціалу, адже автор рисунку не дає прямого посилання на місце її позиціонування. Приймаючи до уваги логіку розбудови змісту компонентної структури системи трудового потенціалу, можемо з'ясувати, що корпоративна складова, може мати свій безпосередній прояв у межах майже будь-якої з наведених підсистем. Разом з тим, ми можемо стверджувати, що найбільша кореляція корпоративної культури з системою факторів трудового потенціалу досягається у межах мотиваційно-організаційної та соціальної складових. Саме у межах цих підсистем компонентної структури системи трудового потенціалу соціального об'єкту

відбувається формування об'єктивних та суб'єктивних умов щодо процесу реалізації трудових можливостей, що у кінцевому випадку впливає на ефективність процесу самореалізації особистості у межах трудової діяльності. Отже, корпоративна культура ВНЗ може бути розглянута на рівні засобу впливу на процес формування та розвитку трудового потенціалу професорсько-викладацького складу. На нашу думку, такий вплив відбувається у межах мотиваційного механізму стимулювання трудової активності соціального об'єкту. Особливості функціонування відповідного механізму були нами розглянуті у межах інших напрямів наукових досліджень.

Корпоративна культура ВНЗ, розглядається нами як середовище у межах якого відбувається формування та розвиток інституції трудового потенціалу. Вплив середовища на рівень розвитку трудових можливостей, на нашу думку може бути розглянуто на рівні основного фактору. Серед інших чинників впливу на розвиток трудового потенціалу, на думку Міги В.К., слід виділити у тому числі і «саморегулюючі механізми (ринку праці, ринку освітніх послуг тощо) та чинники державного регулювання процесів формування та використання трудового потенціалу» [10, с. 36]. Ми погоджуємося з точкою зору вченого, хоча на нашу думку, вплив вище наведених чинників може бути розглянуто в контексті визначального та спрямовуючого впливу зовнішнього по відношенню до соціального об'єкту середовища. Наприклад, Рибніков А. М., визначення трудового потенціалу ВНЗ було прийнято нами за основу, також звертає увагу на значущість внутрішнього та зовнішнього середовища у процесі розвитку трудового потенціалу ВНЗ. Цікавою, в контексті предмету нашого дослідження, є думка вченого щодо змісту класифікації основних факторів формування та використання трудового потенціалу у ВНЗ (таблиця 1).

Цінність вище наведеної класифікації полягає не лише у конкретизації факторів внутрішнього та зовнішнього середовища у межах системи формування та використання трудового потенціалу, а і у визначенні місця корпоративної політики серед інших факторів впливу. Разом з тим, не зрозумілою залишається позиція дослідника щодо факторів розвитку трудового потенціалу, адже наведені ним фактори можуть бути розглянуті не лише у межах процесу формування та використання трудового потенціалу. Наприклад, такі зовнішні фактори як: світові тенденції в освіті та економічному розвитку; рівень оплати в галузі; попит на випускників з боку роботодавців тощо, так само як і деякі з внутрішніх факторів: кадрова політика; оплата праці та форми стимулювання; корпоративна культура тощо – можуть бути розглянуті на рівні факторів розвитку трудових можливостей ВНЗ. Отже, корпоративна культура позиціонує на рівні одного з факторів формування, використання та розвитку трудових можливостей соціального об'єкту. На наше переконання, саме у межах процесу розвитку, цей фактор набуває неабиякої значущості, адже у межах процесу формування його вплив є дещо обмеженим.

Таблиця 1 – Фактори формування та використання трудового потенціалу у ВНЗ [13, с. 8]

| Зовнішні фактори | Внутрішні фактори |
|---|---|
| Демографічні процеси | Період існування ВНЗ |
| Стан екології | Популярність та авторитет ВНЗ |
| Нормативно-правова база щодо функціонування ВНЗ | Рівень акредитації |
| | Кадрова політика |
| Світові тенденції в освіті та економічному розвитку | Джерела фінансування |
| | Чисельність персоналу та студентів |
| Державне фінансування | Лицензування додаткових послуг |
| Рівень життя, розшарування населення | Оплата праці та форми стимулювання |
| Економічний стан в країні | Сприятлива творча атмосфера |
| Престижність інтелектуальної праці в суспільстві | Корпоративна культура (лояльність, приверженість) |
| Рівень оплати в галузі | Соціальна інфраструктура |
| Міграція | Стиль управління |
| Попит на випускників з боку роботодавців | Матеріальне та інформаційне забезпечення праці (техніка, бібліотека, аудит. фонд) |
| Пропозиція фахівців різного рівня кваліфікації | Можливість підвищення рівня освіти та кваліфікації |
| Розвиненість мережі недержавних ВНЗ | Роль профспілок |

Приймаючи до уваги вище наведене можемо сформулювати такі основні висновки.

По-перше, приймаючи до уваги загальноприйнятту класифікацію методів управління (адміністративно-правові, економічні, морально-етичні, соціально-політичні методи) можемо констатувати, що корпоративна культура, як елемент механізму управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ може бути розглянута у контексті морально-етичних та соціально-політичних методів управління. Саме за допомогою морально-етичних методів відбувається орієнтація діяльності людини на: цілі та пріоритети функціонування організації (ВНЗ); формування системи ціннісних орієнтирів розвиток та виховання особистості (узгодження системи ціннісних орієнтацій особистості та організації; підтримання у взаємовідносинах між людиною та організацією партнерських взаємовідносин щодо балансу індивідуальних та колективних цілей; роз'яснення і популяризація цілей та змісту управління; формування передумов для виникнення довіри між людиною та організацією тощо). Використання соціально-політичних методів управління забезпечує встановлення та підтримання взаємовідносин між суб'єктами управління та власником трудового потенціалу. В основу соціально-політичних методів управління покладено: принципи взаєморозуміння і взаємоповаги, співробітництва у межах досягнення колективних та організаційних цілей; залучення членів організації (професорсько-викладацького складу) до участі в

управлінні організацією (ВНЗ); формування активної громадянської позиції, пропаганда, гуманізація соціально-трудова відносин; визначення пріоритетів розвитку організації та їх узгодження з системою ціннісних орієнтацій особистості тощо. Приймаючи до уваги зміст вище наведених методів управління можемо констатувати, що корпоративна культура, як «система базових передбачень, цінностей і норм організації, що визначають правила поведінки її персоналу, діловий стиль, ритуали, символи і міфи» [15, с. 29] повинна розглядатись не лише на рівні елемента механізму управління формуванням, використанням та розвитком трудового потенціалу ВНЗ, а і у якості об'єкту безпосереднього управлінського впливу. Тобто, суб'єкт управлінської діяльності (адміністрація ВНЗ) впливає на корпоративну культуру, яка у свою чергу приймає безпосередню участь у формуванні середовища у межах якого відбувається формування, використання та розвиток трудових можливостей членів організації (професорсько-викладацького складу).

По-друге, корпоративна культура, за умови певних абстрагувань, може бути розглянута на рівні інституціонального утворення, адже «в суспільстві немає нічого, що б не являло собою інституцію. Навіть прості матеріальні предмети, стіл, олівець, телефон тощо – є ніщо інше, як предметне матеріальне буття певних правил діяльності, сформованих навичок, звичок, звичаїв, способів діяльності. Користуючись цими предметами, ми підкоряємось певним життєвим правилам які були опредметнені в них» [2, с. 50]. Приймаючи до уваги цей факт, можемо припустити, що корпоративна культура, поряд з принципами соціального та економічного життя, міфологією, релігією тощо може позиціонувати на рівні вторинних суспільних інституцій, а отже бути прирівняною до джерела розвитку трудових можливостей. Крім того, корпоративна культура поряд з практикою виховання і соціалізації людини та засобами життєзабезпечення може бути розглянута у тому числі і в контексті змісту первинних суспільних інституцій, що створює передумови для її сприйняття у якості елемента механізму формування трудових можливостей соціального об'єкту.

По-третє, приймаючи до уваги зміст загальної класифікації механізмів управління (адміністративні (організаційно-розпорядчі), правові, економічні, політичні, соціально-психологічні, морально-етичні механізми управління [7, с. 126]), в основу розбудови якої покладено вище наведені методи управління, можемо констатувати факт входження корпоративної культури, як системи регулювання поведінки соціальних об'єктів у межі соціально-психологічних та морально-етичних механізмів управління. Разом з тим, ми звертаємо увагу, що корпоративна культура має певну частку своєї компетенції у тому числі і у межах адміністративних, правових та політичних механізмів управління. З огляду на одночасне позиціонування феномену корпоративної культури майже у будь-якої з класифікаційних груп механізмів управління, слід визнати системність та комплексність його прояву. Отже, скоріше за все, ми можемо вести мову про входження кор-

поративної політики до структури так званого комплексного механізму управління (під комплексним механізмом управління ми розуміємо систему економічних, мотиваційних, організаційних, політичних та правових механізмів [3]), а саме до тієї її частини яка безпосередньо пов'язана з мотиваційною та організаційною підсистемами.

Безумовно, вище наведені висновки не вичерпують змісту порушеної проблематики, а лише створюють передумови для її подальшого розвитку. Серед найбільш перспективних напрямів в організації наукового пошуку вважаємо ті, дослідження за якими дозволяють з'ясувати зміст та особливості прояву корпоративної культури ВНЗ у межах функціонування комплексного механізму управління, а також визначити місце та роль корпоративної культури у межах системи стимулювання використання та розвитку трудових можливостей професорсько-викладацького складу.

Література:

1. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / Гриньова В.М., Писаревська Г.І. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
2. Гриценко А.А. Институциональная архитектура: объект: теория и методология // Постсоветский институционализм: Монография под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева / Гриценко А.А. – Донецк: Каштан, 2005, С. 49–74
3. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади : навч. посіб. / (Білоус В.Т., Дубенко С.Д., Задорожна М.Я. та ін.); за заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Л.: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2002. – 352 с.
4. Дмитренко Г.А. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників: монографія / Дмитренко Г.А., Медведь В.В., Мудра С.В. – К.-Севастополь: «Мисте», 2013. – 336 с.
5. Долішний М.І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: монографія / Долішний М.І., Злупко С.М. – К. : Наукова думка, 1994. – 284 с.
6. Домбровська С.М. Державне управління вищою освітою в умовах трансформаційних перетворень : монографія / Домбровська С.М. – Х.: Оберіг, 2010. – 176 с.
7. Коротич О.Б. Класифікація та зміст механізмів управління державою // Актуальні проблеми державного управління. – 2006. – Вип. 2(26). – С. 122–128
8. Медведєв І.А. Державне управління розвитком університету: теоретично-прикладний аспект: монографія / Медведєв І.А. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2011. – 220 с.
9. Михеева М.А. Социальные технологии управления трудовым потенциалом научно-педагогического персонала вуза: автореф. дис. на соиска-

ние науч. степени канд. социолог. наук: спец. 22.00.08. «Социология управления» / М.А. Михеева. – Санкт-Петербург, 2009. – 21 с.

10. Міга В.К. Особливості формування та використання трудового потенціалу села / В.К. Міга // Вісник ЖНАЕУ. – 2012. – № 2, т. 2. – С. 34–40

11. Мороз В.М. Державне управління розвитком трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора наук з держ. упр.: спец. 25.00.02. «Механізми державного управління» / В.М. Мороз. – Запоріжжя, 2013. – 40 с.

12. Мороз В.М. Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект : монографія / Володимир Мороз. – Х. : С.А.М., 2012. – 408 с.

13. Рибніков А.М. Формування та використання трудового потенціалу у вищих навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: спец. 08.00.07. «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А.М. Рибніков. – Донецьк, 2009. – 21 с.

14. Савіна Н.Б. Особливості політики управління персоналом ВНЗ / Н.Б. Савіна, Єременко І.О. // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування: зб. наук. праць. Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 1(49). – С. 175–183

15. Тарасова О.В. Корпоративна культура як інструмент ефективного менеджменту підприємства / О.В. Тарасова, С.С. Марінова // Економіка харчової промисловості. – 2013. – № 3(19). – С. 28–32

16. Управління розвитком трудового потенціалу України: монографія / (Барканов В.І., Бериславська Г.В., Божко В.І. та ін.); за заг. ред. Г.Г. Савіної. – Херсон: Вид-во ПП Вишемирський В.С., 2010. – 327 с.

17. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Шаульська Л.В. – Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2005. – 502 с.

18. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : монографія / Амоша О.І., Новікова О.Ф., Антонюк В.П., Шаульська Л.В. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-ті, 2006. – 208 с.