

УДК 330.342.14

Ж.В. Дерій, д-р екон. наук

В.Г. Маргасова, канд. екон. наук

Чернігівський національний технологічний університет, м. Чернігів, Україна

МОДЕЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ КАПІТАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Ж.В. Дерей, д-р экон. наук

В.Г. Маргасова, канд. экон. наук

Черниговский национальный технологический университет, г. Чернигов, Украина

МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ КАПИТАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Zhanna Derii, Doctor of Economics

Viktoriia Marhasova, PhD in Economics

Chernihiv National University of Technology, Chernihiv, Ukraine

THE MODEL OF CAPITALIZATION PROCESS MANAGEMENT OF HUMAN POTENTIAL AT THE REGIONAL LEVEL

Досліджено та охарактеризовано роль людського потенціалу в регіональному економічному зростанні. Виділено соціальні загрози економічного зростання регіонів. Запропоновано управлінську модель капіталізації людського потенціалу, яка побудована на базі інституційного підходу з урахуванням цільової функції. Визначено роль капіталізації людського потенціалу в підвищенні якості життя населення та інноваційному розвитку регіональних економічних систем. Встановлено, що ефективно управління використанням людського потенціалу приводить до підвищення якості життя населення, отримання конкурентних переваг, підвищення інвестиційної привабливості, розбудови інноваційного сектору економіки, розвитку громадянського суспільства. Наведено цілі та функції учасників управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону.

Ключові слова: модель, управління, капіталізація, людський потенціал, регіон.

Дана характеристика роли человеческого потенциала в региональном экономическом росте. Выделены социальные угрозы экономического роста регионов. Предложено управленческую модель капитализации человеческого потенциала, которая построена на базе институционального подхода с учетом целевой функции. Определена роль капитализации человеческого потенциала в повышении качества жизни населения и инновационном развитии региональных экономических систем. Установлено, что эффективное управление использованием человеческого потенциала приводит к повышению качества жизни населения, получения конкурентных преимуществ, повышения инвестиционной привлекательности, развития инновационного сектора экономики, развитию гражданского общества. Приведены цели и функции участников управления процессом капитализации человеческого потенциала региона.

Ключевые слова: модель, управление, капитализация, человеческий потенциал, регион.

The characteristic of the role of human resources in regional economic growth. Highlighted the threat of social economic growth regions. Proposed management model capitalization of human potential, which is based on the institutional approach, taking into account the objective function. The role of the capitalization of the human potential to improve the quality of life and the innovative development of regional economic systems. It was found that the effective management of the use of human resources leads to higher quality of life, gain competitive advantage, increase the investment attractiveness of the innovation sector of the economy, the development of civil society. Given the purpose and functions of the participants. Process control capitalization of the human potential of the region.

Key words: model, management, capitalization, human potential, the region.

Постановка проблеми. Найбільш загальними цільовими цінностями соціально-економічної системи, що формує базис капіталізації людського потенціалу на сьогодні, є: справедливість у розподілі доходів, як рівність можливостей; рівномірність розподілу доходів; соціальний добробут; якість життя, усунення асоціальних явищ; соціальна інклюзія. Реалізація цілей повинна забезпечити організаційно-економічну ефективність суспільства, соціальну безпеку, створення умов для взаємодії людини, суспільства та природи. У контексті сучасної модернізаційної парадигми змінюється сутність процесу капіталізації людського потенціалу, оскільки він відбувається виключно на просторовому рівні в різних сферах її прояву. Тенденції, які притаманні сучасному світу, виводять на новий щабель питання щодо людського розвитку взагалі і капіталізації людського потенціалу зокрема. Розвиток України та її регіонів передбачає різносторонній, всебічний, пропорційно взаємопов'язаний розвиток усіх секторів суспільного виробництва, що, у

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

свою чергу, забезпечить швидкі темпи зростання економіки та підвищення ефективності виробництва. Нині мають місце складна економічна ситуація, окупація частини території країни, соціальна напруга у суспільстві, спостерігається різкий контраст між соціально-економічним становищем окремих регіонів країни, диспропорції тільки поглибились, соціальні питання набувають подальшого загострення про що підтверджують асиметрії, у тому числі й у регіональному людському розвитку, який ілюструє стан людського потенціалу. Огляд окремих компонентів регіонального людського розвитку України свідчить не тільки про існування значних можливостей його використання, але й про неефективність регіональної політики щодо реалізації та використання цих можливостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні питання людського розвитку, відтворення та використання людських ресурсів, нарощування людського потенціалу з акцентом на особливості української економіки та специфіки регіонального розвитку досліджуються у роботах М.П. Бутка, О.А. Грішнєвої, Т.А. Заяць, Е. М. Лібанової, О.В. Макарової, У.Я. Садової, М.В. Семікіної та ін.

Значну увагу дослідженню категорій добробуту, рівня життя, якості життя, проблематики людського розвитку та людського капіталу приділили такі вчені: В.П. Антонюк, С.І. Бандур, І.М. Бобух, Н.П. Борецька, В.Я. Брич, І.Ф. Гнибіденко, М.І. Долішній, І.С. Каленюк, А.М. Колот, І.О. Курило, Г.Г. Михальченко, М.В. Ніколайчук, І.М. Новак, Л.М. Черенько, Л.В. Шаульська, Н.В. Ушенко.

Ці науковці значно поглибили теоретичні засади концепції людського потенціалу. Проте слід відзначити невирішеність багатьох як теоретичних, так і практичних проблем, пов'язаних з капіталізацією людського потенціалу на регіональному рівні: вплив на соціально-економічний розвиток регіональних економічних систем, дослідження економічних основ формування та ефективність практичного застосування механізму капіталізації, розроблення управлінської моделі капіталізації людського потенціалу.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на наявні публікації з дослідження розвитку людського потенціалу, варто акцентувати увагу на регіональному аспекті капіталізації людського потенціалу.

Метою статті є розроблення управлінської моделі капіталізації людського потенціалу на рівні регіону.

Виклад основного матеріалу. Сучасні тенденції регіонального розвитку людського потенціалу характеризуються процесами розбалансування: одні регіони володіють обмеженими ресурсами та інноваційними можливостями, а інші регіони при значному ресурсному потенціалі і з інноваційними можливостями не мають механізмів реалізації цього потенціалу в ринкових умовах.

До основних форм людського капіталу, які нині можуть сприяти підвищенню якості регіональної системи, вчені-економісти відносять:

– унікальні здібності в евристичному процесі – концептуальну форму людського капіталу, орієнтовану на створення принципово нових парадигм, підходів, що застосовуються у господарському житті суб'єктів економіки;

– організаційно-технологічну форму, орієнтовану на створення принципово нових технологій і способів організації управління;

– унікальний рівень ключових компетенцій у розвитку традиційної діяльності – предметну конкретизацію нових технологічних і організаційних можливостей у вже відомому продукті.

Модернізаційні перетворення в економіці та соціальній сфері є об'єктивною необхідністю, а тому знаходяться у центрі уваги глобальної спільноти і стали визначальним фактором економічного та соціального прогресу. За таких умов розвиток соціально-економічної системи безпосередньо залежить від накопичення і впровадження люд-

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

ського потенціалу, тобто його капіталізації. Аналіз наукових джерел підтверджує той факт, що у процесі переходу від індустріального до постіндустріального етапу розвитку суспільства відбулося розширення уявлення про основні фактори виробництва, що використовуються для отримання прибутку.

Окреслене дало змогу визначити, що капіталізація людського потенціалу – це багатоаспектний і багаторівневий процес зростання ринкової вартості людських ресурсів, збільшення віддачі від наявного трудового потенціалу у вигляді росту продуктивності та рентабельності праці, ресурсів робочого часу, інноваційної активності персоналу тощо, що, у свою чергу, приводить до зростання ефективності функціонування соціально-економічної системи, має своїм змістом перетворення вартості у джерело створення додаткової вартості і виражається у різних формах залежно від сфер і рівнів функціонування економіки.

Негативні тенденції в соціально-економічному розвитку України й диференціація регіонального розвитку свідчать про відсутність дієвої системи протидії загрозам соціальної безпеки, які є наслідками низької ефективності державного та регіонального управління процесами капіталізації людського потенціалу. Серед основних соціальних загроз соціального розвитку регіонів в Україні можна виділити:

1. Відсутність середнього класу. Досвід зарубіжних країн показує, що зміцнення позицій середнього класу можливо тільки паралельно з розвитком людського капіталу та забезпеченням повноцінної віддачі від його функціонування.

2. Низьку купівельну спроможність населення через невиправдано низьку вартість української робочої сили, яка не забезпечує гідний рівень і якість життя. Разом з тим низький рівень віддачі від людського капіталу для його власників знижує мотивацію до нагромадження такого капіталу.

3. Відсутність умов збереження і розвитку людського потенціалу країни через незадовільний стан соціальної інфраструктури та низький рівень інноваційної освіченості громадян. Як відомо, у розвинених країнах функціонують гнучкі й сприятливі програми залучення кваліфікованих працівників. За оцінками експертів, за межами України працює близько 30 % українських учених, збагачуючи науку та економіку зарубіжних країн [4].

4. Кризову ситуацію у фінансуванні соціальної сфери, яка обумовлена відсутністю гарантованих зобов'язань держави щодо фінансового соціального забезпечення сфери на регіональному рівні, постійним недофінансуванням і неефективністю механізмів розподілу місцевих коштів бюджетів, відсутністю у місцевої влади стимулів для пошуку додаткових джерел фінансування соціальної сфери [7].

5. Розвиток негативних демографічних тенденцій у зв'язку з низьким рівнем охорони здоров'я, скороченням тривалості життя тощо. Поліпшення добробуту населення України та досягнення європейських стандартів рівня життя є визначальними факторами збереження і розвитку людського капіталу. Важливу роль у його формуванні відіграють прямі інвестиції на навчання та професійну підготовку, охорону здоров'я, пошук інформації та мобільність людських ресурсів. Тому в умовах постіндустріального суспільства розвиток і підвищення конкурентних переваг регіонального економічного простору безпосередньо пов'язані з адаптацією організаційно-економічних інструментів до вимог ефективного управління людським капіталом, а інвестування в людський розвиток стає основною умовою та пріоритетом модернізації вітчизняної економіки на регіональному рівні.

Вирішення проблем розвитку людського потенціалу регіонів можливо за умови застосування комплексного підходу для вибору інструментів управління, що передбачає створення моделі управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону.

Авторське бачення моделі регіонального управління процесом капіталізації вартості людського потенціалу на базі інституційного підходу полягає у трактуванні його як осо-

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

бливого законодавчо оформленого виду діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, який через територіально визначену організацію сприяє підвищенню життєвого рівня населення територій та інноваційного розвитку, продукує мультиплікативні ефекти макроекономічного зростання і включає сукупність елементів, методів координації, правових норм, за допомогою яких реалізуються діючі в конкретному регіоні процеси відтворення та накопичення людських ресурсів з якісного й кількісного погляду (рис. 1). Під час розроблення цієї моделі враховувався стимулюючий та деструктивний вплив факторів зовнішнього середовища, сформульовано теоретичну основу управління процесом капіталізації людського потенціалу, визначено функціональну та ресурсну бази управління, оціночні показники й елементи процесу управління.

Зв'язок між елементами підсистем здійснюється завдяки цільовій функції, при цьому за допомогою капіталізації людського потенціалу задовольняються групи інтересів – підвищення якості життя населення та інноваційний розвиток регіональної економічної системи. Через використання людського потенціалу та як результат ефективного управління досягаються конкретні регіональні цілі: підвищення якості життя населення, отримання конкурентних переваг, підвищення інвестиційної привабливості, розбудова інноваційного сектору економіки, створення громадянського суспільства тощо. Відповідно до моделі передбачається виконання кожним із партнерів закріплених за ним функцій для досягнення мети.

На регіональному рівні у процесі державного управління розвитком людського потенціалу беруть участь відповідні управління, відділи і служби в областях, містах та районах. Ефективне функціонування системи розвитку й використання людського капіталу на регіональному рівні спрямовується на забезпечення становлення «суспільства знань» і розбудову «економіки знань і інновацій», що відповідатиме високому рівню конкурентоспроможності країни та збільшенню її національного багатства. Сьогодні прослідковується безпосередній вплив капіталізації людського потенціалу на регіональну стабільність, зростання конкурентоспроможності територій, загальне економічне зростання та добробут населення через зміну окремих показників, таких як: тривалість життя, зниження рівня захворюваності, продуктивність праці, заробітна плата, збільшення валового регіонального (валового національного продукту) та можливості перейти від соціальної ексклюзії до інклюзії [5].

Процеси капіталізації ґрунтуються на двох складових – механізмі екстенсивного відтворення людського потенціалу (збільшення чисельності населення, зростання кількості працівників та ін.), а також механізмі інтенсивного відтворення (за рахунок нарощування якісної складової та максимізації використання людського потенціалу).

Вивчення впливу чинників, таких як зміна ситуації на ринку праці, вирівнювання доходів населення через введення податків на багатство та формування інститутів добробуту, гарантування загальнодоступних медичних послуг через запровадження системи медичного страхування, свобода для всебічного розвитку особистості та факторів капіталізації, підтверджує наявність кількісних змін без модифікації критеріїв щодо формування, функціонування, структури та якості капіталізації людського потенціалу. На нашу думку, модель управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону – це сукупність елементів, методів координації, правових норм, за допомогою яких реалізуються діючі в конкретному регіоні процеси відтворення та накопичення людських ресурсів з якісного та кількісного погляду. Первинним суб'єктом людського потенціалу, його власником у регіональному форматі є людина, яка формує ядро людського потенціалу регіону. Однак управління людським потенціалом на рівні регіону не має на увазі вузько-спрямованого впливу на конкретну людину, що проживає на території регіону.

Зовнішнє оточення			
Законодавство	Мегатенденції	Макроекономіка	Соціальний клімат
Політика			
Методологічні засади управління розвитком людського потенціалу			
Теоретична основа управління	Функціональна основа	Ресурсна база управління	Оцінювальна група
Закони Принципи Категорії	Функції Форми Методи Механізми управління	Кадрове забезпечення Фінансове забезпечення Політичне забезпечення Інституційне забезпечення	Індикатори Моніторинг Оцінювання за результатами Корегування дій
Система управління капіталізацією людського потенціалу			
Інструменти управління	Елементи	Методи координації	Правові норми
Керуюча підсистема	Зв'язки між підсистемами та їх елементами		Керована підсистема
Департаменти, що керують людським розвитком Державно-приватні та громадські партнери	Цільова функція		Населення конкретної території Зайняті у суспільному виробництві
<i>Збурюючі фактори управління</i> Обмеженість ресурсів для людського розвитку Зростання потреб населення	<i>Управління капіталізацією людського потенціалу</i>		<i>Позитивні наслідки</i> Інноваційний розвиток регіону Підвищення життєвого рівня населення
Використання людського потенціалу в інтересах інноваційного розвитку регіону та підвищення якості життя населення			
1. Побудова інноваційного сектору регіональної економіки для модернізаційних потреб 2. Підвищення інвестиційної привабливості регіону 3. Підвищення рівня та якості життя населення 4. Забезпечення стабільних доходів регіонального бюджету	Цілі суб'єктів управлінського процесу		1. Отримання конкурентних переваг внаслідок нарощування людського потенціалу 2. Отримання дивідендів від діяльності з розвитку людського потенціалу 3. Досягнення лідерства у сфері розвитку людського капіталу 4. Створення громадянського суспільства
РЕГІОНАЛЬНІ ОРГАНИ ВЛАДИ		ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНІ ТА ГРОМАДСЬКІ ПАРТНЕРИ	
Функції суб'єктів управлінського процесу			
1. Розроблення довгострокових стратегій розвитку регіону 2. Співфінансування спільних проектів з метою раціонального використання людського потенціалу 3. Розроблення Програм підвищення якості життя регіональної спільноти	1. Узгодження планів та програм діяльності з потребами регіону 2. Забезпечення якості людського потенціалу відповідно до вимог регіону 3. Ініціювання та регулювання процесів комунікації учасників ДПП у сфері капіталізації людського потенціалу		

Рис. 1. Концептуальна модель управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону

Джерело: побудовано автором.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Таке управління, здійснюване за допомогою спеціальних механізмів, задає лише поведінковий вектор для людини – носія людського потенціалу, який визначає його вибір під час формування та використання майбутнього людського капіталу.

Регіональні органи влади завжди були зацікавлені в ефективному управлінні та регулюванні процесів відтворення людського потенціалу. Однак дедалі глибша інтелектуалізація праці істотно загострює проблему пошуку інновацій у галузі управління людським потенціалом та нарощування його в регіоні.

Спираючись на розуміння людського потенціалу й виділяючи базові передумови, які надають безпосередній вплив на його формування та подальший рух, економічний суб'єкт (регіон) може надавати регулюючий вплив на формування людського капіталу. Таким чином, можна визначити загальну схему взаємодії людського потенціалу особи й системи, в межах якої відбувається його капіталізація, що відображає можливість «програмувати» потрібний результат, залежно від пріоритетів та потреб такої системи (рис. 2).

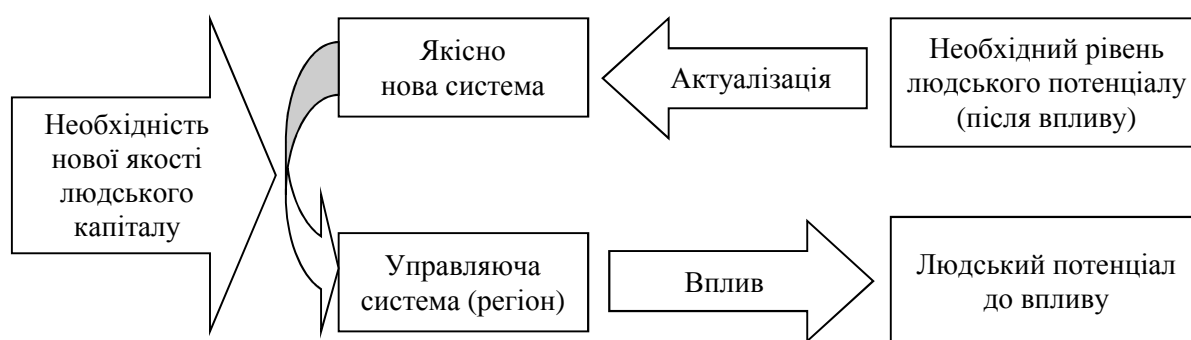


Рис. 2. Характер управлінського впливу на процес капіталізації людського потенціалу в регіоні
Джерело: побудовано автором.

Суб'єктно-об'єктне уявлення людського потенціалу дозволяє виявляти особливості основних елементів системи «людський потенціал – індивід (працівник) – суб'єкт управління», і на цій основі створювати необхідні передумови для дослідження і розроблення підходів до управління капіталізацією людського потенціалу в конкретному регіоні.

Важливим є включення до моделі управління капіталізацією людського потенціалу такого значущого сегмента регіонального ринку, як малий та середній бізнес, який нині практично залишається осторонь цього процесу.

Реалізація цієї моделі можлива в кожній з пріоритетних галузей промислово-виробничого комплексу регіону. Тому необхідна тісна взаємодія підприємств галузі навколо найважливіших об'єктів соціальної інфраструктури за активної підтримки органів регіональної влади. Відповідно, тенденції капіталізації людського потенціалу залежать від усіх суб'єктів: держави, регіональних інституцій, господарюючих суб'єктів, громадських організацій, домашніх господарств. Схема моделі управління капіталізацією людського потенціалу регіону в інтересах його розвитку на інноваційних засадах представлена на рис. 3.

Економічне обґрунтування доцільності оцінювання капіталізації людського потенціалу з урахуванням зовнішніх та внутрішніх факторів капіталізації, зниження ризиків для об'єкта капіталізації, суб'єкта й зовнішнього оточення, максимізації доходу, диверсифікованості приводить до позитивних екстерналій та зростання темпів людського розвитку, знижує міжрегіональні відмінності людського зростання у контексті нової парадигми регіонального людського розвитку.

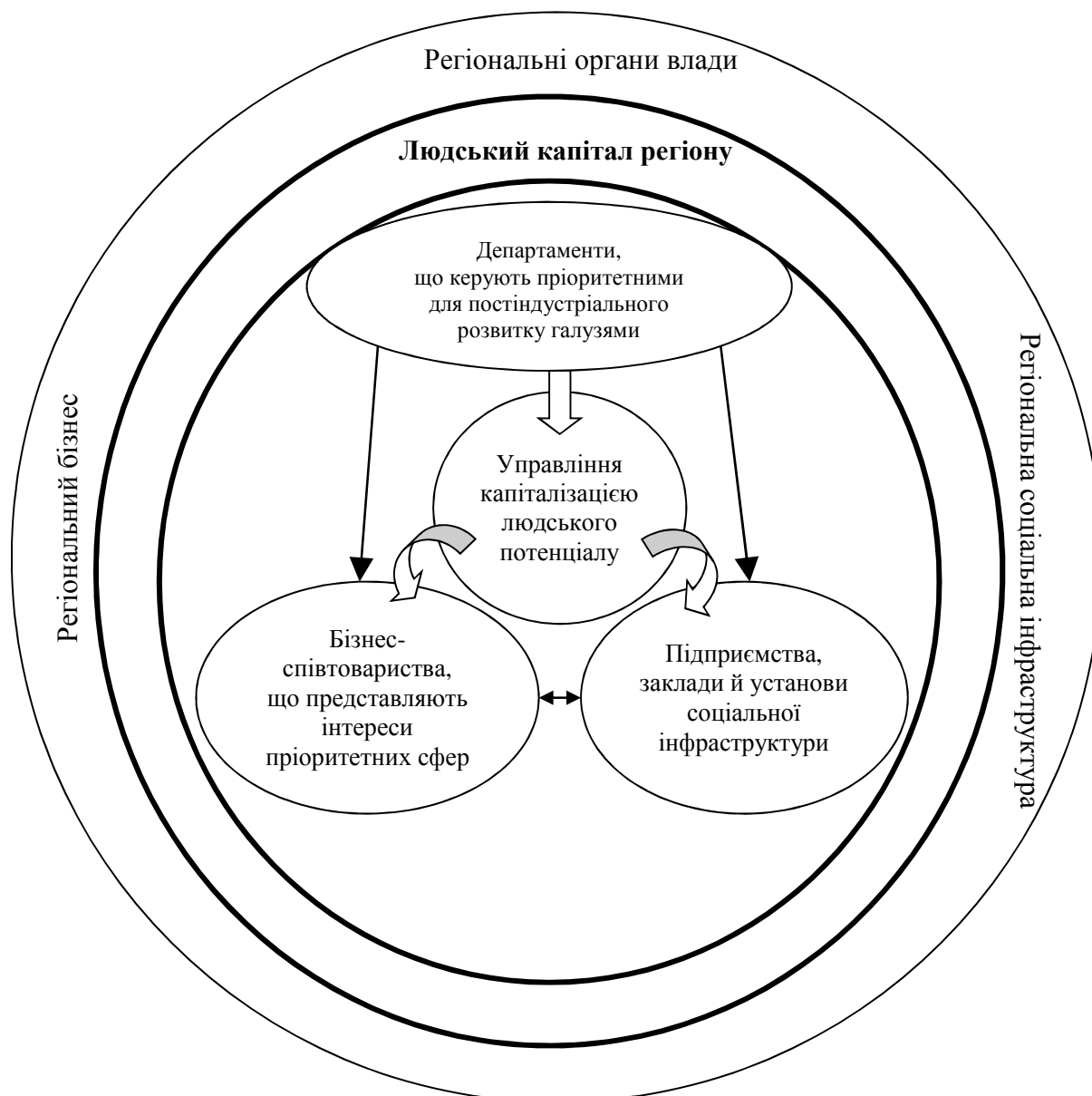


Рис. 3. Схема управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону
Джерело: побудовано автором.

Хоча вказані суб'єкти мають власні інтереси, однак їх пріоритети й цілі мають узгоджений характер, а їх взаємодія має синергетичний ефект для розвитку та капіталізації людського потенціалу регіону (рис. 4). Відповідно до моделі передбачається виконання кожним із партнерів закріплених за ним функцій.

На регіональному рівні у процесі державного управління розвитком людського потенціалу беруть участь відповідні управління, відділи і служби в областях, містах та районах. Ефективне функціонування системи розвитку та нарощування людського потенціалу та його трансформації у людський капітал на регіональному рівні спрямовується і повинно забезпечувати становлення «суспільства знань» і розбудову «економіки знань і інновацій», що відповідатиме високому рівню конкурентоспроможності країни та збільшенню її національного багатства.

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ



Рис. 4. Цілі та функції учасників управління процесом капіталізації людського потенціалу регіону
Джерело: побудовано автором.

Виходячи з розроблених концептуальних положень щодо людського капіталу, його використання відбувається в межах виробничої діяльності підприємств (установ, організацій та інших видів господарювання), а отже, й органів державного управління.

Враховуючи інфраструктуру органів (кількість і функціональний розподіл між відповідними міністерствами), можна констатувати, що використовують людський капітал усі без винятку державні інститути.

Таким чином, управління процесом капіталізації людського потенціалу повинно відбуватись на засадах державно-приватного партнерства, яке, з одного боку, дозволяє регіональним органам влади вирішити поточні проблеми з фінансуванням інфраструктурних об'єктів і соціальних програм, а з іншого – надає можливість приватному бізнесу вкладати кошти й отримувати прибуток.

За таких умов і для забезпечення соціальної безпеки виникає необхідність розроблення досконалого механізму узгодження інтересів держави і регіонів, формування системи пріоритетних завдань держави з урахуванням регіональних особливостей і кад-

ТЕОРЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

рової політики підприємств. Відповідно, пріоритети повинні бути розставлені таким чином, щоб не тільки зберегти наявний людський потенціал, а й забезпечити його розвиток і капіталізацію.

Зазначені заходи є репрезентативними для більшості дотаційних регіонів України і в разі їх реалізації можуть забезпечити якісне управління людським капіталом для створення стабільного механізму розвитку державної та регіональної економіки, поліпшення добробуту населення України, досягнення європейських стандартів рівня життя.

Висновки та пропозиції. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що управління процесом капіталізації людського потенціалу повинно відбуватись на засадах державно-приватного партнерства, яке, з одного боку, дозволяє регіональним органам влади вирішити поточні проблеми з фінансуванням інфраструктурних об'єктів і соціальних програм, а з іншого – надає можливість приватному бізнесу вкладати кошти й отримувати прибуток. За таких умов і для забезпечення соціальної безпеки виникає необхідність розроблення досконалого механізму узгодження інтересів держави і регіонів, формування системи пріоритетних завдань держави з урахуванням регіональних особливостей і кадрової політики підприємств. Відповідно, пріоритети повинні бути розставлені таким чином, щоб не тільки зберегти наявний людський потенціал, а й забезпечити його розвиток і капіталізацію.

Список використаних джерел

1. *Антонюк В. П.* Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : [монографія] / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер ; НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 308 с.
2. *Бутко М. П.* Людський капітал в контексті глобальних викликів / М. П. Бутко, Ж. В. Дерій // Сталій розвиток економіки. – 2012. – № 7(17). – С. 127–132.
3. *Грішнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
4. *Данилишин Б.* Соціальна безпека – підґрунтя сталого розвитку / Б. Данилишин, В. Куценко // Вісник НАН України. – 2010. – № 1. – С. 20–28.
5. *Дерій Ж. В.* Вплив капіталізації людського потенціалу на інноваційний розвиток регіональних економічних систем / Ж. В. Дерій // Вісник Чернігівського державного технологічного університету : збірник. – Чернігів : ЧНТУ, 2014. – № 1(72). – С. 94–101.
6. *Заяць Т. А.* Стратегічні напрями забезпечення соціального розвитку регіонів України / Т. А. Заяць // Регіональний розвиток України: проблеми та перспективи. – К. : КНЕУ, 2011. – Ч. 1. – С. 115–122.
7. *Куценко В. І.* Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект : [монографія] / В. І. Куценко, Я. В. Остафійчук ; за ред. С. І. Дорогунцова. – К. : Оріяни, 2005. – 400 с.
8. *Лібанова Е. М.* Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.
9. *Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е. М. Лібанової.* – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН, Держкомстат України, 2010. – 494 с.
10. *Михальченко Г. Г.* Диференціація регіонального людського розвитку та напрями її подолання / Г. Г. Михальченко // Пріоритетні напрями регіональної політики в економічній сфері. Т. 2. Економічне районування, стратегічне планування, інтелектуально-інноваційні системи, трудовий потенціал та розвиток сільських територій : колективна монографія / під заг. ред. Т. О. Журавльової. – Павлоград : АРТ СИНТЕЗ-Т, 2014. – 370 с.
11. *Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.* – К. : КНЕУ, 2010. – 348 с.