

Гринкевич С. С.,

д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки підприємства, Львівська комерційна академія, м. Львів

Луцак Р. Л.,

к.е.н., доц. кафедри економіки підприємства, Львівська комерційна академія, м. Львів

Ціцяла А. С.,

бакалавр, Львівська комерційна академія, м. Львів

СТРУКТУРА ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ І ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЇЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Анотація. У статті розглянуто особливості факторного впливу на трудовий потенціал у розрізі його формування, розвитку й використання. Враховуючи мету дослідження, вивчено фундаментальність концепції факторів та доцільність її використання при дослідженні особливостей функціонування трудового потенціалу. Окреслено характер, наслідки і загрози у довгостроковій перспективі впливу лімітуючих та стимулюючих факторів впливу на трудовий потенціал України. Визначено організаційно-економічні засоби і напрями підвищення ефективності державного регулювання факторного впливу на трудовий потенціал. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на оцінку впливу груп факторів на трудовий потенціал та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики його розвитку і використання в Україні.

Ключові слова: трудовий потенціал, фактор, вплив, формування, розвиток, використання, держава.

Hrynkevych S. S.,

Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Economics of Enterprise, Lviv Academy of Commerce, Lviv

Lupak R. L.,

Ph.D., Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics of Enterprise, Lviv Academy of Commerce, Lviv

Cicala A. S.,

Bachelor's degree student, Lviv Academy of Commerce, Lviv

THE STRUCTURE OF THE FACTORS OF FORMATION, DEVELOPMENT AND USE OF LABOUR POTENTIAL OF UKRAINE AND DIRECTIONS OF INCREASE OF EFFICIENCY OF ITS STATE REGULATION

Abstract. The article reviews the peculiarities of the impact factor on the labor potential in the context of its formation, development and use. Considering the aim of the research, the fundamental concepts of factors and the feasibility of their use in the study of the functioning of the labor potential were studied. The article focuses the nature, consequences and threats to the long-term impact of limiting and stimulant factors of influence on the labor potential of Ukraine. Organizational and economic tools and directions of increase of efficiency of state regulation of the impact factor on the labor potential are defined. Further research should be aimed at assessing the impact of set of factors at labour capacity and structuring of institutional support for the implementation of the state policy of its development and use in Ukraine.

Keywords: labor potential, factor, influence, formation, development, use, state.

Постановка проблеми. Доцільність розподілу факторів впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу на макrorівні обумовлена необхідністю теоретико-методологічного

обґрунтування пріоритетів державного впливу в контексті покращення показників компонентної структури потенціалу у відповідних напрямках. За таких вимог досить ефективним є аналіз факторного впливу

на трудовий потенціал країни з урахуванням характеру їх розподілу на лімітуючі та стимулюючі. При цьому необхідно врахувати низку особливостей їх впливу, зокрема (1) не завжди можливе однозначне віднесення фактора до лімітуючого чи стимулюючого, (2) висока динамічність умов зовнішнього середовища може у короткотривалій перспективі трансформувати лімітуючий фактор у стимулюючий і навпаки, (3) у межах країни може спостерігатися суттєва міжтериторіальна диференціація в оціночних характеристиках впливу стимулюючих і лімітуючих факторів, (4) теоретичний і прикладний аспект характеристики фактора з визначенням його приналежності до лімітуючого чи стимулюючого може бути досить дискусійним.

Ураховуючи такі положення при виявленні факторного впливу на формування, розвиток і використання трудового потенціалу країни в розрізі лімітуючих і стимулюючих факторів важливо розуміти значимість інтуїтивно-емпіричних підходів, базуваних на даних офіційної статистики, а в силу високої ймовірності її викривлень в Україні – на власних чи колективних спостереженнях із використанням комплексних методичних підходів, які повинні проводитися постійно з регулярним моніторингом ситуації динамічних змін і умов зовнішнього середовища, і в самій компонентній структурі трудового потенціалу. Все це підтверджує актуальність дослідження концептуальних основ виявлення впливу факторів на формування, розвиток і використання трудового потенціалу в економіці України та визначення напрямів підвищення ефективності її державного регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади формування, розвитку і використання трудового потенціалу розроблялися у наукових працях вітчизняних і зарубіжних вчених: Л. Абалкіної, С. Бандури, Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Долішнього, О. Ляш, В. Іноземцева, В. Колесова, А. Колот, М. Кольчугіної, Ю. Краснова, А. Крикля, В. Лича, Є. Лібанової, Б. Мільнера, В. Приймака, Л. Шаульської. Проблемам державного регулювання та стимулювання процесів формування, розвитку й ефективного використання трудового потенціалу приділено багато уваги у працях вітчизняних і зарубіжних науковців: О. Амоші, У. Баумоля, Т. Васильціва, А. Гальчинського, В. Геєця, В. Денисюка, Е. Деніса, М. Лесечка, Р. Лукаса, Т. Мальтуса, К. Маркса, І. Михасюка, І. Мойсеєнко, В. Новицького, Д. Рікардо, В. Семиноженка, А. Сміта, Р. Солю, Л. Федулової, Г. Черевка, Й. Шумпетера та ін.

Проте сучасні процеси соціалізації економіки, інтелектуалізації національного господарства, зайнятості та мотивації праці населення об'єктивно обумовлюють зміни у структурі факторів формування, розвитку і використання трудового потенціалу, що потребує дослідження, результати якого дозволять виявити напрями підвищення ефективності її державного регулювання.

Постановка завдання. Метою дослідження є наукове обґрунтування структури факторів формування, використання, розвитку і використання трудового потенціалу України та напрямів підвищення ефективності її державного регулювання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сутнісне розуміння трудового потенціалу, необхідності ефективізації його використання у сучасних умовах розвитку інформаційного суспільства, де знання й інформація є передовими ознаками людського розвитку, вимагає особливих підходів у формуванні концепції факторного впливу на його формування, розвиток та використання. Вітчизняна наука яскраво демонструє глибокі й активні наукові пошуки за даним напрямом. Практично кожен науковець, що обирає предметом свого дослідження трудовий потенціал, звертався до питання впливу на нього відповідних факторів. Разом з тим, цілісного бачення особливостей такого впливу за різними критеріальними підходами, зокрема і в розрізі формування, розвитку та використання трудового потенціалу, ми не знаходимо, що унеможливує формування єдиної концепції державного регулювання трудового потенціалу з урахуванням сучасних вимог інформаційного суспільства.

Таким чином, під концепцією факторного впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу варто розуміти цілісну систему поглядів та уявлень стосовно особливостей такого впливу, виявлення критеріальних характеристик та можливих способів реагування з метою прийняття ефективних управлінських рішень та забезпечення оптимальних співвідношень у компонентній структурі трудового потенціалу.

Для ґрунтового розуміння фундаментальності концепції факторів та їх впливу на трудовий потенціал у розрізі його формування, розвитку та використання доцільно чітко розмежувати особливості факторного впливу за різними напрямками, зокрема стосовно яких складових трудового потенціалу такий вплив найбільше виражається (рис. 1).

У формуванні концепції факторного впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу передусім потрібно чітко розуміти зміщення акцентів у визначенні місця людини як базового носія трудового потенціалу в сфері соціально-трудових відносин [3, с. 21-22]. Інший проблемний аспект – проблема психологічного сприйняття населенням нових умов трудової діяльності. Чимала кількість українців працездатного віку не змогла або не захотіла адаптуватися до нових умов. Багато у чому наші співвітчизники зберігають рудименти настанов, норм та практик радянської доби, які в Україні сьогодні є малоефективними. Необхідна нова “пересоціалізація” – стимуляція населення до підвищення продуктивності праці, заохочення виробляти більше й, відповідно, заробляти більше [10, с. 645-648].

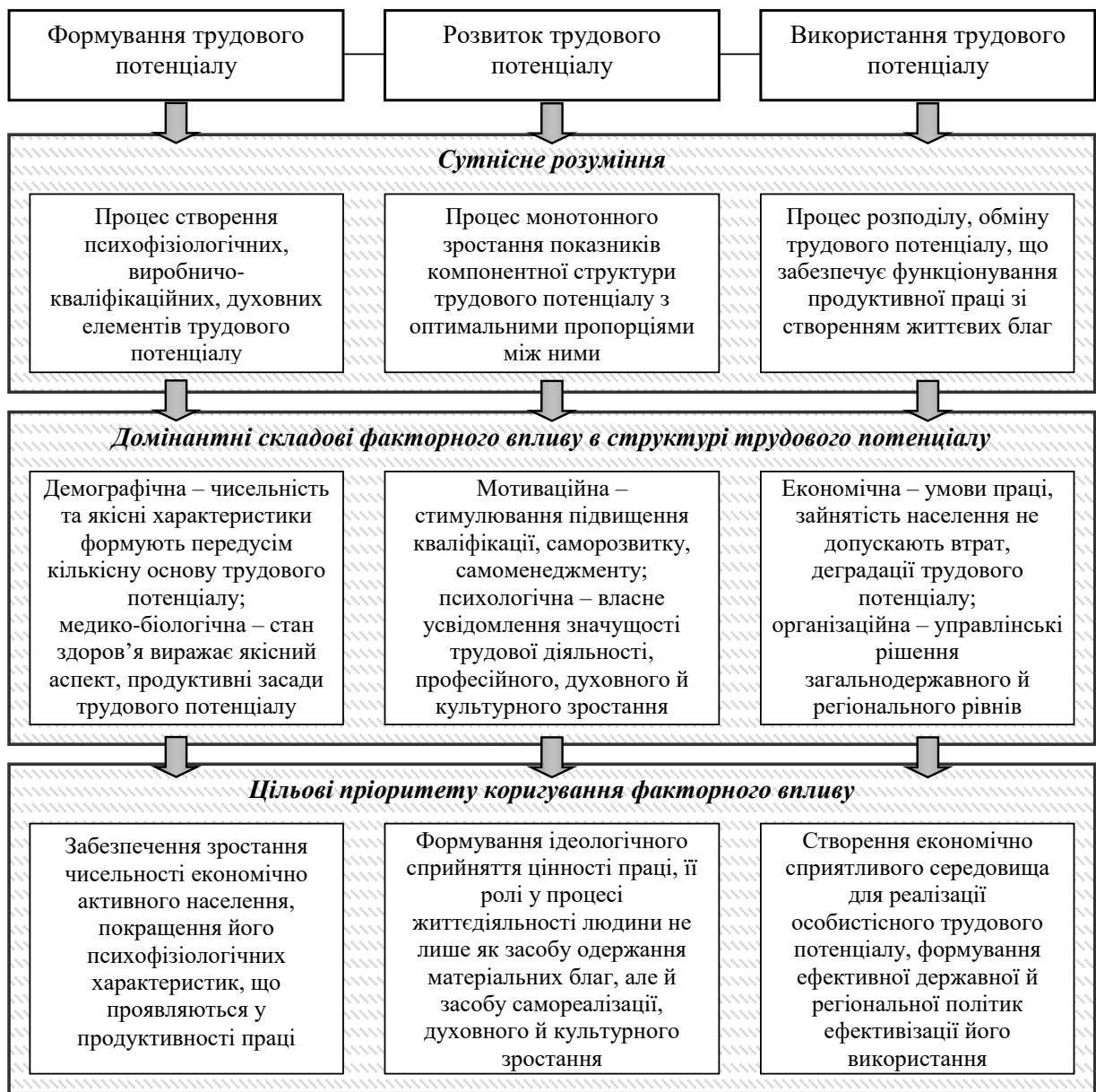


Рис. 1. Особливості факторного впливу на трудовий потенціал у розрізі його формування, розвитку й використання: концептуальний підхід (складено авторами за [4, с. 40-45])

Ще одним надзвичайно вагомим аспектом “зміщення акцентів” у формулюванні концепції факторів та її використання стосовно трудового потенціалу є виявлення новітніх підходів до функціональної напрямленості освітньої його складової [1, с. 9-10]. Наряду з загрозливими тенденціями дезінтелектуалізації населення, в глобальному вимірі, особливо у високорозвинених країнах, спостерігається тенденція інтелектуалізації праці, яка характеризується зростанням потреби суспільного виробництва в його інтелектуальній складовій, коли попит на некваліфіковану працю постійно знижується [2, с. 76-77].

Фундаментальність концепції факторів впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу обумовлюється, з однієї сторони, загальноцивілізаційним переосмисленням місця людини у системі соціальних, економічних, політико-

правових й інших взаємовідносин та, з іншої сторони, гострою потребою глибокого ідеологічного обґрунтування напрямів “пересоціалізації” населення України, передусім спрямовуючи базове ресурсне забезпечення на молоді покоління, свідомість яких ще не zdeформована досвідом радянського періоду, але формується з відчутними впливами історичної пам’яті.

При формулюванні концепції факторного впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу важливо розуміти, що сам трудовий потенціал також є потужним фактором територіально-просторового розвитку, що через систему стійких і стихійних взаємозалежностей у середині територіальних суспільних систем може виступати вагомим індикатором розвитку інших підсистем [4].

Привертає увагу дослідження Л. Дулуб, яка вказує, що формування та розвиток системи “тру-

довий потенціал” потрібно розглядати комплексно, враховуючи її взаємозв’язок із зовнішніми відносно трудового потенціалу факторами, розподіляти які доцільно за такими сферами суспільства, як: економічні (фінансові, виробничі, ринкові); політичні (державні, міжнародні); духовні (культурні, освітні, релігійні); соціальні (демографічні, інституціонально-нормативні, соціально-структурні); біологічні (екологічні, медичні, географічно-кліматичні) [6, с. 273-275]. Наглядно, що автор виділяє так звані інституціонально-нормативні фактори у групі соціальних, що підкреслюють закономірності формування інституту права й адміністративно-правових відносин як потужного фактора використання трудового потенціалу.

За твердженням М. Пітюлича, М. Бібена та В. Мікловди, ефективність використання трудового потенціалу опосередковується ринковими відносинами з обов’язковим врахуванням стану суспільно-політичного життя, рівня свідомості, культури, професійної підготовки, національної специфіки, інтересів, традицій, що склалися в сфері трудових відносин [8, с. 15].

М. Кім виділяє фактори зростання трудового потенціалу, серед яких природний приріст населення, особливо працездатного віку, покращення стану здоров’я, фізичного, морального стану суспільства, які підсилюють дієздатність робочої сили, ріст культурно-технічного рівня населення, особливо освітнього і кваліфікаційного, обставини, що збільшують сукупний фонд робочого часу [7, с. 39-41]. Даний підхід автора підсилює нашу позицію щодо необхідності розгляду стимулюючих і лімітуючих факторів впливу на формування, розвиток та використання трудового потенціалу.

Сучасна ситуація у сфері соціотрудових відносин загалом та щодо формування, розвитку і використання трудового потенціалу зокрема в Україні вимагає бути набагато кращою. Звичайно це накладається на глибокі системні диспропорції у національній економічній системі, викривлення на фінансових ринках із надмірними впливами суб’єктивних, суттєві проблеми у процесах державо- і націотворення, становлення загальнодержавних ціннісних орієнтацій. Як наслідок, перелік тих явищ і процесів, які здійснюють значний лімітуючий чи, навпаки, стимулюючий вплив на трудовий потенціал країни, може бути досить розгорнутим. Виходячи з можливих факторів впливу в розрізі мега-, макро-, мезо- та мікро-, систематизуємо найбільш важливі з них з конкретизацією можливих ризикових проявів їх впливу в довготривалій перспективі (табл. 1). Тут важливо звернути увагу, що всі наведені фактори за місцем виникнення є макрорівневими.

Як бачимо, здебільшого лімітуючий характер проявляється за впливами демографічних, економічних, соціальних і культурних факторів. Щодо стимулюючих, то тут звужено поле дослідження до виявлення позитивного впливу природних, соціальних і культурних факторів, які, разом з тим, також можуть спричиняти певні загрози для формування, розвитку і використання трудового потенціалу в довготривалій перспективі.

Серед зазначених впливів хочемо уточнити вплив економічної та мотиваційної складових на демографічну стосовно рівня народжуваності. Тут мається на увазі, що покращення економічних умов є стимулом до зростання рівня народжуваності, коли сім’ї не обмежуються лише однією дитиною. Мотиваційна складова, що передбачає систему стимулів стосовно трудової діяльності, навпаки, може понижувати рівень народжуваності через посилення в економічно активного населення прагнення кар’єрного зростання (передусім у жінок), яке очевидно змінює структуру особистого часу людини, збільшуючи питому вагу в нього робочого часу. Організаційна ж складова через систему відповідних інститутів може здійснювати неоднозначний вплив на рівень народжуваності у залежності від ефективності управлінських рішень таких суб’єктів.

Очевидно, що низькі темпи і малі обсяги науково-технічної та інноваційної діяльності, використання їх результатів задля реалізації економічного потенціалу держави засвідчують потребу в коригуванні інституційного та організаційно-економічного базису формування трудового потенціалу в економіці України.

Вважаємо, що реалізація організаційних і економічних заходів має здійснюватися на макро-, регіональному та субрегіональному рівнях. На центральному рівні державного управління важливо вдосконалити інституційно-правове забезпечення, сформувати програмно-нормативне регламентування, а також належним чином ініціювати та посилити мотивацію владних структур нижчих рівнів до здійснення політики у сфері розвитку трудового потенціалу. На мезорівні необхідно активізувати управлінські функції органів місцевої влади з формування сприятливого для використання трудового потенціалу економіко-правового середовища, інформаційно-методичного забезпечення його моніторингу, локальних інтеграційних систем та підвищення рівня якості управління ним, популяризації принципів формування і суспільного контролю за ефективністю державної політики у цій сфері.

В умовах спаду інноваційної та інтелектуальної діяльності, характерного для посттрансформаційного і посткризового етапу розвитку національного господарства, важливим є ефективне використання державними органами влади таких економічних методів стимулювання процесу формування та розвитку трудового потенціалу, як (1) зростання попиту бізнесу на результати наукових досліджень і розробок, (2) посилення інтелектуалізації на всіх рівнях відносин, (3) розвиток видів економічної діяльності, що генерують потребу на інтелектуальну працю, (4) підвищення якості системи професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, (5) удосконалення державного планування витрат на розвиток освіти та науково-дослідної сфери, (6) покращення ресурсної забезпеченості науково-дослідної та інноваційної діяльності, (7) формування та розвитку мережі інституцій інтеграції науково-дослідної та підприємницької діяльності, підвищення ефективності функціонування її елементів, (8) капіталізація ринку інтелектуальної власності.

Лімітуючі та стимулюючі фактори впливу на трудовий потенціал країни (авторська розробка)

| Назва фактора | Характеристика впливу | Наслідки впливу | Загрози у довготривалій перспективі |
|----------------------------------|---|--|---|
| <i>Лімітуючі фактори впливу</i> | | | |
| Демографічні | Зміна кількості населення, його якісних характеристик, у тому числі стану здоров'я; демографічні, інтелектуальні втрати внаслідок еміграційних процесів | Депопуляція населення, поширення девіантних проявів, поглиблення диспропорцій у статевіковій структурі | <i>Демографічний ризик:</i> зростання імміграційних процесів; <i>Культурно-духовний ризик:</i> поглиблення поліетнічності; <i>Знаннєвий ризик:</i> втрата інтелектуального потенціалу нації |
| Економічні | Поширення, укорінення практики створення неналежних умов праці, у тому числі її оплати; поширення тіньових форм зайнятості | Розрив між працею і капіталом, експлуатація праці, психологічна плинність кадрів | <i>Демографічний ризик:</i> зростання еміграційних процесів; <i>Знаннєвий ризик:</i> знецінення інвестицій у людський капітал; <i>Економічний ризик:</i> пониження продуктивності праці |
| Соціальні | Формування у суспільстві стереотипів недобросовісних соціальних зв'язків, знецінення інституту сім'ї | Дезінтелектуалізація, добровільне безробіття, соціальне напруження через високу трудову мобільність | <i>Знаннєвий ризик:</i> втрата інтелектуального потенціалу нації; <i>Комунікаційний ризик:</i> руйнація інституту етики бізнесу, довіри до влади, інших комунікаційних зв'язків |
| Культурні | Відсутність, нерозвиненість, викривлення ціннісних орієнтацій, працелюбства, інших моральних засад трудової діяльності | Деградація цінності праці чи окремих аспектів трудової діяльності | <i>Культурно-духовний ризик:</i> духовне зuboжіння, втрата генетичної пам'яті нації як працелюбного народу; <i>Комунікаційний ризик:</i> укорінення корупційних схем, недобросовісної конкуренції на ринку праці |
| <i>Стимулюючі фактори впливу</i> | | | |
| Природні | Зростання можливостей виходу на міжнародний ринок через вигідне геополітичне розташування, транскордонність, сприятливий клімат і ресурсне забезпечення | Визначення потреб у праці з відповідною спеціалізацією, посилення конкуренції, додаткова мотивація розвитку | <i>Демографічний ризик:</i> зростання еміграційних процесів; <i>Економічний ризик:</i> неефективне використання ресурсного потенціалу |
| Соціальні | Дія (вже дещо залишкова) традицій якісної освіти, широкої спеціалізації знань і досвіду | Адаптація населення до умов праці, швидка перекваліфікація; високий рівень інвестицій у людський капітал (витрати на освіту) | <i>Демографічний ризик:</i> зростання трудової мобільності; <i>Економічний ризик:</i> втрати на інвестиціях у підготовку фахівців (державна форма навчання) через їх еміграцію |
| Культурні | Підтримка через впливи релігійних інститутів позитивних рис трудової діяльності | Готовність працювати в умовах затримки заробітної плати, волонтерська діяльність | <i>Знаннєвий ризик:</i> пониження прагнення саморозвитку, підвищення рівня кваліфікації; <i>Комунікаційний ризик:</i> надмірний вплив релігійних інститутів на трудову поведінку населення |

Попри це раціонально-доцільна конфігурація інституційної інфраструктури регулювання факторів формування, розвитку і використання трудового потенціалу має утворюватися з базових (організації та установи, що надають освітні послуги, здійснюють підготовку кадрів та формування інтелектуально-кадрового забезпечення; організації, установи, підприємства, що здійснюють науково-дослідні, технічні та інші роботи з впровадження їх результатів у суспільне виробництво; інституції трансферу матеріально-технічного та технологічного забезпечення; інституції ринку інтелектуальної власності та інноваційної діяльності) та обслуговуючих (фінансово-інвестиційні, інформаційно-консалтингові, маркетингові, девелоперські) інституцій. Суб'єктами координації інституцій інфраструктури мають стати "площадки" співробітництва секторів освіти, науки та підприємництва різних орга-

нізаційних форм та напрямів спеціалізації [5, с. 12-14].

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Сучасні умови формування, розвитку і використання трудового потенціалу яскраво свідчать про існування як значних проблем за даним напрямом, так і деяких позитивних ознак, що виражаються у стимулюючих впливах окремих індикаторів природних, соціальних і культурних факторів. Разом з тим, такі фактори-стимулятори мають усі передумови трансформуватись у другу групу факторів, що спричиняє лімітуючий вплив на трудовий потенціал. Тому науковцям і практикам важливо проводити постійні дослідження оцінки впливу відповідних груп факторів на трудовий потенціал країни, особливо що стосується ринку освітніх послуг, та формулювати свої пропозиції в

органи державної влади щодо подовження їх стимулюючого впливу та попередження регресійних закономірностей. Також важливо дослідити формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Астахова О. Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 4. – С. 9-12.
2. Василичев Д. В. Удосконалення організації управління регіональним ринком / Д. В. Василичев, Г. Ф. Трифонов, О. Г. Капліна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. праць. – 2011. – № 2. – С. 74-78.
3. Герасименко О. О. Соціальний аудит в контексті соціалізації відносин у сфері праці / О. О. Герасименко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : зб. наук. праць / НАН України. Ін-т регіональних досліджень. – Львів, 2010. – Вип. 4(84). – С. 21-29.
4. Грищенко В. Ф. Прогнозування трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора / В. Ф. Грищенко, Л. Ю. Коваленко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/21826/1/Gryshenko.pdf.
5. Гунчак Н. В. Державне регулювання процесу інтелектуалізації економіки України : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Н. В. Гунчак ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2013. – 20 с.
6. Дулуб Л. М. Фактори формування та розвитку трудового потенціалу / Л. М. Дулуб // Научно-технический сборник Харьковского национального экономического университета. – 2005. – № 61. – С. 273-277.
7. Ким М. П. Трудовой потенциал и занятость : учеб. пособ. / М. П. Ким. – Х. : Изд-во ХГУ, 1993. – 112 с.
8. Пітюлич М. І. Трудовий потенціал регіону: стратегія розвитку і функціонування / М. І. Пітюлич, М. І. Бібен, В. В. Мікловда. – Ужгород : Карпати, 1996. – 139 с.
9. Салун М. М. Відтворення та модернізація трудового потенціалу підприємства (території) :

монографія / М. М. Салун. – Х. : Вид-во ХНЕУ, 2011. – 236 с.

10. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / [за заг. ред. В. М. Гейця та ін.]. – К. : НВЦ НБУВ, 2009. – 687 с.

REFERENCES

1. Astakhov, A. (2010), Perspektivu rozvutky profesiynoi osvitu v Ukraini, *Ukraine: aspects of labor*, № 4.
2. Vasulevuch, D. V. Trufonov, G. F. and Kaplina, O. G. (2011), *Ydoskonalennj organizacij upravlinnj regionalnum runkom. Social-labour relations: theory and practice*, № 2.
3. Gerasumenko, O. O. (2010), Socialnuy aydut v kontekti socializacij vidnosun y sferi praci, *Socio-economic problems of modern period of Ukraine. Regional features of work organization in a systemic crisis*, v. 5.
4. Gruchenko, V. F. and Kovalenko, L. Y. (2014). Prognozuvannj trydovogo potentsialy terutorij z vrahuvannjm ekologichnogo factora, available at: essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/21826/1/Gryshenko.pdf.
5. Gynchak, N. V. (2013), Dergavne regyltvannj procecy intelektualizacij ekonomiku Ykrainu, Abstract of Ph.D. dissertation. Economics and management of national economy, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine.
6. Dylyb, L. M., (2005), Faktor formyvannj ta rozvutky trydovogo potentsialy, *Scientific-technical collection, Kharkov national University of Economics*, № 61.
7. Kum, M. P. (1993), *Trydivoj potentsial i zaynatost* [Labour and employment potential], Izd-vo XGY, Kharkiv, Ukraine.
8. Pityluch, M. I., Biben M. I. and Miklovda, V. V. (1996), *Trydovuy potentsial region: strategija rozvutky i fynkcionyvanny* [The employment potential of the region: a strategy for development and operation], Carpatu, Uzhgorod, Ukraine.
9. Salyn, M. M. (2011), *Vidtvorennny ta modernizacij trydovogo potentsialy pidprujmstva (terutorij)* [Play and modernization of the labor potential of the enterprise (territory)], XNU, Kharkiv, Ukraine.
10. Geyc, V. M. (2009), *Socialno-ekonomichnuy stan Ukrainu: naslidku dly narody ta dergavu* [Socio-economic Ukraine: consequences for people and the state], NVC NBU, Kyiv, Ukraine.