

Розділ 1

МАКРОЕКОНОМІЧНІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 331.522

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Мікловда В.П.
Югас Е.Ф.

У статті розглядаються теоретико-методологічні засади регулювання розвитку трудового потенціалу, зокрема недостатньо досліджені аспекти зазначеної проблеми. Це стосується, насамперед, методології регіонального регулювання, що враховувала б вплив ринкових інститутів на процеси розвитку людських ресурсів. Йдеться про приватну власність на засоби виробництва, свободу підприємництва і найму робочої сили, конкуренцію, формування мотиваційних механізмів та інтересу до праці.

Кількість бібліографічних посилань – 5, мова – українська.

Ключові слова: трудовий потенціал, методологія, системний підхід, регулювання, праця.

ВСТУП

Розвиток і формування соціально-трудового потенціалу в сучасній економіці відбувається в умовах високого рівня продуктивних сил і усупільнення виробництва, становлення цивілізованих ринкових відносин і глобалізації, що обумовлює необхідність використання складного економічного механізму, домінантою якого є гнучке поєднання ринкового саморегулювання і державного регулювання, що перебувають в органічній єдності.

Спрощений підхід до розуміння сутності регулювання соціально-трудового потенціалу винятково за допомоги ринкових важелів не тільки архаїчний, але і безперспективний. Спроба реалізації цього міфу на початковому етапі економічних перетворень в Україні призвела до гострої соціальної напруги в суспільстві, а відтак і системної кризи, що пронизала всі сфери економіки. Сьогодні це загальноновизнаний факт.

Одним із стратегічних напрямів подолання кризових явищ є підвищення ефективності державного регулювання в сфері розвитку людського потенціалу суспільства. Об'єктивність цього процесу

зумовлена низкою проблем, найскладнішими серед яких є потреба у загальнонаціональному масштабі впливати на демографічні процеси, освіту, охорону здоров'я, підготовку і перепідготовку кадрів. Ринковий механізм, і це показує як досвід індустріально розвинутих країн світу, так і власний, набутий в процесі економічної трансформації, не в змозі ефективно вирішувати окреслене коло проблем. Аналогічні труднощі виникають за необхідності забезпечення населення послугами зв'язку, транспортних сполучень, шляхів, обороноздатності країни, тобто галузей економіки, які здійснюють значний вплив на розвиток соціальних ресурсів. Відмічені проблеми викликали значний інтерес вчених і практиків до проблеми регулювання трудового потенціалу як на макроекономічному, так і регіональному рівнях управління. У працях С. Бандура, В. Геєця, М. Долішнього, С. Злупка, Е. Лібанової, С. Пирожкова, С. Писаренко, У. Садової, Л. Семів та багатьох інших вчених розкриваються різні аспекти територіального управління розвитком соціально-трудового потенціалу. Разом з тим, ряд аспектів цієї проблеми досліджено недостатньо. Особливо це стосується методології регіонального регулювання, що враховувала б вплив ринкових інститутів на процеси розвитку людських ресурсів. Йдеться про приватну власність на засоби виробництва, свободу підприємництва і найму робочої сили, конкуренцію, формування мотиваційних механізмів та інтересу до

Мікловда Василь Петрович, член-кореспондент НАН України, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу Ужгородського національного університету, тел. 3-23-67.

Югас Еріка Федорівна, здобувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу Ужгородського національного університету

праці. Саме ці інститути сьогодні визначають рівень розвитку людського потенціалу та ефективність механізмів регулювання на різних ієрархічних рівнях управління.

1 СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ СУТНОСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Аналіз досвіду регулювання розвитку трудового потенціалу країн з розвинутими ринковими відносинами, пізнання суті і багатомірності цих явищ об'єктивно підводять до висновку, що основною його ознакою є регіоналізація управління відтворювальними процесами, що вимагає формування ефективного механізму територіальної організації розвитку людських ресурсів. Саме тому в Указі Президента України „Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні” ставиться завдання „вживати разом з організаціями роботодавців та їх об'єднаннями заходів щодо створення умов для розвитку передового потенціалу шляхом удосконалення освітньої та професійної підготовки населення відповідно до потреб економіки та ринку праці, які даватимуть можливість працівникам підвищувати кваліфікацію (навчання без відриву від виробництва, дистанційне навчання, післядипломна освіта тощо)” [4]. Розв'язання окресленого кола завдань об'єктивно зумовлює потребу в з'ясуванні суті – об'єкта дослідження, тобто соціально-трудового потенціалу та механізмів його розвитку. При цьому обов'язково слід враховувати, по-перше, особливості та специфіку територіальної організації трудовозайнятості, виходячи з економічних, соціальних, демографічних, психологічних, етнокультурних та екологічних умов розвитку кожної таксономічної одиниці, по-друге – формування механізмів регулювання розвитку трудових ресурсів на основі інституціональних засад ринкової економіки. Можна б, безумовно, вказати і на інші причини, які актуалізують проблеми управління людськими ресурсами. Мова йде про підвищення ефективності функціонуєчої системи регулювання, наповнення її якісно новим соціально-економічним змістом на основі використання досягнень сучасної науки, техніки та узагальнення трудового досвіду управління за рахунок включення нових елементів, створення адекватних ринку організаційних структур, законодавчого розширення прав і можливостей органів місцевого самоврядування в підвищенні якості трудового потенціалу.

Нинішній етап розвитку економіки України та її регіонів вимагає переорієнтації наукових досліджень соціально-трудового потенціалу та механізмів його розвитку в якісну площину. В цьому зв'язку особливого значення набуває системний аналіз об'єкта дослідження, доведення теоретичних узагальнень до рівня конкретизації.

Розглядаючи суть і основні аспекти удосконалення системи регулювання розвитку трудового потенціалу в нових економічних умовах,

необхідно в першу чергу з'ясувати її компонентоутворюючі складові.

У відповідності із Концепцією людського розвитку її субстанцію становить:

1) збільшення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку, що сприятиме реалізації здібностей людини та її участі у виробництві і розподілі благ;

2) більш справедливий розподіл доходів і національного багатства, що забезпечуватиме матеріальну базу розвитку широких верств населення і протидіятиме концентрації ресурсів у нечисленних груп;

3) збалансованість соціальних витрат і зміцнення економічної бази соціальної сфери, диверсифікація джерел її фінансування;

4) розширення можливостей здійснювати свій вибір у політичній, соціальній та економічній сферах, передусім для тих груп населення, які з різних причин мали обмежені можливості (жінки, мігранти, етнічні меншини).

За показником індексу людського розвитку Закарпатська область в 2005 році серед регіонів України посіла 4 місце (індекс склав 0,511). Значною мірою це досягнуто завдяки сприятливій демографічній ситуації, оскільки область на відміну від багатьох регіонів країни має позитивне сальдо природного приросту населення, за винятком 2005 року [1, С. 584].

Адаптуючи відмічені компоненти до реальних умов функціонування регіональної системи регулювання розвитку трудового потенціалу, можна конкретизувати окреслені вище цілі. При цьому головним методологічним принципом повинен бути відтворювальний аспект. Він відповідає вимогам об'єктивних економічних законів і принципам системного підходу. З цих методологічних підходів стає можливим сформулювати суть регіонального регулювання розвитку трудового потенціалу, під яким розуміється цілеспрямований вплив органів місцевого самоврядування на процес формування, розподілу, перерозподілу та реалізації трудового потенціалу з метою підвищення ефективності функціонування регіональної економіки і всебічного розвитку людини.

Трудовий потенціал – це специфічний ресурс, персоніфікований людиною і детермінований її інтересами і потребами. З цього стає очевидним, що ефективність регуляторного впливу залежить від того, наскільки повно управляюча підсистема здатна врахувати специфіку об'єкта управління. Процес регулювання повинен охоплювати всі стадії відтворення соціально-трудового потенціалу, тобто фазу формування, розподілу, перерозподілу та використання. Кожна з цих фаз системи регулювання реалізує певну сукупність функцій, зв'язаних з розвитком людського капіталу. Водночас, незважаючи на певну їх індіферентність, всі вони органічно взаємозв'язані між собою, формуючи цілісну відтворювальну систему. Цей важливий постулат повинен бути ключовим при формуванні територіального механізму регулювання розвитку трудових ресурсів. Не можна досягти ефективної

зайнятості, якщо недооцінювати будь-яку із стадій відтворювального процесу. Трагування зайнятості, тобто фази використання людських ресурсів, як відтворювальної системи, що включає соціально-економічну, природно-біологічну, соціально-потребну, мотиваційну, освітньо-професійну, етнопсихологічну та інші компоненти, є вихідним принципом формування регіонального механізму розвитку трудового потенціалу. Це пояснюється багатоаспектністю процесу розвитку людських ресурсів, що включає широкий спектр соціально-економічних відносин, зв'язаних з формуванням умов для самореалізації в основній сфері життєдіяльності людей – праці, на основі попиту, пропозиції робочої сили, конкуренції, ціни праці у відповідності з особистими інтересами і потребами кожної людини, її соціальною захищеністю. В цьому контексті вкрай важливим є аналіз тих складових людського розвитку, які характеризують його ендогенні параметри, тобто природні і соціальні детермінанти – природний приріст населення, вікові і статеві характеристики, тривалість життя, міграційні процеси тощо. Необхідність управління демографічними процесами на регіональному та субрегіональному рівнях визначається наведеними нижче чинниками.

По-перше, необхідністю забезпечення відтворення населення. Аналіз демографічного розвитку населення Закарпатської області в територіальному зрізі показує на посилення депопуляційних явищ. Так, наприклад, за період з 1987 по 2006 роки чисельність наявного населення скоротилася в м. Мукачево на 5,5 тис. чол., Великоберезнянському районі – 3,7, Воловецькому – 1,6, Перечинському – 1,0, Ужгородському – 3,1 тис. чоловік. Наведене також свідчить, що депопуляційні процеси поступово зміщуються з аграрних районів в індустріальні центри. У цьому тлі відбувається старіння населення області. Так, чисельність реальних пенсіонерів за період з 2000 по 2005 роки зросла на 1,4%.

По-друге, демографічні процеси і їх об'єктивні соціально-економічні детермінанти опосередковано зв'язані з ефективністю функціонування територіальної господарської системи.

Демографічні переваги окремих районів області в умовах тривалої економічної кризи обернулися глибокими соціальними суперечностями в розвитку трудового потенціалу. Зокрема, в Тячівському районі, де у 2005 році був зафіксований найвищий природний приріст населення +336 чол., навантаження на одне вільне робоче місце становило 33 чоловіка, що в три рази вище середньообласного показника. Аналогічна ситуація має місце в Міжгірському, Хустському, Рахівському районах. У цих умовах функція регулювання розвитку людських ресурсів зводиться до мінімізації розриву між високими темпами відтворення населення і відставанням темпів розвитку сфери прикладання праці.

Важливою компонентою системи розвитку людських ресурсів є освітньо-професійна. Вона включає рівень освіти і професійність у широкому розумінні слова. Йдеться не тільки про розподіл

працівників по професіях, а і професійну майстерність, якість трудового потенціалу, що ґрунтується на рівні кваліфікації і виробничому досвіді.

За даними глобального звіту ПРООН про людський розвиток, опублікованого у 2003 році, Україна посідає 78 місце і входить до групи країн із середнім рівнем людського розвитку.

Це надзвичайно позитивний момент, оскільки, як показують чисельні дослідження, освіта здійснює найбільш помітний вплив на рівень людського розвитку регіону. Тому не випадково Е. Лібанова відмічає, що регіональна варіація за цією ознакою має надзвичайно важливе значення не тільки для пояснення ситуації, що склалася, а, передусім, для формування ефективної стратегії розвитку регіону [3, С. 51].

Підтвердженням цього є показники підготовки спеціалістів, яка в основному сконцентрована в секторі вищих навчальних закладів державної форми власності, де навчається 90,6% загального контингенту студентів. При середньому показнику, що характеризує доступ до здобуття освіти у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, 384 студента на 1000 осіб населення, по окремих областях дисперсія становить від 147 студентів у Закарпатській області до найвищого – 857 в м. Києві. Ще значнішою є диференціація в субрегіональному зрізі. Аргументом, що підтверджує такий висновок, є аналіз складу абітурієнтів, зарахованих на денну форму навчання в Ужгородський національний університет у 2006 році в територіальному зрізі. Так, наприклад, із 6 районів області, віднесених до гірської природно-економічної зони, на денну форму навчання поступило 309 чоловік, а з м. Ужгорода – 517 чол. На цьому тлі посилюється тенденція до зменшення числа студентів із сільської місцевості. В порівнянні з 2005 роком, кількість абітурієнтів, які поступили на навчання в університет, скоротилася у Воловецькому районі на 28,6%, Великоберезнянському – 5,9%, Перечинському – 20,3%. Така ситуація є небезпечною, оскільки у вищих навчальних закладах формується інноваційний потенціал, який у перспективі визначатиме якість економіки села. Зазначене повною мірою відноситься до всіх форм підготовки кадрів, їх перепідготовки у зв'язку з поглибленням ринкових реформ та посиленням конкуренції, яка перетворила освітньо-кваліфікаційний розвиток працівників в істотну компоненту системи трудових ресурсів.

Глибоке пізнання сутності людини в контексті ринкових трансформаційних процесів показує, що в структурі соціальних факторів її розвитку визначальною є трудова діяльність, детермінована соціально-потребною компонентою, яка характеризується складною будовою. З цього приводу академік А.А. Чухно пише, що в постіндустріальному суспільстві небачено зросли роль і значення живої висококваліфікованої праці, що поставило нові вимоги до умов життя і праці людей, рівня освіти, підвищення кваліфікації, охорони здоров'я, використання вільного часу, відпочинку, тобто до розвитку соціальної сфери, розвитку людини [5, С.

274]. Наведена цитата є важливою в методологічному плані регулювання розвитку трудових ресурсів, оскільки аргументовано вказує на органічний зв'язок між фазами відтворення, що об'єктивно зумовлює потребу в дослідженні соціальних ресурсів з позиції цілісної системи та їх відтворюваності (рис. 1).

Запропонована модель показує на важливість соціально-потребної компоненти механізму регулювання розвитку трудового потенціалу, яка формується під впливом головних інститутів ринкової економіки – попиту, пропозиції, конкуренції, ціни праці, свободи підприємницької діяльності. У

ринкових умовах головним у соціально-потребній компоненті є підвищення якісних параметрів трудового потенціалу, що виступає важливою умовою його конкурентноздатності. При цьому не менш важливим є розвиток соціальної і виробничої інфраструктури, доступ до джерел інформації, високих технологій, екологізація виробництва. Це загальні цивілізаційні тенденції, які зумовлюють інтелектуалізацію праці, розвиток не лише робочої сили, тобто здатності до праці, а й людини як цілісності.

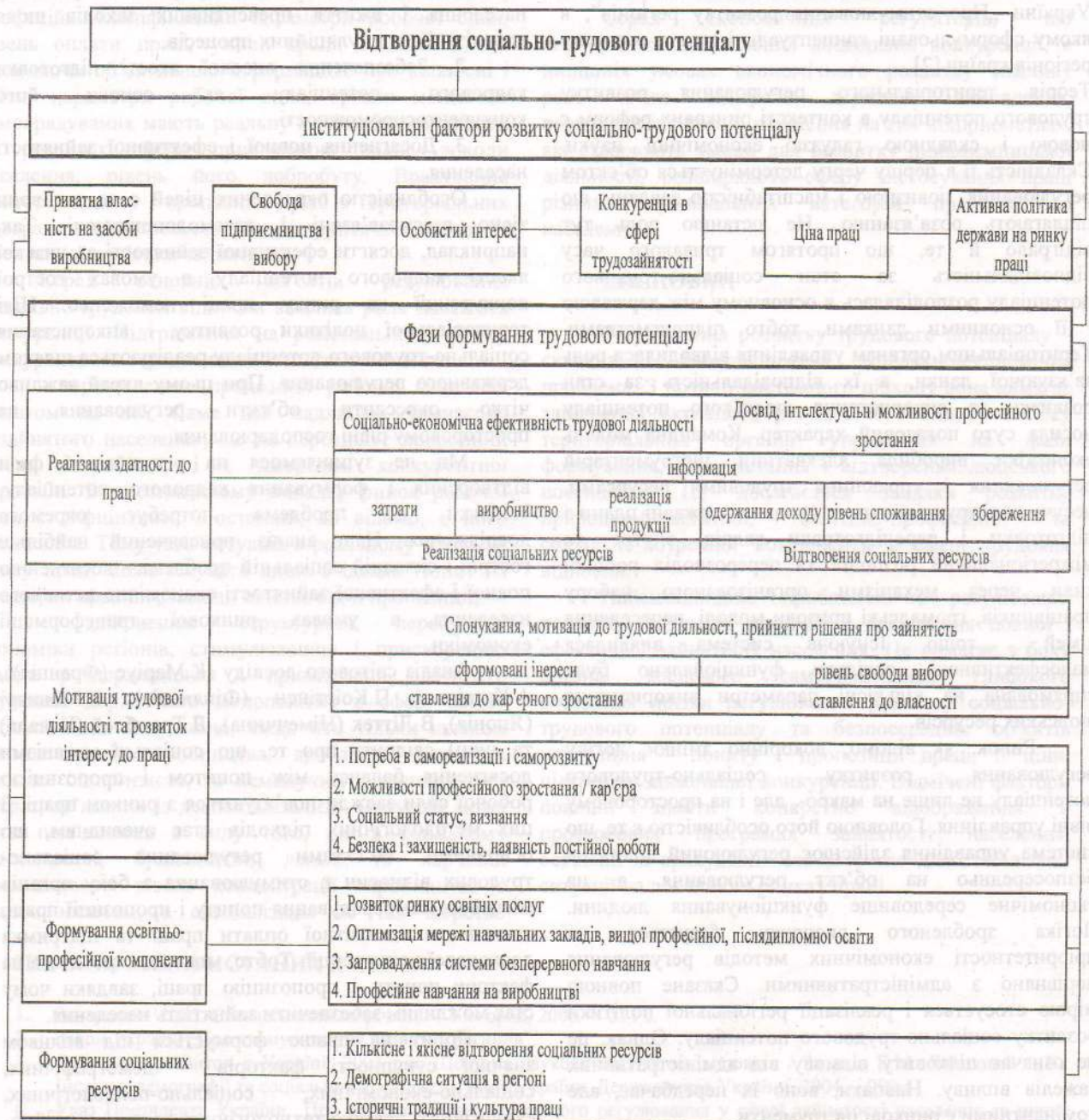


Рис. 1 Системна модель соціально-трудового потенціалу

2 МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ОБ'ЄКТІВ ТА ІНСТРУМЕНТАРІЮ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуті вище методологічні проблеми сутності соціально-трудоного потенціалу мають важливе значення для визначення об'єктів та інструментарію регулювання його розвитку на просторовому рівні управління. Особливо важливого значення набуває розвиток методології регіонального регулювання людських ресурсів у сучасних умовах, оскільки з 1 січня 2006 року набрав чинності Закон України „Про стимулювання розвитку регіонів”, в якому сформульовані концептуальні засади розвитку регіонів країни [2].

Теорія територіального регулювання розвитку трудового потенціалу в контексті ринкових реформ є новою і складною галуззю економічної науки. Складність її в першу чергу детермінується об'єктом регулювання, новизною і масштабністю завдань, що підлягають розв'язанню. Не останню роль тут відіграло й те, що протягом тривалого часу відповідальність за стан соціально-трудоного потенціалу розподілялась в основному між державою і її основними ланками, тобто підприємствами. Територіальним органам управління відводилася роль зв'язуючої ланки, а їх відповідальність за стан розвитку та використання людського потенціалу носила суто показовий характер. Командна модель економіки виробила адекватний інструментарій регулювання і управління трудовими ресурсами, несучи конструкцію яких становили державні плани з підготовки і перепідготовки кадрів, внутрі- та міжрегіональний розподіл та перерозподіл робочої сили через механізми організованого набору працівників, громадські призови молоді, переселення сімей тощо. Існуюча система виявилася малоефективною, оскільки функціонально була спрямована на кількісні параметри використання людських ресурсів.

Ринок, як відомо, докорінно змінює логіку регулювання розвитку соціально-трудоного потенціалу не лише на макро-, але і на просторовому рівні управління. Головною його особливістю є те, що система управління здійснює регулюючий вплив не безпосередньо на об'єкт регулювання, а на економічне середовище функціонування людини. Логіка зробленого висновку базується на пріоритетності економічних методів регулювання порівняно з адміністративними. Сказане повною мірою стосується і реалізації регіональної політики розвитку соціально-трудоного потенціалу. Однак, це не означає цілковиту відмову від адміністративних важелів впливу. Навпаки, воно їх передбачає, але домінуючими є ринкові інструменти.

Для того, щоб виробити ефективну регіональну політику формування та використання людського потенціалу, необхідно дати чітку відповідь на два питання: *по-перше*, яку мету прагнуть досягти органи місцевого самоврядування у сфері трудових ресурсної політики і, *по-друге*, якими інструментами вони для

цього володіють. Цим у процес регулювання вноситься значна доза реальності, оскільки воедино ув'язуються цілі й інструменти. Складність і багатомірність процесів регулювання розвитку людських ресурсів породжує множинність цілей та інструментів їх реалізації. Тут доречно наголосити, що чим більше цілей, тим важче їх досягти. Тому органам державного управління на місцях необхідно чітко синхронізувати їх реалізацію у часовому лані.

На нашу думку, в цільову функцію регіональної стратегії регулювання розвитку людських ресурсів слід ввести 3 агрегати:

1. Забезпечення демографічного розвитку населення і вжиття превентивних заходів щодо локалізації депопуляційних процесів.

2. Забезпечення високої якості підготовки кадрового потенціалу як основи його конкурентоспроможності.

3. Досягнення повної і ефективної зайнятості населення.

Особливістю окреслених цілей є те, що вони тісно взаємозв'язані і взаємодоповнюючі. Так, наприклад, досягти ефективної зайнятості за низької якості кадрового потенціалу в умовах гострої конкуренції на ринку праці неможливо. Цілі територіальної політики розвитку і використання соціально-трудоного потенціалу реалізуються шляхом державного регулювання. При цьому вкрай важливо чітко окреслити об'єкти регулювання на просторовому рівні господарювання.

Ми не зупиняємося на регулюванні фази відтворення і формування кадрового потенціалу, оскільки ця проблема потребує окремого дослідження. Наш аналіз присвячений найбільш гострій і складній соціальній проблемі – досягненню повної і ефективної зайнятості економічно активного населення в умовах ринкової трансформації економіки.

Аналіз світового досвіду (К.Маріус (Франція), А.Касвіо і П.Коїстінен (Фінляндія), Х.Маннарі (Японія), В.Літтек (Німеччина), Д.Тремблей (Канада) та інші) свідчить про те, що соціальні механізми досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили завжди пов'язуються з ринком праці. З цих методологічних підходів стає очевидним, що основними об'єктами регулювання соціально-трудоних відносин є стимулювання з боку органів місцевого самоврядування попиту і пропозиції праці, досягнення адекватної оплати праці та підтримка досконалої конкуренції. Тобто, мова йде про вплив на фактори попиту і пропозицію праці, завдяки чому стає можливим забезпечити зайнятість населення.

Попит на працю формується під впливом значної сукупності факторів – демографічних, соціально-економічних, соціально-психологічних, екологічних, техніко-технологічних та організаційно-економічних. Систематизація факторів попиту на працю має вкрай важливе не тільки наукове, а й прикладне значення. Врахування перелічених чинників при розробці регіональних програм зайнятості дозволяє органам місцевого самоврядування здійснювати регулюючий вплив у

першу чергу на ті із них, які найбільшою мірою стимулюють попит на працю в пріоритетних сферах територіального господарського комплексу та відповідають потребам і інтересам місцевого населення.

Наступним об'єктом регулювання є пропозиція праці, масштаби якої на регіональному ринку праці визначаються чисельністю працездатного населення, його економічною активністю. Суб'єктами пропозиції праці є домашні господарства.

На пропозицію робочої сили впливає ряд факторів, найважливішими з яких є кількість населення, питома вага його працездатної частини, професійно-кваліфікаційні параметри робочої сили, рівень оплати праці, умови праці, податки і т.д. Володіючи об'єктивною інформацією про кількісні і якісні параметри робочої сили, органи місцевого самоврядування мають реальну можливість впливати на розвиток сфери прикладання праці, доходи населення, рівень його добробуту. Врахування факторів попиту і пропозиції праці в територіальних програмах зайнятості створює підґрунтя для реалізації ефективної політики зайнятості.

Серед основних об'єктів регулювання соціально-трудоких відносин важлива роль належить конкуренції. Підтримання на регіональному ринку конкурентного середовища досягається завдяки:

- перевищенню пропозиції робочої сили над попитом на неї. Саме цей надлишок тимчасово незайнятого населення, що не перевищує природний рівень безробіття, і є джерелом конкурентної боротьби. В протилежному випадку ринок робочої сили є дефіцитним – останній, як відомо, є його антиподом. Тому така ситуація в реальному житті на ринку праці може існувати лише в ідеалі. Попит на працю, як правило, завжди відстає від її пропозиції;

- здійсненню структурної перебудови економіки регіонів, стимулюванню і прискоренню темпів роздержавлення і приватизації власності, усуненню державного монополізму в сфері найму робочої сили. Безумовно, якщо йти тільки шляхом деконцентрації виробництва, дроблення існуючих великих підприємств, то неминучим є значний ріст витрат, зв'язаних із деспеціалізацією. Ситуація може бути пом'якшена в силу того, що в сільському господарстві, будівництві, легкій та харчовій промисловості рівень концентрації виробництва є значно нижчим, а спеціалізація не так жорстко

закріплена технологічними процесами. Через це ліквідація організаційних монополій у формі адміністративних органів, що керують цими підприємствами, відкриває регіональні ринки, усуває кріпосне право, яке закріплює одних виробників за іншими, посилюючи тим самим їх взаємозалежність;

- розвитку малих підприємств, фермерських господарств, франчайзингу, з метою оптимального поєднання різних форм власності і господарювання;

- усуненню дискримінації при наймі на роботу соціально вразливих груп працездатного населення;

- відкритості ринку робочої сили, що сприяє міжтериторіальній мобільності.

Серед економічних регуляторів, що стимулюють становлення досконалої конкуренції, в нинішніх умовах економічного розвитку важливу роль може відіграти державне замовлення, першочергове його розміщення на тих підприємствах, які створюють умови для розвитку підприємницької діяльності, розширюють сферу застосування праці різних маржинальних категорій працездатного населення.

ВИСНОВКИ

Регулювання розвитку трудового потенціалу – складна і багатоаспектна соціально-економічна проблема. З позиції системного підходу вона вимагає здійснення активного регулюючого впливу з боку територіальних органів управління на фази формування, використання і відтворення людського потенціалу. Це досягається завдяки розвитку природно-біологічної, освітньо-професійної та соціально-потребної компоненти в сфері трудових відносин.

Найскладнішою проблемою в регулюванні розвитку людських ресурсів є досягнення повної і ефективної зайнятості населення. Це вимагає з боку органів місцевого самоврядування глибокого розуміння логіки регулювання розвитку соціально-трудокого потенціалу та безпосередніх об'єктів управління – попиту і пропозиції праці, її ціни, підтримки досконалої конкуренції. Відмічені фактори повинні знайти конкретне відображення в просторових програмах зайнятості населення, оскільки їх врахування створює тло для стабілізації ситуації на локальних ринках праці.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закарпаття'2005: Статистичний щорічник. – Ужгород, 2006. – 591 с.
2. Закон України „Про стимулювання розвитку регіонів”.
3. Людський розвиток в Україні: 2003 рік: Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 290 с.
4. Указ Президента України „Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні”.
5. Чухно А.А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. –К.: Логос, 2003. – 631 с.