

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ВПЛИВ НА РІВЕНЬ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

У статті досліджено врахування особистісного чинника в суспільному виробництві, який у сучасних умовах спонукає розглядати робочу силу не лише як товар або ресурс, а насамперед як особистостей, з притаманними їм фізичними, розумовими й духовними якостями і рисами. За такого підходу людина є основною цінністю суспільства, а накопичений людський капітал, реалізуючи свій творчий та діловий потенціали, перетворюється на двигун суспільного прогресу. Ось тут на перший план виходить поняття «якості робочої сили», яке в умовах конкурентної боротьби на ринку праці набуває нових рис та особливостей. Серед останніх найважливішими з погляду сучасної економічної кон'юнктури є вміння самореалізації трудового потенціалу на ринку праці, а також постійне вдосконалення робочої сили з метою покращення своїх трудових характеристик в умовах ринкової конкуренції.

Конкуренція є традиційною формою суперництва в ринкових умовах, що виражається у боротьбі з товаровиробниками за ринки. Її розглядають також як об'єктивну закономірність товарного виробництва в умовах ринкової економіки, як необхідний ринковий механізм або ж як діяльність, спрямовану на отримання максимально можливого прибутку.

Проаналізовано теоретичні підходи для визначення якісних характеристик робочої сили на ринку праці в умовах сучасної економіки та підвищення рівня життя населення.

The consideration of the personal factor in social production, which leads to consider in the current conditions not only labor as a commodity or resource, but above all as individuals, with their inherent physical, mental and spiritual qualities and traits, is investigated in the article. In this approach, a person is a core value of society and accumulated human capital, realizing its creative and business potential, becomes an engine of social progress. Here at the forefront comes out the concept of «quality of labor force», which in the conditions of competition in the labor market gaining new characteristics and features. Among the last ones in terms of the current economic situation the most important are the ability to self-employment of potential in the labor market as well as the continuous improvement of the labor force in order to improve its job performance in a competitive market.

Competition is a traditional form of competition in the market conditions, reflected in dealing with producers on markets. It is also regarded as an objective law of commodity production in a market economy as a necessary market mechanism or as activities aimed at obtaining the maximum possible profit.

The existing theoretical approaches for determining the quality characteristics of the labor force in the labor market in today's economy and improve people's lives are analyzed.

Ключові слова: ринок праці, робоча сила, рівень життя населення, конкурентність, кваліфікація, якість робочої сили.

Keywords: labor market, labor force, living standards, competitiveness, skills, quality of labor force.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. В умовах ринкових відносин суспільне відтворення обслуговується системою ринків, а саме: ринками конкретних товарів, послуг та праці. Ринок праці є однією з підсистем національної економіки, яка, з одного боку, функціонує за власними законами, а з іншого, – підпорядковується загальним закономірностям ринкової економіки. У зв'язку з цим виникає низка методологічних питань, розв'язання яких важливе для теоретичного осмислення соціально-економічної трансформації ринку праці.

Фінансово-економічна криза започаткувала запровадження тимчасових механізмів пристосування вітчизняних підприємств до господарювання в умовах кризи. Кроки з боку держави можна назвати політично виправданими, проте не далекоглядними. Механізми державного регулювання зводяться до «захисної реструктуризації», що проявляється у вигляді неповного робочого дня, примусових адміністративних відпусток, вторинної зайнятості.

Метою статті є виявлення та обґрунтування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці та їх вплив на рівень життя населення.

Аналіз досліджень та публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Автори наукової літератури приділяють проблемам ринку праці чималу увагу, але між спеціалістами нема єдності, вони висловлюють багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку досліджень. Це стосується, зокрема, таких базових понять, як «риннок праці» та «риннок робочої сили».

Вивченням ринку праці й сутності трудового потенціалу присвятили наукові праці такі вчені, як С. Бандур, В. Геєць, О. Дяків, Г. Купалова, Є. Качан, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, І. Петрова, В. Петюх та інші.

Реалізації повноцінної соціальної моделі ринку праці заважають низька продуктивність праці, що призводить до невимогливого ставлення до трудових ресурсів, обмежені інвестиційні ресурси, повільне створення робочих місць у приватному секторі та низькі доходи населення, що зумовлено відсутністю зацікавленості з боку національного капіталу.

Ринок праці України розбалансований і малоефективний. У ньому поєднуються протилежні тенденції: дефіциту праці й надлишку праці, що проявляється у наявності, з одного боку, вимушеної неповної зайнятості, а з іншого – в утриманні надлишкової зайнятості.

Дефіцит кваліфікованих трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних територіально-виробничих структур інноваційного типу. Кваліфікована праця стає одним із найдефіцитніших ресурсів в Україні, що перетворює ринок праці на одне з найбільших джерел економічних і соціально-політичних ризиків для вітчизняної економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних умовах категорія ринку праці викликає до себе постійно зростаючу увагу. Під впливом науково-технічного прогресу змінюються зміст і характер праці, посилюються вимоги до працівника, отже, включаються в дію найрізноманітніші чинники – соціальні, демографічні, освітні. У числі найактуальніших проблем ринку праці – масове безробіття в нових ринкових економіках, що перебувають у стадії трансформації своїх економічних систем.

Дослідження питання формування якісних характеристик робочої сили в умовах конкуренції на ринку праці базоване на тому, що принцип «конкурентності» слід розглядати як основний принцип відповідності якості робочої сили потребам ринку та вимогам економічної кон'юнктури.

Конкурентність як сукупність характеристик форм ринкового суперництва має чітко узгоджений зв'язок із сукупністю характеристик, узагальнених поняттям «якість робочої сили». У цьому випадку якісні характеристики робочої сили можна трактувати як визначальні параметри конкурентності стосовно потенційної, реальної і тривалої можливості робочої сили задовольняти вимоги економічної кон'юнктури на ринку праці.

Конкуренція на ринку праці відбувається у найрізноманітніших формах: між працівниками різних форм власності, між робітниками однієї й тієї ж спеціальності, між спеціалістами вітчизняних і зарубіжних фірм. У найзагальнішому вигляді вона проявляється у прагненні окремих спеціалістів до домінуючого становища в певних секторах трудової діяльності. Взагалі ж, конкуренція є одним з позитивних аспектів ринкової економіки, оскільки вона створює дієві стимули до зменшення трудових витрат і поліпшення споживчих властивостей товарів та зниження цін, поліпшення якості послуг.

Об'єктивними передумовами конкуренції, в тому числі конкурентоспроможності окремих працівників, є, крім намагання отримати більший прибуток, наявність специфічних соціально-економічних і демографічних особливостей працівників певних спеціальностей. Найконкурентоспроможнішими працівниками вважають спеціалістів зі значними здібностями і потенційними можливостями в реалізації будь-яких операцій з високою якістю та ефективністю кінцевих результатів праці [8].

Економічною передумовою підвищення конкурентоспроможності працівників є висока професійна підготовка і досягнення мінімальних витрат на задану виробничо-економічну діяльність за умов підвищення якості виконуваних видів робіт. На цій основі забезпечують можливість розширення виробництва продукції та послуг і отримання більшого прибутку від основної діяльності. Для досяг-

нення таких результатів працівникам необхідно докладати максимальної ініціативи і зусиль з метою створення умов ефективного функціонування фірми у системі ринкових відносин.

За останні роки конкуренція на ринку робочої сили набула значних розмірів. Це визначається насамперед ускладненням економічного становища в країні та посиленням вимог до якості робочої сили. У цих умовах радикальним напрямом забезпечення високої конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці є підвищення ефективності та якості роботи центрів зайнятості й установ освіти. Критерій оцінки ефективності цих послуг – задоволення потреб окремих підприємців, фірм і населення у підвищенні професійної підготовки спеціалістів, зрозуміло, за високої якості такої підготовки. Чинники, які забезпечують підвищення якості трудових послуг, можуть бути виокремлені в дві групи: ті, що пов'язані з додатковими витратами і ті, що не потребують додаткових фінансово-економічних витрат. До першої групи належать чинники, пов'язані переважно зі зростанням культурно-технічного рівня працівників, що потребує певних капітальних вкладень, до другої – чинники, пов'язані з поліпшенням безпосередніх умов якості трудових послуг.

На стан конкурентоспроможності робочої сили в сучасних умовах впливають різні економічні, демографічні, соціально-психологічні та інші чинники. Серед цих чинників можна виділити внутрішні та зовнішні.

Внутрішні чинники визначаються потребами, інтересами, ціннісними орієнтирами працівника у сфері праці. Такі чинники пов'язані з особистісними характеристиками працівника, до яких належать стать, вік, освіта та виховання, професія, сімейний стан, трудовий досвід і стаж, спрямованість інтересів, загальна й професійна культура працівника.

Зовнішні чинники пов'язані з рівнем життя населення та економічним станом країни, місцем роботи працівників, чинною системою матеріальної і моральної їх оцінки, трудового внеску, екологічними умовами та безпекою життєдіяльності.

Серед негативних наслідків дії зовнішніх чинників варто виділити загальне зниження рівня життя, безробіття, диференціацію доходів працівників, майнове розшарування і зубожіння значної частини населення, занепад галузей соціальної сфери.

Цілком зрозуміло, що загальний рівень ринкових відносин, як і стан справ на ринку праці, залежить від економічної і політичної ситуації в країні. У зв'язку з цим доцільно зазначити, що процеси, які відбуваються в економіці сучасної України, є негативними наслідками не тільки тривалого функціонування адміністративно-командної системи управління. Це спричинено також прямими прорахунками в організації і проведенні економічної реформи, відсутністю належної стратегії з боку відповідних державних структур. Звідси – довготривале поглиблення економічної кризи і, як наслідок, – зубожіння переважної більшості населення держави [6, с. 112–113].

Підвищення життєвого рівня індивіда відбувається через посилення його конкурентоспроможності на ринку праці. З метою кращого використання робочої сили в суспільному виробничому процесі та швидшої адаптації до ринкового середовища особливу увагу слід звертати на її професійно-кваліфікаційний рівень.

В основі усіх якісних параметрів працюючого індивіда – фізіологічний та психічний стан організму. Саме він найбільшою мірою впливає на ефективність трудової діяльності людини. Психофізіологічні чинники є первинними, визначальними і містять такі складові елементи, як: фізична сила, гострота слуху та зору, тип нервової системи. Стосовно кожної людини ці елементи відмінні, оскільки формуються під впливом статево-вікового чинника, стану здоров'я, умов праці, інтенсивності праці, побутових умов та ін. Особа, яка бере участь у трудовій діяльності й характеризується певними параметрами, формує власний функціонально-професійний рівень. На останній впливає ряд інших чинників, таких як рівень розвитку освіти, культури, охорони здоров'я в суспільстві. Функціонально-професійний рівень учасників трудового процесу – основа для підвищення життєвого рівня населення.

Загальновідомими ознаками якості професійного навчання є обсяг та структура знань, вмінь і трудових навичок. Вміння й навички робочої сили не мають однозначного трактування, на відміну від обсягу та структури знань. Часто ототожнюють дані поняття або випускають з виду одне з них. Це

пояснюється складністю розмежування згаданих категорій, оскільки вони доволі близькі за суттю, бо формуються і розвиваються в процесі трудової діяльності людини або професійного навчання. Різниця між вміннями і навичками полягає в наступному. Уміння – це здатність особи виконувати поставлені перед нею трудові завдання, аналізувати виробничу ситуацію та розв’язувати актуальні проблеми, котрі здобувають під час теоретичного та практичного навчання. Стосовно навиків, то людина набуває їх лише під час трудової діяльності, у результаті виникнення повторюваних та подібних ситуацій та їх розв’язання; вони бувають як загальними – характерними для працівників широкого кола професій, так і спеціальними – притаманними лише для певних категорій персоналу.

Для підвищення якості робочої сили, а особливо тієї її частини, що працює розумово, необхідно, щоб людина, крім застосування традиційних, випробуваних способів мислення, частіше займалася пошуком оригінальних, нестандартних, творчих рішень, адже саме вони є основою суспільного прогресу та інтенсивного розвитку.

У визначенні ролі знань, умінь і навичок як ознак якості робочої сили є певні протиріччя. Зокрема, поширена думка, що основою ефективної трудової діяльності служать знання (вміння), які особа здобула під час навчання. Для оцінки якісних характеристик робочої сили використовують іспит, де визначають повноту та обсяг знань, що отримав спеціаліст. Навики та уміння, набуті в процесі безпосередньої праці, при цьому не беруть до уваги, оскільки рівень виконання практичних завдань не перевіряють, їх вважають другорядними, наслідковими стосовно знань.

Якість робочої сили не здатна підвищуватися безперервно – під час як роботи, так і навчання, оскільки вона зазнає позитивних змін лише при набутті додаткових знань, наприклад, за допомогою підвищення кваліфікації, перепідготовки. Підвищення якості відбувається за ступінчастою схемою: перед просуванням на вищу позицію обов’язково триває процес навчання.

Ознаки якості робочої сили не можуть існувати відокремлено, тому поширеним є поняття «професійно-кваліфікаційний рівень», яке одночасно враховує наявність певних знань, умінь і навичок.

Розрізняють індивідуальний та суспільний професійно-кваліфікаційний рівні. Індивідуальний професійно-кваліфікаційний рівень характеризує ступінь оволодіння окремих працівником певною професією, тоді як суспільний є середнім для всієї професійно-кваліфікаційної групи. Дані рівні формуються під впливом багатьох чинників: природних задатків, фізичного здоров’я, психічного стану і можуть не співпадати.

Індивід може поліпшувати свій професійно-кваліфікаційний рівень наступним чином: виконувати роботу, що потребує більшої кваліфікації, не змінюючи при цьому спеціальність; оволодіти додатковою професією чи спеціальністю. І працівник деградуватиме, якщо не застосовуватиме високий рівень своїх знань, умінь та навичок. Згадані процеси потребують відповідного регулювання шляхом зміни робочого місця, переведення на іншу посаду, сприяння професійному навчанню.

Досягнення науково-технічного прогресу надають процесові праці елементів творчості, роблять її цікавою. У суспільстві, де впроваджують новачі науково-технічного прогресу, відповідно зростає кількість творчих працівників, котрі володіють інтелектуальною власністю, до якої належать знання, уміння, організаторські здібності, талант, ідеї. Тільки творча людина спроможна вносити корективи у стосунки, продиктовані трудовою етикою. Не випадково творчі працівники вважають працю і цінністю, і змістом свого існування. Інші категорії найманих робітників сприймають працю як необхідність [2].

Ширшим за змістом поняттям є кваліфікація, оскільки вона дає змогу порівнювати якість робочої сили різних професійних груп. Саме на її базі побудовано розрядний розподіл працівників. Варто зазначити, що поняття удосконалення та підвищення кваліфікації нетотожні, оскільки в одному випадку йдеться про розширення та поглиблення знань і навиків, а в іншому – здобуття й оволодіння принципово новими.

Поступовий перехід до нового суспільства потребує нарощення знань у сфері інформаційних технологій, комп’ютерної техніки, сучасних комунікацій, а відповідно, посилення вимог на ринку праці до якості сучасного персоналу.

Поліпшення якості робочої сили й трудовий процес – явища взаємопов’язані, що ведуть до підвищення життєвого рівня, адже саме у виробничому процесі робітник удосконалює власні знання, навички та вміння. Оскільки трудова діяльність триває на робочому місці, то можна вести мову про наявність системи взаємозв’язків між якісною стороною робочої сили та робочим місцем. Зв’язок робочої сили і робочого місця неможливий без якісної та кількісної відповідності між ними.

Підвищення життєвого рівня населення в Україні нині ускладнено тим, що економіка тривалий час перебувала у кризовому стані, є серйозні структурні диспропорції в господарстві країни, успадковані від адміністративно-командної системи. Багато галузей монополізовані, дається взнаки застаріла технологічна база, слаборозвинутим залишається конкурентне середовище у багатьох секторах економіки. Проте можна виділити ряд чинників, що здатні в наших умовах позитивно впливати на життєвий рівень шляхом поліпшення структури робочої сили, таких як: високий науково-технічний потенціал, добре розвинена система загальної та професійної освіти, наявність багатогалузевого виробництва, що охоплює наступні важливі наукомісткі галузі: аерокосмічну, військово-промислову, точне приладобудування та ін.

Щодо підвищення якості робочої сили в Україні, то важливим є здійснення ефективних перетворень на макроекономічному рівні. З метою збереження та розвитку нагромадженого трудового потенціалу необхідно закріпити у державних програмах принципи захисту та підтримки науково-технічної сфери. Доцільною видається й протекція експортного сектору, оскільки умови світової конкуренції об’єктивно потребують наявності у цих галузях висококваліфікованої робочої сили. Це стосується насамперед господарських комплексів, які реалізують за кордон високотехнологічну продукцію, а не сировину та продукти її переробки.

Перехід до орієнтованішого господарства створить також здорову конкурентну боротьбу на внутрішньому ринку, за якої, згідно з дією економічних законів, для нормального функціонування суб’єктам господарювання необхідно постійно вдосконалюватися. Тоді поліпшуватиметься якість умов праці, а сама вона дедалі більше набуватиме ознак багатогранності й творчого змісту.

Процес структурних перетворень немислимий без створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу. Адже світовий досвід свідчить, що малі підприємства здатні опосередковано перебирати розв’язання найкризовіших ситуацій в економіці. Вони виступають у ролі важливих роботодавців та є вагомими платниками податків. Особлива цінність малого бізнесу полягає в тому, що він генерує значну частку винаходів; інновації, прогресивні технології впроваджують тут у виробництво набагато швидше порівняно з великими компаніями. Цей сегмент економіки здатний найкраще використовувати трудові ресурси, сприяти повнішій реалізації потенціалу робочої сили та створювати сприятливі умови для його розвитку [4].

Структурні перетворення мають обов’язково відбутись у системі національної освіти. Це стосується насамперед професійної освіти, оскільки випускники шкіл володіють значним обсягом знань, що визнають навіть за кордоном. Професійна освіта, хоч і представлена величезною системою професійно-технічних, спеціальних, вищих закладів, уже не відповідає сучасним вимогам, оскільки робить ставку здебільшого на теоретичні, широкомасштабні знання, котрі часто не передбачають існування практичних навичок. Випускник вишу, працевлаштувавшись, дуже довго адаптується до реальних умов існування та розвитку підприємства чи організації; його знання нерідко залишаються незадіяними.

Після здобуття Україною незалежності затрати на вищу освіту з боку держави були недостатніми, а вартість навчання постійно зростала. Мізерна зарплата викладачів призвела до масового відтоку з вишів наукових кадрів.

Зростання безробіття спричинило те, що спеціалісти не хочуть ризикувати, коли їм загрожуватиме вивільнення, а наперед дбають про здобуття другої вищої освіти, яка сприяє перекваліфікації з урахуванням попиту, тим самим забезпечуючи собі конкурентоспроможність та відповідний рівень життя. Нині популярними вважають дипломи фахівців економічного та юридичного профілів.

Висновок очевидний: конкурентне середовище, сформоване життям в умовах ринку, змушує носіїв робочої сили дбати про підвищення кваліфікації, нагромадження потенціалу, отримання інте-

лектуальної власності, автоматично підтримуючи та підвищуючи свій життєвий рівень. У цій точці перетинаються інтереси працівника і суспільства. Накопичення інтелектуального капіталу зумовлене ще й тим, що більшість населення України – незаможне. Воно не може вкладати кошти у придбання засобів виробництва чи нерухомість. Заощадити гроші й витратити їх на освіту – шлях прийнятний, а він якраз і веде до створення інтелектуальної власності.

Попит на ринку праці змінюється. Відпадає потреба у спеціалістах одного профілю, зате поживається попит на представників інших професій. Аби мати маневр, студенти ще під час навчання прагнуть оволодівати додатковими спеціальностями. Західна освітня система давно надає такі можливості, українська – починає.

Конкуренція серед претендентів на вакансію – явище звичне. А чи є вона серед роботодавців? Змагання за право найняти висококваліфікованого, компетентного працівника логічне внаслідок причинно-наслідкового зв'язку вигоди. Згадувані умови наймання змушують підприємця дбати про здоров'я персоналу, витратити додаткові кошти на оплату відпусток, субсидії, для їдалень, а також – на перепідготовку кадрів. Видатки перебиваються соціальною стабільністю і повертаються сумлінною працею вдячного працівника.

Людський чинник надзвичайно багатогранний і майже невичерпний. Ним треба уміло і грамотно користуватися на користь виробництва.

Інтереси члена суспільства якраз і є тим фундаментом, на якому започатковують створення принципово нового механізму мотивації праці. Роздержавлення вітчизняної економіки, на жаль, не вплинуло на життєво важливі інтереси людини, насамперед – матеріальні. Закріплення власності не привело до підвищення рівня життя. Паралельно загострилися проблеми з медобслуговуванням, отриманням освіти, виплатою соціальної допомоги. Зате трудова мотивація набула могутнього стимулу для розвитку вищої, спеціальної освіти.

Перелік вимог щодо професійно-кваліфікаційного рівня для заняття певної посади необхідно розширювати, обов'язково враховуючи зміни ринкового середовища і науково-технічний прогрес. Слід переглянути пропорції щодо випуску робітничих кадрів та спеціалістів у системі освіти. Особливий наголос доцільно зробити, з одного боку, на зростанні як кількості, так і якості підготовлюваних майбутніх робітників, а з іншого, – акцентувати увагу на окремих видах спеціалістів. Висококваліфіковані маркетологи, менеджери, економісти, котрі володіють знаннями у сфері страхової, податкової, стратегічної політики, цінних паперів, здатні належним чином приступити до створення таких умов функціонування персоналу, які б сприяли максимальному використанню трудового потенціалу працівників та його постійному розвитку.

Головною проблемою для запровадження зазначених рекомендацій є нестача відповідних даних. Значно зростає кількість показників, що характеризують рівень життя населення за окремими галузями соціальної сфери та соціального забезпечення, деякі з них визнані на міжнародному рівні як соціальні стандарти, що мають забезпечувати людині нормальні умови життя.

Усе це створює нові, сприятливіші умови для визначення основних параметрів рівня життя населення в країнах та об'єктивних міжнародних співставлень, сприяє концентрації інтелектуального потенціалу різних країн на вдосконаленні методологічних підходів до оцінок рівня життя.

Аналіз ситуації, що складається на ринку праці певного регіону, дає змогу зробити висновок про наявність розходжень між попитом і пропозицією робочої сили, що можна охарактеризувати як їхню незбалансованість, оскільки вказана невідповідність не дає змоги забезпечити належну соціальну спрямованість становлення і функціонування ринку праці; не тільки не виступає цілеспрямованим засобом розв'язання проблем зайнятості населення, а й гальмує вирішення багатьох інших питань. По-перше, ефективність виробництва знижується внаслідок недовикористання трудового потенціалу певної частини працівників; по-друге, виникають соціальні проблеми, а по-третє, швидкими темпами зростає безробіття [5, с. 101].

Висновки. У кризових умовах ринкової економіки необхідно звернути увагу на оптимізацію зайнятості, розвиток малого та середнього бізнесу, забезпечення рівних можливостей на ринку праці, на проблему молодіжного безробіття, адже молодь без досвіду роботи зазнає найбільших труднощів з

пошуку роботи, особливо офіційного працевлаштування. Потрібно активно реалізовувати державні й регіональні програми зайнятості населення щодо сприяння задоволення потреб громадян у праці. Варто зазначити, що нині всі країни, які ми називаємо економічно розвиненими, та їх міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без розв'язання яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. У цих країнах регулярно розробляють, фінансуються і виконують програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. Таким чином, держава повинна сприяти реалізації конституційного права громадян на працю.

Література

1. Бандур С. І. Структурна трансформація економіки України та проблеми забезпечення зайнятості населення / В кн. Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки (матеріали міжнародної науково-практичної конференції), Т. І. – К.: Принт-Експрес, 2008. – С. 19–29.
2. Бандур С. І. Заяць Т. А. Маршавін Ю. М. та ін. Трансформація економіки та ринок праці України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К.: ІПК ДСЗ, РВПС України НАН України, 2009. – 229 с.
3. Гесць В. М. Структурна трансформація економіки України: тенденції, соціальні наслідки, перспективи. – К.: Логос, 2008. – 245 с.
4. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. – К.: Принт-Експрес, 2008. – 32 с.
5. Дяків О. Тенденції розвитку ринку праці Тернопільської області // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2013. – № 18. – С. 97–101.
6. Качан Є., Дяків О., Файфура В., Шушпанов Д. Розвиток трудового потенціалу Тернопілля в умовах подолання демографічної та економічної кризи // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – 2012. – № 17. – С. 108–114.
7. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність форми та функції ринку робочої сили // Зайнятість та ринок праці. – 2006. – № 2. – С. 12–19.
8. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Аванпост, 2007. – 240 с.
9. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2009. – 288 с.