М.О. Кримова

ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ РОЗВИТКУ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ, ЧИННИКИ ТА СКЛАДОВІ ЙОГО ФОРМУВАННЯ

Проголошення незалежності України призвело до кардинальних змін у політичному, економічному, суспільному та соціальному житті країни. Зміну влади та нові життєві пріоритети держави було направлено на розвиток та становлення нової соціально-економічної системи ринкового типу, основними особливостями якої є приватна власність, свобода вибору та конкуренція. У зв'язку із цим у країні з'явились нові форми власності, широке коло суб'єктів господарювання, поширилась конкурентна основа функціонування всіх економічних систем.

Вважається, що конкуренція є головним координуючим та організаційним механізмом ринкової економіки, в основу якої покладено суперництво між окремими суб'єктами ринкового господарювання за найкращі умови виробництва та реалізації товарів і послуг, можливість очолювати й утримувати ключові позиції на ринках (світовому, галузевому, державному, товарів тощо). Притаманна конкуренція і сфері соціально-трудових відносин. Вона виникає на ринку праці з приводу реалізації конкурентної основи спроможності до праці, між роботодавцями, що конкурують за залучення необхідного їм фахівця, і між самими фахівцями за отримання робочого місця.

У сучасних умовах питанням визначення конкурентної основи реалізації спроможності до праці приділяє увагу широке коло вітчизняних та зарубіжних науковців не тільки у сфері праці, а й маркетингу, педагогіки, управління та багатьох інших сфер знань. Це підтверджує глобальність і міжгалузевість означеного питання та необхідність більш поглибленого вивчення сутності цього процесу. Основними представниками цієї сфери досліджень є Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна, Н.М. Глевацька, Л.В. Шаульська, Л.С. Лісогор, С.І. Сотнікова, Н.М. Шульга та інші, у своїх роботах вони розглядають широке коло понять, які висвітлюють сутність і особливості конкуренції на ринку праці.

Метою статті є теоретико-методологічне дослідження конкурентної основи реалізації спроможності до праці, визначення ролі фахівця у функціонуванні економіки, основних фаз життєвого розвитку його конкурентоспроможності, їх змісту, суб'єктів, чинників та складових, що впливають на цей процес.

Виходячи з дослідження поглядів науковців на сутність та основні особливості конкуренції на ринку праці, слід зазначити, що в сучасних умовах фахівець є одним із головних суб'єктів конкурентної боротьби на ринку праці. За визначенням економічної енциклопедії, фахівцем вважається людина, праця якої має спеціальні знання у певній галузі господарства і яка здобула спеціальність завдяки освіті чи практичному досвіду [1, *440*]. Головна особливість фахівця та відмінність від робочої сили та найманих працівників полягає в чіткому визначенні та розмежуванні його приналежності до певної професії або ж професійної діяльності, крім того, ця категорія передбачає наявність певного рівня професійної освіти в особистості, а отже, і специфічних компетенцій, знань, умінь та навичок.

Фахівець, як і робоча сила в цілому, є специфічним видом товару, який підкорюється всім існуючим законам, концепціям та стратегіям маркетингу. Це ж стосується й концепції життєвого циклу товару. Широке коло дослідників у своїх роботах порушують питання побудови та визначення життєвого циклу найманого працівника, у багатьох випадках порівнюючи його властивості з життєвістю товару. Найчастіше графічно він відображається у формі графіка й ілюструє зміни рівня оплати праці залежно від стадії або етапу життя працівника. Так, С.І. Гриценко та М.П. Калиниченко зазначають, що життєвий цикл кар'єри працівника включає чотири етапи, залежно від проходження якого

© Кримова Марія Олександрівна – асистент.
Донецький національний університет.

залежить попит на нього як на спеціаліста. Перший – етап упровадження спеціаліста на ринок – пов'язаний із першою його появою на цільовому ринку як товару. Для нього є характерним повільне зростання попиту на здібності працівника і мінімальні прибутки. Другий – етап зростання попиту на спеціаліста – характеризується швидким збільшенням попиту й обсягу «збуту» товару робоча сила. Третій – етап насиченості (зрілості) – характеризується уповільненням зростання «продажу» конкретного виду товару робоча сила. Четвертий – етап спаду попиту на спеціаліста – виявляється у скороченні збуту і зниженні доходу у зв'язку з неправильно обраною стратегією розвитку або зміною технології [2, *28-29*]. Схожої думки щодо етапів розвитку робочої сили дотримуються у своїх дослідженнях російські вчені В.В. Томілов та Л.Н. Семеркова [4].

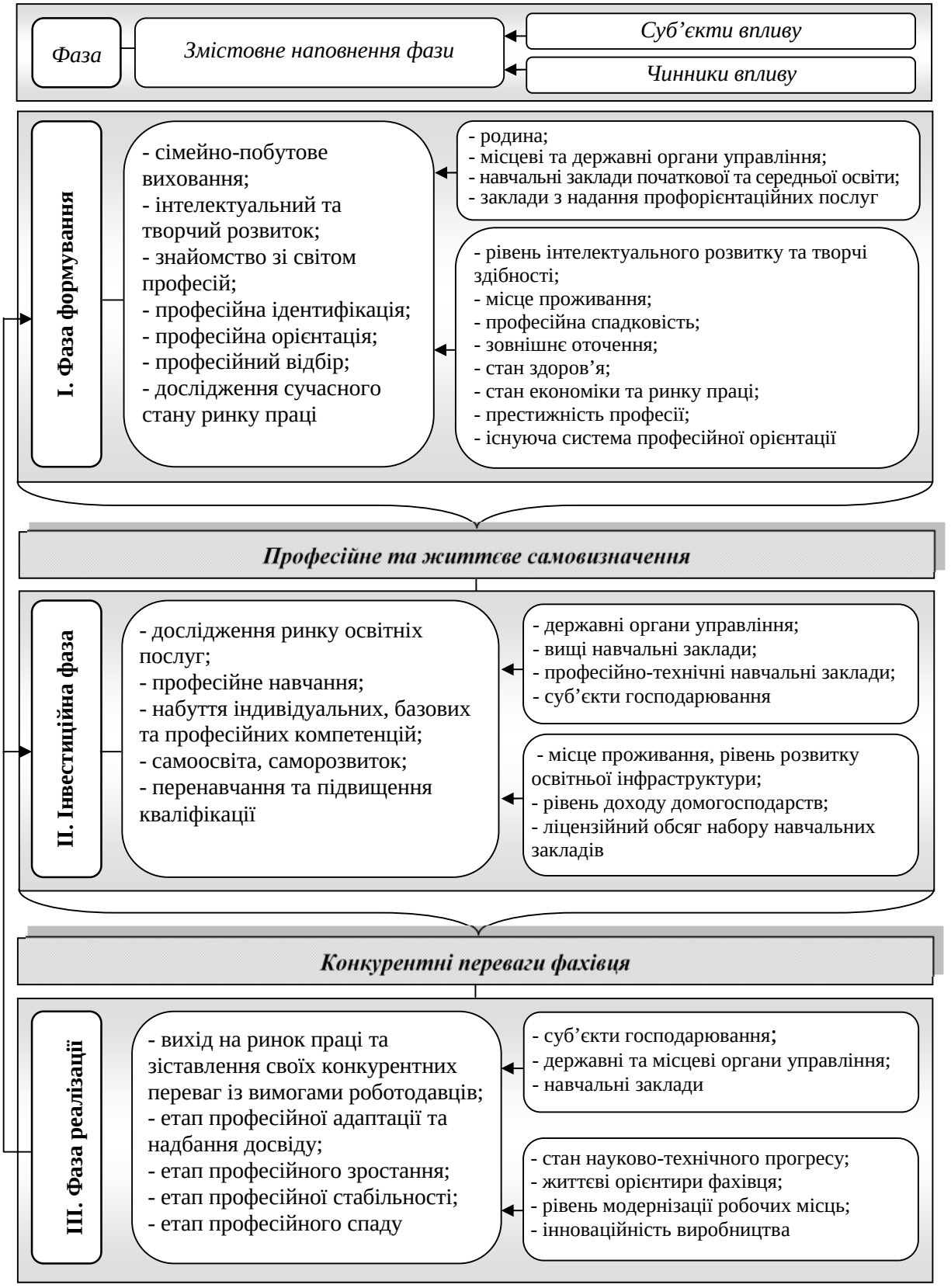
Зазначений вище підхід до побудови концепції життєвості кар'єри фахівця є дещо формальним і не враховує особливості та специфічності спеціаліста як товару. Адже попереднім етапом упровадження фахівця на ринок праці має бути формування його конкурентних переваг. Крім того, дослідники розглядають робочу силу дещо опосередковано, зосереджуючи увагу лише на її товарних властивостях і не беручи до уваги її особливості як людського капіталу. Детальніше концепцію життєвого циклу робочої сили розглядає Н.П. Скосирева, яка у своїх дослідження виокремлює п'ять етапів її розвитку (етап розробки товару, етап виходу на ринок, що збігається з початком трудової кар'єри, етап зростання, етап зрілості та етап занепаду) [3]. Така градація надає можливість більш повно охопити процес формування та використання робочої сили й розглянути зміни конкурентоспроможності особистості починаючи від її набуття до безпосереднього процесу прикладання праці. Однак слід зазначити, що запропонований метод розглядає лише загальний, глобальний випадок і не зосереджує свою увагу на окремому фахівці як на особистості, на особливостях його кар'єрного зростання. Не враховується й те, що людина протягом життя має можливість підвищувати свою конкурентоспроможність шляхом набуття нових знань, вмінь та навичок, оволодіння суміжними професіями та практичним досвідом.

Отже, аналіз існуючих досліджень показав, що більшість науковців, застосовуючи концепції та стратегії маркетингу у сфері праці, розглядають робочу силу як товар, при цьому враховуючи особливості концепції людського капіталу та сучасні тенденції формування нового типу економіки, заснованого на знаннях. Відомо, що концепція людського капіталу передбачає постійний людський розвиток протягом усього життя, надбання нових, знань, вмінь, підтримку здоров'я та належного рівня життя. Проте слід зазначити, що розвиток неможливий без матеріальних та нематеріальних інвестицій на певному етапі життя людини. Так само і формування конкурентоспроможного фахівця є неможливим без інвестування. Тому, на нашу думку, визначаючи життєвий цикл конкурентоспроможності сучасного фахівця, слід ураховувати роль та вплив інвестицій у цьому процесі.

У зв'язку із цим запропоновано схему життєвого циклу розвитку конкурентоспроможного фахівця (див. рисунок), яка включає три взаємопов'язані фази, на кожній з яких відбувається окремий процес, який безпосередньо впливає на формування конкурентних переваг особистості, її професійне, кар'єрне зростання та майбутній рівень доходу.

Першим етапом визначення особистості як фахівця є *фаза формування*, або ж *передінвестиційна фаза*. Вона починається від народження людини до початку її професійного навчання. Її основною метою є професійне та життєве самовизначення особистості. У цей період, у першу чергу, відбувається становлення дитини як особистості, його індивідуальне самовизначення в суспільстві, інтелектуальний та творчий розвиток. Особливу роль на цьому етапі посідає родина, адже саме вона за допомогою сімейно-побутового виховання закладає основу особистості, її ціннісні орієнтири та життєві пріоритети, допомагає визначити та розвинути існуючі здібності, що в майбутньому впливатимуть на професійний вибір. Стосовно розвитку інтелектуальних та творчих здібностей особистістю, слід

зазначити, що в цьому процесі, окрім родини, безпосередню участь беруть навчальні заклади загальної освіти, а також заклади позашкільного навчання.



Їх основна функція полягає в оволодінні, накопиченні та вдосконаленні знань, формуванні відповідного творчого потенціалу, наданні навичок самостійності та найголовніше вміння навчатися, адже в умовах функціонування економіки, заснованої на знаннях, саме це вміння є запорукою майбутньої високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Головною складовою етапу формування особистості як фахівця є безпосередній вибір майбутньої професії. Цей процес розпочинається ще в ранньому дитинстві, коли дитина вперше зустрічається з різноманітним колом видів діяльності та шляхом практично-пізнавальних навичок знайомиться з кожним із них, таким чином, свідомо чи несвідомо, формуючи свої перші професійні вподобання. Пізніше, уже у старших класах школи, відбувається безпосередній вибір професії, що формується під впливом широкого кола факторів, сутність та вплив яких полягає в такому:

рівень інтелектуального розвитку та творчі здібності – зіставлення своїх знань, здібностей та уподобань із можливістю їх використання в майбутній трудовій діяльності;

місце проживання – залежність майбутньої трудової діяльності від господарсько-виробничої структури економіки місця проживання; можливість вільного доступу до освіти, тобто здатність отримати освіту за обраною професією у своєму або ж сусідньому населеному пункті;

професійна спадковість – наявність у родині наступності поколінь;

особливості виховання та зовнішнє оточення – вплив думки батьків, друзів, однокласників та вчителів на обрання майбутньої професії;

стан здоров’я – відповідність стану здоров’я вимогам певної професійної діяльності;

стан економіки в цілому та ринку праці зокрема – відповідність обраної сфери діяльності поточній та перспективній професійно-кваліфікаційній структурі попиту на робочу силу;

престижність професії в суспільстві – популярність професії в суспільстві;

стан чинної системи професійної орієнтації – наявність централізованої структури професійної орієнтації у країні; використання методів психологічного аналізу та діагностики для визначення придатної для особистості професії;

рівень доходу родини – фінансова можливість отримати освіту за обраним фахом.

Слід зазначити, що в сучасних умовах стрімкого розвитку економічних систем, науково-технічного прогресу та різноманіття сфер діяльності професійне самовизначення особистості є майже неможливим без кваліфікованої допомоги фахівців. Тому чільне місце на фазі формування посідає саме професійна орієнтація та органи, які безпосередньо надають ці послуги. Система професійної орієнтації допомагає визначитись особистості у світі професій, професійно оцінити та зіставити свої здібності та схильності, надає інформацію щодо стану ринку праці в регіоні та країні, визначає сфери професійної діяльності, які найбільш підходять особистості.

На другій – *інвестиційній фазі* – на основі професійного та життєвого самовизначення відбувається безпосереднє отримання особистістю обраної професії, першим етапом якого є вибір навчального закладу для здобуття освіти. Обираючи навчальний заклад, абітурієнт вивчає ринок освітніх послуг, визначається з місцем та формою навчання. Найчастіше на вибір особистості впливає місце проживання особистості, територіальна віддаленість навчального закладу, існуючий ліцензійний набір та кількість бюджетних місць, вартість навчання та престижність ВНЗ, друзі та знайомі з кола студентів.

Наступним та найголовнішим кроком інвестиційної фази є безпосереднє професійне навчання. Саме воно закладає основні конкурентні переваги особистості, формує професійні вміння та навички, сприяє надбанню основних індивідуальних базових та професійних компетенцій.

Якісне професійне навчання є неможливим без матеріальних витрат. Тому головну роль на цій фазі посідає процес інвестування, який здійснюється як з боку самої особистості, так і держави, яка вкладає кошти в навчання робочої сили, та утримання закладів освіти (оплату праці професорсько-викладацького персоналу,

підтримку належної матеріально-технічної та науково-методичної бази). Поширеним сьогодні є й інвестування суб'єктів господарювання у процес освіти, шляхом оплати здібностей, що в майбутньому впливатимуть на професійний вибір.

Підприємства впливають на процес освіти шляхом висунення вимог до якості навчання, відповідності отриманих професійних та базових компетенцій; оплати за навчання або підвищення кваліфікації персоналу, надання матеріально технічної бази підприємства для проходження виробничої практики тощо.

Особливістю другої фази є те, що процес навчання має бути безпосередньо прив'язаний до структури попиту на ринку праці, ураховувати на перед перспективні вимоги роботодавців, адже процес старіння знань є доволі швидким та дорівнює приблизно від 2 до 5 років залежно від галузі наук. Крім того, вважається, що випускник навчального закладу, який не поповнює свої знання, щорічно втрачає 10% отриманої інформації, а для того, щоб підтримувати свою кваліфікацію, необхідно отримувати 20% нових знань [5, *168*]. Тому вагому роль у процесі освіти відіграє самостійне навчання. Воно є невід'ємною частиною процесу формування конкурентних переваг, що визначається у прагненні особистості до постійного саморозвитку, у тому числі й у професійній сфері, здобутті додаткових знань, вмінь та навичок.

Вирішальним третім етапом у житті фахівця є *фаза реалізації*, на якій починається безпосередня професійна діяльність особистості, що приносить їй певний рівень доходу та визнання.

Ключовим етапом цієї фази є вихід особистості на зовнішній ринок праці, де відбувається конкурентна боротьба між робочою силою за отримання найвигіднішого робочого місця, та можливість використати свій людський капітал. Найчастіше це змагання призводить до подальшого пересування фазою реалізації, але іноді у зв'язку з нездатністю конкурувати з іншими, або ж невідповідністю структури знань вмінь та навичок потребам роботодавців, фахівець змушений повертатися до інвестиційної фази з метою отримання нових конкурентних переваг. Тому цей етап є центральним у визначенні конкурентоспроможності фахівця та ефективності його попередніх інвестицій.

Отримавши своє робоче місце, фахівець має змогу розвивати свою кар'єру за різноманітними сценаріями. В оптимальному варіанті визначаються такі кроки реалізації фахівця. Першим із них є адаптація на робочому місці, надбання професійного та практичного досвіду, цей етап триває протягом перших років трудового життя особистості та його характерними рисами є зростання професійної майстерності, оволодіння новими вміннями та навичками і поступове збільшення рівня доходу особистості. На другому етапі відбувається стрімке зростання продуктивності праці, накопичення досвіду, починається безпосередня віддача від інвестицій у людський капітал, збільшення заробітної плати та перше кар'єрне зростання. Значну роль на цьому етапі посідає самоосвіта, саме вона є запорукою кар'єрного зростання та підтримку конкурентоспроможності фахівця вже не тільки на зовнішньому, а й на внутрішньому ринку праці.

Третій етап характеризується деякою стабільністю у професійній сфері, вагомістю професійного досвіду та стабільністю заробітної платні. Однак цей етап характеризується й деякою двоякістю та вирішальністю в подальшій кар'єрі фахівця. Для підтримки тенденції до професійного зростання на цьому етапі важливим є повернення до інвестиційної фази для надбання нових та розвитку існуючих конкурентних переваг, отримання суміжних професій або підвищення кваліфікації. Це дає змогу працівнику довше утримуватись на професійних позиціях, продовжувати своє кар'єрне зростання й отримувати належну заробітну плату. Якщо фахівець не бажає навчатися та здобувати нові знання, рівень його конкурентоспроможності на цій стадії починає різко знижуватись, у зв'язку із цим збільшується ризик його звільнення з малою вірогідністю подальшого працевлаштування.

Виокремлюється й *четвертий*, заключний *етап реалізації*, на якому у

зв'язку зі змінами стану здоров'я або ж з нездатністю змагатись із більш молодими професіоналами за робоче місце фахівець змушений перейти на менш престижну посаду з низьким рівнем дохідності. Але він є характерним не для всіх працівників, деякі закінчують своє трудове життя, знаходячись на стадії стабільності.

Є випадки, коли фахівець, знаходячись на будь-якому етапі фази реалізації, завдяки впливу різного кола чинників, наприклад: зміна структури виробництва, невдале попереднє професійне визначення, відсутність відповідних якісних характеристик, може повертатись до фази формування, обрати нову професію і почати своє становлення як фахівця, ще раз послідовно проходячи всі фази життєвого циклу.

Наведений аналіз фаз становлення особистості як фахівця довів, що основною складовою успішної професійної діяльності є постійна підтримка конкурентоспроможності фахівця, здобуття ним основних конкурентних переваг. У зв'язку із цим слід дещо детальніше розглянути основні її складові, умови та чинники, що впливають на процес його формування. Існує багато поглядів як вітчизняних, так і зарубіжних науковців на те, які саме характеристики визначають конкурентоспроможність робочої сили, однак у своїх роботах вони дещо опосередковано порушують питання визначення складових конкурентоспроможності саме на мікрорівні.

Загалом основні складові, що формують конкурентні переваги фахівця можна поділити на чотири групи: демографічні, освітньо-кваліфікаційні, соціально-особистісні та професійні (див. таблицю).

До *демографічних* характеристик, що визначають конкурентоспроможність фахівця, належать: вік, стать, стан здоров'я та сімейний стан особистості.

Вік посідає одну із ключових позицій серед демографічних складових. Вважається, що найбільш продуктивним у професійному, творчому та трудовому аспекті є вік від 25 до 35 років. Тому при рівних умовах конкурентоспроможність фахівців, що знаходяться в цій віковій групі, є дещо вищою порівняно з іншими. Найменш конкурентоспроможними вважаються особи передпенсійного віку та молодь у віці від 16 до 25 років. Однак іноді цей віковий розподіл може змінюватись під впливом кола факторів. Так, звужений режим відтворення населення у країні та зниження тривалості трудового життя, призводить до зменшення пропозиції робочої сили, а отже й підвищує конкурентоспроможність осіб передпенсійного та пенсійного віку. Навпаки ж, якщо у країні розширений режим відтворення населення, конкурентоспроможність пенсіонерів знижується, адже у країні існує надлишок молоді.

Різниться конкурентоспроможність і від статі. Чоловіки мають конкурентні переваги перед жінками, це пов'язано з гендерною нерівністю в суспільстві, особливістю життєвого статусу жінки (необхідність надання декретної відпустки, лікарняних по догляду за дитиною, втрата часу на виховання дітей та виконання сімейних обов'язків). Але, слід зазначити, що в сучасному світі межі між жінками та чоловіками у професійній та трудовій діяльності майже відсутні.

Відіграє велику роль у визначенні конкурентоспроможності і стан здоров'я фахівця. Деякі робочі місця потребують зависоких показників здоров'я майбутнього персоналу у зв'язку з особливостями технології та існуючих умов праці. Крім того, більшість роботодавців не бажає брати на роботу осіб з обмеженим фізичними можливостями, що зменшує їх конкурентоспроможність.

На конкурентоспроможність впливає й *освітньо-кваліфікаційна* складова, яка включає такі показники, як: рівень освіти, кваліфікацію, знання іноземної мови, володіння суміжними професіями та імідж і статус навчального закладу, випускником якого є фахівець.

Рівень освіти та кваліфікація є основними складовими конкурентоспроможності сучасного фахівця. Певний рівень кваліфікації або ж наявність вищої освіти є перепусткою до роботи в певній сфері. Наприклад, професія лікаря передбачає наявність магістерської освіти, а

фрезерувальника – як мінімум третій робочий розряд. Вважається, що найбільш конкурентоспроможними на ринку праці є особи з вищою освітою, адже саме вони мають найбільший рівень трудового потенціалу. Але на рівень освіченості впливає широке коло й інших факторів, таких як: рівень розвиненості ринку освітніх послуг у країні; можливість отримати фахівцем освіту в рідному місці, можливість навчатися на бюджетній основі, або ж доступність платного навчання для більшості населення, обсяг ліцензійного набору на обраній спеціальності.

Таблиця

Чинники та складові формування конкурентоспроможності фахівця

Складові конкурентоспроможності фахівця		Умови та чинники формування конкурентоспроможності фахівця
Демографічні	стать	стан навколишнього середовища; статтєво-вікова структура населення; рівень життя населення країни; розвиненість соціально-побутової інфраструктури; доступність та якість медичного обслуговування, розвиненість медичної інфраструктури; середня тривалість трудового життя населення; пріоритетність здорового способу життя в суспільстві
	вік	
	стан здоров'я	
	сімейний стан	
Освітньо-кваліфікаційні	рівень освіти	розвиненість ринку освітніх послуг; рівень доступності освіти в країні; мінімальна заробітна плата та середній рівень доходу населення; престижність вищої освіти в суспільстві; інвестиції в людський капітал
	кваліфікація	
	знання іноземної мови	
	статус та імідж навчального закладу	
	додаткова освіта або суміжна професія	
Соціально-особистісні	відповідальність	національно-культурні та релігійні традиції; свобода релігійних вподобань; особистісні та життєві пріоритети; інноваційна активність; рівень загальної грамотності й освіченості населення; сімейне виховання; соціальна та політична стабільність у країні
	менталітет	
	моральність	
	інноваційність	
	творчі та інтелектуальні здібності	
	релігійні вподобання	
	здатність до навчання	
	соціальні нахили	
	інтереси та характер	
	адаптивність	
	комунікабельність	
	мобільність	
Професійні	професійний досвід	наявна матеріально-технічна база навчальних закладів; зміст та структура навчальних програм; рівень розвитку науково-технічного прогресу; галузева структура економіка; розвиненість ринку праці; якісні вимоги роботодавців до робочої сили; умови праці; зворотний зв'язок між навчальними закладами та роботодавцями
	професійні вміння та навички	
	індивідуальні, базові та професійні компетенції	
	професійна придатність	

Вагому роль у визначені конкурентоспроможності відіграє статус навчального закладу, випускником якого є фахівець. Так, наприклад, випускники столичних навчальних закладів мають перевагу перед особами, що навчались у

регіонах. Це ж стосується рівня акредитації навчального закладу, його історично сформованого іміджу та якості підготовки кадрів, наявності задекларованих зв'язків між роботодавцями та закладами освіти.

Мають конкурентні переваги й особи, що володіють суміжними та додатковими професіями. Особливо цей компонент актуалізується в сучасних умовах, коли вища освіта, за визначенням суспільства, стала майже стандартом майбутнього професійного та життєвого благополуччя та втратила статус привілеї. Тому наявність додаткової професійної освіти надає фахівцю багатоплановості, мобільності, поширює коло можливостей прикладання своєї праці.

Впливають на конкурентоспроможність і так звані *соціально-особистісні* характеристики фахівця, які виражаються в особливостях поведінки особи в суспільстві, рисах його характеру, професійному та трудовому потенціалі. Так, до цієї групи можна віднести такі характеристики особистості, як: відповідальність, моральність, менталітет, творчі та інтелектуальні здібності, інноваційність, здатність до навчання, адаптивність, відповідальність, соціальні нахили, комунікабельність та інтереси. Усі зазначені складові формуються під впливом як зовнішніх (культурних та релігійних традицій, соціальної та політичної стабільності у країні, рівня грамотності та освіченості населення), так і внутрішніх (особистісних та життєвих пріоритетів особистості, інноваційної активності, особливостях сімейного виховання) чинників.

Найголовнішою та найважливішою компонентою конкурентоспроможності фахівця є *професійна* складова. Вона включає показники, рівень яких є вирішальним для роботодавців при виборі персоналу, це: наявність професійного досвіду, професійні знання, вміння та навички, здобуті індивідуальні, базові та професійні компетенції, професійна придатність.

На думку роботодавців, професійний досвід є основною конкурентною перевагою фахівця. Вважається, що наявність досвіду роботи передбачає високий рівень професійних знань умінь та навичок, професійної компетентності. Однак це тлумачення не завжди є правильним. Досвід є запорукою ефективного використання трудового потенціалу, лише за умови якісної відповідності рівня знань та вмінь потребам роботодавців та постійного їх розвитку. Через це найголовнішою конкурентною перевагою фахівця слід вважати рівень професійної компетентності, обсяг його знань вмінь та навичок, формування та накопичення яких відбувається протягом усього життя. Основа професійних компетенцій закладається шляхом професійного навчання, здобуття професійного досвіду та саморозвитку особистості. Основні компетенції фахівця, що були сформовані в системі освіти, знаходяться у прямій залежності від змісту навчальних програм, матеріально-технічної бази навчання, наявності зворотного зв'язку між системою освіти та роботодавцями щодо якості підготовки кадрів. Крім того, професійна компетентність напряму залежить від тенденцій розвитку економіки, галузевої структури, науково-технічного прогресу, стану та гнучкості ринку праці, тому її підтримка потребує постійної самоосвіти та самовдосконалення особистості.

Висновки. Отже, конкурентоспроможність фахівця є багатогранною категорію, яка залежить від широкого кола складових та формується під впливом як особистісних, так і загальнонаціональних чинників. Крім того, слід зазначити, що основні конкурентні переваги фахівця закладаються саме в системі освіти та формуються під її впливом протягом усього життя особистості.

Література

1. Економічна енциклопедія: в трьох томах / ред. С.В. Мочерний. – Т. 1. – К.: Академія, 2002. – 952 с.

2. Гриценко С.І. Маркетингово-логістичний механізм формування ринку робочої сили: моногр. / С.І. Гриценко, М.П. Калиниченко; МОН України, ДонНУ. – Донецьк, 2006. – 224 с.

3. Скосырева Н.П. Жизненый цикл товара – «рабочая сила» / Н.П. Скосырева // Заочная электронная конф. «Управление производством» 15-20 ноября 2005 г.

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rae. ru/zk/?section=rubricator&op=article&id=1257.

4. Томилов В.В. Маркетинг рабочей силы / В.В. Томилов, Л.Н. Семеркова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.marketing.spb.ru/read/m6.

5. Гимпельсон В.Е. Спрос на труд и квалификацию в промышленности между дефицитом и избытком / В.Е. Гимпельсон // Экономический журнал ВШЭ. – 2007. – № 2. – С. 163-199.