

Висновки з проведеного дослідження. Резюмуючи усе вищевикладене, необхідно зазначити, що до сьогодні теорія інвестування не припиняють розвиватися. Ускладнюється структура інвестицій, підходи до інвестування, створюються нові методи оцінювання та порівняння інвестиційних процесів. І це не дивно, бо інвестиції в сучасному світі визначають зростання економіки, дають можливість гнучкого регулювання цін на продукцію, відіграють винятково важливу роль для забезпечення функціонування підприємства, стабільного фінансового стану та максимізації прибутку, допомагають підприємствам у жорсткій конкурентній боротьбі як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

ЛІТЕРАТУРА

1. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2008. – С. 895
2. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Рынки, фирмы, «отношенческая» контрактация. – М., 2006. – С. 97.
3. Войтов С.А. История экономических учений. – К., 2009. – С. 34–67.
4. Ковалев И.Н. История экономики и экономических учений. – К., 2008. – С. 23–35.
5. Соколов Р.Е. Історія економічних вчень: конспект лекцій – К., 2009. – С. 45–78
6. Нестеренко О.П. Історія економічних вчень. – К., 2002. – С. 34–46.
7. Поручник А.М., Корнійчук Л.Я., Татаренко Н.О. Історія економічних вчень. – К., 2006. – С. 56–78.
8. Ядгаров Я.С. История экономических учений. – М., 2003. – С. 34.
9. Корнійчук Л.Я., Татаренко Н.О. Історія економічних вчень. – К., 2005. – С. 67–78.
10. Кириленко В.В. Історія економічних вчень. – Тернопіль, 2007.
11. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2005. – 583 с.

УДК 331.5

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ЧИННИКІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СЕГМЕНТИ

Васильчук Н.О., провідний економіст

Луганська філія Інституту економіко-правових досліджень НАН України

Систематизовані наукові точки зору щодо впливу факторів на процес формування та функціонування ринку праці та його сегментів. Доведено, що врахування вищезгаданих факторів дасть можливість визначити рівень та особливості реалізації маркетингових досліджень на ринку праці та спрогнозувати ситуацію на ньому.

Ключевые слова: рынок труда, сегмент, демографические факторы, политические факторы, организационно-экономические факторы.

Scientific points of view concerning the influence of the factors on the process of forming and functioning of labour market and its segments are systematized. It is proved that the account of afore-mentioned factors will enable to determine the level and features of realization of marketing researches on labour market and to predict the situation on it.

Key words: labour market, segment, demographic factors, political factors, organizational-economic factors.

Актуальність теми дослідження. Одним із напрямів успішного розвитку держави є формування ефективних механізмів функціонування ринку праці. Сучасний стан ринку праці в країні характеризується незадовільно, а саме: низькою заробітною платою, зростанням безробіття, зниженням попиту на робочу силу тощо. Тому, необхідною умовою ефективного функціонування ринку праці є оптимальне співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, досягти якого можливо шляхом впровадження заходів маркетингу, на основі аналізу можливостей ринку, відбору цільових сегментів та розробки відповідної маркетингової стратегії щодо функціонування регіонального ринку праці. Таким чином, вивчення та аналіз регіонального ринку праці на цих підставах дасть можливість сформулювати підходи до формування соціально-демографічного портрету сегментів даного ринку. Вищенаведене обумовлює потребу у дослідженні сучасного регіонального ринку праці та визначенні основних завдань і напрямів з регулювання і управління ринком праці, а це, в свою чергу, вимагає дослідження його стану, чинників, що на нього впливають, посередників тощо.

Аналіз останніх публікацій. Питанням класифікації чинників, що впливають на процес функціонування ринку праці та формування його сегментів, присвячена значна кількість робіт. Цими питаннями займалися такі вчені, як: В.М. Василенко, О.В. Волкова, Л.П. Киян, Н.Я. Коложний, Е.М. Лібанова, В.В. Онікієнко, В.М. Петюх, Т.М. Ружелович, А.Я. Якобсон та ін. Однак, незважаючи на значний внесок вчених у розвиток даного питання, необхідна систематизація цих чинників.

На цій підставі, **метою** статті є систематизація наукових точок зору щодо чинників, які впливають на процес формування ринку праці та його сегментів.

Результати дослідження. Як відомо, на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, а також на ринок праці в цілому й на формування його сегментів впливає велика кількість чинників. При цьому на ціну робочої сили впливають обидві ці групи, оскільки ціна формується під впливом попиту і пропозиції, тому чинники, які впливають на ціну, не виділяють в окрему групу.

Так, Т.М. Ружелович виділяє внутрішні та зовнішні чинники, які мають опосередкований вплив, тобто змінюють кількісні та якісні характеристики ринку праці. Всі ці чинники взаємопов'язані та не мають чіткої межі між собою. Так, до зовнішніх чинників відносять макроекономічні чинники, а саме: демографічні, психологічні, соціально-економічні. Внутрішні чинники визначають стратегію держави на ринку праці, до них слід віднести організаційні, адміністративні, фінансові [12].

Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. виділяють такі чинники формування сегментів ринку праці: демографічні, економічні, освітні та соціально-психологічні. Особливу увагу автори приділяють саме економічним чинникам, оскільки саме від них залежить попит на робочу силу і саме вони здатні оцінити рівень зайнятості та безробіття й покращити ці показники [7]. Однак слід зазначити, що наведена система чинників не є повною, тому що не враховує вплив політичних та організаційних чинників.

Волкова О.В. приділяє увагу чинникам, які впливають на пропозицію робочої сили: кількість продавців праці та їх статевовікова структура; міграція населення; рівень добробуту нації; розвиненість фінансового ринку та ринку нерухомості; рівень оподаткування доходів населення; тривалість робочого дня, тижня, місяця, року; національні традиції (обмеження жіночої праці); діяльність профспілок на ринку праці. Слід зазначити, що даний автор не враховує структурних чинників і чинників, пов'язаних з науково-технічним розвитком [5].

Киян Л.П. виділяє чинники, які окремо впливають на попит та пропозицію робочої сили. Так, до чинників, що впливають на пропозицію робочої сили, автор відносить: демографічні (динаміка чисельності працездатного населення в цілому, за статтю, віком, рівнем освіти; міграція робочої сили); чинники вивільнення зайнятих в галузях господарства регіону (зростання технічного оснащення виробництва, впровадження нових технологій; скорочення обсягів виробництва; плинність кадрів; структурна перебудова виробництва; припинення та ліквідація підприємства; зміна в рівнях заробітної плати та умовах праці; скорочення обсягів інвестицій; інтенсифікація праці; морально-психологічний клімат в колективі); чинники зміни чисельності незайнятих, які бажають працювати (зростання чисельності молоді, які закінчили загальноосвітню та професійну підготовку; динаміка чисельності тимчасово безробітних (жінок з малолітніми дітьми, осіб, які доглядають за старими); динаміка чисельності осіб, що довго не працюють; чинники, які приводять до зміни чисельності безробітних (динаміка чисельності зайнятих; зміна загального обсягу безробіття; зміна тривалості безробіття; динаміка безробітних серед молоді; динаміка чисельності осіб, які втратили статус безробітного); чинники зміни пропозиції робочої сили за рахунок зайнятих в галузях народного господарства (збереження незмінного рівня та зменшення оплати праці; підвищення інтенсивності праці; зміна престижу професії та привабливості трудової діяльності; зміна чисельності осіб, які працюють неповний час; підвищення професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих; зміна морально-психологічного клімату в колективі). До чинників, що впливають на попит на робочу силу, автор відносить: зміну кількості вакантних посад, у тому числі тих, які важко заповнювати (некваліфікована праця; низькооплачувана; пов'язана з несприятливими умовами праці; соціально неprestижна зайнятість; значна віддаленість від помешкання); вивільнення зайнятих з виробничої діяльності (динаміка природного спаду зайнятого працездатного населення; динаміка виходу на пенсію; динаміка плинності кадрів); динаміка потреби в робочій силі на нові робочі місця та посади (введення нових робочих місць за рахунок організаційних підприємств та організацій; організація нових робочих місць на діючих виробництвах); чинники, що впливають на самозайнятість працездатного населення (фінансова підтримка держави; правовий захист; висока конкурентоспроможність; посилення диференціації в доходах в суспільстві тощо). Аналізуючи групи чинників, наведені Киян Л.П., слід зазначити, що в групуванні існують повторювання чинників, на нашу думку, необхід-

но було б їх деталізувати на більш значні групи. Також слід відзначити, що структура чинників, які впливають на формування ринку праці, багато в чому залежить від регіональних особливостей. У зв'язку з вищенаведеним необхідно особливу увагу приділити маркетинговим дослідженням, які включають не тільки аналіз кон'юнктури ринку, а й сегментацію [8].

Як відомо, як на звичайних товарних ринках, так і на ринку праці можливі різні підходи до сегментування: одиничне, множинне та масове сегментування. Стратегії маркетингу при першому підході орієнтовані на конкретну чітко визначену групу роботодавців через вузькоспеціалізовану програму маркетингу. Для цього підходу передбачається один діапазон заробітної плати для окремої групи найманих робітників. Основною метою масового маркетингу є максимізація працевлаштування, зниження кількості безробітних. Цільовий ринок тут – широке коло споживачів-роботодавців, які формують попит на працю масових професій. Оскільки відтворення робочої сили відбувається переважно на окремій території, то при вивченні пропозиції робочої сили особливу увагу необхідно приділяти регіональному сегментуванню ринку праці. У цьому плані виділяють такі сегменти, як відносно благополучні райони, відсталі (аграрно-стагнаційні), райони нового промислового освоєння та інші.

В кожному сегменті формуються різного роду чинники, які впливають на рівень та структуру підрозділу робочої сили, а саме: етнокультурні, які впливають на статево-вікові особливості залучення працездатного населення в суспільне відтворення, якість трудового потенціалу тощо; регіонально-економічні, які визначають тенденції розміщення продуктивних сил, освоєння природних ресурсів, економічний потенціал та ступінь розвитку соціально-побутової та соціально-культурної інфраструктур та ін.; соціально-політичні, пов'язані з виділенням територій пріоритетного розвитку, інвестиційною політикою, проведенням соціальних програм; природно-кліматичні та ін.

Відповідно до цього відносно благополучні, економічно розвинені райони є об'єктом залучення міграційних потоків; з другого боку, вони різняться інтенсивним антропогенним тиском на навколишнє природне середовище, низькою інтенсивністю, а в окремих випадках і деградацією демовідтворення процесів та у зв'язку з цим погіршенням статево-вікової структури населення та зниженням психофізіологічних параметрів трудового потенціалу, в результаті чого в його структурі збільшується питома вага маргінальних контингентів трудових ресурсів, недостатньо конкурентоспроможних на ринку робочої сили.

Аграрно-стагнаційні райони відрізняються низьким рівнем і темпами розвитку промисловості й соціальної інфраструктури, традиційно високою народжуваністю, а це формує могутнє демографічне навантаження на ринок праці, низькою якістю освітньої підготовки, зниженням психофізіологічних параметрів трудового потенціалу, що обумовлює зростання вимушеної незайнятості працездатного населення, особливо молоді, яка вступає у працездатний вік, а це сприяє зростанню соціальної напруги, міжнародних конфліктів та вимушеного міграційного впливу осіб некорінної нації.

Також слід зазначити, що при сегментуванні регіонального ринку праці повинна розглядатися структура розселення (міське, сільське, інтенсивність маятникової міграції). Кожна з цих груп може мати свої специфічні характеристики демовідтворювальної поведінки, відповідно, та статево-вікову структуру, різний ступінь, наприклад, зайнятості працездатних жінок у суспільному виробництві, різну якість трудового потенціалу.

На рівні регіону на сегментування ринку праці впливають такі чинники, як соціально-демографічна структура населення, структура зайнятості економічно-активного населення та професійно-кваліфікаційна структура найманої робочої сили, що формує пропозиції на ринку праці.

Розгляд статево-вікової структури дозволяє визначити такі сегменти, як: молодь, яка вступає до працездатного віку, населення працездатного віку, особи обмеженої дієздатності та соціально незахищені, особи передпенсійного та пенсійного віку. Ці сегменти характеризуються різною мірою участі в суспільному виробництві, необхідністю проведення адресної соціальної політики стосовно них тощо.

Сегментування за етнічною ознакою пов'язане з окремими традиціями трудової поведінки та спеціалізації. Зміна етнічного складу населення та робочої сили приводить до нових аспектів з боку пропозиції праці. Наприклад, еміграція населення призвела до втрати ключових кадрів у промисловості, науці, освіті, медицині. Імміграція в регіон чи державу підвищує загальну пропозицію праці, тим самим загострює конкуренцію на ринку праці.

Вищенаведена сегментація ринку праці наведена з боку найманих робітників, поряд з нею можлива сегментація ринку праці з точки зору роботодавців та їх вимог.

В першу чергу, всіх роботодавців можна умовно поділити на групи з різними не тільки вимогами до робочої сили, а й можливостями конкурувати у залученні саме тих кадрів, котрі їм необхідні: під-

приємства, які виробляють конкурентоспроможну продукцію та мають стабільний фінансовий стан; підприємства, які виробляють неконкурентоспроможну продукцію, стосовно яких можуть бути розроблені процедури банкрутства; підприємства, які спроможні адаптуватися до сучасних умов, скласти та реалізувати бізнес-план фінансового оздоровлення підприємства, тобто які займають проміжне становище між першою та другою групами; особлива група, до якої входять державні, муніципальні підприємства, також акціонерні товариства і товариства з обмеженою відповідальністю (як правило, з часткою держави у статутному капіталі), продукція яких соціально значима, конкурентоспроможна, але попит на неї неплатоспроможний – підприємства електроенергетики, вугільної промисловості, транспорту та інші галузі, які знаходяться на дотаціях; сільськогосподарські підприємства.

На особливу увагу також заслуговує сегментація роботодавців за поведінковим чинником. У такій класифікації зацікавлені кадрові агентства, відносно яких роботодавці виступають як клієнти. До чинників, які враховуються, можуть відноситися: регулярність залучення нових співробітників за напрямом служби зайнятості; вимоги до кандидатів на вакантне місце; ступень прихильності до марки послуги (тобто до даного агентства).

Залежно від часового параметра і типу контракту робочі місця можуть класифікуватися таким чином:

- «тривалого користування», при підписанні безстрокових трудових договорів, нерідко це робітники первинного ринку праці, які володіють деякими перевагами в оформленні трудових угод і в доходах, для розірвання трудового договору з ними з ініціативи адміністрації необхідно дотримуватися певних процедур, в тому числі й компенсаційні виплати зі скорочення штатів;
- «обмеженого терміну дії», з підписанням контракту на строк від року до декількох років; така система традиційна для сфери науки та вищої освіти, але в останні роки вона дуже широко використовується, тому що дає роботодавцю більшу свободу дій;
- «тимчасового користування» – тимчасові робітники, сумісники, пенсіонери (з ними договори можна укладати щорічно), сезонні робітники;
- «одноразові послуги», пов'язані з підписанням договору підряду на виконання послуг тощо.

Розглянута класифікація корелює з класифікацією за типом попиту: робоча сила постійного попиту залучається частіше, без особливих коливань та з мінімальними зусиллями з пошуку (молодший обслуговуючий персонал, робітники масових професій); робоча сила попереднього відбору, що проводиться через анкетування, тестування, співбесіду, конкурсний відбір, оцінку та порівняння між кандидатами за показниками профпридатності (висококваліфіковані робітники, консультанти, менеджери, вчені); робоча сила особливого попиту – люди, які володіють специфічними знаннями, навичками, досвідом, для залучення яких роботодавці готові витратити додаткові зусилля й кошти: досвідчені спеціалісти з нерухомості, досвідчені бухгалтери-аналітики, аудитори, технологи, особисті охоронці; робоча сила пасивного попиту – категорії робітників, про яких роботодавець не завжди проінформований або знає, але не замислюється про їх наймання: спеціалісти з маркетингу та реклами, інженери з техніки безпеки, менеджери по зв'язках з громадськістю [10].

Виходячи з вищенаведеного, слід зазначити, що всі чинники, які впливають на процес формування та функціонування ринку праці, можна розбити на такі групи: демографічні, організаційні, соціально-економічні, професійно-кваліфікаційні, політичні та географічні (рис. 1).

Пропозиція робочої сили визначається, в першу чергу, демографічними чинниками – рівнем народжуваності, темпом зростання чисельності працездатного населення та його віковою структурою. Саме ці чинники є найважливішими у розвитку регіону, оскільки визначають демографічний стан та рівень трудового потенціалу регіону [3; 4]. Також слід зазначити, що демографічні процеси формуються під впливом різних чинників, а саме: соціально-політичних, економічних, природно-кліматичних, історико-релігійних тощо [1; 11].

Організаційний чинник полягає в тому, що держава втручається в процес формування та функціонування ринку праці шляхом правового регулювання. Адміністративно-законодавчі акти повинні забезпечувати правову базу новими явищами й тенденціями. Основними нормативно-правовими документами, що регулюють сферу зайнятості, є Конституція України, Кодекс законів про працю, Закони України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про колективні договори та угоди» тощо. Також до цього чинника слід віднести ідеологічну спрямованість, яка полягає у формуванні ефективної мотивації до праці відповідно до сучасної ситуації на ринку праці. Таким чином, організаційні чинники припускають, що держава та її структурні підрозділи повинні визначати напрями політики зайнятості.

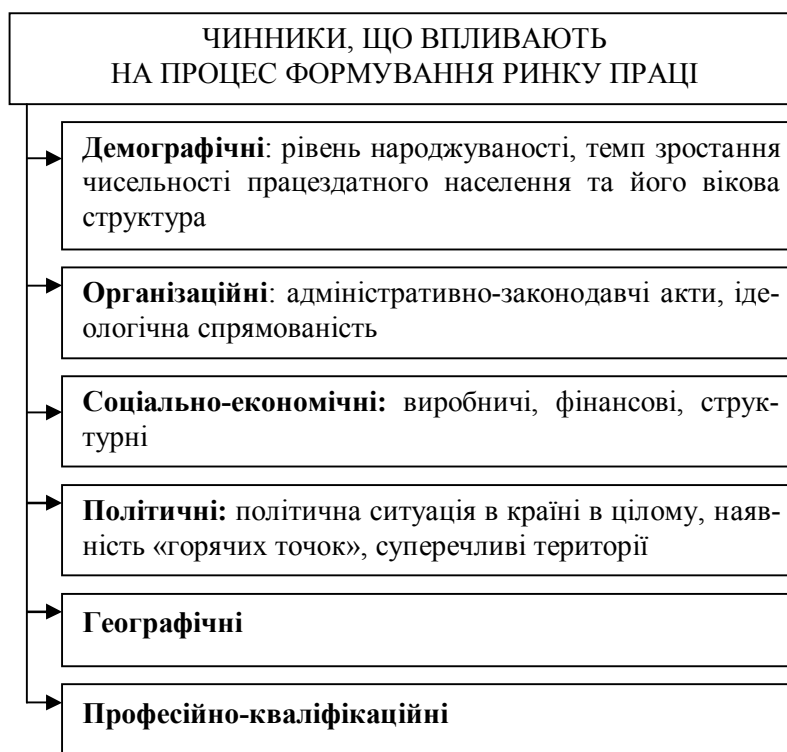


Рис. 1. Чинники, що впливають на процес формування ринку праці

Соціально-економічні чинники формують підстави щодо рівня доходів та життя населення, освітнього рівня та кваліфікаційного потенціалу та полягають у сприянні задоволенню матеріальних, соціальних та духовних потреб людини [2]. Серед економічних чинників особливу увагу необхідно приділити виробничим, фінансовим та структурним. Так, до виробничих слід віднести: динаміку обсягів виробництва регіону; кількість збанкрутілих підприємств; рівень науково-технічного потенціалу підприємств регіону тощо. Прикладом впливу цього чинника може бути таке: значна частина населення зайнята на одному з великих підприємств регіону, закриття такого підприємства призведе до втрати доходів значної кількості робітників. Також скорочення виробництва та збільшення кількості вивільнених з виробництва веде до утворення прихованої зайнятості, що негативно позначається на стані ринку праці. Висока технічна оснащеність виробництва, його механізація і автоматизація ведуть до скорочення попиту на працю. Переважання в різних галузях господарства ручної і немеханізованої праці обумовлює високий попит на працю. Але вплив технічного прогресу на попит на ринку праці неоднозначний. Він може вести до скорочення попиту на працю в галузях, де відбувається механізація і автоматизація виробництва, але одночасно збільшувати попит на працю в галузях, що впроваджують нову техніку, де відбувається її обслуговування.

До фінансових чинників слід віднести: інвестиційну активність регіонів, динаміку темпів інфляції, технічне та технологічне відставання, падіння фондоозброєності, фінансово-кредитну та податкову політику, динаміку розміру заробітних плат. Значний вплив на ринок праці робить податкове стимулювання підприємств, яке дозволяє розширити виробничу діяльність й тим самим збільшити робочі місця.

До складу структурних чинників слід включити: галузеву структуру господарства, облік якої полягає в аналізі функціонування домінуючих галузей регіону, та економічну кон'юнктуру. Прикладом впливу економічної кон'юнктури на ринок праці є таке: якщо економіка знаходиться на підйомі, то попит на працю зростає, досягаючи високого рівня. Якщо економіка в кризовому стані, то попит на працю падає. Сприятлива економічна кон'юнктура характеризується зростанням доходів суб'єктів економіки і відповідним зростанням попиту на різні товари, вимагаючи збільшення їх виробництва. При несприятливій економічній кон'юнктурі картина абсолютно протилежна – доходи падають, попит на товари скорочується, відповідно, скорочується попит на працю, зростає безробіття, скорочується робочий час зайнятої частини населення.

Політичні чинники стосуються політичної ситуації в країні в цілому, наявності «горячих точок», суперечливих територій тощо.

Професійно-кваліфікаційний чинник полягає в тому, що держава сприяє професійній орієнтації молоді й безробітних, підвищенню кваліфікації тощо. Як зазначають О.А. Кратт і М.Г. Слоква: «на кожному етапі еволюції виробництва зростає потреба у висококваліфікованій робочій силі, що переважно і визначає масштаби та рівень виробництва» [9]. Тобто, освітня галузь готує висококваліфікованих робітників, які будуть створювати в майбутньому пропозицію на ринку праці. І.Г. Утюж відзначає, що освіта позитивно впливає на ринок праці шляхом акумуляції потенційно незайнятої молоді [13]. У тому разі, якщо існує взаємозв'язок між освітою та виробництвом, освіта сприяє підвищенню продуктивності праці, а також дозволяє виконувати роботу, яку без отриманих знань та навичок виконати неможливо. Сучасна система професійної освіти призначена для підготовки й перепідготовки дорослого населення. Головна мета професійного навчання полягає у формуванні та підвищенні конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці шляхом розвитку професійних знань та практичних навичок [6]. Сучасні тенденції вимагають від освітньої галузі динамічних змін, які диктує ринок праці.

Висновки. Узагальнюючи вищенаведене, слід зазначити, що автором систематизовано наукові точки щодо чинників впливу на процес формування та функціонування ринку праці та доведено, що їх можна розділити на такі групи: демографічні, організаційні, соціально-економічні, професійно-кваліфікаційні, політичні та географічні. Також зазначено, що в кожному сегменті формуються різного роду чинники, які впливають на рівень та структуру підрозділу робочої сили, а саме: етнокультурні, регіонально-економічні, соціально-політичні, природно-кліматичні та ін. Наслідком дії цих чинників стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, що призвело до проблем на сучасному ринку праці. Тому, саме використання сегментаційного підходу до дослідження ринку праці є необхідною умовою щодо забезпечення його ефективного функціонування. Застосування цього підходу дозволяє різнобічно охарактеризувати стан, висвітлити соціально-економічне становище кожної групи на ринку праці та розробити відповідні заходи щодо його регулювання та прогнозування.

Таким чином, повне й точне врахування вищезазначених чинників дасть можливість визначити рівень та особливості реалізації маркетингових досліджень на ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрієнко В. Чи є демографічна криза в Україні? / В. Андрієнко // Праця і зарплата. – 2005. – № 41. – С. 8.
2. Антонюк В. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39–47.
3. Бутов В.И. Основы региональной экономики / В.И. Бутов, В.Г. Игнатов, Н.П. Кетова. – М., Ростов-на-Дону: МарТ, 2000. – 69 с.
4. Василенко В.М. Трудова мобільність жінок: вигоди і втрати: монографія / В.М. Василенко, Е.М. Бойченко; НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Юго-Восток, 2009. – 214 с.
5. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посіб. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
6. Смеляненко Л.М. Регіональні аспекти організації системи професійного навчання незайнятого населення / Л.М. Смеляненко, А.В. Піхур // Социально-экономические аспекты промышленной политики. – Т. 3 – Рынок труда и занятость: сб. науч. тр. / отв. ред. А.И. Амоша. – Т. 1. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. – С. 58–65.
7. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения: монография. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
8. Киян Л.П. Маркетинг рынка труда / Л.П. Киян; Центр информационных и экономических исследований. – Воронеж: Воронежский университет, 1995. – 96 с.
9. Кратт О.А. Сегментация рынка услуг вищої освіти: використання системного підходу: монографія / О.А. Кратт, М.Г. Слоква. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2005. – С. 22.
10. Маркетинг: общий курс: учеб. пособие для студ. вузов / Под ред. Н.Я. Колюжной, А.Я. Яковсона. – М.: Омега-Л, 2006. – 476 с.
11. Мельник С. Демографічна ситуація в Україні: стан, головні проблеми та способи їх вирішення / С. Мельник, Г. Гаврюшенко, С. Шубенок // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 22–26.
12. Ружелович Т.М. Инфраструктура рынка труда: факторы внешнего и внутреннего влияния // Вестник Омского университета. – 1997. – Вып. 2. – С. 79–82.
13. Утюж І.Г. Освітній потенціал особистості: монографія. – Запоріжжя: ТОВ «КСК-Альянс», 2007. – С. 91.