



РИНОК ПРАЦІ В АСПЕКТІ СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ РЕГІОНАЛЬНОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

*Л. С. Шевченко,
доктор економічних наук, професор
Національної юридичної академії України
імені Ярослава Мудрого (м. Харків)*

Формування ринку праці в Україні потребує реалізації його просторової стратегії, врахування вимог сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. Остання, на наш погляд, виходить з того, що:

- регіон є частиною території країни, що характеризується специфічною спрямованістю розвитку продуктивних сил, власною спеціалізацією виробництва, завершеним циклом відтворення, особливостями соціально-економічних процесів, своєю соціальною інфраструктурою і тому певною мірою є моделлю суспільства;
- економічну ситуацію в регіоні, поряд з виробничими показниками, визначає стан регіональних ринків — ресурсних, споживчого, ринку засобів виробництва, грошового, валютного, цінних паперів, нерухомості тощо;
- збалансований розвиток регіональних ринків і в цілому економіки регіонів є передумовою збалансованості національної економіки;
- економіка регіону і регіональний відтворювальний процес відзначаються високим ступенем відкритості і реагують на будь-які зміни у внутрішньому та зовнішньому економічному, соціальному або політичному середовищах. Отже, процеси регіоналізації доповнюються інтернаціоналізацією господарської діяльності, в результаті чого система взаємодій між регіональними економіками утворює глобальну економіку;
- окремі регіони, що мають ресурси виняткового значення, при досконалому управлінні можуть бути економічно більш ефективними, ніж їхня країна загалом, виступаючи як самостійні суб'єкти світового господарства.

Важлива роль у збалансованому економічному розвитку регіону належить **ринку праці**. І це не випадково. Будь-який регіон країни має свою структуру зайнятості, вирізняється рівнем оплати праці та інших доходів населення, методами регулювання ринку праці з боку місцевих органів влади. На регіональному рівні особливо відчутними стають процеси трудової міграції. Без знання специфіки територіальної організації ринку праці неможливо прогнозувати розвиток всієї економіки країни, розробляти національні програми зайнятості і боротьби з безробіттям.



З теоретичного погляду регіональний ринок праці являє собою сукупність соціально-трудова відносин, форм і методів узгодження і регулювання інтересів безпосередніх виробників і роботодавців (власників фірм), що функціонують у певному регіоні країни. До об'єктів такого ринку належать: організація (використання), оплата та охорона праці, наймання і звільнення працівників, їхній професійний розвиток і зростання, врегулювання трудових конфліктів, утворення стабільних трудових колективів.

Регіональний ринок праці займає особливе місце у просторовій структурі ринку праці. Вона, як відомо, включає: внутрішній (внутріфірмовий), локальний, регіональний, національний і міжнародний ринки праці. При цьому, на нашу думку, формування кожного з наступних видів ринку праці зумовлюється серйозними внутрішніми суперечностями і обмеженнями своєї попередньої структури. Тобто утворення локального і регіонального ринків праці пов'язане передусім з особливостями функціонування внутрішніх ринків праці, але само веде до необхідності національного і міжнародного ринків праці, водночас відчуваючи на собі дію процесу глобалізації.

Внутрішній ринок праці — це ринок праці підприємства, фірми, організації, установи тощо. Внутріфірмовий попит на працю тут задовольняється головним чином внутріфірмовою пропозицією. Ставка заробітної плати залежить від співвідношення попиту і пропозиції на зовнішньому ринку праці лише при наймі працівника до фірми, потім вона вже визначається багатьма іншими внутрішніми факторами, у тому числі умовами контракту, адміністративними правилами і процедурами. Внутріфірмова конкуренція вважається корисною лише за умови, що перед кожним працівником стоять індивідуальні робочі цілі, які не можуть навіть випадково увійти в конфлікт із загальною метою компанії.

Зрозуміло, що відокремленість такого ринку праці не може бути абсолютною. Внутрішній ринок праці характеризується порівняно незначною кількістю агентів, обмеженістю вільних робочих місць, практично повною відсутністю альтернативних форм зайнятості. До того ж, він має ієрархічну структуру: як правило, працівника спочатку наймають на один з нижчих ступенів внутрішнього ринку праці, і лише з часом він піднімається по кар'єрних сходах на вищі рівні. Будь-який дисбаланс на внутріфірмовому ринку праці послаблює конкурентоспроможність фірми і потребує врегулювання, виводячи і фірму, і найманих працівників на зовнішній, перш за все регіональний ринок праці.

Механізм регіонального ринку праці суттєво відрізняється від внутрішнього ринку праці. На регіональний ринок праці виходять працівники і роботодавці державного і приватного секторів економіки, вони представляють підприємства різних галузей економіки, місцевого і національного значення. Регіональний ринок праці орієнтує різних за віком і рівнем освіти найманих працівників на самостійне працевлаштування, територіальні переміщення в пошуку більш привабливого робочого місця, постійне підвищення своєї кваліфікації та конкурентоспроможності на ринку праці загалом, неминучість конкуренції з іншими потенційними працівниками, необхідність захисту своїх економічних інтересів і прав.

Окремим питанням є визначення територіальних меж регіональних ринків праці. У зв'язку з цим розрізняють локальний і регіональний ринки праці [1, с. 124 — 127]. Під локальним ринком праці розуміють зону, в межах якої підприємство одержує робочу силу. Її розмір залежить від відстані до місця роботи, яку працівник готовий долати, особливостей трудової діяльності, режиму робочого часу, а також інших характеристик. Малокваліфіковані працівники частіше шукають роботу ближче до місця проживання, ніж висококваліфіковані. Регіональний ринок праці поширюється на працівників, чия профе-

сійна діяльність дозволяє їм бути мобільними між локальними ринками праці. Можна сказати і так: регіональний ринок праці охоплює територію, яку утворюють локальні ринки праці підприємств, що частково пересікаються.

М. Шаленко вважає, що головним фактором, який формує регіональні ринки праці, є зв'язки з трудовикористання, за якими стоїть залучення до господарського обороту центром-містом, що концентрує робочі місця, працездатного населення з прилеглих територій. У своїх публікаціях вона спирається на теорії:

досяжності — що визначає віддалену від центра потенційну зовнішню межу території, на яку подовжуються трудові поїздки залежно від розвитку транспортної мережі, різноманіття сфери зайнятості, якісного складу населення та його інформованості;

двоїстого ринку праці — відповідно до якої всі регіональні зв'язки з трудовикористання поділяються на дві групи за рівнем трудової мобільності. Першу групу складають висококваліфіковані працівники з високим заробітком і надійними робочими місцями, а другу — працівники нижчої кваліфікації з нижчим заробітком і обмеженими можливостями працевлаштування. Віддаленість поїздок для першої групи оцінюється приблизно в 45 хвилин (звичайно, за європейським рівнем — на власному автомобілі), або в 40 — 50 км, а для другої — в 20 — 30 хвилин, або в 15 — 25 км [2, с. 32 — 33].

Враховуючи українські реалії, у деяких публікаціях оптимальною територією поширення впливу місцевих служб зайнятості (фактично межами регіонального ринку праці) називається регіон радіусом 25 — 35 км.

Дослідження регіональних ринків праці неможливе без їх комплексної діагностики. Остання передбачає використання спеціальних інформаційно-аналітичних технологій, що дають можливість: 1) оцінити (описати, ідентифікувати, типологізувати) регіональну ситуацію на ринку праці; 2) виявити ключові проблеми, кризогенні для нормального розвитку соціально-трудових відносин; встановити їх внутрішні і зовнішні причини; дати їм кількісну і якісну оцінку; 3) поставити діагноз поточного стану ринку праці; 4) спрогнозувати розвиток регіонального ринку праці та трансформацію окремих пов'язаних з ним регіональних систем. Регіональна діагностика ринку праці, як бачимо, не є аналізом лише кон'юнктури ринку праці: її завдання полягає в одержанні агрегованого висновку про стан ринку праці в цілому.

Єдиних підходів до діагностики регіональних ринків праці, як і соціально-економічного розвитку регіонів загалом, не існує. Інтерес, зокрема, викликає методика комплексної оцінки рівня сталого розвитку регіонів України, розроблена З. Герасимчук [3]. Згідно з нею рівень напруженості ситуації на ринку праці характеризується рівнем безробіття, навантаженням на одне вільне робоче місце, часткою зайнятого населення у загальній його чисельності, часткою безробітних, які перебувають на обліку більше одного року.

В. Ковальський і А. Коверзнев вбачають за необхідне оцінювати фактори формування, стан і тенденції розвитку регіонального ринку праці. З цією метою пропонується використовувати такі показники, як: географічна, територіальна мобільність; рух робочої сили по підприємствах; обсяги найму і вивільнення працівників; чисельність тимчасових і сезонних працівників; дані про загальний стан економіки; рівні продуктивності праці і заробітної плати; попит на робочу силу та її пропозиція на ринку тощо [4, с. 7].

В. Приймак представив нову методику обчислення рівня безробіття в регіоні [5].

Ефективним інструментом діагностики регіонального ринку праці є його сегментування з визначенням ємності, конкурентоспроможності та перспектив розвитку кожного сегмента. На практиці воно відбувається в основному з позицій роботодавців як покупців трудових послуг. Йдеться про *поділ працівників* на стійкі і замкнуті сектори (зони)

як межі мобільності робочої сили, що дозволяє проаналізувати її причини і фактори. В структурі ринку праці в результаті виокремлюються сегменти: первинний і вторинний; внутрішній і зовнішній; кваліфікованої і некваліфікованої праці; за демографічними, соціально-економічними, психологічними або поведінськими характеристиками працівників. Такий аналіз необхідно обов'язково доповнювати обґрунтуванням конкурентоспроможності конкретних категорій працівників на регіональному ринку праці, на що звертається увага в науковій літературі [6, с. 84 – 85].

Проте не менше значення має й сегментування ринку праці з погляду продавців трудових послуг. Цим мають займатися профспілки, кадрові агентства, вищі навчальні заклади як „постачальники” робочої сили. Ринок праці тоді буде поділений на сегменти, що складатимуться з певних груп *роботодавців*, припустимо, за економічними критеріями — фінансовим станом, формою власності або (що принципово важливо) за рівнем конкурентоспроможності на ринку праці.

Оцінити позиції фірми на регіональному ринку праці можна за допомогою показників руху та якості людських ресурсів фірми. До них слід віднести: рівень (коефіцієнт) задоволеності працівників підприємством; рівень (коефіцієнт) стабільності персоналу за певний період часу; розмір та динаміку середньої заробітної плати працівників фірми порівняно з аналогічними показниками по галузі і регіону в цілому; фактичні видатки фірми-наймача на утримання одного працівника; кількість і частку працівників, які пройшли підготовку або перепідготовку за рахунок коштів фірми. Всі ці показники свідчать про ставлення фірми до працівника та задоволеність персоналу підприємством, а отже, конкурентоспроможність фірми на ринку праці.

Важливим аспектом аналізу є оцінка конкурентних позицій самого регіону на національному ринку праці. Нині таких досліджень бракує. Скажімо, В. Чужиков подає градацію регіональної конкуренції лише за показниками залучення та використання прямих іноземних інвестицій, з урахуванням можливостей диверсифікації виробництва [7, с.7 – 8]. Найчастіше ж ставляться питання прямо протилежного змісту — про підтримку і розвиток депресивних регіонів. Для кожної з їх груп (промислові райони, сільські райони та міста обласного значення) є свої критерії визначення ступеня депресивності. Однак показник рівня безробіття чомусь не враховує масову трудову міграцію за кордон, неформальну зайнятість та інші чинники ринку праці.

Проблема конкурентних переваг тих чи інших регіонів на світових ринках праці взагалі набуває спотвореного вигляду. Г. Ракітська саме глобалізацією пояснює позбавлення більшості трудящого населення Росії продуктивної за світовими мірками зайнятості; його сегрегацію (розподіл) на потрібне і непотрібне для світового ринку; підвищену міру експлуатації в транснаціональних корпораціях порівняно з промислово розвинутими країнами; масову деградацію занять населення, загальне зниження рівня культури праці та погіршення якості робочої сили в країні; витіснення значної частини населення до соціальної резервації; зростаючий ризик масового безробіття — відкритого і прихованого [8, с. 86].

Особливої актуальності за таких умов набуває розробка і впровадження спеціальної **регіональної політики на ринку праці**. З одного боку, це політика держави, економічного центру країни, спрямована на розвиток трудового потенціалу кожного з регіонів країни. З іншого — це політика місцевих органів влади, в центрі якої — ефективне відтворення та використання трудових ресурсів, створення нових робочих місць, розвиток соціальної сфери у відповідному адміністративно-територіальному утворенні (області, місті, районі).

У розвинутих країнах Заходу така політика зазвичай пов'язується із загальноекономічною динамікою та циклічними коливаннями в макроекономіці. Так, 1950 – 1960 роки були періодом *дирижистського (перерозподільного)* варіанта регіональної політики, характерного для високої економічної кон'юнктури, наявності в розпорядженні держави значних фінансових і матеріальних ресурсів і значного тиску робітничого і профспілкового руху. У межах цієї політики визнавалася можливість і необхідність пом'якшення регіональних диспропорцій, досягнення певного паритету регіонів у соціально-економічному розвитку шляхом оптимального перерозподілу ресурсів між багатими і бідними територіями. Держава, виходячи з принципу соціальної справедливості, безпосередньо втручалася у регіональний розвиток: підтримувала розширення державного сектору економіки, будівництво великих державних підприємств у базових галузях економіки, інвестиції в інфраструктуру та громадські роботи.

В регулюванні ринку праці переважали методи, спрямовані на стимулювання трудової міграції з відсталих регіонів до розвинутих, а з густонаселених областей – в райони нового освоєння. Наприклад, в Нідерландах у 1960 – 70-і роки для розвантаження району Рандстаду в спеціально побудовані 15 нових міст було переселено близько 500 тис. чоловік.

Непрямі методи – кредити, гранти, податкові і фінансові пільги приватним інвесторам, у тому числі іноземним, у розвитку ринку праці відігравали другорядну роль.

1970 – 1980 роки знаменували *неоліберальний (стимулюючий)* варіант регіональної політики, її англо-американську модель, що вважалася найбільш ефективною в умовах енергетичної кризи, інфляції, спаду виробництва, необхідності структурної перебудови господарства. Запроваджуючи таку політику, уряди більшості країн спочатку відмовилися від принципу міжрегіонального вирівнювання, замінивши його пріоритетом економічної доцільності, але згодом все ж таки шукали шляхи збалансованого розподілу повноважень між центром і регіонами. Переважало використання непрямих методів державного втручання в регіональний розвиток: фінансових і податкових пільг, грантів, субсидій і цільового фінансування.

Пряме регулювання здійснювалося шляхом створення державних регіональних корпорацій з метою реалізації широкомасштабних програм піднесення відсталих регіонів. Прикладом може бути адміністрація долини ріки Теннессі (Tennessee valley administration – TVA) у США. Перший в історії країни регіональний проект такого рівня було розроблено ще за часів президента Рузвельта у 1930-і роки, коли душевий дохід в цьому регіоні був удвічі нижчим за середній по країні. Програма створення регіональної корпорації тоді передбачала розвиток судноплавства на Теннессі, будівництво ГЕС, електрифікацію сільських районів, раціональне землекористування, комунальне і промислове водопостачання. Одним з основних програмних пунктів діяльності TVA було зростання зайнятості, доходів і рівня життя населення. І, справді, протягом вже першого року існування програми роботу одержали 28 тис. місцевих жителів, другого – 98 тис., наступного – до 200 тис. Наприкінці 1990-х років дохід на душу населення в цьому регіоні практично досяг середнього по країні [9, с. 68]. Схожі програми діють і в країнах Європи.

Перед сучасною регіональною політикою на ринку праці України стоїть складне завдання – створення умов збалансованого розвитку регіональних ринків праці. Причому високі і сталі темпи економічного розвитку України в останні роки, а також завдання зростання ВВП у 2,3 – 2,4 раза до 2015 року та середньорічних темпів приросту інвестицій у той же період на рівні 12 – 13 відсотків [10, с. 6], провокують висновок про необхідність саме перерозподільної регіональної політики на ринку праці. Однак, враховуючи світовий досвід, ми вважаємо за доцільне керуватися іншими принципами:

- субсидіарності, коли держава як економічний центр бере на себе лише ті функції, які не в змозі задовільно виконувати місцеві органи управління, наприклад, стратегічне планування виробничої і соціальної сфери. А на місцях мають вирішуватися питання зайнятості і безпосереднього надання населенню соціальних послуг. При цьому слабкі (ті ж депресивні) регіони можуть сподіватися на допомогу лише за умови створення відповідної бази – стратегій і програм регіонального розвитку, підкріплених необхідними розрахунками і обґрунтуваннями, та активності місцевих органів влади. Серед головних критеріїв для надання державної допомоги мають бути перспективи розширення зайнятості в регіоні;
- заохочення самостійного розвитку регіонів, підтримка сильних територій і подолання споживацького очікування фінансової допомоги відсталими регіонами, на що, загалом, і спрямований проект закону України „Про стимулювання розвитку регіонів”.

Вже тепер саме регіони повинні взяти на себе функцію створення нових робочих місць шляхом розвитку підприємництва, самозайнятості населення, запровадження спеціальних інвестиційних програм.

Особливої ж уваги потребує малий бізнес, який, за окремими розрахунками, на 75 – 90% використовує місцеві ресурси і на 68 – 95% задовольняє потреби місцевого ринку, тобто „регіоналізований” вже за своєю сутністю.

У Харківській області, як приклад, за 2001 – 2003 роки кількість малих підприємств збільшилася на 3000 одиниць і сьогодні становить близько 17 тисяч. Чисельність працюючих на малих підприємствах зросла з 23,2 тис. до 134,5 тис. На продукцію малих підприємств припадає 10,6% загального обсягу виробництва області, що на 0,8 відсоткових пунктів більше, ніж у 2000 році (по Україні цей показник дорівнює 7,3%) [11, с. 5].

Роль малого підприємництва у створенні нових робочих місць у „своєму” регіоні визнається як вченими, так і практиками. Проте звернемо увагу лише на два принципові факти:

по-перше, на відсутні диспропорції у територіальному розподілі малих підприємств в Україні, залежність їхньої кількості від економічного потенціалу регіону, рівня кадрового забезпечення, наявності ринкової інфраструктури, ставлення органів влади та населення до малого бізнесу тощо. Так, в АР Крим, Донецькій, Закарпатській, Львівській, Миколаївській, Харківській областях, м. Севастополі кількість малих підприємств перевищує 50 в розрахунку на 1000 населення; у Вінницькій, Волинській, Тернопільській, Хмельницькій і Чернігівській областях цей показник не досягає 35 [12, с. 100 – 101];

по-друге, на невисоку „якість” цих робочих місць. Протягом п’яти років після свого створення продовжують діяти не більше чверті малих підприємств, не залучаючи вже, як правило, додаткової кількості працівників. До того ж, перехід робочої сили до малих підприємств вимагає серйозних змін у професійно-кваліфікаційному складі зайнятих, нерідко негативного характеру, що породжує морально-психологічну незадоволеність багатьох людей. Тобто динамічність малого бізнесу супроводжується високими соціальними ризиками. Деякі економісти тому цілком справедливо вважають цю обставину аргументом на користь підйому крупної індустрії.

Місцеві органи влади повинні також активніше використовувати можливості фінансової системи регіону – механізми банківського кредитування роботодавців під створення нових робочих місць, надання субсидій і податкових пільг за рахунок коштів місцевих бюджетів тим підприємцям, які беруть активну участь в регіональних програмах працевлаштування, здійснюють на своїх підприємствах за власні кошти підвищення кваліфікації чи перепідготовку спеціалістів.

Необхідно посилювати соціальну спрямованість і всіх місцевих цільових програм та угод, що укладаються в регіонах. Ця вимога врахована в Харківській міській комплексній програмі підтримки розвитку підприємництва на 2003 – 2004 роки. Для поліпшення ситуації на молодіжному ринку праці з вересня 2002 року діє профорієнтаційна програма „Підприємства Харкова – молоді Харківщини”, якою охоплено понад 3000 молодих осіб. Спільна політика на прикордонних ринках праці є одним з напрямів реалізації угоди про створення єврорегіону „Слобожанщина” у межах Белгородської та Харківської областей.

До сфери відповідальності місцевих органів слід віднести і формування інфраструктури регіонального ринку праці, насамперед державних закладів та приватних структур сприяння зайнятості — центрів маркетингових досліджень ринку праці, інформаційних і кадрових агентств, що надають відповідну інформацію та займаються працевлаштуванням, зменшуючи трансакційні витрати роботодавців на пошук необхідної робочої сили, а найманих працівників — на пошук робочих місць. Інфраструктура ринку праці має регулювати відносини між найманими працівниками і роботодавцями стосовно ціни трудових послуг, умов праці, підготовки і перепідготовки працівників з урахуванням ринкових вимог, а також забезпечувати захист економічних інтересів і прав суб'єктів ринку праці.

Спинимось ще на одному важливому аспекті регіональних відносин. Його сутність в тому, що ринки праці є сферою взаємодії специфічних економічних інтересів місцевих органів влади і роботодавців. Російські дослідники Н.Апаріна і М. Курбатова констатують: в умовах істотного обмеження коштів місцевих бюджетів найбільш поширеним методом виконання регіональними і місцевими адміністраціями своїх соціально-економічних функцій став *обмін адміністративного рішення на користь певного підприємця на його зобов'язання щодо подолання тієї чи іншої соціально-економічної проблеми регіонального і місцевого розвитку* [13, с.112]. Іншими словами, місце соціального контракту між державою, населенням і бізнесом при розмежуванні їхніх економічних і соціальних функцій, а також взаємних зобов'язань зайняла система одиничних локальних обмінів між бізнесом і державою при посередництві місцевих органів влади.

Об'єктами торгів є: механізм обмеження використання певних фінансових ресурсів; пакети акцій підприємств регіонального рівня; тарифи на комунальні послуги і орендні платежі; податкові пільги; надання бізнесу необхідного захисту тощо.

У разі прийняття адміністративного рішення на користь великого і середнього бізнесу, останній бере на себе зобов'язання з: підвищення заробітної плати і збереження зайнятості; фінансування соціально-економічних заходів регіональної адміністрації; участі у благодійних акціях; підтримки соціальної сфери регіону і освітніх закладів і т.п. Причому визначити, яку частину соціальних витрат і витрат на підтримку інфраструктури регіону бізнес бере на себе, виходячи з власних економічних інтересів, а яку — усвідомлюючи інтереси соціального розвитку регіону, дуже важко. Адже вирішення проблем зайнятості або рівня оплати праці в регіоні є важливими і для кожного підприємця.

Малий бізнес бере участь у торгах більш низького рівня. Інструментами тиску на підприємців нерідко виступають процедура реєстрації, місце розташування і умови оренди землі або будівель тощо. Від бізнесменів вже не вимагають реалізації програм зайнятості, від них чекають коштів на благоустрій територій, ремонт шкіл, проведення місцевих спортивних заходів і т.п.

Проблема, сформульована російськими вченими, не є новою і для вітчизняної практики. Наявність такого „партнерства” на регіональних ринках праці слід обов'язково брати до уваги.

Отже, теоретичні дослідження сутності та механізму функціонування регіональних ринків праці, розробка методологічних засад регіональної політики на ринках праці відповідають поширенню процесів регіоналізації економіки, зростаючій ролі регіонів в економічному розвитку країн. Науковий пошук в такому ракурсі має бути продовженим.

Джерела

1. *Економіка труда* / Под ред. Винокурова М.А., Горелова Н.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
2. *Шаленко М.* Концепція територіальної сегментації ринку праці України та її практичне використання // *Економіка України*. – 1994. – № 7. – С. 31 – 38.
3. *Герасимчук З.* Комплексна оцінка рівня сталого розвитку регіонів України // *Економіка України*. – 2002. – № 2. – С. 34 – 42.
4. *Ковальський В., Коверзнев А.* Регіональний ринок праці та особливості його формування і регулювання // *Україна: аспекти праці*. – 2003. – № 4. – С. 3 – 7.
5. *Приймак В.* Регіональні особливості безробіття в Україні // *Україна: аспекти праці*. – 2003. – № 4. – С. 8 – 13.
6. *Онікієнко В.В.* Молодь на ринку праці України // *Зайнятість та ринок праці*. – 2004. – Вип. 19. – С. 82 – 89.
7. *Чужиков В.* Регіональна диверсифікація виробництва // *Економіка України*. – 2002. – № 9. – С. 4 – 11.
8. *Ракитская Г.* Необъявленная реформа социально-трудовых отношений в 1990-е годы // *Вопросы экономики*. – 2003. – № 9. – С. 77 – 88.
9. *Гоффе Н.* Социальная составляющая региональной политики на Западе // *МЭ и МО*. – 2003. – № 4. – С. 63 – 70.
10. *Стратегічні перспективи реформ.* Виступ Президента України Л. Кучми на науково-практичній конференції „Стратегія сталого розвитку та структурно-інноваційної перебудови української економіки (2004 – 2015)” // *Урядовий кур’єр*. – 2004. – 28 квітня. – С. 5 – 8.
11. *Результати* соціально-економічного розвитку Харківської області у 2001 – 2003 роках // *Официальные ведомости*. – 2004. – 8 января. – С. 4 – 8.
12. *Жук І.Л.* Малий бізнес та зайнятість // *Зайнятість та ринок праці*. – 2004. – Вип. 19. – С. 96 – 106.
13. *Апарина Н., Курбатова М.* Взаимодействие региональной администрации и бизнеса в процессе использования ресурсов региона // *Вопросы экономики*. – 2003. – № 11. – С.110 – 119.