

Іваннікова Н.А., к.е.н., доцент,
Обласний комунальний вищий навчальний заклад
«Інститут підприємництва «Стратегія»»,
м. Жовті Води

Фактори розвитку трудового потенціалу регіону

Розглянуто значення та сутність поняття «трудоий потенціал». Охарактеризовано особливості галузевого та регіонального підходів до дослідження питань функціонування трудового потенціалу. Автором статті визначено науково-технічні, організаційно-економічні, соціально-економічні і демографічні фактори розвитку трудового потенціалу регіону і висвітлено результати проведеного дослідження особливостей їхнього розвитку на прикладі Дніпропетровської області.

Ключові слова: *трудоий потенціал, регіон, фактори, галузевий підхід, регіональний підхід, регіональна політика, техніко-технологічна модернізація, інноваційна активність, демографія, попит, пропозиція.*

Рассмотрены значения и сущность понятия «трудоий потенциал». Охарактеризованы особенности отраслевого и регионального подходов к исследованию вопросов функционирования трудового потенциала. Автором статьи определены научно-технические, организационно-экономические, социально-экономические и демографические факторы развития трудового потенциала региона и представлены результаты проведенного исследования особенностей их развития на примере Днепропетровской области.

Ключевые слова: *трудоий потенциал, регион, факторы, отраслевой подход, региональный подход, региональная политика, технико-технологическая модернизация, инновационная активность, демография, спрос, предложение.*

The role and nature of the concept of «labor potential» have been researched. The features of sectoral and regional approaches to the research of the functioning of the labor potential have been characterized. The author of the article defines the scientific, technical, organizational, economic, socio-economic and demographic factors of functioning of the labor potential of the region and highlights the results of the research of the features of their development on the example of the Dnipropetrovs'k region.

Key words: *labor potential, region, factors, sectoral approach, regional approach, regional policy, technical and technological modernization, innovation activity, demographics, demand, supply.*

Постановка проблеми. Актуальною і найважливішою проблемою України є пошук нового балансу пріоритетів у вирішенні завдань соціально-економічної політики регіонів, яка на сучасному етапі розвитку характеризується кризою регіонального управління, негативними тенденціями регіонального розвитку та посиленням диференціації у його рівнях соціально-економічного розвитку, міжрегіональною напруженістю.

У зв'язку з цим важливим завданням для подолання розбалансованості та диспропорцій є формування регіональної політики, в основі якої б лежала концепція використання власних ресурсів та резервів розвитку, реалізації конкурентних переваг, стимулювання чинників економічного росту, балансу попиту і пропозиції на регіональному ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багаторівневий характер категорії «трудовий потенціал» знайшов відображення в дослідженнях вітчизняних науковців. Так, аналіз характеристик трудового потенціалу, закономірностей його формування, розвитку і використання на рівні суспільства здійснювали вітчизняні вчені: Анищенко І., Бажан І., Бендасюк О., Качан Є.П., Колот А.М., Федонін О.С. та багато інших [1; 2; 4; 8; 13; 5].

Галузевий та регіональний підходи до питань функціонування трудового потенціалу досліджували такі науковці, як Жибак М.М., Ковальов І.М., Осадча Ю.В., Сочинська-Сибірцева І.М. та ін. [6; 7; 10; 11].

Кожний із підходів має свої переваги і недоліки. Галузевий підхід дає змогу проаналізувати відповідність основних характеристик трудового потенціалу матеріально-речовинним чинникам виробництва, його організаційним і функціональним потребам, виявити проблемні місця в його розвитку і сформулювати адресні пропозиції з удосконалення якісних параметрів останнього.

З іншого боку, галузь жорстко орієнтована на підвищення ефективності виробництва, ріст конкурентоспроможності продукції і, значно меншою мірою, на забезпечення всього кола умов, необхідних для нормального функціонування трудового потенціалу. Розвиток трудового потенціалу працівників галузевих підприємств, насамперед, пов'язаний з перспективами розвитку самої галузі, науково-технічними досягненнями галузевої науки. Крім того, галузь, як правило, не володіє достатніми матеріальними ресурсами для забезпечення повного процесу відтворювання трудового потенціалу.

З цих причин ускладнюється проведення з позицій галузевого підходу комплексної оцінки трудового потенціалу з урахуванням усіх чинників, що на нього впливають. Як наслідок, недостатньо адекватно розкривається зміст трудового потенціалу (переважно з виробничої сторони).

Саме недостатня комплексність, цілісність галузевих досліджень зумовила актуальність розширення меж дослідження трудового потенціалу до регіонального рівня.

Постановка завдання. Метою дослідження є вдосконалення сутності регіонального підходу та його змісту через виокремлення факторів розвитку трудового потенціалу на прикладі Дніпропетровської області.

Виклад основного матеріалу. А.М. Колот за трудовий потенціал визначає як інтегральну динамічну систему, яка охоплює демографічну, економічну і соціальні підсистеми, об'єднані спільністю трудової діяльності [8, с. 262].

На думку О.С. Федоніна, це поняття дає змогу, по-перше, оцінити рівень використання потенційних можливостей як окремо взятого працівника, так і сукупності працівників у цілому, що є необхідним для активізації людського фактора, та, по-друге, забезпечити якісну збалансованість у розвитку особистого і уречевленого факторів виробництва [13, с. 19].

Не можна не погодитись з Є.П. Качаном, на думку якого трудовий потенціал на рівні суспільства характеризується такими узагальненими показниками, як здоров'я, рівень освіти, організованість, творчий потенціал та активність, моральність тощо [5, с. 34].

Але як доволі динамічне явище, трудовий потенціал формується в різних умовах. З одного боку, він перебуває під тиском глобалізації економіки, проникнення інформаційних та інноваційних технологій у сферу праці, з іншого – територіальних відмінностей ресурсного забезпечення регіонів, особливостей структурної передумови економіки, темпів інституціональних перетворень, специфіки мотивації зайнятості та підприємницької активності населення.

Не можна не погодитися з Н.О. Байстрюченком, який вважає, що значна міжрегіональна диференціація є одним із найсильніших гальмівних факторів розвитку країни в цілому [3, с. 96].

Сучасний етап розвитку регіонів України характеризується протиріччям між необхідністю соціально-економічного росту і

неможливістю прогресивних зрушень з причин погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу [11, с. 12].

На думку Ю.В. Осадчої, вирішальне значення для розвитку держави та її регіонів має зайнятість, яка, формуючи економічний потенціал, а також рівень і якість життя населення, є індикатором соціально-економічного суспільства [10, с. 142].

Дійсно, населення як носій трудового потенціалу здійснює свою життєдіяльність на певній території. І регіональні системи забезпечують практично весь комплекс умов, необхідних для закінченого процесу відтворювання трудового потенціалу саме в рамках конкретних територій, а також управління цим процесом.

Безумовно, регіональний підхід дає змогу більш збалансовано проводити політику, спрямовану на збереження і розвиток трудового потенціалу, вдосконалення структури зайнятості, забезпечення соціальної захищеності, оскільки враховує інтереси як різних галузей народного господарства, що набули розвитку в регіоні, так і різних категорій населення.

Проте регіон, незважаючи на комплексність і відносну самостійність, не є ізольованою системою. Це пов'язано і з хронічною нестачею фінансових коштів, і, деколи, з недостатніми інформаційною забезпеченістю і транспортними зв'язками території. Крім того, регіон далеко не завжди володіє раціональною галузевою структурою економіки, а часом остання характеризується вузькою виробничою спеціалізацією.

У таких ситуаціях формування трудового потенціалу територій підлягає оптимізації даного процесу з позицій конкретного регіону. Розвиток трудових потенцій населення в цьому разі, насамперед, визначається потребами території в певній кількості і рівні розвитку кадрів. Людина праці з погляду вимог виробництва є загальним моментом для галузевого і регіонального підходів. Проте в останньому випадку, безумовно, розв'язуються більш широкі, багатоаспектні завдання.

Мета розвитку трудового потенціалу регіону полягає в досягненні і підтримці соціально-економічної стійкості в регіоні, балансу попиту і пропозиції на регіональному ринку праці.

Як соціально-економічне явище трудовий потенціал перебуває в постійному русі: з одного боку, динаміка складових трудового потенціалу і, як наслідок, рівня конкурентоспроможності конкретного працівника, визначаються характером його поведінки у

сфері праці, з іншого боку, на неї впливають процеси, що відбуваються в різних сферах життєдіяльності суспільства.

За відносно стабільної політичної, соціально-економічної і виробничої ситуації розвиток трудового потенціалу підпорядковується внутрішнім закономірностям, які з необхідністю відтворюються незалежно від специфічних характеристик зовнішнього середовища. В середовищі, що змінюється, раніше відносно плавне протікання функціонування трудового потенціалу працівників зазнає зміни у зв'язку з необхідністю підкорення специфічним для нових соціально-економічних відносин закономірностям.

Тому оптимальність функціонування моделі регулювання регіонального ринку праці залежить від того, наскільки повно і правильно врахована сила системоутворюючого впливу факторів розвитку трудового потенціалу регіону (рис. 1).

Дніпропетровська область – регіон, що характеризується вигідним географічним положенням, багатими природними ресурсами, потужним промисловим та науковим потенціалом, розвиненим сільськогосподарським виробництвом, високим рівнем розвитку транспорту і зв'язку. Охоплюючи 5,3 % території з часткою населення 7,3 %, Дніпропетровська область є одним із провідних регіонів України, економічний розвиток якого значною мірою визначає загальну ситуацію в державі. Область має потужну промисловість, сільське господарство, високорозвинену транспортну й фінансову інфраструктуру, багаті природні ресурси, родючі землі.

Ключовими перевагами Дніпропетровської області є те, що вона посідає: загальне третє місце за даними моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів України; посідає третє місце за внеском до валового регіонального продукту України та виробляє майже 11 % ВВП країни; друге місце за обсягами реалізованої промислової продукції; є лідером за складовими: «рівень розвитку бізнесу», «інфраструктура» та «інновації». Проблемні сфери спостерігаємо такі: якість доріг – 17 місце серед регіонів України; охорона здоров'я та початкова освіта – 11 місце серед регіонів України; рівень розвитку інституцій – 13 місце серед регіонів України [12].

Техніко-технологічна основа виробництва в регіоні у своїй значній частині залишається на початковому індустріальному рівні, що характеризується відсутністю трудозберігаючих технологій,

низьким рівнем інформатизації й інтелектуалізації виробничих процесів. Основні засоби, що діють у регіоні, характеризуються високим рівнем зносу, що росте з року в рік (рис. 2).

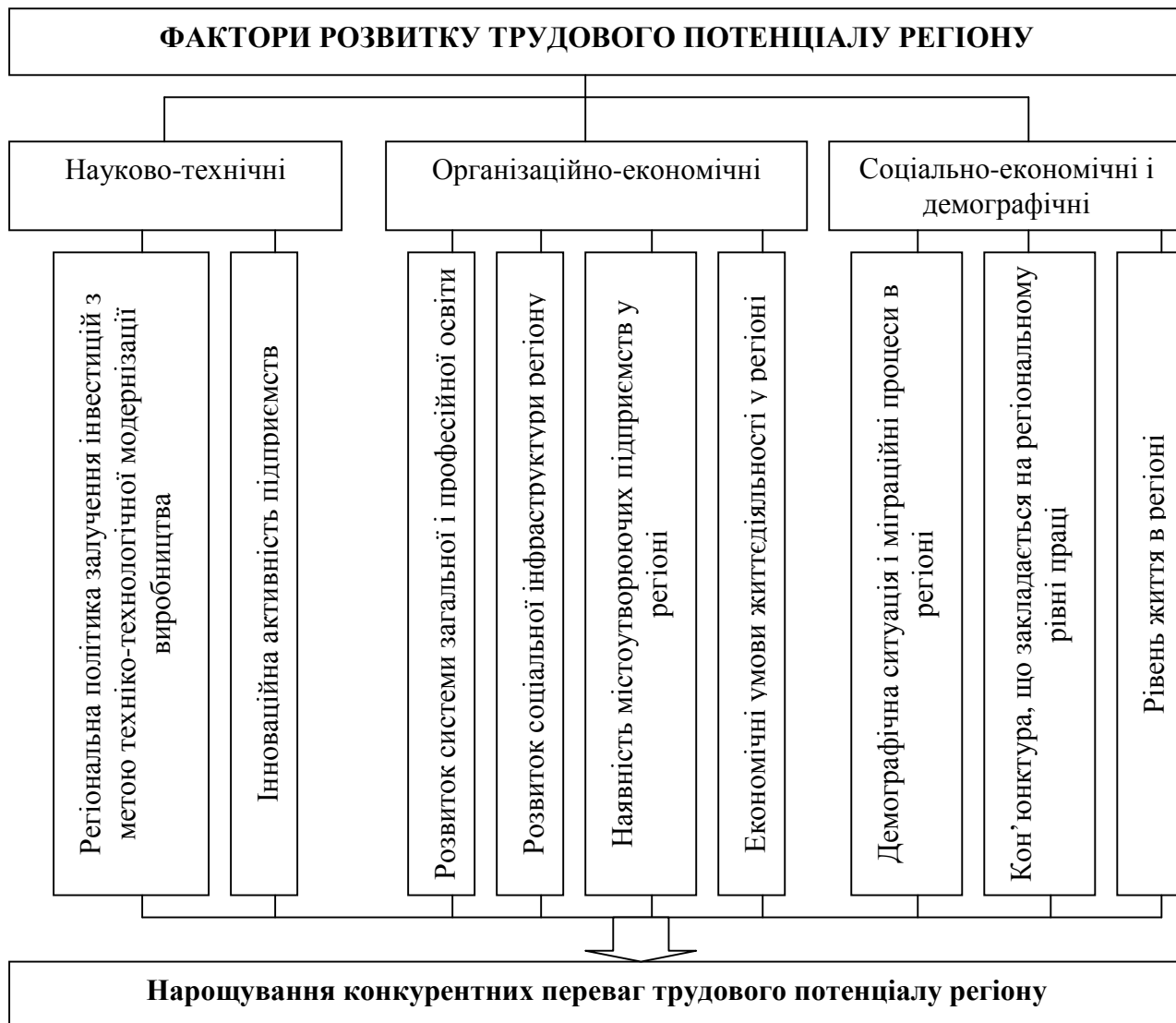


Рис. 1. Фактори розвитку трудового потенціалу регіону

Такий суттєвий ріст рівня зносу за десять років не можна вважати нормальним. Якщо не вжити радикальних заходів, вже через десять років рівень зносу основних засобів у регіоні наблизиться до 100 %. Особливо ця проблема актуальна для мономіст регіону (наприклад, рівень зносу основних засобів м. Жовті Води в 2010 році становить 68 %; Марганець – 84,5 %; Нікополь – 56,3 %; Орджонікідзе – 57,2 %). При тому найбільший рівень зносу основних засобів за видами економічної діяльності в регіоні за 2010 рік становить: діяльність транспорту і зв'язку – 96,0 %; промисловість – 66,1 %; освіта – 68,6 %; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги – 62,9 % [12].

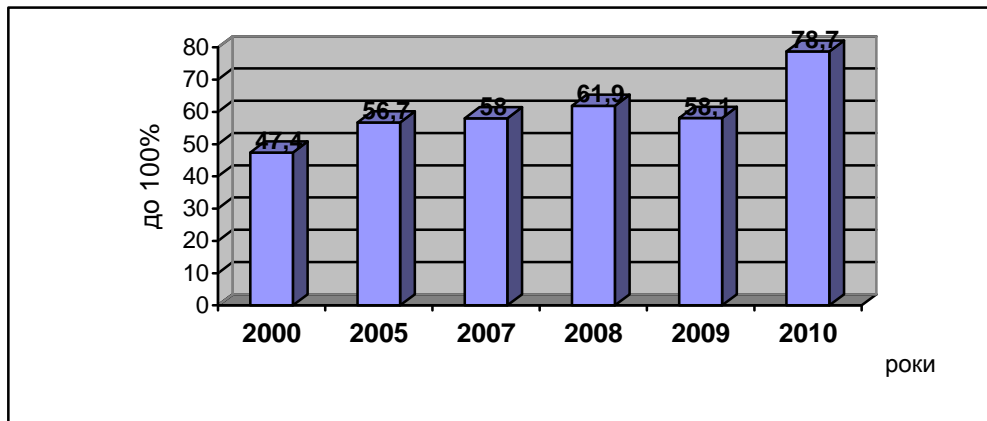


Рис. 2. Динаміка рівня зносу основних засобів регіону
(Побудовано за даними статистичного щорічника Дніпропетровської області)

У той же час необхідною умовою забезпечення незворотності економічного росту і набуття конкурентних переваг є створення нових та оновлення наявних виробничих потужностей із залученням передових технологій. Для досягнення цієї мети необхідно залучати значні інвестиції з усіх можливих джерел.

Протягом 2002–2011 рр. інвестиції в основний капітал у фактичних цінах росли. Найвищим рівень інвестицій в основний капітал був у 2011 році і становив 22265 млн грн, або 81,4 % до загального обсягу. Порівняно з 2002 роком збільшення відбулося на 18887 млн грн.

За джерелами фінансування в 2011 році 73,3 % становили власні кошти підприємств та організацій; 11,2 % – кредити банків та інших позик; 5,1 % – кошти державного бюджету; 2,5 % – кошти місцевих бюджетів. У моно містах індекс інвестицій в основний капітал становив у 2011 році: у м. Жовті Води 440,0 % до попереднього року; м. Орджонікідзе – 38,4 %; м. Павлоград – 125,8 %; м. Марганець – 58,1 %.

Стан інноваційної діяльності в Дніпропетровській області характеризується низьким рівнем інноваційної активності промислових підприємств. Так у 2011 році інноваційну діяльність у промисловості здійснювало 0,54 % загальної кількості промислових підприємств (2009 – 0,49 %; 2010 – 0,54 %). Також за останні три роки відбувалося незначне зменшення питомої ваги промислових підприємств, що впроваджували нові технологічні процеси (2009 – 56,5 %; 2010 – 47,1 %; 2011 – 51 %). Але спостерігається позитивна динаміка кількості впроваджених маловідходних та ресурсозберігаючих нових технологічних процесів (2009 – 26,1 %;

2010 – 21,6 %; 2011 – 33,3 %), освоєння виробництва інноваційних видів продукції (2009 – 56,5 %; 2010 – 51 %; 2011 – 66,7 %).

Згідно зі статистичними даними в регіоні в 2009 році було випущено інноваційної продукції, що є новою для ринку, на суму 532,4 млн грн, у 2010 році 179,7 млн грн, 2011 – 471,5 млн грн, а новою для підприємства – у 2009 на суму 955,9 млн грн, 2010 – 339,3 млн грн, 2011 – 668,1 млн грн [12].

Одночасно відбувається руйнування трудового потенціалу виробничої сфери. Тисячі робітників, техніків, інженерів, науковців або частково зайняті, або стали безробітними, або змушені перейти на малокваліфіковану роботу. При цьому процес відтворення згаданих соціальних груп виявився порушеним, тому що витрати на розв'язання соціальних проблем, пов'язаних із працевлаштуванням вивільнених працівників, системним забезпеченням, особливо на територіях мономіст, гарантованих державою соціальних стандартів проживання здійснюється недостатньо і фінансується за рахунок дотацій вирівнювання та цільових субвенцій державного бюджету. Найнебезпечнішим наслідком накопичених нерозв'язаних соціальних проблем у таких містах є фактична руйнація цінного людського фактора: втрата для економіки країни робітників певних професій, утворення атмосфери морального занепокоєння, різким погіршенням стану здоров'я і т.п.

Одним із основних завдань розвитку трудового потенціалу є інноваційний розвиток професійного навчання незайнятого населення, осучаснення змісту, впровадження новітніх засобів навчання та технологій.

У цілому по Дніпропетровській області попит на робочу силу набуває специфічних рис, притаманних містам, економіка яких переважно складається з підприємств важкої промисловості.

Багато підприємств здійснюють заходи щодо оптимізації чисельності працівників, переважно зменшуючи кількість інженерно-технічного персоналу шляхом проведення програм добровільного звільнення без заміщення вакансій, що призводить до росту обсягів незайнятих громадян, які потребують професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Для реалізації інвестиційних проектів у регіоні виникає потреба в слюсарях-ремонтниках, електрозварювальниках, токарях тощо з вимогами до кваліфікації 4-6 розрядів.

За статистичними даними, чисельність безробітного населення у Дніпропетровській області зменшилася. У 2010 році на обліку перебувало 120,2 тис. незайнятих громадян, з яких 89,9 тис. (74,8 %) мали статус безробітного, проходили навчання 13,4 тис. осіб (15 % від загальної кількості безробітних), у 2011 році на обліку перебувало 121,9 тис. незайнятих громадян, з яких 87,5 тис. (71,8 %) мали статус безробітного, проходили навчання 14,7 тис. осіб (16,8 % від загальної кількості безробітних).

Середньооблікова чисельність штатних працівників на ринкоутворюючих підприємствах у 2011 році становила 359 тис. осіб.

Станом на 1 січня 2012 року кількість вільних робочих місць у центрах зайнятості області становила 8 тис. одиниць, з них понад 3,1 тис. вакансій для працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями (38,7 % від загальної кількості вакансій), 319 – для осіб, які потребують додаткових соціальних гарантій (4,0 % від загальної кількості вакансій). Із загальної кількості вакансій понад 0,9 тис. вакансій – для медичних працівників та вчителів (11 % від загальної кількості вакансій). Отже, вільними для укомплектування залишаються 3,7 тис. вільних робочих місць (46,3 %) [9]. Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості, та кількість вільних робочих місць по Дніпропетровській області в 2009–2011 роках відображена на рис. 3

Ринок праці в Дніпропетровській області характеризується незбалансованістю попиту і пропозиції робочої сили.

Вибір напрямів професійного навчання безробітних базується на вивченні поточної та перспективної потреби регіонів у кваліфікованих працівниках з урахуванням створення нових потужностей підприємств і реконструкцією тих, що вже існують.

Так, за даними базових центрів зайнятості, постійним попитом у роботодавців мають: оператори верстатів з програмним керуванням, токарі, фрезерувальники, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування, електрогазозварники, слюсарі-ремонтники, монтажники з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій, трактористи, електрослюсарі (слюсарі) чергові та робітники з ремонту устаткування, манікюрниці, перукарі, продавці продовольчих та непродовольчих товарів, водії автотранспортних засобів, слюсарі з ремонту автомобілів, покрівельники рулонних покрівель та покрівель зі штучних матеріалів, опоряджувальники будівельні, штукатурки, облицювальники-плиточники, малярки, столярки,

монтажники гіпсокартонних конструкцій, монтажники санітарно-технічних систем та устаткування, слюсарі-електрики з ремонту електроустаткування, слюсарі з обслуговування теплових мереж, кухарі, кондитери, офіціанти, бармени, контролери-касири.

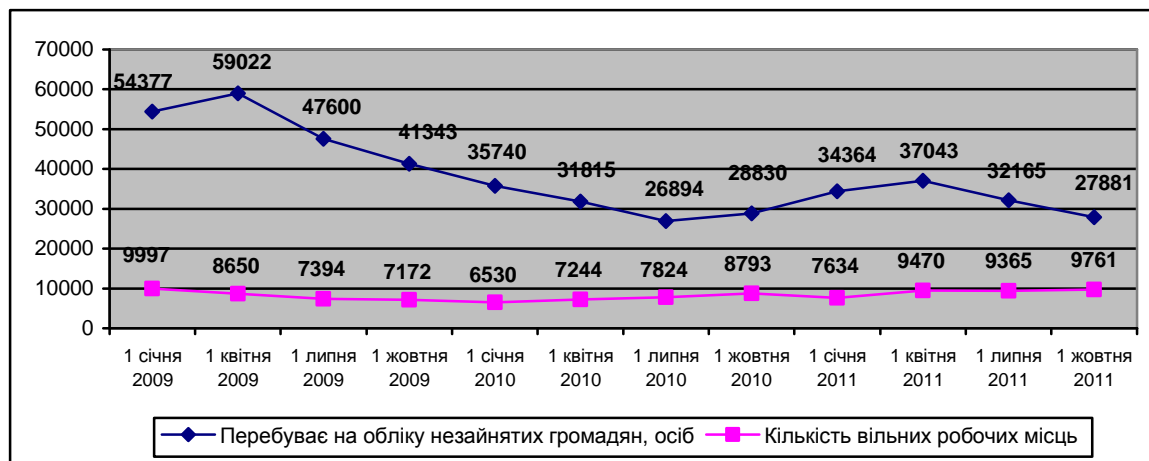


Рис. 3. Чисельність незайнятих громадян, які перебували на обліку в центрі зайнятості, та кількість вільних робочих місць по Дніпропетровській області в 2009–2011 роках

(Побудовано за даними Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості)

Чисельність безробітних осіб, що проходили професійне навчання, збільшується з кожним роком: якщо у 2000 році навчалось 7,5 тис. осіб, то у 2009 році – 9,1 тис. осіб, у 2010 році – 13,4 тис. осіб, у 2011 році – 14,7 тис. осіб.

Зростає з роками і питома вага осіб з числа безробітних, які проходили профнавчання, у загальній кількості зареєстрованих безробітних.

В області професійну підготовку здійснюють 898 суб'єктів різних форм власності і підпорядкування. Мережа професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких здійснюється навчання безробітних за останній час зросла до 89 % (58 професійно-технічних навчальних закладів Міністерства освіти і науки України). Але вона не повною мірою задовольняє потреби ринку праці. Введення в дію нових Державних стандартів професійно-технічної освіти призводить до того, що випускники професійно-технічних закладів освіти по закінченню навчання отримують переважно найнижчий 2 розряд кваліфікованого робітника, тобто до їх низької конкурентоспроможності на ринку праці. Тому деякі випускники стають клієнтами служби зайнятості. Так, у 2011 році на обліку в

центрах зайнятості перебувало 1349 випускників професійно-технічних навчальних закладів [9].

Зважаючи на тенденції розвитку сучасного виробництва та з метою зменшення рівня безробіття, назріла необхідність у здійсненні системних змін, спрямованих на модернізацію професійно-технічної освіти та впровадження нових механізмів її взаємодії зі сферою праці, залученні соціальних партнерів до процесу формування і реалізації політики в галузі освіти та професійного навчання безробітних.

Щодо соціально-економічних факторів розвитку трудового потенціалу необхідно зазначити, що спостерігається незначне поліпшення ситуації з питань демографії і міграційних процесів області. Чисельність наявного населення Дніпропетровської області станом на 1 січня 2013 р. становила 3307,8 тис. мешканців. Упродовж 2012 р. вона скоротилася на 12,5 тис. осіб. За період з 2008–2012 населення області зменшилось на 78,1 тис. мешканців (2,3 %). Загальне зменшення чисельності населення сталося виключно природне скорочення. Але відбувається уповільнення темпу природного скорочення населення з 7 до 5 людей на 1000 осіб за 2008–2011 роки. Порівняно з 2011 р. природне скорочення населення поменшало на 9,9 %, що пов'язано зі зниженням рівня смертності населення з 15,7 особи на 1000 жителів у 2011 р., до 15,5 – у 2012 р. та підвищенням рівня народжуваності з 10,9 народженого на 1000 жителів до 11,2 відповідно. Водночас залишилося суттєвим перевищення кількості померлих над числом живонароджених: на 100 померлих припадало 72 народжені дитини. Упродовж 2012 р. кількість прибулих мігрантів зросла проти 2011 р. на 5,4 % і становила 48,6 тис. осіб, число вибулих збільшилось на 0,8 % і дорівнювало 46,7 тис. осіб. Сальдо міграції набуло позитивного значення та становило 1,9 тис. осіб. Переважну частину мігрантів, які переїхали на постійне місце проживання до Дніпропетровщини, становили прибулі з областей України – 75,1 %, з-за кордону країни – 24,9 %. Більшість осіб, що виїхала за межі області, обрала своїм місцем проживання регіони України (93,5 %), решта емігрували до інших держав.

Щодо рівня життя в регіоні необхідно зазначити, що доходи населення у 2011 році збільшилися порівняно з 2009 роком на 29587 млн грн. і становили 101725 млн грн. Найбільшу частку в доходах населення за 2011 рік становила заробітна плата – 47 %. Наявний дохід у розрахунку на одну особу в 2011 році порівняно з 2009 роком

зріс на 7337,5 млн грн. Треба зазначити, що за період 2009–2011 рр. у регіоні зросла величина соціальної допомоги на 3462 млн грн, але цей ріст має подвійний зміст, бо вказує також на збільшення кількості осіб, які потребують соціальної допомоги [12].

Висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Підсумовуючи проведене дослідження, можна говорити про різноманітність факторів розвитку трудового потенціалу регіону. В основному їхня дія спрямована на стимулювання розвитку трудового потенціалу з метою нарощування його конкурентних переваг не лише в даний момент, а й у перспективі. До факторів, які найбільше впливають на розвиток трудового потенціалу, належать: початковий індустріальний рівень техніко-технологічної основи виробництва, нерівномірне залучення інвестицій в основний капітал (особливо це питання актуальне для мономіст регіону); низький рівень інноваційної активності підприємств; руйнування і деградація трудового потенціалу виробничої сфери, при цьому деструктивні процеси в розвитку трудового потенціалу значною мірою визначаються руйнуванням інфраструктури виробництва його основних складових (системи профосвіти, об'єктів охорони здоров'я і т.п.); демографічна ситуація і рівень життя в регіоні.

Список використаних джерел

1. Анищенко І.В. Організаційно-економічний механізм відтворення трудового потенціалу на державному рівні / І.В. Анищенко // Фондовий ринок. – 2006. – № 5. – С. 35–39.
2. Бажан І. Вдосконалення державного організаційно-економічного механізму регулювання трудового потенціалу населення України / І. Бажан // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 13–17.
3. Байстрюченко Н.О. Теоретичні основи забезпечення збалансованого розвитку регіону / Н.О. Байстрюченко // Вісник Сумського державного університету. Серія Економіка. – 2012. – № 1. – С. 96.
4. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібн. / За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ГДЕУ, 2006. – 373 с.
6. Жибак М.М. Використання трудового потенціалу села в областях західного регіону / М.М. Жибак // Економіка АПК. – 2009. – № 7. – С. 147–153.
7. Ковалев І.Н. Реалии развития Донецкого региона и его трудового потенциала / И.Н. Ковалев, Н.А. Табачкова, Е.А. Атаева // Вісник Донецького ун-ту. – 2007. – № 2. – С. 130–137. – (Серія В: Економіка і право).

8. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
9. Концепція розвитку Дніпропетровського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.cpto.dp.ua/index.php/2012-03-13-21-36-24/>.
10. Осадча Ю.В. Аналіз рівня розвитку регіональних ринків праці / Ю.В. Осадча // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 1 (11). – С. 142–145.
11. Сочинська-Сибірцева І.М. Пріоритети розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області / І.М. Сочинська-Сибірцева // Сучасний менеджмент і економічний розвиток: реферативний збірник матеріалів постійно діючої міжнародної науково-практичної конференції, 1 вересня 2011–29 лютого 2012 рр., м. Суми / Відп. за випуск О.М. Теліченко. – Суми : СумДУ, 2012. – 21 с.
12. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2011 рік / Державна служба статистики України, Головне управління статистики у Дніпропетровській області, 2012. – 1 Електрон. опт. диск (CD-ROM). – Загол. з екрану.
13. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. – К. : КНЕУ, 2003. – 361 с.