

Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна : аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8 – 12.

Sardak, S. (2006). The peculiarities of Ukrainian labor market and the use of self-development to enhance employment. *Ukraine: aspects of labor*, 7, 8-12.

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ САМОРОЗВИТКУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

С. САРДАК,
кандидат економічних наук
Дніпропетровський національний університет

Постановка проблеми. У вітчизняній науковій літературі активно дискутується питання визначення перспективних шляхів сталого розвитку ринку праці. Сучасні трансформаційні процеси обумовлюють суттєвий вплив зайнятості населення на результати національної економіки та визначають долю кожного громадянина [1-2]. Тому дослідження особливостей функціонування ринку праці України та визначення перспективних напрямів поширення зайнятості населення є проблемою актуальною та вкрай необхідною, яку треба досліджувати в різних площинах історичного, соціального, економічного і політичного бачення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток ринку праці залежить, з одного боку, від заходів активної і пасивної політики держави у сфері зайнятості, а з другого, від дій працездатного населення. Переважно, дослідники спрямовують свої розробки у напрямку державного регулювання зайнятості, пропонуючи удосконалити державну політику зайнятості, відповідно сучасних умов розвитку національної економіки, ґрунтовно визначаючи пріоритет поширення зайнятості за державою [3-6]. Але, враховуючи бурхливий розвиток НТП, ускладнення впливу геополітичних та природних чинників, збільшення кількості інформації, зростання швидкості руху транспортних засобів, удосконалення комунікацій, стає очевидним прояв тенденції ускладнення вимог кінцевих споживачів до продукту праці суб'єктів господарювання які, насамперед, і є головним джерелом поширення та зміцнення ринку праці. У свою чергу наявність цієї тенденції обумовлює посилення конкуренції, необхідність удосконалення механізмів господарювання, постійного професійного розвитку трудових ресурсів та збільшення вимог роботодавців до найманих працівників, що викликає необхідність посилення уваги до самостійного розвитку трудових ресурсів. Висновок щодо важливості саморозвитку населення, можна зробити при дослідженні публікацій таких вчених, як О.І. Дем'янчук, О.Л. Єськов, О.В. Заїтова, Т.А. Заяць, В. Колпаков, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, М. Пітюлич, О.В. Позняк, В.С.

Савельєва, В.А. Савченко у їх працях на тему: управління розвитком персоналу, управління персоналом, самозайнятість, самоменеджмент [7-14].

Проте дослідження питання саморозвитку населення у науковій літературі носить доволі фрагментарний характер (в контексті дослідженої автором проблеми) і недостатньо виокремлюється його зв'язок зі станом функціонування ринку праці, що в сучасних умовах вимагає дедалі більшої уваги.

Цілі статті. Ціллю даного дослідження є визначення перспективних напрямів динамічного розвитку ринку праці України. Досягнення визначеної мети пропонується здійснити завдяки сприяння з боку держави саморозвитку трудових ресурсів шляхом удосконалення заходів навчання населення та посилення прагнення його участі у функціонуванні ринку праці, що забезпечить виконання нагальних завдань: поширення зайнятості, розвиток наукового потенціалу, створення нових робочих місць, розробка інноваційних технологій, більш раціональне використання вітчизняної матеріальної та сировинної бази, відтворення промислових потужностей, збільшення обсягів виробництва товарів та надання послуг.

Під час дослідження проблеми було визначено наступні завдання: розглянути тенденції розвитку світового ринку праці; виокремити особливості функціонування вітчизняного ринку праці; порівняти можливі заходи щодо поширення зайнятості населення та визначити з них перспективні на сучасному етапі розвитку економічних відносин в державі; узагальнити окремі теоретичні основи саморозвитку населення; розробити напрями та окреслити умови поширення саморозвитку населення в Україні.

Методологічною основою роботи були методи абстрагування, аналізу, синтезу, узагальнень, порівнянь.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ще з давнини відомо, що спосіб діяльності будь-якого суб'єкта соціально-економічних відносин може бути різноманітним: жебрування (прийняття пожертвувань або дотацій), збирання (здобування продукту праці природи), виробництво (виробництво товарів або надання послуг), обмін, а також відбирання (товарів, фінансових коштів, підприємств) [15, с. 13]. Сучасні організації та працездатне населення використовують, тією або іншою мірою, всі вище перераховані способи діяльності, що (на теоретичному рівні розуміння предмету дослідження) і обумовлює форми зайнятості трудових ресурсів. Під впливом змін наявного рівня і характеру розвитку продуктивних сил та існуючих виробничих відносин в країнах спостерігається формування національних ринків праці. Механізація й автоматизація, удосконалення існуючих і розвиток нових технологій, неминуче призводить до полегшення і у той же час до скорочення часу праці людини, що обумовлює необхідність вирішення нових проблем у світовому масштабі:

зменшення зайнятості, забруднення навколишнього середовища, безпека життєдіяльності людини, перерозподіл кількості трудових ресурсів між секціями народного господарства країн, перерозподіл світових природних ресурсів і територій, збереження миру. Збільшення кількості населення, посилення процесів глобалізації, регіоналізації та гомогенізації призводить до змін у питанні відношення людини до праці, форм зайнятості, оплати праці та можливостей її використання. У разі зміцнення економіки країни, її громадяни стикаються з необхідністю отримання освіти та постійною доцільністю підвищення кваліфікації, що вимагає пошуку чинників які сприяють успішному становленню особистості.

Як доводить світовий досвід, дослідження ринку праці в країнах необхідно проводити з одночасним вивченням загального сучасного стану державної економіки. Але, на наш погляд, задля адекватного дослідження перспективи розвитку ринку праці слід враховувати ще й національні особливості поведінки та свідомості працездатного населення (що обумовлено самою історією формування цієї держави), які суттєво впливають на існуючі проблеми у сфері зайнятості. Так, до негативних національних особливостей поведінки більшої частини економічно активного населення України, які не сприяють розвитку світових норм функціонування ринку праці слід віднести: низький рівень ринкової мобільності трудових ресурсів, інертність щодо змін свого оточення та соціального статусу, зневіра щодо покращання умов життя в майбутньому, прив'язаність до родинного ладу ведення господарства (до напівнатурального та напівтоварного господарства), неохочість до міграцій (осілість), прихильність бути у найманні ніж самозайнятим, запасливість; до позитивних національних особливостей, які сприяють розвитку ринку праці треба віднести: обережність у виборі місця праці, бажання сталого життя, творчість, відданість улюбленій праці, почуття гумору [16]. В цілому, характерною особливістю національної ментальності серед переважної частини працездатного населення України, яка істотно впливає на ринок праці, є надвисока вимогливість до роботодавця та держави у вигляді очікування кращої долі “зверху”.

Ці вище перелічені особливості поведінки працездатного українського населення, хоча і опосередковано, але формують (або сприяють) існуючим проблемам у сфері зайнятості. Так, ринку праці України на сучасному етапі притаманна низка проблем. Насамперед це: невідповідність між темпами розвитку економіки і зайнятістю, незбалансованість попиту на працю, нераціональна структура зайнятості в галузях національної економіки, загострення проблеми працевлаштування, невідповідність рівня заробітної плати рівню вимог до кваліфікації працівників (іноді заробітна плата не виконує навіть своєї відтворювальної функції), соціальна незахищеність працівників порівняно з розвинутими країнами, поширення неформальної та тіньової зайнятості населення,

індивідуалізація трудових відносин, недостатньо ефективна діяльність профспілок [17-21]. Свідченням цьому є також офіційні статистичні дані. Наприклад, у 2005 році рівень безробіття населення України у віці 15-70 років (за методологією МОП) складав 7,2%, а серед осіб працездатного віку 7,8%; рівень зареєстрованого безробіття населення працездатного віку у відсотках до економічно активного населення працездатного віку був 4,4%, а у відсотках до населення працездатного віку 3,2%; рівень економічної неактивності населення у віці 15-70 років складав 37,8%, а серед осіб працездатного віку 29,1% [22]. Практично, ці складні проблеми призводять до тривалості процесу трансформаційних змін, складності впровадження цивілізованих інституціональних основ державного регулювання зайнятості та формування національного ринку праці, посилення соціальної напруги у суспільстві, що в цілому веде до втрати наукового, економічного і трудового потенціалу країни [1]. Саме тому, в умовах тривалої політичної та економічної кризи в Україні, під впливом особливостей поведінки економічно активної частини населення та фактично існуючих проблем у сфері зайнятості відбувається збільшення кількості суб'єктів господарювання, які заради економії ресурсів і часу, зниження ризиків та збільшення поточних прибутків, вже не хочуть брати на себе витрати за підготовку своїх кадрів та кадрового резерву, переклавши це в обов'язки працюючих і бажуючих працювати осіб.

За цих обставин починає набувати посилення процес саморозвитку населення. Саморозвиток, на наш погляд, є здатність людини самостійно шукати та сприймати інформацію і за допомогою неї впливати на свою особистість з метою удосконалення якості та продукту своєї праці. Саморозвиток є складовою частиною таких категорій, як: самоорганізація, саморегуляція, самореалізація, самоосвіта, самоуправління, самомотивація, самоменеджмент, самомаркетинг, самозайнятість, самовираження, самопізнання, самоудосконалення, та узагальнено уособлює постійне стійке прагнення людини розвиватися, навчатися, підвищувати свою кваліфікацію з власної ініціативи.

Задіяння саморозвитку більшість людей здійснює протягом усього життя. При навчанні, спілкуванні, в процесі трудової діяльності людина щоденно отримує нову інформацію, навички й здібності, які вона може використовувати для вдосконалення своєї особистості. Проте здатність до оперування саморозвитком людьми не завжди усвідомлюється і ефективно використовується. На здатність використання саморозвитку, як інструменту вдосконалення якості трудових ресурсів, вплинуло багато чинників – історичні, політичні, соціальні, економічні, які не завжди доводили пересічному громадянину необхідність відповідальності за власну долю. В сучасних економічних умовах, важливість саморозвитку населення обумовлюється економічними та морально-психологічними чинниками. Наприклад, зараз ми бачимо, що не зважаючи на усі позитивні заходи державної

політики спрямовані на підтримку осіб які опинилися безробітними (грошова допомога, професійне навчання, підвищення кваліфікації, надання тимчасових робочих місць), частина з них не може знайти собі гідного місця в нових умовах і професійно та соціально деградує. Так, у 2005 році кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості дорівнювала 2887,7 тис. осіб, а з них працевлаштовано лише 1049,8 тис. осіб, тобто лише 36,4% [22]. Таким чином, зараз частина людей у суспільстві періодично з різних причин опиняється в скрутній ситуації вихід з якої вона шукає від держави, іноді справедливо звинувачуючи її у недосконалому механізмі захисту населення. В той же час треба розуміти, що на особистісному рівні проблеми людини складаються не тільки поточними зовнішніми обставинами, але є і результатом власного життєвого шляху, тому той хто має прагнення до кращої долі, навички, знання, навіть за несприятливих життєвих обставин має кращі шанси порівняно з особами що не мають бажання працювати та очікують “щасливого випадку від дядечки”.

Питання активізації саморозвитку населення вимагає як наймога-більшого вирішення ще й з причини суттєвого прискорення НТП. Якщо: “Знання випускників на початку ХХ століття знецінювались через 30 років, в кінці століття – через 10, сучасні спеціалісти повинні перенавчатись через 3-5 років” [8, с. 101]. Рівень підготовки трудових ресурсів є дуже важливим фактором впливу на ринок праці та економіку в цілому. Так, на промислових підприємствах України, яка ще має конкурентноспроможний науково-технічний потенціал, кваліфікація спеціалістів, працюючих не тільки в основному виробництві, а й у допоміжних підрозділах, має суттєве значення для економічної діяльності підприємств. Наприклад, у металургійній, хімічній, силікатній, харчовій промисловостях існують різні методи та прилади, що застосовуються для аналізу якості сировини і продукції. Методи дослідження та прилади, які використовуються при цьому, мають похибки досліду, які коливаються у значних межах. Ступінь очищення та переробки вихідних матеріалів визначає сортність кінцевого продукту, а звідси виробничі витрати та ціну. Часто різниця показників, що визначають сортність – невелика, а різниця цін дуже відчутна. Тому, при наявності у штаті підприємства технологів і лаборантів спеціалістів вищої кваліфікації та якісного обладнання для визначення складу сировини та продукції, легше уникнути зайвих виробничих витрат і чіткіше визначитись із сортністю сировини та продукції. Теж саме стосується підготовки спеціалістів інших галузей народного господарства. Помилки юристів, державних службовців, економістів, лікарів, водіїв також мають серйозні наслідки. Тому в економічно-розвинутих країнах провідні підприємства приділяють значну увагу професійному навчання працівників вимагаючи від них безперервної освіти протягом всього трудового життя. Так в

Японії, на деяких фірмах, працівник протягом тижня повинен витратити 4 години робочого і 4 години особистого часу на підвищення своєї кваліфікації [8, с. 115].

Наявні проблеми у сфері зайнятості доводять необхідність формування системного комплексного підходу до праці та зайнятості, як з боку держави так і населення. На наш погляд, в сучасних соціально-економічних умовах, у разі навчання населення основам саморозвитку буде спостерігатися суттєве покращання ситуації на національному ринку праці. В умовах нестачі державних коштів щодо поширення системи державної освіти і перепідготовки економічно активної частини населення, саморозвиток, як складова навчання, що відбувається на власні кошти громадян, є можливістю відтворення особистісного та суспільного наукового потенціалу нашої країни завдяки інноваціям та підвищенню ефективності використання виробничих ресурсів. Можна навіть припустити, що індекс розвитку людини, який формується показниками тривалості життя, доходом на душу населення та рівнем освіти населення, багато у чому залежить від вміння громадян країни оперувати інструментами саморозвитку. Тому органам державної влади при розробці політики зайнятості вже зараз треба створити механізм впливу на різні вікові сегменти населення. Вже з дитинства слід прививати думку молоді про побудову особистісного “стрижня” та знаходження переваг, які необхідно розвивати завдяки наполегливій праці протягом усього життя, незалежно від того, ким він буде, будь-то вченим, підприємцем, найманим робітником чи державним службовцем. Тобто, ці заходи повинні застосовуватися не тільки щодо працездатного населення, а й поширюватися і на непрацездатне населення України, яке бере участь у процесі соціального спілкування та виховання. Практично ідеться мова про застосування концепції необхідності та доцільності використання саморозвитку в свідомості населення, що дозволить удосконалити якість трудових ресурсів і збільшуватиме підприємницьку діяльність. Дієвість даної концепції можлива завдяки допомогі з боку держави шляхом створення умов населенню для оволодіння інструментарієм її опанування: визначення особистісних цілей, використання методики пошуку інформації, придбання мінімально необхідних економічних знань, професійних навичок, які допоможуть людині протягом усього життя витримувати зміни і знаходити доцільні форми зайнятості при формуванні своєї професійної кар’єри та соціального статусу, що опосередковано зміцнюватиме трудовий потенціал країни.

Для впровадження концепції саморозвитку населення в нашій країні, необхідно здійснити деякі зміни в системі освіти. Наприклад, у дошкільних закладах та в системі загальної середньої освіти необхідно збільшити увагу учнів щодо необхідності регулярної самостійної праці, збільшити обсяг завдань для самостійного виконання й активізувати контроль їх виконання. Окрім цього слід сприяти поширенню секцій, гуртків щодо вивчення

мистецтва, спорту, іноземних мов, опанування новими професіями, які будуть сприяти формуванню навичок до праці та поширення кругозору майбутніх працівників. У системі вищої та професійно-технічної освіти при викладанні усіх дисциплін доцільно робити наголос щодо інструментарію їх самостійного опанування. Окрім цього поширення вищенаведеної концепції треба здійснювати і через інші інститути (церкви, ЗМІ, політичні партії, громадські організації), обговорюючи з громадянами переваги саморозвитку та розробляючи методологію її пропаганди. Проте, у даному випадку мається на увазі не таке звернення як: “Олександр почав справу з 10 гривнями в кишені, а через п’ять років став мільйонером” або “Завтра з ранку починаємо вчитися”. Цей формат звернення є вкрай безглуздим і деструктивним, тому що він не пояснює як саме та чи інша людина досягла зміни свого становища, що призвело людину до зміни соціального статусу, як треба змінювати себе. Навпаки, необхідно зменшити деструктивне навантаження на населення через ЗМІ, яке відчуває на собі, у першу чергу, не працююче населення – молодь та безробітні, які мають більше вільного часу і формують свій кругозір здебільшого з вторинної або віртуальної інформації.

Державні заходи щодо поширення саморозвитку, повинні враховувати й інтереси провідних осіб серед економічно активного населення, які вже відбулися як вдалі учасники ринку праці. Насамперед це підприємці та кваліфіковані фахівці, які свідомо чи несвідомо, вже мають навички застосування саморозвитку. Треба відзначити, що завдяки більш вищого рівня оплати праці за кордоном, а також у зв’язку зі спрощенням процедури міграційних переміщень, придбання нерухомості та організації бізнесу в інших країнах, набуває поширення еміграція підприємницького ресурсу і капіталу з країни. Так за експертними оцінками зараз за межами України працює понад 5 млн її громадян [23]. Ця обставина може посилити негативні соціально-економічні наслідки в довгостроковому періоді та призвести до втрати наукового і підприємницького потенціалу сформованого зусиллями нашої держави. Наслідком цього може бути: скорочення податкових надходжень через зменшення числа платників податків; поширення “відпливу розумів”, який призводить до уповільнення темпів зростання науково-технічного прогресу та культурного рівня країни; здійснюється старіння структури трудових ресурсів; посилення проблеми реадптації робітників, які повертаються після роботи за кордоном і відвикнули від місцевих умов праці та життя; і все це опосередковано вплине на економічне становище держави [24]. Тому громадяни, які мають підприємницький, управлінський, науковий досвід, повинні мати можливість своєї самореалізації, не тільки у професійній діяльності, а й в науці, педагогічній діяльності, соціальному спілкуванні.

Таким чином, якщо розвинути саморозвиток, як окрему філософську категорію, можна відзначити її величезний соціально-економічний потенціал. Використання саморозвитку однією особою призводить до прогресу її кар'єри та сімейного добробуту, декількома робітниками на підприємстві – до підвищення продуктивності праці цієї організації, а багатьма особами – до прогресу усього людства в планетарному масштабі та еволюції. Тобто, чим більше людина знає та поширює свої знання у своїй побутовій, трудовій чи соціальній діяльності, тим більше вона збільшує можливості використання ресурсів якими вона володіє чи з якими має справу. Саморозвиток може допомогти усім прошаркам населення розвинути своє бачення та більш ширше й успішніше здійснювати планування, прогнозування та організацію своєї праці, будь то власник, чи найманий працівник, або безробітний, незалежно від статі та віку, відтворюючи наявні позитивні здобутки особистого життя, підприємства, країни.

Проте, незважаючи на очевидну доцільність саморозвитку населення, в державі існують суттєві перешкоди, що гальмують його поширення у вигляді доцільності набуття нових знань, підвищення кваліфікації, розвитку ініціативи, підприємницького ресурсу та організації самозайнятості. По-перше, це слабкість механізму практичного захисту прав, як окремих працівників, так і трудових колективів у цілому, коли відбуваються численні порушення умов праці, не вчасна виплата заробітної плати, порушення корпоративних прав, силовий захват підприємств, тощо. По-друге, це поступове зменшення кількості робочих місць на вітчизняних великих і середніх підприємствах, на яких використовуються новітні технології, що призводить до зменшення можливості працівників набутти досвіду щодо підвищення своєї кваліфікації. По-третє, на ринку праці відсутня реальна інформація щодо умов організації нового бізнесу та особливостей ведення існуючого, а також є певна обмеженість кількості відкритої статистичної інформації, що створює труднощі в плануванні, прогнозуванні та поточному підвищенні ефективності господарювання підприємств і фізичних осіб. По-четверте, суттєва політична, економічна і соціальна нестабільність у країні призводить до частих змін законодавства, оподаткування та умов праці, що негативно впливає на поширення зайнятості.

В умовах посилення конкуренції, ускладнення механізму господарювання суб'єктів економіки та необхідності постійного професійного розвитку трудових ресурсів, важливою умовою зростання економіки України є використання існуючих вітчизняних позитивних переваг у різних галузях народного господарства [25]. Тому, в компетенції органів державної влади, задля покращання стану функціонування національного ринку праці, вкрай необхідне виконання наступних заходів: здійснення контролю та своєчасне реагування за дотриманням законодавства у сфері зайнятості; забезпечення відповідності мінімальної заробітної плати та

пенсії прожитковому мінімуму та узгодженість пропорційності їх змін; забезпечення відповідності цін на теплоносії, паливо-змазувальні матеріали, сировинні ресурси, напівфабрикати, товари і прибутки як виробників, так і кінцевих споживачів та узгодженість пропорційності їх змін; ліквідування практики наявності заборгованості у виплатах заробітної плати; створення державних інформаційних центрів з питань здобуття інформації для населення щодо працевлаштування, умов праці, здобуття освіти, підвищення кваліфікації; завершення приватизації державного майна і землі. Впровадження цих заходів у комплексі з дією концепції саморозвитку населення забезпечить можливість сталого розвитку усіх галузей народного господарства національної економіки та поліпшення добробуту пересічних громадян.

Висновки. Дослідження особливостей функціонування національного ринку праці дуже важливе питання для кожної економічної системи, тому що ринок праці є важливим чинником здійснення загальноринкових процесів. Враховуючи сучасні особливості трансформаційного розвитку вітчизняної економіки, поведінки економічно активної частини населення та фактично існуючих проблем у сфері зайнятості слід визнати, що зараз держава не в змозі вирішити усі питання щодо динамічного розвитку ринку праці, тому при приділенні пильної уваги до заходів державного регулювання зайнятості необхідно одночасно посилити увагу до розробки та впровадження заходів поширення використання інструментів саморозвитку населення, що призведе до динамічного розвитку ринку праці, удосконалення механізму господарювання ринкових суб'єктів, збільшення трудового потенціалу та покращання рівня життя населення. Все це доводить необхідність подальших досліджень у цьому напрямку.

Перспективним напрямком подальших досліджень є розробка механізму покращання функціонування ринку праці України, у якому важливим рушієм може стати саморозвиток населення, що обумовлено світовою динамікою розвитку соціально-економічних відносин у країнах.

Список використаної літератури.

1. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С.3-8.
2. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
3. Пешко А., Мазуренко Г. Економічні механізми регулювання розвитку ринку праці в Україні // Збірник наукових праць Національної академії управління при Президенті України. – 2005. – Вип.1. – С. 191-198.

4. Кравченко О.Б. Сутність та основні елементи організаційно–економічного механізму регулювання зайнятості населення // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. Вип. 5. – К. 2005. – 127 с.
5. Афендікова Н.О. Стратегічні підходи до розробки механізму регулювання зайнятості населення // Держава та регіони. – 2004. – №2. – С. 4-10.
6. Тульчинська С.О. Роль держави у стимулюванні зайнятості та формування доходів населення // Економіка: проблеми теорії та практики. Збірник наукових праць. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2005. – Випуск 205. – С. 128-135.
7. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
8. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К., «Кондор». – 2005. – 308 с.
9. Савельєва В.С., Єськов О.Л. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 336 с.
10. Заїтова О.В. Розвиток персоналу як елемент інноваційної стратегії підприємства // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 20. – 2005. С. 33-38.
11. Позняк О. Теоретико–методичні основи дослідження самозайнятості в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – №8. – С. 3-7.
12. Заяць Т.А., Дем'янчук О.І. Сприяння розвитку самозайнятості населення на ринку праці України // Зайнятість та ринок праці. – Вип.19. – 2004. – С. 76-82.
13. Пітюлич М., Пітюлич М.М.. Фінансово–економічні механізми стимулювання розвитку самостійної зайнятості населення // Регіональна економіка. – 20003. – №4. – С. 88-93.
14. Колпаков В. Становление и развитие теории и практики самоменеджмента // Персонал. – 2001. – №8. – С. 54-56.
15. Котлер Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. – М.: Бизнес–книга, ИМА–Кросс. Плюс, 1995. – 702 с.
16. Діденко Я. Ринок праці України в аспекті національної ментальності // Україна: аспекти праці. – 2003. – №8. – С. 26-30.
17. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е.Лібанова, О.Палій. – К: Вид–во Соломії Павличко "Основи", 2004. – 491 с.
18. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – К. 2005. – №2. – С. 13-17.
19. Коломієць В.М. Сучасний ринок праці України: проблеми і тенденції розвитку // Держава та регіони. – 2004. – №2. – С. 51-54.

20. Юрченко В.В. Романишин В.О. Ринок праці України: сучасний стан та шляхи реформування // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 6. – С. 214-219.
21. Шевченко І.Б. Теоретичні аспекти дослідження ринку праці // Зайнятість та ринок праці. – 2001. – Вип. 15. – С. 51-56.
22. <http://www.ukrstat.gov.ua> – офіційний сайт Державного комітету статистики України
23. Україна і світове господарство: взаємодія на межі тисячоліть / А.С. Філіпенко, В.С. Будкін, А.С. Гальчинський та ін. – К.: Либідь, 2002. – 470 с.
24. Генералова Ю.В. Вплив міграційних процесів на економічне зростання України // Актуальні проблеми економіки. – 2006. - №4. – С. 181-185.
25. Державне регулювання економіки України: методологія, напрямки, тенденції, проблеми / За ред. М.М. Якубовського. – К.: НДЕІ М-ва екон. України, 2005. – 410 с.