

УДК 331.5 : 332.1

**Л.А. Янковська**

доктор економічних наук, професор,  
Львівський університет бізнесу і права,

**В.І. Легкий**

старший викладач,

Приватний вищий навчальний заклад  
«Бучачський інститут менеджменту і аудиту»,

**О.С. Процик**

кандидат хімічних наук,

Львівська національна академія мистецтв

## ОЦІНКА МЕЗОФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ПРАЦЕНАДЛИШКОВОГО РЕГІОНУ

Окреслено ієрархічну структуру системи факторів формування зайнятості населення працenaдлишкового регіону. Охарактеризовано можливий вплив макрофакторів на зайнятість населення в працenaдлишковому регіоні. Акцентується увага на тому, що за допомогою ефективної регіональної політики можна послабити деструктивний вплив макрофакторів на зайнятість населення в працenaдлишковому регіоні.

*Ключові слова:* працenaдлишковий регіон, фактор, зайнятість населення.

Очерчена иерархическая структура системы факторов формирования занятости населения трудоизбыточного региона. Охарактеризовано возможное влияние макрофакторов на занятость населения в трудоизбыточном регионе. Акцентируется внимание на том, что с помощью эффективной региональной политики может быть ослаблено деструктивное влияние макрофакторов на занятость населения в трудоизбыточном регионе.

*Ключевые слова:* трудоизбыточный регион, фактор, занятость населения.

The hierarchical structure of system of factors of forming of employment of population of labour surplus region is outlined. Possible influence of macrofactors on employment of population is described in a labour surplus region. Attention is accented on that by an effective regional policy destructive influence of macrofactors on employment of population in a labour surplus region can be weak.

*Keywords:* labour surplus region, factor, employment of population.

**Постановка проблеми.** Працenaдлишковість регіону вимагає особливих підходів щодо вивчення факторів формування сфери зайнятості. У вітчизняній літературі даній проблемі приділялося вкрай мало уваги, що зумовлює актуальність нашої статті.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** У своєму дослідженні маємо змогу спертися на наукові результати, отримані науковцями, які займалися вивченням факторів, що впливають на регіональні ринки праці, сферу зайнятості та безробіття. З-поміж них найбільший інтерес для нас становлять такі.

О. Колмакова, характеризуючи регіональні особливості економічно активного населення, проаналізувала склад трудових ресурсів за такими факторами: 1) демографічні (природний рух населення; співвідношення сільського і міського населення; розподіл населення за статтю; вікова структура населення; міграційний рух у регіонах); 2) економічно-соціальні (співвідношення економічно активного й економічно неактивного населення регіону; чисельність зайнятого й безробітного населення та їх співвідношення; навантаження на одне вільне робоче місце в регіоні; склад зайнятого населення за видами економічної діяльності) [5].

М. Пітюлич та В. Мікловда виділили інституціональні й соціокультурні фактори впливу на пропозицію робочої сили. Інституціональні фактори – це демографічна ситуація, характер і зміст праці в різних секторах економіки, темпи вивільнення робочої сили, наявність багатофункціональної мережі підготовки й перепідготовки кадрів, система оплати праці, податковий механізм, кон'юнктура ринку житла, товарів і

послуг. Серед соціокультурних факторів науковці виділили господарські традиції, звички, соціальні пріоритети, релігію, особливо коли це стосується використання жіночої праці [9, с. 13].

О. Златопольський зробив наголос на факторах, що зумовлюють безробіття, яке є наслідком працenaдлишковості регіону, як-от: стабільність попиту на працю, збитки роботодавців внаслідок звільнення (у тому числі тимчасового) певного контингенту працівників замість збереження недостатньо завантажених працівників, величина допомоги по безробіттю, розвиненість інститутів, що закріплюють постійну зайнятість [4, с. 99].

А. Волківська використала підходи до класифікації факторів впливу на процес регулювання й прогнозування зайнятості, які можуть служити опертям і під час вивчення факторів формування зайнятості в працenaдлишковому регіоні. Так, вона проводить класифікацію факторів з позиції рівнів впливу (макро-, мезо-, мікро-), з позиції наслідків впливу (передбачені, непередбачені), з позиції інтенсивності впливу (прямо пропорційні, обернено пропорційні), з позиції можливості регулювання (нерегульовані, помірно регульовані, регульовані) [2, с. 6].

О. Павловська виділяє основні фактори впливу на зайнятість, зокрема: професійно-кваліфікаційний склад персоналу, рівень структурної та технологічної побудови галузей господарства й відповідний йому професійно-кваліфікаційний склад працівників, кількість і якість наявного устаткування, приладів, інших основних засобів, рівень організації праці, рівень мотивації праці, рівень розвиненості ринкових відносин, граничні ефективність капіталу та норма процента, рівень конкуренції [8, с. 18–19].

Д. Богиня, Г. Куликов та деякі інші науковці констатують, що причини виникнення загроз на ринку праці (у тому числі профіциту економічно активного населення) мають, як правило, загальноекономічний характер. Головними з них є відрив економічної політики від реального стану й тенденцій розвитку ринку праці, нераціональна структура економіки, зовнішньоекономічні чинники, фінансова й цінова нестабільність, неконкурентоспроможність продукції на зовнішньому і внутрішньому ринках, недостатня ємність внутрішнього ринку, низька інвестиційна активність вітчизняних та закордонних інвесторів, низький рівень заробітної плати й соціальних трансфертів, затримки у виплаті [10, с. 34].

**Мета статті** полягає у виявленні особливостей ієрархічної структури системи факторів формування зайнятості населення працenaдлишкового регіону та встановленні можливого впливу макрофакторів на останню.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Узагальнюючи підходи вітчизняних науковців, виділимо основні фактори формування зайнятості населення в працenaдлишковому регіоні за такими групами.

I. Макрофактори – фактори, які проявляються на макрорівні (загальнодержавному рівні) та вплив яких може бути в найбільшій мірі деструктивним, оскільки можливості його коректування є мінімальними.

II. Мезофактори – фактори, які проявляються на мезорівні (регіональному рівні) та ступінь деструктивності впливу яких може бути помірним, оскільки можливості його коректування є достатніми, у тому числі через соціальний діалог недержавних структур з органами державної влади.

III. Мікрофактори – фактори, які проявляються на мікрорівні, себто на рівні окремих осіб, належних до економічно активного населення, та які піддаються безпосередньому регулюванню з метою недопущення їх деструктивних впливів.

Дамо більш детальну характеристику макрофакторів та визначимо, яким чином вони впливають на зайнятість населення працenaдлишкового регіону (таблиця). Звичайно, таких факторів є дуже багато, тому ми зупинимося лише на тих, які, на наш погляд, заслуговують на найбільшу увагу.

Хочемо підкреслити вагомість соціально-демографічних факторів, які є визначальними у формуванні ситуації в сфері зайнятості та виникненні загрози працenaдлишковості. На це вказує й О. Златопольський, який зазначає, що деморозвиток зумовлює кількісні і якісні параметри носіїв трудового потенціалу, покликаних за допомогою нормального функціонування ринків праці різного рівня забезпечувати соціальний та економічний розвиток на довготривалу перспективу [4, с. 50]. У Тернопільській області, приміром, значний вплив на зайнятість справляє міграція. Хоча протягом останніх років тут і спостерігається зменшення відпливу населення (у 2009 році міграційний приріст становив -1,2 тис. осіб, тоді як у 2004 році – -1,9 тис. осіб, а в 2001 році – -2,4 тис. осіб), даний показник залишається одним з найгірших в Україні, а нелегальні міграційні потоки ще більше посилюють деструктивні впливи на розвиток регіону. Разом з тим слід урахувувати, що коли міграція тимчасова, то вона в деякій мірі виступає альтернативою внутрішньому «відпливу мізків» через зміну професії, поступовий перехід у сфери діяльності, безпосередньо не пов'язані з отриманою спеціальністю [6, с. 81].

Вплив природно-географічних факторів відображається в екогномологічних засадах зайнятості, адже на всіх етапах розвитку людства зайнятість могла забезпечуватися тільки у взаємодії з природним середовищем, переробка елементів якого задовольняє потреби в різних благах. Обмеженість ресурсів природи змушує людство до пошуків нових комбінацій й технологічних спроб задоволення його потреб [11, с. 253]. Якщо такі пошуки є неефективними й обмеженість природних ресурсів перешкоджає використанню частини пропозиції праці, закономірно простежується явище працenaдлишковості.

## Макрофактори формування зайнятості населення в працenaдлишковому регіоні

№ з/п	Рі-вень про-яву	Основні індикатори	Можливий вплив на працenaдлишковість регіону
1	2	3	4
1	Соціально-демографічні	Народжуваність, смертність	Значні темпи приросту населення та зростання чисельності економічно активного населення, які не відповідають виробничому потенціалу, призводять до надмірного навантаження на ринки праці
		Статеві-віковий склад населення	Вікові диспропорції приросту населення призводять до працenaдлишковості серед окремих вікових груп, найчастіше випускників ВНЗ. Гендерні диспропорції призводять до працenaдлишковості в розрізі чоловічого та жіночого населення
		Міграція	Реєміграційні процеси з різних причин створюють додаткові навантаження на ринки праці, зокрема в розрізі окремих груп професій (робітничі професії, сервісне обслуговування). Еміграція зменшує працenaдлишковість регіону через відплив економічно активного населення з вищою мобільністю та кращими кваліфікаційними навиками
		Рівень урбанізації	Формування потужних агломерацій ділової, науково-освітньої активності з притяганням найбільш кваліфікованого економічно активного населення призводить до надмірної працenaдлишковості регіонів з навантаженням на соціальну інфраструктуру
2	Природно-географічні	Природно-рекреаційні ресурси	Виснаження відповідних ресурсів призводить до скорочення виробничих потужностей та, як наслідок, до зменшення потреби в робочій силі відповідної кваліфікації в розрізі галузевої структури національної економіки
		Геополітичне розташування країни	Сусідство із країнами з гіршими умовами працевлаштування призводить до появи на національному ринку праці значної кількості представників їх економічно активного населення, що може сприяти зростанню безробіття серед місцевого населення
3	Соціально-економічні	Економічна активність населення	Підвищення рівня економічної активності в частині зростання кількості осіб, що шукають роботу, відмовляються від добровільного безробіття, готові працювати за умов, що їм пропонуються, призводить до зростання працenaдлишковості
		Доходи населення	Зниження доходів населення від неосновного виду діяльності (приміром, від операцій з цінними паперами, надання в оренду нерухомості та інших матеріальних цінностей тощо) стимулює пошук кращого місця працевлаштування
		Споживання	Зростання обсягів споживання за основними групами витрат стимулює пошуки економічно активним населенням робочих місць з вищою оплатою праці
		Заощадження	Зменшення обсягів заощаджень населення стимулює пошук кращого місця працевлаштування
		Рівень життя	Зростання економічного добробуту населення стимулює пошук місця працевлаштування із кращими умовами праці та можливостями самореалізації
		Рівень соціального захисту	Високий рівень соціального захисту стимулює окремі групи населення до добровільного безробіття. Його зниження стимулює пошук економічно активним населенням місця працевлаштування
4	Фінансово-економічні	Продуктивність праці	Висока продуктивність праці, що забезпечує достатні обсяги виробництва чи надання послуг, зменшує попит працедавців на робочу силу
		Макроекономічні пропорції	Оптимальні пропорції стимулюють зайнятість, диспропорції зменшують попит на працю. Міжгалузеві диспропорції призводять до працenaдлишковості в окремих видах економічної діяльності. Різкі структурні зрушення спричиняють працenaдлишковість за окремими професійними групами
		Виробництво товарів, надання послуг	Зростання обсягів виробництва товарів і надання послуг у більшості випадків викликає в працедавця додаткову потребу в працівниках. Якщо дані показники зменшуються, то чисельність зайнятих скорочується
		Кредитування, фінансова стабільність	Вигідні умови кредитування та фінансова стабільність підвищують ділову активність та, як наслідок, потребу працедавців у працівниках, стимулюють самозайнятість, і навпаки
		Інвестиції	Активне інвестування сприяє діловій активності та зростанню кількості робочих місць, збільшенню самозайнятості, і навпаки
		Заробітна плата	Регламентований рівень мінімальної заробітної плати за зростання його розміру призводить до прагнення працедавців економити на витратах на оплату праці та, як наслідок, до зменшення попиту на робочу силу. З другого боку, чим вищий розмір мінімальної заробітної плати, тим вища економічна активність населення та його прагнення працевлаштування
Допомога по безробіттю	Зростання допомоги по безробіттю стимулює добровільне безробіття, тінзацію зайнятості, унаслідок чого зростає офіційна працenaдлишковість, і навпаки		

1	2	3	4
5	Ринкові	Галузева структура	Економічно активне населення прагне бути працевлаштованим у більш привабливих видах економічної діяльності, унаслідок чого зростає праценадлишковість останніх
		Форми власності (приватизація)	Зміна форми власності з державної на приватну дає більшу свободу працедавцям в економії витрат на оплату праці через оптимізацію штату працівників, унаслідок чого може вивільнитись додаткова кількість представників економічно активного населення
		Реформування земельно-майнових відносин	Ефективне реформування та приватна власність на землю й основні засоби стимулюють економічну активність через самозайнятість сільського населення, і навпаки
6	Політико-правові	Бюджетне фінансування	Дотування, субсидювання працедавців сприяють створенню додаткових робочих місць, а отже, зростанню попиту на працю
		Законодавство	Законодавче регулювання квот працевлаштування, умов праці, нормування, оплати, преміювання у вигідному для працедавця аспекті сприяє створенню додаткових робочих місць, а отже, зростанню попиту на робочу силу. Законодавче регулювання пенсійного віку в бік його збільшення поглиблює праценадлишковість
		Колективні договори	Укладання колективних договорів, сприяючи забезпеченню кращих умов праці та захисту прав сторін, стимулює економічну активність населення та бажання бути працевлаштованим
		Корупція	Зростання корумпованості в соціально-трудовах відносинах призводить до тінізації зайнятості, унаслідок чого офіційна праценадлишковість зростає
		Правова культура	Зростання правової культури населення, уміння захищати свої права згідно з положеннями вітчизняного законодавства та нормами міжнародного права сприяє детінізації зайнятості, пошуку належних умов працевлаштування, що збільшує праценадлишковість. Крім того, уміння працівників захищати свої права перед працедавцями сприяє зменшенню звільнень за власним бажанням чи за згодою сторін
7	Науково-технічні	Мобільність (у т.ч. диспозитивність)	Зростання мобільності населення стимулює праценадлишковість, зокрема в частині тимчасової незайнятості, проте може її зменшувати через оптимальний перерозподіл економічно активного населення відповідно до потреб регіональних ринків праці
		Автоматизація	Автоматизація виробничого процесу, процесу надання послуг зменшує попит на працю, унаслідок чого праценадлишковість зростає
		Віртуалізація	Віртуалізація робочого місця без фізичної прив'язки до працедавця зменшує праценадлишковість регіону, де постійно проживає працівник, проте в регіонах, де перебуває працедавець, праценадлишковість зростає
8	Екологічні	Охорона навколишнього природного середовища	Активна реалізація заходів з охорони довкілля підвищує потребу в профільних фахівцях. Допустимість створення виробництв, шкідливих для довкілля, сприяє збільшенню попиту на робочу силу
		Рекреація	Підвищення цінності рекреації стимулює тимчасову незайнятість з метою оздоровлення. Розвиток видів економічної діяльності, пов'язаних з рекреацією, підвищує потребу в профільних фахівцях
9	Освітні	Прийом/випуск в освітніх закладах	Невідповідність рівня професійно-кваліфікаційної структури студентства реальним потребам ринків праці призводить до феномену «надлишкової освіти», через що праценадлишковість у розрізі конкретних груп професій зростає
		Якість потенціалу навчання	Недостатність рівня здобутої освіти для якісного виконання професійних обов'язків знижує попит працедавців на молодих фахівців, подовжуючи зайнятість працевлаштування осіб передпенсійного та пенсійного віку
10	Культурні	Віросповідання	Категоричність осіб працездатного віку щодо виконання певних професійних обов'язків через релігійні погляди чи прихильність до окремих традицій в окремих випадках стимулює добровільне безробіття
		Релігійність	
		Традиції	
11	Міжнародні	Партнерство між країнами	Активізація співпраці між країнами, спрощення процедур перетину кордону, угоди про взаємне працевлаштування (у т.ч. в розрізі окремих груп професій) стимулюють перерозподіл економічно активного населення, через що праценадлишковість може зменшитись або ж, навпаки, зрости внаслідок надмірного припливу економічно активного населення з інших країн

Серед фінансово-економічних факторів в останній період найбільш суттєвий вплив на зайнятість справила світова фінансово-економічна криза. Значна частина громадян повернулася в Україну, у результаті чого збільшилася чисельність безробітних усередині країни та зменшився рівень доходів через високу пропозицію робочої сили та обмежений попит на неї [7, с. 209]. Серед цієї групи макрофакторів особливу роль відіграє заробітна плата, адже саме оплата праці виступає регулятором попиту на працю, її пропозиції та їх співвідношення [10, с. 18].

З-поміж ринкових факторів найбільш сильний вплив на зайнятість населення справляє, на наш погляд, зміна форм власності. Якщо в дореформенний період держава була гарантом зайнятості працездатного населення, причому в деяких випадках на шкоду ефективності національної економіки, то перехід до різних форм власності призвів до поширення процесу плинності кадрів, зростання безробіття й зниження ефективності праці [4, с. 32]. Приватизація майна державних підприємств в Україні, що здійснюється за складної соціально-економічної ситуації на внутрішньому ринку праці, не трансформує прихованого безробіття у відкрите, як це сталося в процесі приватизації в країнах Східної Європи [3, с. 102]. Отже, за неефективної економічної політики фактор приватизації може не спрацьовувати в плані усунення диспропорцій між попитом на працю та її пропозицією в регіоні. Разом з тим запровадження приватизованими підприємствами змін в організації робочого часу, використання ними гнучких форм і режимів праці дозволяють залучити додаткову кількість представників економічно активного населення за нетрадиційною зайнятістю, зменшуючи в такий спосіб тиск на регіональні ринки праці (пор.: [3, с. 106–107]). Розвиток приватного сектора сприяє також розвитку самозайнятості як засобу реалізації власного підприємницького потенціалу.

Науково-технічні фактори в умовах розвитку інформаційного суспільства підвищують свою вагомість у формуванні зайнятості населення в працenaдлишковому регіоні. Їх вплив також є неоднозначним. З одного боку, науково-технічні фактори знижують попит на працю через автоматизацію виробничого процесу, проте, з другого боку, збільшують попит на окремі групи спеціалістів, особливо на фахівців, які здатні продукувати ідеї, що зумовили б революцію у свідомості споживачів.

Серед групи науково-технічних факторів хочемо виділити мобільність та диспoнібiльнiсть населення. Дані індикатори віднесено до цієї групи, оскільки вони особливо чітко проявляються в умовах науково-технічного прогресу та інформатизації суспільства. Мобільність розглядаємо як переважно добровільну зміну місця роботи, готовність до нових форм зайнятості, галузево-територіальних переміщень та професійно-кваліфікаційних перемін у ході трудової діяльності [12, с. 120]. Диспoнібiльнiсть є якісно вищим рівнем мобільності. Це не тільки пристосованість робочої сили до нових умов праці, але й намагання змінити останні, забезпечити технічне оснащення робочих місць на основі передових технологій, технічних засобів і вдосконалення організації. Вона є властивою в основному тим категоріям працівників, які є носіями нових технічних і організаційних ідей, матеріалізують їх у процесі власної діяльності [11, с. 121]. Таким чином, доступ до інформації, віртуалізація робочого місця, поширення явища так званої теледистанційної праці підвищують мобільність економічно активного населення, сприяючи якісному його перерозподілу відповідно до потреб регіональних ринків праці, унаслідок чого працenaдлишковiсть у регіонах може зменшитись.

Зростає роль освітніх факторів формування зайнятості населення в працenaдлишковому регіоні, адже сучасні умови диктують нові вимоги щодо освітнього рівня економічно активного населення. На це звертає увагу В. Антонюк, яка зазначає, що необхідність високого рівня освіти й кваліфікації працівників обумовлена нині зміною змісту та характеру праці, яка стає все більш інтелектуальною та творчою [1, с. 106].

Хочемо звернути увагу на так званий феномен «надлишкової освіти», який виникає за обставин, коли працівники з формально високим рівнем освіти займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці [12, с. 209]. Феномен «надлишкової освіти» особливо гостро проявляється в працenaдлишковому регіоні, поглиблюючи диспропорції між якістю освітньої підготовки, кваліфікацією та економічною активністю населення, адже добре підготовлений фахівець з високим рівнем освіти та інтелектуальним потенціалом, не маючи можливості бути працевлаштованим на посаді, яка його задовольняє, втрачає мотивацію до подальшого зростання та є «деструктивним взірцем» для наслідування для інших осіб, що здобувають освіту.

**Висновки та напрямки подальших досліджень.** Таким чином, вплив макрофакторів на зайнятість населення в працenaдлишковому регіоні є неоднозначним. У більшості випадків він відображається деструктивними проявами, що зумовлюються негативними тенденціями в загальнодержавному та глобальному вимірах. За ефективної регіональної політики деструктивний вплив таких факторів може бути послаблений або ж, у випадку нестандартних підходів, навіть використаний для здобуття конкурентних переваг регіону за показниками сфери зайнятості. Ось чому надалі важливо сконцентрувати наукові дослідження на обґрунтуванні та розробці ефективної регіональної політики зайнятості населення.

#### Література

1. Антонюк В. П. *Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку* : монографія / В. П. Антонюк / *Ін-т економіки пром-сті НАН України*. – Донецьк, 2007. – 348 с.
2. Волківська А. М. *Регулювання та прогнозування зайнятості населення (на матеріалах Житомирської області)* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / А. М. Волківська. – К., 2008. – 21 с.

3. *Долішній М. І. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості / М. І. Долішній, С. М. Злупко та ін. / Ін-т регіональних досліджень НАН України; відп. ред. М. І. Долішній – Львів, 1997. – 422 с.*
4. *Златопольський О. Ф. Ринок праці і зайнятість / О. Ф. Златопольський / Ін-т регіональних досліджень НАН України; відп. ред. М. І. Долішній. – Львів, 2000. – 268 с.*
5. *Колмакова О. М. Формування механізму міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів із застосуванням стимулювання праці : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка» / О. М. Колмакова. – Харків, 2008. – 224 с.*
6. *Лісогор Л. С. Конкурентність ринку праці: механізми реалізації / Л. С. Лісогор / Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України; відп. ред. Е. М. Лібанова. – К., 2005. – 168 с.*
7. *Ніколайчук М. В. Інвестиційні наслідки світової фінансової кризи для відтворення людського капіталу: вартість активів та мобільність робочої сили / М. В. Ніколайчук, О. П. Подра // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України; відп. ред. Є. І. Бойко. – Львів, 2010. – Вип. 4(84).*
8. *Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм / О. В. Павловська. – К. : Редакція «Бюлетеня ВАКУ», 2001. – 272 с.*
9. *Пітюлич М. І. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин (регіональний аспект) / М. І. Пітюлич, В. П. Мікловда. – Ужгород : Карпати, 1994. – 153 с.*
10. *Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : монографія / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов та ін. – К., 2001. – 300 с.*
11. *Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Т. С. Злупко, Т. Б. Токарський та ін. / Ін-т регіональних досліджень НАН України. – Львів, 1997. – 342 с.*
12. *Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз / Л. С. Шевченко / Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. – Харків, 2007. – 336 с.*