

К. В. Павлов,
доктор экономических наук, профессор
Н. В. Сазонова,
кандидат географических наук,
А. Б. Соловьев,
кандидат географических наук,
Белгородский государственный университет, Россия

ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Трудовой потенциал населения имеет теснейшую связь с его занятостью. Занятость — это понятие, которое имеет много значений. Она неразрывно связана с людьми, их трудовой деятельностью по созданию материальных и духовных благ и услуг. В любом обществе существует объективная связь и взаимосвязь между наличным трудоспособным населением и характером, степенью его участия в общественном производстве.

Отсутствие системного подхода при исследовании состояния и развития трудового потенциала (далее — ТП) проявляется в недостаточном внимании к вопросу его взаимодействия с другими подсистемами регионального хозяйства. Множество нерешенных проблем существует также в области информационного обеспечения. Дискуссионным остается вопрос о роли рынка труда в обеспечении сбалансированности потребностей региональной экономики в рабочей силе и потребностей населения в продуктивной занятости.

В настоящее время понятие «трудовой потенциал» широко используется в исследованиях, посвященных проблемам воспроизводства и управления человеческим фактором в экономике, наряду с такими категориями, как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «человеческий капитал».

К трудовым ресурсам относится та часть трудоспособного населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли.

Для мужчин трудоспособный возраст составляет 44 года (от 16 до 59 лет включительно), а для женщин — 39 лет (от 16 до 54 лет включительно). Трудовые ресурсы включают в себя как занятое, так и незанятое в экономике трудоспособное население.

Трудоспособное население — это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте,

способных по своим психофизическим данным к участию в производственном процессе. Численность трудовых ресурсов охватывает две категории лиц. Первая — трудоспособное население в трудоспособном возрасте. Вторая — работающее население вне пределов трудоспособного возраста. Первая категория лиц определяется посредством вычитания из численности населения в трудоспособном возрасте неработающих инвалидов 1 и 2 групп, а также неработающих лиц, получивших пенсию на льготных условиях.

Численность второй категории населения определяется численностью работающих подростков (до 16 лет) и работающих пенсионеров. Различают трудовые ресурсы потенциальные и фактически используемые. Последние характеризуют реальное функционирование трудового потенциала трудоспособного населения. Трудовые ресурсы заняты в различных секторах и отраслях народного хозяйства.

Воспроизводство трудовых ресурсов определяется воспроизводством всего населения, однако, эти процессы не совпадают, что объясняется, в частности, следующим: 1). изменение рождаемости отражается на численности трудовых ресурсов только после того, как дети достигнут трудоспособного возраста; 2). выбытие людей из трудоспособного возраста (достижение пенсионного возраста) влияет только на численность трудовых ресурсов.

Воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется за счет населения трудоспособного возраста, а также работников моложе и старше этого возраста. Численность населения трудоспособного возраста зависит от естественного движения миграции этой части трудовых ресурсов, а работников моложе и старше трудоспособного возраста — от их численности и уровня занятости.

Способность населения региона выполнять определенный объем физической работы характеризу-

ется долей трудоспособных членов общества. Однако если характеризовать воспроизводство только этими показателями, за скобками остаются различия в трудовой активности работающего населения.

Более надежным для этих целей будет применение индикаторных показателей — например, интенсивности «жизненных миграций», которые, свойственны именно самым активным и трудоспособным контингентам населения.

Важнейшей проблемой наличных трудовых ресурсов является их полная занятость и эффективное использование, обеспечивающее экономический рост и на этой основе — повышение уровня и качества жизни населения.

Оптимизация процессов формирования и использования трудового потенциала страны, района, производственного коллектива и отдельного работника возможна при условии эффективного управления трудовыми ресурсами с учетом специфических условий конкретных территорий, секторов и отраслей народного хозяйства.

Управление трудовыми ресурсами является центральной проблемой управления общественным воспроизводством, т.к. функционирование главной производительной силы выступает решающим фактором экономического развития и общественного прогресса в целом.

В процессе исследования необходимо придерживаться следующих основополагающих принципов:

1. ТП является многоуровневой категорией, интегрирующей более низкие уровни трудового потенциала: отдельного человека, предприятия, отрасли, муниципального образования.

2. ТП выступает не как результат простого суммирования параметров РТП, а отражает количественно-качественные характеристики взаимодействия вышеуказанных параметров в рамках общеэкономического развития региона.

3. ТП рассматривается с учетом, как частных, так и общих принципов функционирования.

4. ТП изучается с позиции образования и становления его как развивающейся подсистемы региональной экономики.

Важным представляется и рассмотрение ТП, как управляемой категории, так и факторообразующей категории. Данный подход целесообразен для выявления путей и методов регулирования его состояния и развития в соответствии с экономическими потребностями и для оценки управляющего воздействия ТП на развитие экономики.

Существенной особенностью региональной экономики является ее непосредственная связь с населением как носителем ТП. Территориальная система

хозяйства создает условия для жизнеобеспечения населения, для воспроизводства ресурсов труда и оказывает прямое воздействие на использование рабочей силы.

На всех этапах развития процесса производства движущей силой являются человеческие ресурсы. Согласно новым теориям экономического роста, его продуктивность возрастает благодаря не столько внешним, сколько внутренним факторам, связанным с человеческими ресурсами, которые и являются движущей силой накопления сил и знаний.

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С. Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия. В 1954 г. Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы», включившие «собственно трудовые ресурсы» и «военнослужащих». Трудовые ресурсы в сегодняшнем понимании — это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги. Недавние исследования показали, что «в конце XX столетия главным фактором воспроизводства явилось не накопление материальных благ и услуг, а накопление знаний, опыта, умения, здоровья, уровень физического развития и другие характеристики качества жизни населения, на поддержание которых ежегодно в мире расходуется 15—20 трлн дол.» [2, с. 30]. Таким образом, человеческий фактор в новой экономической парадигме отношений рассматривается в качестве приоритетной категории и является ядром национального богатства страны.

Исследование роли человеческого фактора в сфере труда привело к введению в научный оборот термина «трудовой потенциал» (ТП). Квалификационная составляющая ТП, с одной стороны, характеризует подготовленность работников к выполнению постоянно усложняющихся трудовых функций, перемене труда, а с другой — является фактором, формирующим отношение к труду, трудовую дисциплину, интенсивность труда [5].

5. По мнению ряда исследователей, ТП может рассматриваться с двух позиций: как самостоятельный интегральный экономический ресурс, который отражает степень текущей и перспективной обеспеченности региональной экономики рабочей силой и возможности экономического роста в регионе; как элемент общеэкономического потенциала, который соединяет и вовлекает в экономическую деятельность все остальные его составляющие и тем самым определяет конкурентоспособность экономической системы региона [3, с. 7].

В России в условиях переходной экономики ре-

шающее значение имеет адекватный анализ производительных сил в их способности к достижению высокого уровня производительности общественного труда, обеспечивающего превращение страны в современное, высокоразвитое государство. Роль ТП граждан в современной экономической стратегии и политике в сфере труда и занятости России, очевидна, и решение проблем развития и эффективности его использования имеет национальную значимость.

Поскольку ТП входит в структуру национального богатства страны, Всемирным банком были предложены денежные критерии оценки ТП (с точки зрения величины воспроизводимого капитала). Данная методология использует параметры, которые односторонне показывают частные характеристики человеческого потенциала [1].

Структура ТП должна быть оценена в рамках комплексного подхода с учётом ряда показателей таких как:

— параметры социокультурной динамики (духовное производство);

— психолого-культурные составляющие (социальный прогресс и экономический рост);

— индекс образовательного потенциала.

С учётом вышесказанного, для характеристики ТП следует разработать специальную систему показателей, позволяющую адекватно проанализировать и выявить реальные и потенциальные возможности по осуществлению своего функционального назначения — обеспечивать эффективное функционирование всех элементов экономического потенциала [2, с. 33].

Трудоресурсный потенциал динамичен, он развивается в ходе трудовой деятельности, имеет территориальный и отраслевой аспекты (в этом проявляется его географичность). Динамичность его определяется состоянием хозяйства и общества на конкретном отрезке времени. Он характеризуется количественным измерением и качественной оценкой. Компоненты трудоресурсного потенциала включают в себя трудовые ресурсы территорий и несамодостаточное население.

Ряд из них являются одиночками, не имеющими родственников, другие имеют родственников, но их денежным доход не соответствует также прожиточному минимуму, и они не имеют никакого другого дохода или являются безработными. В подобных ситуациях центры занятости должны содействовать трудоустройству пенсионеров, но включать их в число безработных нельзя.

Рынок труда Белгородской области формируется под воздействием социально-экономических факторов, которые в большинстве своем сохранили положительные тенденции, наблюдавшиеся в течение последних лет.

По основным параметрам область входит в пя-

терку регионов с наиболее высоким уровнем жизни, устойчиво занимает ведущее место в Российской Федерации по инвестиционной привлекательности. Более трех лет подряд растет заработная плата, которая увеличилась за это время более чем в 1,5 раза.

В 2006 г. на крупных и средних предприятиях области работало 432,0 тыс. человек, или 64,2 % от общей численности занятых в экономике. В общем количестве замещенных рабочих мест на крупных и средних предприятиях рабочие места внешних совместителей составляли 9,2 тыс. человек.

В последнее время наблюдается снижение численности работников списочного состава на крупных и средних предприятиях. Если в 2002 г. их число составило 448,2 тыс. человек (66,6 % общей численности занятых), то в 2006 году 432,0 тыс. человек или 64,2 %. Особенно заметно эти процессы проходили в черной металлургии, химической и нефтехимической, легкой промышленности, сельском хозяйстве, в строительстве.

Одновременно, наблюдалось отрицательное saldo движения рабочей силы, так как количество выбывших, превышало число принятых. Основная масса выбывших (76,1 %) оставили рабочее место добровольно, т.е. по собственному желанию и только 4,9 % были высвобождены в связи с сокращением численности. На лицо слабое, но увеличение мобильности рабочей силы в регионе.

По данным Белгородстата в 2006 г. было принято на работу 132,4 тыс. человек, из них 7,7 тыс. человек, или 5,8 % — на вновь введенные рабочие места. Выбыло по различным причинам за этот период — 146,5 тыс. человек. По сравнению с 2002 г. численность принятых уменьшилась на 15,4 тыс. человек (10,4 %), численность «выбывших» снизилась — на 4,9 тыс. человек (3,2 %).

Активно реализовывались внутренние факторы функционирования регионального рынка труда, такие как:

1) активность и интенсивность поиска работы (согласно спискам, поданным в органы службы занятости населения в январе—сентябре 2007 года из предприятий и организаций всех форм собственности было высвобождено 7116 человек, что на 816 человек меньше, чем в 2002 г.).

Из общего количества сокращенных женщины составили 4638 человек (65,8 %), мужчины — 2433 (34,2 %), молодежь в возрасте 16 — 29 лет — 1009 (14,2 %) и инженерно-технические работники — 2268 человек (31,9 %);

2) полнота информации о наличии требуемого работника и рабочего места (Оперативная работа сотрудников центров занятости с работодателями позволила в 2006 г. собрать 67,5 тыс. вакансий или на 10,3 тыс. больше, чем в январе — декабре 2002 г. Коэф-

Таблица 1

Структура экономически активного населения в возрасте 15—72 года, тыс. человек

	Экономически активное население	в том числе		Экономически активное население в % к общей численности населения
		занятые	безработные	
2002	720,2	661,7	58,5	62,7
2003	719,5	660,7	58,8	62,0
2004	730,6	687,6	43,0	62,7
2005	713,8	671,3	42,4	61,0
2006	752,0	709,9	42,1	63,9

фициент напряженности, численность незанятых граждан, зарегистрированных в службе занятости, в расчете на одно свободное рабочее место составил 2,1 человека против 1,8 человека в 2005 г.);

3) гибкость работодателя в отношении претендентов рабочего места и условий найма. Сократились размеры неполной занятости. По сравнению с 2004 г. численность работников, занятых в режиме неполной рабочей недели (дня), уменьшилась на 2412 человека (43,9 %) и составила 3085 человек, а численность имевших вынужденные административные отпуска — на 1728 человек (11,1 %) и достигла 13784 человека. Удельный вес работников, занятых неполное рабочее время в общей численности работников предприятий и организаций, снизился с 1,2 % до 0,7%, а имевших отпуска по инициативе администрации — с 3,5 до 3,2 %).

Работа, проводимая департаментом федеральной государственной службы занятости по Белгородской области совместно с администрацией области, органами местного самоуправления районов и городов, объединениями работодателей и профсоюзов направлена на создание гибкого рынка труда, развитие эффективной занятости населения, создание условий для снижения уровня общей безработицы и социальной поддержки безработных граждан.

Координация работы с работодателями и органами местного самоуправления по реализации областной программы содействия занятости населения способствует выполнению в полном объеме утвержденных Минтрудом России контрольных показателей по численности участников мероприятий по содействию трудоустройству населения, финансируемых из средств федерального бюджета. В частности, численность трудоустроенных граждан при содействии органов службы занятости в 2006 г. составила 48,2 тыс. человек или на 4,2 тыс. человек больше, чем в 2005 г.:

В 2006 г. численность экономически активного населения составила 752,0 тыс. человек, или 63,9 % общей численности населения области. В их числе 709,9 тыс. человек были заняты всеми видами экономической

деятельности и 42,1 тыс. человек не имели занятия, но активно его искали и в соответствии с методологией Международной Организации Труда классифицировались как безработные. Структура экономически активного населения области приведена в табл. 1.

Проследивая динамику экономически активного населения, можно увидеть, что с 2002 по 2006 г. численность экономически активного населения изменялась циклически: то снижалась, то возрастала, однако численность безработных стабильно снижалась.

В настоящее время идет рост численности экономически активного населения и снижения численности безработных. Так, в 2006 г. численность экономически активного населения выросла на 38,2 тыс. человек по сравнению с 2005 г. В 2007 г. эта тенденция сохранилась — экономически активное население росло, на фоне снижения безработицы.

Уровень занятости населения по возрастным группам представлен в табл. 2.

Данные исследования показали, что за последний год уровень занятости женщин в целом увеличился в большей мере (на 4,1 процентных пункта), чем уровень занятости мужчин (на 3,5 процентных пункта). При этом наиболее значительный прирост уровня занятости женщин за 2005 год приходится на возрастные категории от 25 до 44 лет, уровень занятости мужчин от 40 до 49 лет. Отмечается постепенное сближение уровня занятости мужчин и женщин среди населения в возрасте 50—54 года. Среди занятого населения 70,7 % составляют городские жители.

В структуре занятого населения наиболее многочисленными являются группы лиц в возрасте от 35 до 44 лет, на долю которых приходится около 36% общей численности занятых. Средний возраст занятых в 2006 году составил 38 лет. Характерной особенностью изменения возрастной структуры занятых в течение последних восьми лет является увеличение доли лиц в возрастных группах 25—29 лет, 35—39 и 45—49 лет с одновременным уменьшением доли лиц в возрасте 30—34 года.

Таблица 2

Уровень занятости населения по возрастным группам, в процентах

	Уровень занятости					
	Всего		Мужчины		Женщины	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006
Всего	52,4	56,3	57,8	61,3	47,7	51,8
моложе 20 лет	11,5	7,5	18,4	9,3	4,3	5,6
20—24	58,5	52,0	68,4	57,9	48,8	46,1
25—29	75,8	81,5	83,5	84,9	68,3	78,3
30—34	80,2	84,1	78,8	87,1	81,6	81,4
35—39	80,6	89,1	76,2	88,9	84,9	89,3
40—44	73,8	90,4	74,5	91,4	73,1	89,5
45—49	69,7	83,8	64,3	83,7	74,8	83,9
50—54	70,0	70,2	70,6	70,6	69,5	69,8
55—59	35,2	38,2	57,1	57,3	18,3	23,5
60—72	9,3	6,7	16,0	11,5	4,9	3,4

Таблица 3

Динамика состава населения по уровню образования, в процентах

	Всего		Мужчины		Женщины	
	2000	2006	2000	2006	2000	2006
Всего	100	100	100	100	100	100
в том числе по уровню образования:						
высшее профессиональное	17,6	20,6	15,1	18,7	20,3	22,7
неполное высшее профессиональное	2,6	4,4	1,8	3,8	3,4	4,9
среднее профессиональное	30,8	30,2	28,7	24,2	33,0	36,5
начальное профессиональное	12,6	12,1	13,3	15,5	11,8	8,4
среднее (полное) общее	30,1	25,3	33,9	29,0	25,9	21,3
основное общее	4,8	7,0	5,4	7,9	4,1	5,9
не имеют основного общего	1,5	0,4	1,8	0,9	1,5	0,3

Динамика численности населения по уровню образования отражена в табл. 3.

В общей численности занятых 51 % имеют выс-

шее или среднее профессиональное образование. Среди женщин доля лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, составляет 59 %.

Таблица 4

Численность безработных (тыс. чел.)

Показатели/Годы	2002	2003	2004	2005	2006
Общая численность безработных	58,5	58,8	43,0	42,5	42,1
Мужчины	29,2	31,9	21,4	19,4	21,3
Женщины	29,3	26,9	21,6	23,1	20,8
Безработные, зарегистрированные в организациях государственной службы занятости	8,5	9,8	11,2	10,4	10,7
Из них безработные, которым назначено пособие	7,5	8,8	9,8	9,3	10,0

Преобладающая часть занятого населения 582,4 тыс. человек работает по найму, на их долю приходится 92,5 % общей численности занятых и 47,1 тыс. человек (7,5 % занятых) имели работу не по найму, среди них 19,8 тыс. человек — женщины. Доля лиц, работающих не по найму, среди занятых женщин ниже, чем среди занятых мужчин и составляет соответственно 6,5 % и 8,4 %.

Анализ ситуации на рынке труда Белгородской области показывает, что сохраняются две основные тенденции: постепенное увеличение уровня занятости и снижение роста общей безработицы. Хотя общая безработица стала снижаться, но она остается одна из наиболее важных проблем рынка труда в настоящее время, вызывая интерес и беспокойство. Безработица превратилась в нечто большее, чем просто экономическую проблему. Во все большей степени она становится главной социальной и политической проблемой.

Динамика численности работающих по районам области имеет устойчивую тенденцию к сокращению по всем без исключения муниципальным районам области. Это вызвано следующими причинами:

- общим старением населения области;
- наличием скрытой безработицы в районах;
- сокращением числа вакансий по рабочим местам;
- структурной незанятостью населения;
- снижением эффективности муниципальной политики в сфере занятости населения.

В ходе проведения экономических реформ за последнее десятилетие в России, в том числе в Белгородской области, формируется современный рынок труда, который находится на начальной фазе своего развития.

На протяжении всего периода основные макроэкономические показатели Белгородской области в целом соответствовали общероссийским, в том числе и показатели занятости и безработицы населения.

Однако в 2004—2006 гг. ситуация на рынке труда Белгородской области складывалась преимущественно под влиянием макроэкономических показате-

телей страны. Основными причинами роста безработицы являлись: процессы высвобождения работников по сокращению на крупных предприятиях области, а также характерным изменением показателей безработицы стало существенное увеличение безработицы в сельской местности (32 %), которое связано со сменной собственников земли структурными преобразованиями сельских организаций, а также с внедрением новых технологий, направленных на дальнейшее повышение производительности труда.

Различия в социально-экономическом потенциале, неравномерность развития инфраструктуры рынка приводит к различным уровням безработицы в разрезе районов Белгородской области.

Наиболее благоприятная ситуация, согласно данным областного центра занятости, отмечается на рынке труда Корочанского (0,62 %), Белгородского (0,75 %), Яковлевского (0,85 %), Борисовского (0,99 %) районов.

Выше среднеобластного показателя (1,57 %) уровень безработицы в Волоконовском (6,22 %), Ивнянском (2,55 %), Валуйском (2,23) и Прохоровском (2,23), Ракитянском (2,25 %), Шебекинском (2,24) районах.

С учетом общего старения населения и сокращения в структуре населения районов удельного веса населения в трудоспособном возрасте, а также значительную естественную убыль населения, можно сделать вывод о том, что в обозримом будущем трудовой потенциал подавляющего большинства районов области будет сокращаться. Это объективный процесс, обусловленный также и сокращением реального сектора экономики. В первую очередь данный процесс затронет такие районы, как Корочанский, Грайворонский, Красненский, Волоконовский, Ровеньской и т.д.

В то же время в Белгородской и Старооскольско-Губкинской агломерации будет нарастать численность трудового потенциала, предопределенное современными миграционными процессами. Миграционный приток в Белгородский, Яковлевский, Староосколь-

ский, Шебекинский районы вызовет рост безработицы. Чтобы этого не произошло необходима четкая государственная политика по территориальной организации современных миграционных процессах.

Реализация Программы содействия занятости населения Белгородской области на период до 2010 г. позволит создать необходимые условия для функционирования рынка труда, увеличения спроса на трудовые ресурсы, снижения социальной напряженности в области посредством эффективной целевой поддержки лиц, потерявших работу, смягчения последствий долговременной безработицы.

В Программе, ориентированной до 2010 г., прогнозируется:

1) повысить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы на рынке труда путем сбора 55,0 тыс. вакансий;

2) обеспечить численность трудоустроенных 45,0 тыс. граждан и численность участников в мероприятиях по содействию трудоустройству населения 10007 человек, в том числе:

— в общественных работах — 448, граждан, особо нуждающихся в социальной защите, — 411 человек;

3) содействовать участию в программах социальной адаптации на рынке труда 246 безработным;

4) организовать и провести 72 ярмарки вакансий и учебных рабочих мест;

5) оказать содействие самозанятости 42 безработным гражданам;

6) организовать временное трудоустройство 8860 несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время;

7) оказать услуги по профориентации 22560 гражданам;

8) направить на профессиональное обучение 3000 безработных;

9) не допустить повышение уровня регистрируемой безработицы свыше 1,5 %.

В 2010 г. прогнозируется рост числа обращений незанятых граждан в органы службы занятости. Финансирование мероприятий активной политики останется на прежнем уровне, что повлияет на увеличение численности регистрируемых безработных, которая к концу 2006 г. может составить 9,2—10,6 тыс. человек.

Расчеты показывают, что выполнение программных мероприятий в 2008—2010 гг. позволит обеспечить сохранение, а при имеющихся резервах превышение достигнутого уровня показателей по отдельным направлениям работы службы занятости.

Для наиболее эффективного регулирования регионального рынка труда разработаны некоторые рекомендации, которые в обобщенном виде можно изложить следующим образом:

1. Совершенствование действующего законодательства в сфере занятости.

2. Развитие качества рабочей силы и повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда.

3. Совершенствование мониторинга спроса и предложения рабочей силы.

4. Реализация мер по поддержанию и развитию занятости и совершенствование форм социального партнерства на региональном рынке труда.

5. Реализация мер по поддержанию и развитию региональных рынков труда.

6. Осуществление мер по содействию занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите, а также оказания гражданам адресной поддержки при трудоустройстве.

7. Совершенствование государственного управления миграционными процессами.

8. Консолидация финансовых средств на реализацию политики занятости и повышения эффективности их использования, развития социального партнерства на рынке труда.

9. Повышение эффективности деятельности органов службы занятости на рынке труда.

Эти меры позволят разработать комплексные программы действий, выбор приоритетных направлений реализации деятельности органов службы занятости.

Регулирование регионального рынка труда является важнейшей составляющей экономики развитых стран в сфере производственных отношений, которые формируют трудовые отношения между работодателями и работниками на цивилизованной основе.

Литература

1. **Валентей С.** Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // *Вопр. экономики*. — 1999. — № 2. — С. 90—102.
2. **Магомедов М. М.** Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития: [Электронный ресурс]: региональный аспект : дис. д-ра экон. наук : 08.00.01, 08.00.05. — М. : РГБ, 2003 (Из фондов Рос. Гос. библиотеки).
3. **Рухманова Н. А.** Трудовой потенциал в системе региональной экономики (оценка и регулирование взаимодействия) : дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / Н. А. Рухманова. — Иваново, 2006. — 196 с. РГБ ОД, 61:06-8/4685.
4. **Соловьев А.Б.** Территориальная организация современных миграций населения региона / А. Б. Соловьев, А. К. Гущин, Н. В. Сазонова. — Белгород, 2004. — 310 с.
5. **Суханова Е. В.** Развитие трудового потенциала безработных как направление государственной политики занятости : автореф. дис. на соискание ученой степени канд. социол. наук / Е. В. Суханова. — СПб., 2006. — 19 с. 6. http://www.oblstat.belnet.ru/SMI/public_izdan.htm