

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Визначено необхідність розробки методичних положень статистичного оцінювання інноваційного розвитку трудового потенціалу. Оцінено внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні. Розглянуто нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях. Перераховано основні чинники, що зумовлює диспропорції на ринку праці. Проаналізовано динаміку кількості підприємств, що займалися інноваційною діяльністю протягом 2016-2017 років в Україні. Порівняно фактичний внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні та інших країнах ЄС. Проведено статистичний аналіз витрат підприємств України на інновації за останні роки. Зроблено висновок, що збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає збільшення інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників.

Ключові слова: трудовий потенціал, ринок праці, статистичне оцінювання, інновація, державне регулювання, інноваційний розвиток.

Бараник Зоя, Бабаєва Ольга

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УКРАИНЫ

Определена необходимость разработки методичных положений статистического оценивания инновационного развития трудового потенциала. Оценен вклад технологических нововведений в экономический рост Украины. Рассмотрены новые требования к продуктивности труда на рабочих местах. Перечислены основные факторы предопределяющие диспропорции на рынке труда. Проанализирована динамика количества предприятий, что занимались

інноваційною діяльністю напруженні 2016-2017 років в Україні. Проведен статистичний аналіз фактичного внесу технологічних нововведень в економічний ріст в Україні і в інших країнах ЄС. Оцінені затрати підприємств України на інновації за останні роки. Сделан вывод, что увеличение доли высокотехнологических производств повышает требования к качеству трудового потенциала и навыков работников, требует увеличения инвестиций в повышение квалификации и переквалификации работников.

Ключевые слова: трудовий потенціал, ринок праці, статистичне оцінювання, інновація, державне регулювання, інноваційне розвиток.

Baranik Zoya , Babieieva Olha

MAIN PROBLEMS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF LABOR POTENTIAL OF UKRAINE

The feasibility of reviewing the current situation in the statistical evaluation of the innovative development of the three-dimensional theory is determined. The contribution of technological innovations to the ecological growth of Ukraine is estimated. The new requirements for the promotion of work at the working places are considered. The listed factors determining the disparities in the labor market are listed. The dynamics of the number of enterprises that have been engaged in innovation activities for the period 2016-2017 in Ukraine is analyzed. The author has statistically analyzed the actual contribution of technological innovations to economic growth in Ukraine and other EU countries. The costs of Ukrainian enterprises for innovation in recent years are estimated. It is concluded that an increase in the share of high-tech industries raises the requirements for the quality of labor potential and skills of employees, requires investment in skills development and re-qualification of workers.

Key words: labor potential, labor market, statistical estimation, innovation, state regulation, innovative development.

Постановка проблеми. В умовах розбудови економіки інноваційного типу, ускладнення технологічних процесів у галузях

національної економіки, широкого застосування автоматизованого обладнання та інформаційно-комунаційних технологій, пред'являють якісно нові вимоги до кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу. Усе це обумовлює необхідність розробки відповідних методичних положень статистичного оцінювання інноваційного розвитку трудового потенціалу.

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя. Зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенції працівників висувають нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях, а отже і до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками.

Перехід України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за видами діяльності й секторами економіки. Вагоме значення мають не лише рівень і якість підготовки фахівців, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

В умовах становлення економічних відносин особливого значення набуває проблема формування та використання трудового потенціалу, оскільки він справляє вагомий вплив на зростання виробництва, стабільність та конкурентоспроможність підприємства, території, регіону, економіки країни загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем розвитку та відтворення трудового потенціалу України ніколи не втрачало своєї актуальності й перебувало в центрі уваги багатьох учених. Вагомий внесок у дослідження цих проблем внесли і вносять такі відомі науковці, як З. Бараник, О. Бендасюк, Д. Богиня, О. Бугуцький, Б. Генкін, М. Долішній, С. Дуда, О. Котляр, Г. Купалова, В. Лишиленко, Є. Лібанова, І. Манцуров, П. Саблук, К. Якуба та ін. Незважаючи на вагомість для теорії і практики отриманих результатів, залишаються недостатньо висвітленими деякі питання.

Мета статті полягає в визначенні основних проблем розвитку та відтворення трудового потенціалу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики №117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (Ст. 1). Основною метою планування економічного розвитку є підвищення життєвого рівня населення (Ст. 2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості [1].

На заводі забезпеченню стабільного зростання економіки стоїть орієнтація на традиційні трудомісткі індустріальні галузі характерна для України, Значне відставання освітньої та наукової бази країни від освіти й науки країн, що перебувають на етапі V або навіть VI технологічних укладів, унеможлиблює швидке просування у виробництві технологій та інновацій, спроможних конкурувати на світовому ринку і сприяти швидкій зміні укладу економіки[1].

Фактичний внесок технологічних нововведень в економічне зростання в Україні коливається в діапазоні 5–10 % [1], тоді як розвинені країни до 85-90% приросту ВВП забезпечують завдяки виробництву й експорту високотехнологічної продукції, а питома вага інноваційно активних підприємств становить 60-70 % [2]. В Україні (посідає одне з чільних місць у світі за кількістю науковців) цей показник становить близько 12 %.

Незначний попит на інноваційні розробки має внутрішній ринок, а частка України становить лише 0,1 % у світовому обсязі торгівлі високотехнологічною, наукоємною продукцією [3]. Водночас формування робочої сили та підвищення рівня знань, що адаптивно реагує на виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості.

У 2017 році інноваційною діяльністю в промисловості займалися 836 підприємства, або 18,9% обстежених промислових [2].

Серед регіонів вищою за середню в Україні частка інноваційно активних підприємств була в Харківській, Тернопільській, Миколаївській, Запорізькій, Івано-Франківській, Одеській, Житомирській, Львівській, Чернівецькій, Херсонській областях та м. Києві. у розрізі видів економічної діяльності – на підприємствах з виробництва основних фармацевтичних продуктів і

фармацевтичних препаратів, комп'ютерів, електронної та оптичної продукції, автотранспортних засобів, коксу та продуктів нафтоперероблення [2].

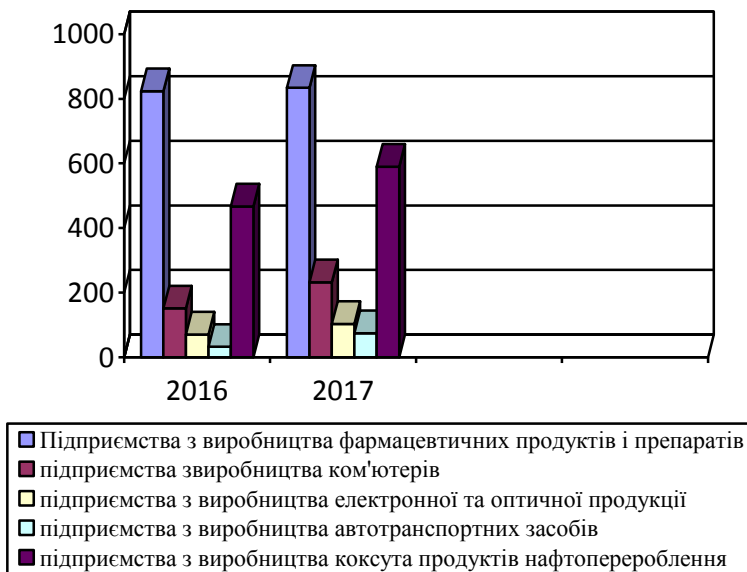


Рис.1. Динаміка кількості підприємств, що займалися інноваційною діяльністю протягом 2016-2017 років в Україні (розрахунки автора за даними Державної служби статистики України [2])

Протягом 2017 року на інновації підприємства витратили 23,4 млрд.грн, у тому числі на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 19,8 млрд.грн, на внутрішні та зовнішні науково-дослідні розробки – 2,4 млрд.грн, на придбання існуючих знань від інших підприємств або організацій – 0,1 млрд.грн та 0,9 млрд.грн – на іншу інноваційну діяльність (уключаючи проектування, навчання, маркетинг та іншу відповідну діяльність).

Найбільше коштів витрачено підприємствами Дніпропетровської, Харківської, Вінницької областей та м.Києва;

серед видів економічної діяльності – підприємствами металургійного виробництва, добування природного газу, виробництва харчових продуктів, машин та устаткування, виробництва автотранспортних засобів [2].

Основним джерелом фінансування інноваційних витрат залишаються власні кошти підприємств - 22036,0 млн.грн (або 94,9% загального обсягу ви-трат на інновації).

У 2017 році 88,1% інноваційно активних промислових підприємств упроваджували інновації. Ними було впроваджено 4139 інноваційних видів продукції, з яких 978 – нових виключно для ринку, 3161 - нових лише для підприємства. Із загальної кількості впровадженої продукції 1305 - нові види машин, устаткування, приладів, апаратів тощо, з яких 22,3% нових для ринку. Найбільшу кількість інноваційних видів продукції впроваджено на підприємствах Запорізької, Львівської, Харківської, Дніпропетровської областей та м.Києва; за видами економічної діяльності - на підприємствах з виробництва машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань, харчових продуктів, металургійного виробництва [2].

Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу й навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя.

Нові вимоги до продуктивності праці на робочих місцях висувають зростання людського капіталу, підвищення рівня професійних навичок і компетенції працівників, а отже і до якості перспективного планування напрямів і пріоритетів економічного розвитку в нерозривному зв'язку з потребами ринку праці й соціально-демографічними показниками.

У зв'язку з переходом України до моделі розвитку, в якій основним джерелом економічного зростання є розвиток людського капіталу, потребує кардинального перегляду методів і механізмів регулювання ринку праці для забезпечення перерозподілу зайнятості за секторами економіки та видами діяльності. Не лише рівень і якість підготовки фахівців мають вагоме значення, а і їх відповідність потребам ринку праці, тобто збалансованість попиту та пропозиції кадрів.

Двома суперечливими тенденціями визначається сучасний ринок праці (і національний, і глобальний), узгодження яких дасть змогу збалансувати і кількісні, і, найголовніше, якісні показники попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Перша тенденція – невідповідність рівня зростання ВВП обсягу збільшення кількості робочих місць. Це призводить до того, що значна кількість країн не може вирішити накопичені проблеми у сфері зайнятості, такі як високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, хронічна гендерна й вікова нерівність тощо.

Друга тенденція – зростання потреби в залученні нових людей до ринку праці (у т.ч. в контексті збереження зайнятості, забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи), що спрямована на зменшення кількості осіб і сімей, які перебувають на «утриманні» держави або муніципалітетів.

Усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними стає рисою соціально-економічної стратегії розвитку. Прискорення темпів модернізації виробництва пришвидшує застарівання отриманих кваліфікацій, навичок і знань, вимагаючи їх постійного оновлення задля забезпечення якомога довшого перебування особи в лавах робочої сили (це означає, зокрема, переорієнтацію на старших і малокваліфікованих працівників). Демографічні прогнози також дають підстави перейматися належним управлінням наявним людським капіталом, адже якщо не вкладати ресурси в його розвиток, він вичерпається швидше, за природні багатства [4].

Традиційно високим залишається в Україні рівень освіти громадян, достойною є підготовкою кадрів, незважаючи на те, що середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %) [5].

Отже, відбувається експлуатація трудового потенціалу України, створеного здебільшого ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (йдеться про негативний вплив скорочення інвестиційних коштів, що виділяються на професійну підготовку (перепідготовку) або на стимулювання нового працевлаштування).

Перепідготовку (підвищення кваліфікації) працівники в Україні проходять в середньому раз на 13-15 років (у розвинені країни - раз на 3-5 років) [6], і за умови збереження зазначених тенденцій у 2020 р. потреба національного ринку праці у кваліфікованих кадрах задовольнятиметься лише на 32-35% [6].

Водночас неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються недо(не)затребуваними. Виникає феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковані роботи, що свідчить або про низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці. Це призводить до того, що незатребувані на вітчизняному ринку праці фахівці заповнюють вакансії, пропонувані іноземними державами. Як наслідок, Україна стає постачальником людських ресурсів.

У проблемі освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є чотири зацікавлені сторони, між якими майже не відбувається системної взаємодії: органи державного управління, система вищої та професійної освіти, роботодавці і працівники (потенційні працівники). Зусиллями лише однієї зі сторін розв'язати проблему створення продуктивних робочих місць і насичення їх працівниками відповідної кваліфікації неможливо [3].

Отже, відсутність цілісної стратегії розвитку національної економіки, побудованої на принципах гідної праці й технологічного переобладнання, унеможливорює адекватну відповідь на виклики ринку праці й подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу, для якого необхідними є такі умови:

- ефективне державне управління ринком праці як невід'ємний складник соціально-економічної політики;

- міцний зв'язок між системою освіти (зокрема, професійно-технічної) та ринком праці (у т.ч. проактивна участь роботодавців у формуванні статистичної бази для прогнозів розвитку людського потенціалу, визначенні напрямів підготовки фахівців навчальними закладами та підвищенні кваліфікації працівників);

- наявність системних прогнозів щодо потреби в робочій силі, заснованих на пріоритетах розвитку економіки, аналізі демографічних і міграційних процесів [4];

- запровадження системи освіти протягом життя, що дає

змогу зменшити розрив між вимогами високотехнологічної економіки та спеціальними компетентностями працівників середнього і старшого віку;

- розвиток науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, відповідно до потреб яких здійснюється підготовка вищими навчальними закладами;

- активна профорієнтаційна діяльність місцевих органів влади, закладів освіти і роботодавців;

- особиста відповідальність працівників за власне професійне зростання.

Основним чинником, який зумовлює диспропорції на ринку праці, є циклічність розвитку ринкової економіки та, відповідно, коливання сукупних попиту і пропозиції робочої сили. Масова міжпрофесійна мобільність розглядається як неминучий наслідок структурних зрушень у сучасній економіці, який має, скоріше, позитивний характер, даючи змогу більш ефективно балансувати кількісні показники попиту та пропозиції робочих місць (штучне гальмування цих процесів загрожує зростанням безробіття).

Проте не лише надмірна «зарегульованість» сфери зайнятості, а й відмова від належного управління нею призводить до значних структурних перекосів на ринку праці, подолання яких можливе лише завдяки втручанню з боку держави, яка є головним учасником відносин щодо:

- створення стратегічних прогнозів стосовно кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу й даних щодо регіонального розвитку [5];

- визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік [6];

- постійної модернізації освітнього простору (зокрема, технічного оснащення закладів освіти), оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов для підвищення кваліфікації викладацького складу тощо.

Саме уповноважені органи влади мають необхідні й достатні організаційні ресурси та повноваження щодо налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами для розроблення й реалізації політики зайнятості, заснованої на врахуванні не лише кількісних, а і

якісних потреб ринку праці, у т.ч. вимог до професійного складу працівників та рівня їх підготовленості. Проте, незважаючи на схвалення Стратегії інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів, держава не має комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки.

Відсутність достовірної статистики щодо реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України є однією з найбільш серйозних проблем. Відчувається й гостра нестача даних стосовно кваліфікаційного складу працівників та його відповідності отриманій ними освіті. Згідно з даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України «Українське суспільство» лише 54,7 % опитаних працюють за спеціальністю (32 % – ні, а решта вагаються з відповіддю), а 30 % респондентів вважають, що поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню [3].

3-поміж недоліків державного управління сферою зайнятості, які усталилися за останні двадцять років, варті особливої уваги такі:

- недотримання вимог чинного законодавства та несистемний підхід до нормативного забезпечення діяльності ринку праці;

- відсутність міжвідомчої взаємодії з питань забезпечення зайнятості населення, орієнтація на подолання безробіття, а не на запровадження механізмів забезпечення гідної та продуктивної зайнятості [7];

- нестача достовірних відомостей щодо стану і перспектив розвитку ринку праці, їх відірваність від даних стосовно інших аспектів соціально-економічного розвитку.

Сукупність наведених проблем унеможливує ефективне регулювання діяльності ринку праці, а отже, блокує розвиток людського потенціалу й економічне зростання.

На даний час особливо гострою є проблема невідповідності наявного трудового потенціалу сучасним вимогам економічного і соціального розвитку країни, що зумовлює необхідність вжиття державою системних заходів для підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу в умовах фінансової кризи та на етапі стабілізації економіки.

Оптимальний варіант ефективного розв'язання проблеми полягає у концентрації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, інших сторін соціального діалогу із залученням коштів державного та місцевих бюджетів, інших джерел на здійсненні заходів, пов'язаних з визначенням стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу, створенням організаційно-правових та соціально-економічних умов для комплексного повноцінного формування трудового потенціалу, поліпшенням якості трудового потенціалу та підвищенням ефективності його використання [8].

Збереження і розвиток трудового потенціалу передбачається забезпечити шляхом: поліпшення демографічних характеристик трудового потенціалу, зниження рівня смертності та збільшення тривалості життя населення, зменшення впливу трудової міграції працездатного населення за кордон на розвиток трудового потенціалу.

Особливу увагу необхідно звернути на удосконалення системи оплати та нормування праці та стабілізацію зайнятості населення в умовах фінансової кризи; впровадження міжнародних стандартів щодо умов та охорони праці на виробництві; проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу на коротко-, середньо- і довгострокову перспективу; удосконалення трудового законодавства; підвищення ролі соціального діалогу у формуванні державної політики та забезпечення реалізації принципів рівноправності його учасників.

Важливим аспектом розвитку трудового потенціалу є підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення до укладення трудових договорів, сприяння продуктивній зайнятості населення з орієнтацією на інноваційну модель розвитку виробництва, підтримки підприємницької ініціативи громадян і розвитку малого та середнього підприємництва, самостійної зайнятості населення.

Вивчаючи і усвідомлюючи проблеми соціальної сфери України на шляху до майбутнього можна зробити висновок, що динамічний розвиток країни повинен орієнтуватися на соціалізацію економічної системи з найповнішим урахуванням потреб, інтересів населення, його стимулів до продуктивної трудової діяльності з метою реалізації власного трудового потенціалу, всебічного розвитку, одержання гідної винагороди за результати праці.

Пріоритетність вирішення соціальних завдань логічно впливає з об'єктивної необхідності створення умов для динамічного, збалансованого соціально-економічного розвитку регіонів України, їх оптимальної інтеграції до світового економічного простору, який висуває нові вимоги до процесу відтворення населення, формування соціально-трудомих відносин, розвитку всіх сфер життєзабезпечення населення та його основної складової - робочої сили.

Висновки. Таким чином, подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу є не стільки питанням підвищення ефективності функціонування ринку праці як такого, скільки наочним відображенням широкого кола проблем, що накопилися у сфері управління розвитком людського капіталу. Їх вирішення можливе лише за умов системного визначення стратегічних цілей і завдань розвитку держави з урахуванням принципів гідної праці, пріоритетів промислово-економічної, соціальної, демографічної, освітньої та наукової політики.

Література

1. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О. О. Бендасюк // Регіональна економіка. – 2010. – № 1. – С. 172–177.
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Назва з титул. екрана.
3. Дністрянський М. С. Демографічна криза в Україні: об'єктивні історико-географічні передумови та суб'єктивні геополітичні інтерпретації / М. С. Дністрянський // Наук. вісник Волин. нац. ун-ту імені Лесі Українки. Сер. Геогр. науки. – 2012. – № 9. – С. 76–81.
4. Дуда С. Т. Трудовий потенціал України: Проблеми зайнятості та шляхи їх подолання / С. Т. Дуда, М. М. Івасишин // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.5. – С. 125–128.
5. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
6. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учеб.-метод. пособ.] / А. В. Калина.

– К. : МАУП, 2001. – 312 с.

7. Курило І. О. Старіння населення в Україні у дзеркалі соціально-демографічної політики / І. О. Курило // Демографія та соц. економіка. – 2012. – № 2. – С. 23–32.

8. Левін О. Інноваційні підходи до розвитку інфраструктури та людського потенціалу / О. Левін // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 2. – С. 21–26.

1. Bendasyuk O. O. Osoblyvosti rozvytku trudovoho potentsialu Ukrayiny v umovakh perekhodu do innovatsiyanoi modeli ekonomiky / O. O. Bendasyuk // Rehional'na ekonomika. – 2010. – # 1. – S. 172–177.

2. Ofitsynnyy sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky Ukrayiny [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua/> – Nazva z tytul. ekrana.

3. Dnistrians'kyy M. S. Demohrafichna kryza v Ukrayini: ob'yektyvni istoryko-geohrafichni peredumovy ta sub'yektyvni heopolitychni interpretatsiyi / M. S. Dnistrians'kyy // Nauk. visnyk Volyn. nats. un-tu imeni Lesi Ukrayinky. Ser. Heohr. nauky. – 2012. – # 9. – С. 76–81.

4. Duda S. T. Trudovyy potentsial Ukrayiny: Problemy zaynyatosti ta shlyakhy yikh podolannya / S. T. Duda, M. M. Ivasyshyn // Naukovyy visnyk NLTU Ukrayiny. – 2008. – # 18.5. – S. 125–128.

5. Zavinov's'ka H. T. Ekonomika pratsi : [navch. posib. dlya stud. vyshch. navch. zakl.] / H. T. Zavinov's'ka. – К. : KNEU, 2003. – 300 s.

6. Kalyna A. V. Orhanyzatsyya y oplata truda v uslovyakh гьнка (aspekt efektyvnosti) : [ucheb.-metod. posob.] / A. V. Kalyna. – К. : МАУП, 2001. – 312 s.

7. Kurylo I. O. Starinnya naselelnya v Ukrayini u dzerkali sotsial'no-demohrafichnoyi polityky / I. O. Kurylo // Demohrafiya ta sots. ekonomika. – 2012. – # 2. – S. 23–32.

8. Levin O. Innovatsiyini pidkhody do rozvytku infrastruktury ta lyuds'koho potentsialu / O. Levin // Ukrayina: aspekty pratsi. – 2007. – # 2. – S. 21–26.

Рецензент: Манищуров І. Г., д.е.н., професор, завідувач кафедри статистики Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

16.04.2018