

Так, по-перше, надання бізнес-структурам необхідної реальної підтримки з боку держави задля підвищення можливості надання конкурентоспроможного продукту та формування позитивного іміджу вітчизняних підприємств на міжнародній арені.

Також важливою складовою для повноцінного запровадження механізму ДПП є формування позитивної громадської думки щодо залучення приватного сектору до виконання робіт та надання йому права володіння державними об'єктами на певний період.

За результатами досліджень, що були проведені в 2011 році в рамках впровадження Програми державно-приватного партнерства в Україні, що фінансована Агентством США з міжнародного розвитку, більше 35% респондентів вірно розуміють механізм функціонування ДПП та вважають, що причинами невикористання цього механізму в Україні є: 1) складності, пов'язані із законодавством; 2) відповідальний орган був визначений лише у травні 2011 року; 3) недостатня обізнаність центральних та місцевих органів влади щодо впровадження ДПП; 4) відсутність зрозумілих прикладів використання ДПП [10].

### Висновки

Необхідним кроком задля забезпечення формування у суспільстві надійного іміджу ДПП є правове регулювання відносин між державним та приватним секторами, особливо щодо питань передачі прав власності бізнес-структурам. Саме регульованість даного аспекту при впровадженні моделі ДПП та запобігання на державному рівні корупції та протизаконній приватизації приватними особами об'єктів державної власності відкриє для вітчизняної господарської системи нові перспективи в сфері модернізації існуючих об'єктів та проведення активної політики запровадження інновацій на всіх рівнях.

### Список використаних джерел

1. Підготовка та реалізація проектів публічно-приватного партнерства: Практичний посібник для органів місцевої влади та бізнесу / С. Грищенко. – К., ФОП Москаленко О.М., 2011. – 34–35 с.
2. Черемухин С.А. Государственно-частное партнерство: тенденции развития / С.А. Черемухин // Вестник ТГУ. – 2010. – №1(81). – С. 37–42.
3. Вінницький Б. Досвід та перспективи впровадження державно-приватного партнерства в Україні та за кордоном / Б. Вінницький, М. Лендъел, Б. Онишук, П. Сегварі. – К.: «К.І.С.», 2008. – 55 с.
4. Public-Private Partnerships and Community Participation On Applications Of Space Technology For Socio-Economic Development Compilation Of Policies And Practices In Selected Escap Member Countries/ Economic And Social Commission For Asia And The Pacific. – 2007. – Mode of access. – [http://www.unescap.org/idd/pubs/STAS\\_PPP\\_and\\_CP\\_in\\_space\\_applications.pdf](http://www.unescap.org/idd/pubs/STAS_PPP_and_CP_in_space_applications.pdf). – P.9
5. [http://dpp.tabu.ru/novosti/472375\\_Derzhavno-privatne-partnerstvo\\_v\\_Ukraini\\_pravoviy\\_aspekt.html](http://dpp.tabu.ru/novosti/472375_Derzhavno-privatne-partnerstvo_v_Ukraini_pravoviy_aspekt.html)
6. Public-Private Partnership: Ein Leitfaden für Öffentliche Verwaltung und Unternehmer
7. Green Paper on Public – Private Partnerships and Community Law on Public Contracts and Concessions. – Brussels, 2004. – 3 p.
8. The European Public Services Union (EPSU) Terminology of Public-Private Partnerships By David Hall, Robin de la Motte, Steve Davies, 2003 PSIRU University of Greenwich, School of Social Sciences, Cardiff University
9. Рожановский В. Инженер А. Струве: вверх по Александровскому спуску. [Електрон. ресурс]. – [http://www.zerkalo\\_nedeli.com/nn/show/212/18658/](http://www.zerkalo_nedeli.com/nn/show/212/18658/)
10. Програма державно-приватного партнерства за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) (матеріали презентації Форуму державно-приватного партнерства квітень 2012 р. м. Львів).

О.М. МАЛИХІНА,  
аспірант, Київський національний університет будівництва і архітектури

# Концептуальні основи управління людським капіталом у процесі розширеного відтворення інвестиційно-інноваційного потенціалу підприємства

У роботі запропоновано методологічні підходи щодо сутнісних характеристик та структури відтворення трудового потенціалу, суть яких полягає у розробці теоретико-методичних основ переважно інтенсивного типу розширеного відтворення трудового потенціалу на основі теорії неокласичного синтезу, та обґрунтування основ-

них напрямів щодо формування вітчизняної конкурентоспроможної соціально орієнтованої економіки на основі інтелектуальної складової людського капіталу.

**Ключові слова:** трудовий потенціал, інтелектуальна складова, людський капітал.

*В работе предложены методологические подходы относительно существенных характеристик и структуры воспроизводства трудового потенциала, суть которых заключается в разработке теоретико-методических основ преимущественно интенсивного типа расширенного воспроизводства трудового потенциала на основе теории неоклассического синтеза, и обоснование основных направлений по формированию отечественной конкурентоспособной социально ориентированной экономики на основе интеллектуальной составляющей человеческого капитала.*

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, интеллектуальная составляющая, человеческий капитал.

*The paper presents methodological approaches to the essential characteristics of the structure and reproduction potential of employment, the essence of which is to develop theoretical and methodological foundations of most intensive type of expanded reproduction of labor potential based on the theory of neoclassical synthesis and study key areas of national competitive formation of socially oriented economy based on intellectual component human capital.*

**Keywords:** labor potential, intellectual component, human capital.

**Постановка проблеми.** Дослідження проблем розвитку різних країн світу протягом останніх років та результати щорічних глобальних доповідей ООН про людський розвиток засвідчують, що на сьогодні світова концепція людського капіталу є базовою для функціонування різних економік світу.

Підтвердженням того, що людський капітал є найважливішим стратегічним чинником, який визначає як успіх проведення реформ, так і перспективи розвитку економіки, є зміна ролі людини. Це знаходить відображення, з одного боку, у високому рівні вимог до робочої сили, а з іншого – у зростанні витрат з боку держави, приватного бізнесу і населення на розвиток людського потенціалу. Утвердження в розвинених країнах «нової економіки», яка базується на знаннях та інноваціях, використання інформаційних технологій підштовхує до того, що пошук невикористаних ресурсів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового соціально-економічного розвитку країни слід вести у площині осмислення концепції розвитку людського потенціалу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема ідеї розширення та використання потенціалу людини і інтелектуальної складової.

**Аналіз досліджень та публікацій з проблеми.** Проблеми людського розвитку, генезису ринку праці постійно знаходяться в полі зору наукової спільноти як за кордоном, так і вітчизняних вчених. Серед зарубіжних науковців слід виділити таких, як М. Альберт, М. Вебер, Д.–К. Гелбрейт, Л. Ерхард, Д. Кейнс, Ф. Кене, Ф. Лассаль, Д. Мак–Грегор, К. Маркс, А. Маршалл, А. Маслоу, М. Мескон, Е. Мейо, Р. Оуен, Л. Портер, Д. Рікардо, П. Самуельсон, А. Сміт, Ф. Тейлор, Г. Форд, М. Фур'є, Ф. Хайєк, Й. Шумпетер та інші.

Значний внесок у розробку даних напрямів досліджень внесли вчені постсоціалістичних країн: І. Белова, Н. Бердяєв, О. Богомолів, В. Вернадський, Е. Капустін, Л. Костін, Г. Попов, І. Чанглі, С. Шаталін, М. Шмельов, В. Щербаков, Р. Яковлев та інші.

Суттєві надбання в дослідженні цих проблем мають вітчизняні вчені, такі як О. Амоша, А. Базиліук, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, П. Гайдуцький, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, С. Злупко, М. Карлін, Т. Кир'ян, А. Колот, Ю. Краснов, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Лич, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, О. Рудченко, П. Саблук, О. Сологуб, Г. Ярошенко, М. Чумаченко, А. Чухно та інші.

Але, відмічаючи безсумнівну цінність та значимість проведених наукових досліджень, ми вважаємо, що в умовах сучасного трансформаційного періоду в економіці України потреба у більш оперативній системній та комплексній розробці даної проблематики значно посилюється. На сьогодні відбувається процес становлення економічної системи знань, де першочергову роль відіграють якісні параметри трудового потенціалу, ефективність його використання. Назріла необхідність дослідження нових тенденцій відтворення трудового потенціалу України в процесі подальшого генезису соціально орієнтованої економіки.

**Метою статті** є розкриття теоретичної сутності та економічної природи людського капіталу, його ролі в системі відтворювальних процесів ринкової економіки, передовсім на основі інтелектуальної складової трудового потенціалу.

**Виклад основного матеріалу.** Світова економіка початку XXI століття характеризується кардинальними змінами у визначенні напрямів економічного розвитку. Основні акценти переміщуються в площину прискореного інноваційного розвитку переходу держави до економіки, що базується на знаннях. Її основа – це інтелектуальні ресурси, інтелектуальний капітал, наука, процеси трансферу результатів творчої діяльності у виробництво матеріальних та духовних благ.

Нинішній стан економіки України не лише вимагає застосування невідкладних заходів для закріплення, посилення та забезпечення незворотності позитивних тенденцій в ній, а й вказує на необхідність її прискореного переходу на інноваційну модель розвитку. Ця модель визначає основний напрям модернізації, а також технологічного оновлення суспільного виробництва на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, їх комерціалізації, підвищення фінансової ефективності, створення необхідних ресурсів накопичення, забезпечення ліквідними базовими ресурсами, розвитку інфраструктури інноваційної діяльності [1]. Метою впровадження даної моделі є здійснення технологічного прориву, збільшення валового внутрішнього продукту країни, зростання добробуту населення, розширення ринків збуту вітчизняної продукції та послуг за рахунок їх відповідності реальному попиту, підвищення наукоємності, екологічності, конкурентоспроможності та ефективного задоволення суспільних потреб.

## ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

При цьому держава всіма способами і засобами своєї політики має створювати максимально сприятливі умови для реалізації цієї моделі та досягнення лідерських позицій на світовому ринку інноваційної продукції, зокрема через створення привабливого інноваційно-інвестиційного клімату та підтримки і розширення інноваційної інфраструктури.

Розвиток інноваційної діяльності – результат взаємодії різноманітних факторів, серед яких найважливішим є середовище, де заохочується використання нових підходів до вирішення виробничих завдань, наявність односторонніх у творчому колективі, ефективної системи кадрового відбору, наявність стимулів – від матеріальних до морально-психологічних.

Узгодження політики менеджменту персоналу та інноваційної політики підприємства має опиратися на індивідуальний підхід до кожного працівника, визначення сфери та характеру діяльності, де використання конкретного працівника приносить найбільший ефект, заохочення творчої та раціоналізаторської діяльності [2].

Тим підґрунтям, на підставі якого розробляються і впроваджуються на підприємстві нововведення, які надалі зможуть задовольняти потреби їх споживачів, є інноваційний потенціал. Виділяють такі складові інноваційного потенціалу: наукова, інформаційно-технологічна, матеріально-технічна, фінансова, організаційна, кадрова [3].

Інноваційний потенціал підприємства вирішальною мірою визначається людським капіталом, який є основним рушієм як виробничих, так і інноваційних процесів [2].

Формування ринкового середовища в Україні і заострення міжнародної конкуренції на тлі всеохоплюючої глобалізації вимагають кардинально змінити погляди на джерела і чинники економічного зростання національної економіки. Впровадження в розвинених країнах «нової економіки», що базується на знаннях та інноваціях, використанні інформаційних технологій, підштовхує до усвідомлення того, що пошук невикористаних резервів, оптимальних шляхів для ефективного довгострокового розвитку України слід вести у площині визнання теорії людського ресурсу та реального запровадження її провідних положень у практику ринкових перетворень, зокрема ідей щодо інвестування у розвиток людського потенціалу.

Людський ресурс є найважливішим чинником економічного розвитку, який визначає ефективність використання виробничого, фінансового та природного ресурсу і безпосередньо впливає не тільки на темпи, а й на якість економічного зростання. Величина і якість людського ресурсу стають головним чинником стійкого розвитку у світі, тобто такого розвитку, при якому зберігається сукупний ресурс суспільства, що включає відтворений ресурс (устаткування, будівлі і т.п.), природний (природні ресурси і якість навколишнього середовища з урахуванням їх економічної оцінки) і людський ресурси. Для того щоб розвиток суспільства бути стійким, він має прямувати так, щоб сума цих трьох видів ресурсу, принаймні, не зменшувалася.

Відповідно до рівнів інвестування в людський ресурс було виділено рівні дії даних інвестицій на економічне зростання: індивідуальний, корпоративний і макроекономічний.

По-перше, інвестування в людський ресурс на індивідуальному рівні. Індивід збільшує свій запас людського ресурсу за допомогою додаткових вкладень в освіту, що призводить до зростання продуктивності праці. На індивідуальному рівні збільшення продуктивності праці є передумовою для зростання дивідендів від людського ресурсу, зокрема у вигляді збільшення заробітної плати або інших вигод (наприклад, матеріального стимулювання і заохочення), що обумовлює збільшення споживчих витрат і, відповідно, ринкового попиту, виступаючи, таким чином, додатковим стимулом розвитку виробництва і прискорення економічного зростання.

По-друге, на корпоративному рівні збільшення продуктивності праці внаслідок зростання інвестицій у людський ресурс стимулює працедавців до подальшого збільшення інвестицій в людський ресурс з метою посилення ефекту зростання продуктивності праці, що обумовлює додатковий приріст людського ресурсу і приводить до мультиплікативного ефекту економічного зростання.

По-третє, на макроекономічному рівні при збільшенні продуктивності праці та індивідуальних дивідендів від людського ресурсу посилюються стимули інвестування в людський ресурс, що обумовлює екстенсивне зростання людського ресурсу за допомогою залучення більшої кількості індивідів у процес інвестування і приводить, зрештою, до зростання сукупного людського ресурсу країни, що приводить до збільшення ВВП.

На сучасному етапі формування нової економічної моделі України розвиток й формування людського капіталу стає все більш важливим, оскільки від цього залежать основні чинники економічного зростання. У зв'язку з цим на перший план висувається спосіб виробництва і передачі знань і, власне, сама людина – її інтелектуальний потенціал. Уже зараз у всіх країнах людський капітал визначає темпи економічного розвитку і науково-технічного прогресу. Відповідно посилюється увага суспільства до системи освіти як основи виробництва цього потенціалу.

Низька конкурентоспроможність вітчизняних підприємств свідчить про необхідність аналізу соціально-виробничих відносин. Потреба зміни принципів та методів прийняття управлінських рішень на рівні кожного економічного суб'єкта в умовах сучасної мінливої економіки очевидна. Такий підхід до питання визначає необхідність аналізу сутності та можливості використання в Україні основних положень теорії людського капіталу.

Людський капітал розглядається в різних країнах світу як найцінніший виробничий ресурс, який постійно оновлюється, вдосконалюється, еволюціонує, виступає могутнім фактором економічного, соціального прогресу [4]. В Україні сьогодні спостерігається незбалансованість розвитку людського капіталу. Люди, які мають високий рівень квалі-

фікації, нездатні знайти необхідну роботу, тому готові працювати на низькооплачувані роботи, що негативно впливає на їхню подальшу кваліфікацію.

Збільшення інвестицій у людський капітал і підтримка їх на високому рівні є стратегічно необхідною умовою входження України в число розвинутих країн. Вирішення цієї проблеми ускладнюється визначенням обсягів інвестицій, які доцільно вкладати в людський капітал, тим більше що ці інвестиції в усьому світі на перших етапах здійснюються із бюджетів усіх рівнів за рахунок економії на інших статтях витрат.

Економіка людського капіталу визначається як система елементів суспільного відтворення, рух якої відбувається на основі використання сучасних досягнень освіти, науки і техніки, як система відносин між людьми з приводу ефективного відтворення обмежених ресурсів та їх привласнення, в якій визначальна роль у соціально-економічному зростанні належить особистому фактору виробництва, інтелектуальному трудовому потенціалу.

Категорії «трудова потенція» і «людський капітал (потенціал)» розглядаються автором як двоєдині, системні, взаємозалежні і взаємообумовлені, тому досліджуються як з боку продуктивних сил, так і виробничих відносин.

Відтворення трудового потенціалу як визначального елемента всього суспільного виробництва являє собою його постійний рух у процесі виробництва, розподілу, обміну, споживання. Змістом кожної з фаз є процеси, об'єктом яких виступає робоча сила. Пофазове відтворення трудового потенціалу пов'язане з умовами відтворення соціально-економічних відносин.

Оцінюючи сучасний механізм регулювання відтворення трудового потенціалу, автор відмічає, що в державі немає системного механізму та відповідних органів управління, які регулюють даний процес на всіх його фазах. Існують лише окремі механізми, що спрямовані на забезпечення окремих його фаз, тоді як на рівні держави відсутня науково обґрунтована загальнодержавна доктрина, яка б давала можливість кожній людині реалізувати свої здібності.

У роботах [3–5] наведено визначальні концептуальні засади переважно інтенсивного типу розширеного відтворення трудового потенціалу України, в яких основна увага приділяється зростанню людського капіталу за рахунок удосконалення його якісних характеристик та визначенню структурних елементів механізму реалізації даної концепції в процесі формування ринкових відносин.

Рівень розвитку трудового потенціалу може бути визначений шляхом побудови інтегрального показника, який враховує вплив на даний процес певної системи соціально-економічних показників у регіональному розрізі.

Індекс розвитку людського потенціалу (Ірлп) є комплексним показником, що оцінює рівень середніх досягнень країни за трьома основними напрямками в галузі розвитку людини: довголіття на основі здорового способу життя, яке визначається рівнем очікуваної тривалості життя при наро-

дження; знання, що вимірюються рівнем грамотності дорослого населення і сукупним валовим коефіцієнтом, що надійшли в початкові, середні та вищі навчальні заклади; гідний рівень життя, що оцінюється за ВВП на душу населення відповідно до паритету купівельної спроможності.

На думку автора, індекс розвитку людського потенціалу може бути визначений шляхом побудови інтегрального показника, який враховує вплив на даний процес певної системи соціально-економічних показників у регіональному розрізі та представлений у вигляді формули:

$$I_{рлп} = f(I_{зд}, I_{мр}, I_{тв}, I_{ор}, I_{ос}, I_{пс}, I_{рч}), \quad (1),$$

де необхідно врахувати такі компоненти, як здоров'я ( $I_{зд}$ ), моральність ( $I_{мр}$ ), творчий потенціал ( $I_{тв}$ ), організованість ( $I_{ор}$ ), освіту ( $I_{ос}$ ), професіоналізм ( $I_{пс}$ ), ресурси робочого часу ( $I_{рч}$ ).

У цілому сучасні методологічні підходи до оцінки трудового потенціалу та його відтворення засвідчують наявність певних позитивних змін. Автор вважає за доцільне подальшу активізацію досліджень у цьому напрямі. Надзвичайно важливим при обґрунтуванні методичних основ оцінки трудового потенціалу і його відтворення є врахування як світового досвіду, так і особливостей вітчизняного відтворення населення в процесі формування конкурентоспроможного ринку праці.

Важливими і досі достатньою мірою не розробленими є методологічні засади створення систем об'єктивного оцінювання показників сталого економічного розвитку на регіональному рівні для окремо взятої країни. Стосовно України, то основними особливостями при адаптації існуючих напрацювань даної сфери наукових досліджень є врахування таких характерних рис національної економіки: транзитне геополітичне розміщення; науково-освітній потенціал; виробничі можливості промисловості.

Для аналізу та оцінки рівня сталого розвитку регіону пропонується система індикаторів, які відображали б проблемні питання в кожному регіоні та могли б бути корисними на різних рівнях економіки:

Для аналізу та оцінки рівня розвитку людського потенціалу необхідно представити показники, що характеризують рівень сталого розвитку регіонів, в узагальнюючій формі – за допомогою запропонованих індексів. Слід відмітити, що останнім часом провідні вітчизняні науковці в галузі регіональної економіки все частіше групують показники сталого розвитку за трьома великими групами відповідно до сфер життєдіяльності населення регіону: соціальні, економічні, екологічні [6].

Концептуальною основою відтворення трудового потенціалу має стати інтегрований підхід, який враховує, з одного боку, процеси формування, розподілу, обміну і використання його окремих елементів, а з іншого – умови соціально-економічно-демографічного розвитку трудової активності певного покоління людей. Це, у свою чергу, потребує, щоб категоріальний апарат методології системного підходу до вирішення проблем розширеного відтворення трудового потенціалу був доповнений такими поняттями:

## ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

– інтелектуальний трудовий потенціал, який є відображенням суспільних відносин з приводу накопичення, використання і відтворення розумових і інтелектуальних здібностей людини як носія трудового потенціалу;

– ринок трудового потенціалу як відносини між людьми в процесі попиту, пропозиції і використання можливостей окремих суб'єктів до трудової діяльності з метою задоволення потреб людини, сім'ї, трудового колективу і суспільства в цілому;

– економіка людського капіталу, сутність якого визначається системою елементів суспільного відтворення – досягненнями освіти, науки, техніки, економіки та їх впливом на суспільні відносини в процесі відтворення трудового потенціалу.

В основу практичних дій щодо реалізації переважно інтенсивного типу відтворення трудового потенціалу має бути покладено такі пріоритети, як: створення належних економічних, екологічних і соціальних умов для повноцінного відтворення і професійно-інтелектуального розвитку трудового потенціалу; забезпечення можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне і науково-технічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до продуктивної праці, а також реалізація соціальних гарантій як для зайнятого, так і незайнятого населення, що в умовах формування ринкових відносин сприятиме поліпшенню параметрів формування трудового потенціалу та підвищення рівня життя населення в цілому. Вимоги до реалізації цих пріоритетів мають бути посилені, перш за все, на державному рівні з послідовною трансформацією до кожної організації і трудового колективу.

### Висновки

Оскільки розвиток елементів суспільного виробництва в сучасних умовах регулюють ринкові відносини з їх швидкоплинним характером зміни економічних умов і конкурентних можливостей, концепція відтворення трудового потенціалу має будуватися переважно за інтенсивним типом розшире-

ного відтворення, тобто спираючись на інтелектуалізацію праці, підвищення її продуктивності і прискорення темпів економічного розвитку. Це дасть змогу забезпечити зростання ефективності відтворення трудового потенціалу, підвищити добробут населення та оптимізувати розвиток і використання інших елементів суспільного виробництва. Але при цьому поряд із ринковими механізмами реалізації концепції переважно інтенсивного типу відтворення людського капіталу суттєву регулюючу функцію мають відігравати заходи державного впливу, а саме законодавчі, нормативно-правові, соціально-економічні та організаційні.

### Список використаних джерел

1. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів / Авт.-упоряд.: Г.О. Андрощук, І.Б. Жилиєв, Б.Г. Чижевський, М.М. Шевченко. – Парламентське вид-во, 2009. – 632 с.
2. Грішнова О., Полив'яна Н. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 37–41.
3. Чабан В.Г. Інноваційний потенціал підприємства та його оцінка / В.Г. Чабан // Фінанси України, 2006. – №5. – С. 142–148.
4. Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/9\\_DN\\_2010/Economics/62204.doc.htm](http://www.rusnauka.com/9_DN_2010/Economics/62204.doc.htm)
5. Лич В.М. Актуальні питання розвитку людського потенціалу України // Монографія «Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми». Під наук. ред. М. Якубовського. – К.: НДЕІ, 2005. – 318 с.
6. До питання використання інтелектуального потенціалу аграрної науки / Л. Червінська, Т. Червінська // «Економіка України», №8. – 2010. – С. 49–54.
7. Структурні зміни та економічний розвиток України: монографія / [Геєць В.М., Шинкарук Л.В., Артьомова Т.І. та ін.]; за ред. д-ра екон. наук Л.В. Шинкарук; НАН України; Ін-т екон. та прогноз. – К., 2011. – 696 с.