

Окончание таблицы

1	2
Специализированные организации (структуры), действующие в инновационной сфере: технопарки, отраслевые кластеры, инновационные центры, инновационные бизнес-инкубаторы, венчурные фонды	Привлечение (<i>передача</i> и получение), овладение (освоение), преобразование, накопление, хранение, обмен знаний (<i>инфраструктурная функция</i>). <i>Трансформация</i> знаний в инновационные продукты и услуги (<i>инновационно-производственная функция</i>)
Инновационные и инновационно активные фирмы производственной сферы	Привлечение (<i>передача</i> и получение), овладение (освоение), преобразование, накопление, хранение, обмен, <i>трансформация</i> знаний в инновационные продукты и услуги
Инфраструктура инновационной деятельности	Привлечение (<i>передача</i> и получение), овладение (освоение), преобразование
Институционально-функциональный блок	Институциональное обеспечение функционирования НИС как национального интегратора знаний, развитие инновационной культуры

Примітка: *Деятельность организаций, составляющих определенные функциональные блоки НИС, охватывает различные стадии знаниевой цепочки. Курсивом выделены приоритетные для НИС в целом стадии как вклад организаций каждого блока в интеграцию знаний в инновационном процессе.

Национальная инновационная система выступает особым институциональным интегратором знаний, поскольку объединяет деятельность всех участников цепочки интеграции знаний, направляет ее на обеспечение трансформации знаний в инновационные продукты, услуги, технологии.

Как интегратор знаний макроэкономического уровня НИС содействует повышению отдачи знаниевых ресурсов инновационной деятельности (интеллектуальный эффект масштаба), экономии издержек использования рыночного механизма привлечения знаний и информации, обеспечивает комплексное управление знаниями.

Таким образом, интеграция знаний – это комплексный многостадийный процесс движения знаний, представленный знаниевой цепочкой, основными составляющими которой являются создание, привлечение (передача и получение), овладение (освоение), преобразование, накопление, хранение, обмен, трансформация знаний в инновационные продукты и услуги. Осуществление интеграции знаний (или отдельных стадий знаниевой цепочки) является функцией институциональных интеграторов знаний. На макроэкономическом уровне интегратором знаний является национальная инновационная система.

Литература: 1. Roman D. Science, Technology and Innovation: a System Approach / D. Roman. – Ohio, 1980. – 291 p. 2. Инновационная экономика / [Дынкин А. А., Иванова Н. И., Грачев Л. П. и др.]. – [2-е изд., испр. и доп.]. – М.: Наука, 2004. – 352 с. – (Научное издание). 3. Инновационная экономика: необходимость, возможность и факторы развития в России: [учебн. пособ.] / [А. К. Рассадина, М. С. Очковская, Э. П. Дунаев и др.]; под ред. Э. П. Дунаева. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 237 с. 4. Федулова Л. И. Инновационная экономика: [підручник] / Любов Іванівна Федулова. – К.: Либідь, 2006. – 480 с. – (Навчальне видання). 5. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность: [монография] / Дмитрий Иванович Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. –

576 с. 6. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры) / Йозеф Шумпетер; [пер. с нем. В. И. Автономова и др.]; общ. ред. А. Г. Милейковского. – М.: Прогресс, 1982. – 455 с. 7. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 13. – Ст. 93. 8. Румизен М. К. Управление знаниями / М. К. Румизен; пер. с англ. отв. ред. Подшеколдин А. А. – М.: ООО "Изд-во АСТ"; ООО "Изд-во Астрель", 2004. – XXVIII. – 318 с. 8. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: у 3 т. / [Геєць В. М., Александрова В. П., Бажал Ю. М. та ін.]. – К.: Фенікс, 2007. – Т. 1. – 2007. – 544 с. 9. Демсец Х. Еще раз о теории фирмы / Харолд Демсец // Природа фирмы / [под ред. О. И. Уильямсона и С. Жд. Уинтера]; пер. с англ. М. Я. Каждан]. – М.: Дело, 2001. – С. 237–267.

*Стаття надійшла до редакції
26.11.2010 р.*

УДК 339

Сардак С. Е.

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У СВІТОВОМУ ГОСПОДАРСТВІ

Анотація. Визначено структуру та зміст сучасної системи управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві. Розроблено механізм управління розвитком людських ресурсів. Запропоновано позитивні напрями розвитку світового та національного господарства.

Анотація. Определена структура и содержание современной системы управления развитием человеческих ресурсов в мировом хозяйстве. Разработан механизм управления развитием человеческих ресурсов. Предложены позитивные направления развития мирового и национального хозяйства.

Annotation. Structure and content of modern management system of human resources development in a world economy is determined. The mechanism of management of human resources development is worked out. Positive directions of world and national economy development are offered.

Ключові слова: система, управління, розвиток, людські ресурси, світове господарство.

Питання розвитку людських ресурсів є визначальним і ключовим у світовому господарстві. Розвиток людських ресурсів як процес переходу від одного якісного стану людей до іншого за рахунок зміни їх людського капіталу відбувається неоднаково у країнах, сферах господарювання, ринках та серед пересічних людей, що обумовлює загострення проблем і суперечностей, які призводять до конфліктів, соціально-економічних диспропорцій, криз, регресу та війн. І задля забезпечення бажаного спрямування світогосподарського розвитку людства у сучасних умовах глобалізації економіки необхідним постає свідоме управління розвитком людських ресурсів [1; 2].

У сучасному світі в цілому сформована система управління розвитком людських ресурсів, яка складається з різного роду суспільних інститутів (політичні, економічні, правові, соціальні – у сферах власності, державного управління, освіти, виробництва, обміну, рекреації тощо), кожний з яких має власне інституціональне середовище та інституціональну структуру. Науково-методичні основи управління розвитком людських ресурсів визначено у роботах зарубіжних вчених: Беккера Г. С., К. Гриффіна, Єгоршина О. П., М. Кастельса, Кібанова А. Я., А. Сена, Ч. Хенді, Т. Шульца та ін. Дане питання розглянуто у працях таких вітчизняних дослідників: Грішнєвої О. А., Лібанової Е. М., Шаульської Л. В., Никифоренко В. Г. [3 – 6].

Але існуюча система управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві є неоднорідною і має різні форми на мега-, макро-, мезо- та мікрорівнях. Залежно від географічних, історичних, економічних та політичних умов, культури і традицій, країни формують власні національні системи освіти, професійної підготовки, перепідготовки та працевлаштування, застосовуються різні стандарти та соціальні гарантії, а також суттєво відрізняються умови на ринках праці та суспільні цінності. І не зважаючи на наявність міжнародних організацій, регіональних союзів, міжнародних угод, міжнародного поділу праці та гомогенізації суспільства, система управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві на сучасному етапі розвитку людства не є глобальною, проте вже не може обійтися без загальноцивілізаційної координації і вимагає поширення співробітництва, спільного керування і втручання глобальних інститутів [2; 7; 8]. В Україні розвиток людських ресурсів також є розбалансованим.

Проблеми у сфері екології, дошкільної, шкільної та вищої освіти, охорони здоров'я, виробництва, розподілу, торгівлі та державного регулювання призводять до скорочення чисельності населення та ускладнюють суспільне життя на території нашої країни. Дані обставини обумовлюють необхідність поглиблення наукових досліджень у напрямі визначення структури системи управління розвитком людських ресурсів і розробки заходів її оптимізації у світовому господарстві та країнах [5].

Метою статті є вдосконалення системи управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві. Цільова спрямованість дослідження обумовила постановку і вирішення таких завдань: визначення структури та змісту сучасної системи управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві, розробка механізму управління розвитком людських ресурсів, пропонування позитивних напрямів розвитку світового та національного господарства.

Розвиток людських ресурсів може мати як позитивні, так і негативні ознаки та наслідки для суспільства (у виробництві, економіці, екології, культурі). Відповідно управлінські зусилля треба спрямовувати на позитивний та корисний для суспільства розвиток людських ресурсів (конструктивний, прогресивний, результативний, ефективний, стійкий, сталий, гармонійний, збалансований). Проте цей напрям управлінської діяльності буде відбуватися лише при свідомому якісному керуванні заходами у сфері розвитку людських ресурсів на ґрунтовно розробленій науковій основі. Сучасна існуюча система управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві реалізується на різних управлінських рівнях суспільними інститутами, які здійснюють збагачення людського капіталу (рис. 1).



Рис. 1. Система управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві

Індекс людського розвитку України [10]

Рік Звіту ООН	Рік моніторингу	ІЛР України	Рейтинг України за ІЛР	Кількість країн у рейтингу ІЛР
1993	1990	0,800	45	177
1998	1995	0,748	102	174
1999	1997	0,721	91	174
2000	1998	0,744	78	174
2001	1999	0,742	74	162
2002	2000	0,755	80	173
2003	2001	0,766	75	175
2004	2002	0,777	70	177
2005	2003	0,766	78	177
2006	2004	0,774	77	177
2007	2005	0,788	76	177
2008	2006	0,786	83	179

На мегарівні система управління розвитком людських ресурсів функціонує на основі міжнародної співпраці країн, де провідну роль відіграють міжнародні організації. Насамперед, це структури Організації Об'єднаних Націй (ООН): Економічна і соціальна рада (ЕКОСОП), Програма розвитку ООН (ПРООН), ООН з питань освіти, науки й культури (ЮНЕСКО), Міжнародна організація праці (МОП), Конференція ООН з торгівлі й розвитку (ЮНКТАД), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Фонд ООН у галузі народонаселення (ЮНФПА), Фонд ООН для допомоги дітям (ЮНІСЕФ), Фонд розвитку для жінок (ЮНІФЕМ), Всесвітня туристська організація (ВТО), а також такі впливові міжнародні організації, як Організація економічного співробітництва й розвитку (ОЕСР), Міжнародна асоціація розвитку (МАР), Міжнародна організація з міграції (МОМ), Світова організація інтелектуальної власності (СОІВ), Міжнародна організація зі стандартизації (ІСО) та неурядові організації (наприклад, Римський клуб, Міжнародна асоціація економічних наук, Міжнародний олімпійський комітет, Всесвітня рада церков, Міжнародний комітет Червоного Хреста тощо). На основі міжнародних угод та заходів реалізації національних політик у світовій економіці здійснюється: керування міжнародного руху людських ресурсів, капіталу, виробництва та інформації; формування систем оплати праці; уніфікація систем стандартів та сертифікація; визнання, нагороди та підтримка людських ресурсів урядами й різними установами (фондами, провідними навчальними закладами, світовими лідерами, транснаціональними корпораціями) у вигляді присвоєння розрядів, кваліфікації, наукових ступеней, вчених звань, членства, найменування, а також видачі ліцензій, дозволів, надання грантів, премій, винагород, допомоги, спонсорства тощо.

На макрорівні система управління розвитком людських ресурсів є складовою загальнонаціональної системи управління державою. Держава як апарат політичної влади у суспільстві за допомогою суспільних інститутів спрямовує свій вплив на забезпечення якісного життя населення на території країни, що передбачає розвиток людських ресурсів у вигляді природного приросту населення, покращення рівня життя, забезпечення гідних умов праці, зайнятості, соціального захисту, освіти, охорони здоров'я, рекреації, творчості та виробництва. Проте залежно від стану національної економіки країни, форми заходів управління розвитком людських ресурсів і їх якість є різними. Оцінювання якості системи управління розвитком людських ресурсів на макрорівні здійснюється за допомогою аналізу економічних результатів господарювання країни та шляхом порівняння її міжнародного рейтингу за показниками людського розвитку. Так, динаміка українського національного виробництва, демографічної ситуації, масштабів міжнародної трудової міграції, інноваційної активності, темпів зростання заробітної плати, основних показників ринку праці, стану охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти та навколишнього природного середовища свідчить про неефективність вітчизняної системи управління розвитком людських ресурсів [9]. Це підтверджується і рейтингом України у провідному світовому показнику людського розвитку – індексі людського розвитку (ІЛР), який враховує індекси тривалості життя, рівня освіченості та скоригованого реального ВВП на душу населення (таблиця).

На мезорівні система управління розвитком людських ресурсів набуває індивідуальних форм, притаманних властивостям національної економіки та особливостям регіональної політики. Наприклад, в Україні розроблена власна методика оцінки індексу людського розвитку, яка дозволяє визначити рейтинг кожної області як за загальним рівнем людського розвитку, так і за окремими його складовими. Українська національна методика побудови індексу людського розвитку є трирівневою системою, де верхній рівень представлений інтегральним регіональним індексом людського розвитку, другий – загальними індикаторами розвитку дев'яти головних аспектів людського розвитку (рівня освіти населення; умов проживання населення; матеріального добробуту населення; стану та охорони здоров'я; екологічної ситуації; соціального середовища; демографічного розвитку; розвитку ринку праці; фінансування людського розвитку), а третій рівень є характеристикою кожного з аспектів людського розвитку регіонів України, що забезпечується використанням 94-х первинних складових 9-ти загальних індикаторів [3]. Безпосередньо заходи управління розвитком людських ресурсів у регіонах, на товарних ринках та галузях здійснюють органи місцевого самоврядування, міністерства, відомства, виробничі об'єднання, асоціації, спілки, громади, профільні організації та інші суб'єкти мезоекономічної інфраструктури.

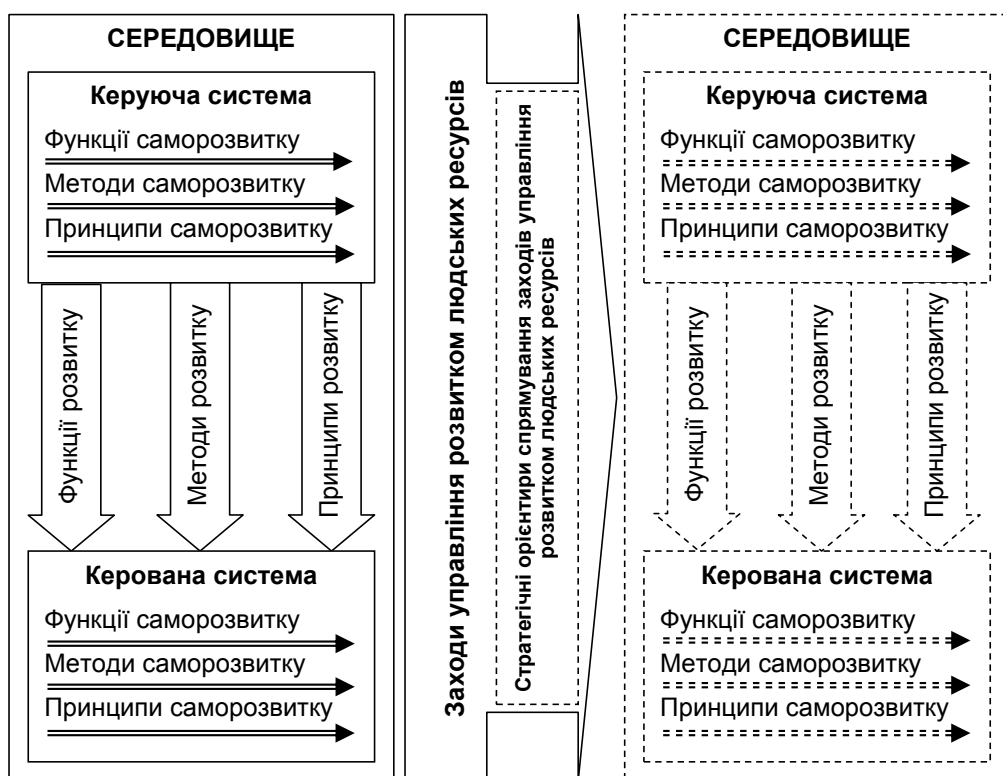
На мікрорівні систему управління розвитком людських ресурсів організовують власники та менеджери, які здійснюють управління розвитком персоналу. А заходи управління розвитком персоналу передбачають: маркетинг персоналу, професійну адаптацію, мотивування, оцінювання, підвищення кваліфікації, роботу з кадровим резервом, професійно-кваліфікаційне просування, виведення персоналу із виробничого процесу.

На особистісному рівні система управління розвитком людських ресурсів формується двома складовими. Перша – це заходи, які людина здійснює вимушено внаслідок суспільного впливу (освіта, підтримка стану працездатності, опанування інформації тощо). А друга – це заходи саморозвитку з власної ініціативи, спрямовані на збагачення людського капіталу. Другу складову управління власним розвитком людина здійснює самостійно, але у межах можливостей і бажань під впливом чинників та суб'єктів інших середовищ.

Унаслідок складності й багаторівневості сучасна система управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві не є чітко структурованою, знаходиться

у трансформаційному стані й залежить від подальшого спрямування загальноцивілізаційного розвитку. Оптимізації системи управління розвитком людських ресурсів у світовому господарстві заважають такі взаємосуперечні та навіть взаємовиключні прагнення людей, організацій, регіонів та країн, як отримати владу, зберегти конкурентоспроможність, акумулювати ресурси, постійно підтримувати високі темпи економічного зростання, забезпечити власну безпеку, покращити екологічний стан території свого існування, мінімізувати видатки на розвиток, зменшити тривалість періоду окупності інвестицій у людський капітал, отримати для себе позитивні наслідки від міграційного

руху, узгодити нормативну базу та стандарти тощо. Тому, на думку автора, першим кроком на шляху формування та реалізації заходів позитивного розвитку людських ресурсів може бути конструювання науково-методичних основ механізму управління розвитком людських ресурсів, який повинен враховувати: структуру та умови середовища, функції, методи, принципи та зміст заходів розвитку, а також їх спрямування на засадах провідних надбань економіки, психології, соціології та менеджменту. На рис. 2 автор пропонує спрощену схему механізму управління розвитком людських ресурсів, який можна застосовувати на усіх управлінських рівнях світогосподарського простору.



Умовні позначення: ————— – поточні складові; - - - - - – майбутні (проектні) складові

Рис. 2. Схема механізму управління розвитком людських ресурсів

Так, у будь-якому середовищі світового господарства є керуюча система, яка може бути представлена власниками ресурсів, менеджерами, органами державного управління або виборчими органами, та керована система – сукупність підпорядкованих суб'єктів впливу – людські ресурси та виробничі й соціально-економічні відносини між ними. У площині управління людськими ресурсами керуюча система здійснює управлінський вплив на керовану для забезпечення розвитку останньої в обраному напрямі. Відповідно це відбувається за рахунок реалізації функцій, методів і принципів розвитку людських ресурсів. Усі функції, методи і принципи розвитку людських ресурсів між собою взаємопов'язані й відмова від якогось із них або недостатнє врахування знижує якість процесу управління розвитком людських ресурсів.

Функції розвитку людських ресурсів – це стійкі спеціалізовані види управлінської діяльності в напрямі зміни якості людських ресурсів. До загальних функцій розвитку людських ресурсів можна віднести: вивчення, навчання,

уявлення, прогнозування, планування, програмування, організування, мотивування, контролювання, оцінювання, координування, узгодження, регулювання, інвестування, накопичення, збереження, удосконалення тощо.

Методи розвитку людських ресурсів є сукупністю прийомів і способів впливу на них з метою досягнення конкретного стану людського капіталу та ставлення людини до праці. Методи розвитку людських ресурсів можна класифікувати за: напрямом впливу на керований об'єкт (методи прямого та непрямого впливів); способом урахування інтересів (методи матеріального, владного та морального впливів); формою впливу (кількісні та якісні методи); характером впливу (економічні, технічні, соціальні, організаційні, адміністративні) тощо.

Принципи розвитку людських ресурсів – це вихідні положення та правила, засновані на вимогах об'єктивних законів, які відображають прикладний характер здійснення заходів розвитку. До принципів розвитку людських ресур-

сів можна віднести: науковості, обов'язковості, цілеспрямованості, адекватності, урахування потреб та інтересів, ієрархічності, взаємозалежності, динамічної рівноваги, економічності, пропорційності, постійності, активізації, системності, відповідності, узгодженості, гласності, спілкування, досягнення соціальної рівноваги тощо.

Але при управлінні людськими ресурсами треба враховувати їх відмінності порівняно з управлінням фінансовими, природними, речовинними або неречовинними ресурсами. Особливостями людських ресурсів є: наявність інтелекту, існування зворотного зв'язку, самоконтроль, емерджентність, синергетичний феномен, самоорганізація та самодезорганізація, великий час експлуатації, співпадіння або наспівпадіння інтересів, свобода руху, постійна зміна якості тощо. Це обумовлює необхідність здійснення саморозвитку як керуючою, так і керованою системами. Саморозвиток – це розумові, фізичні, професійні, соціальні та духовні зміни і надбання у людському капіталі людини, яких вона досягає самостійними заняттями, власними силами і які здійснюються під впливом внутрішніх причин. У XXI сторіччі, в умовах ускладнення світогосподарського середовища, збільшення чисельності людства, кількості інформації, товарів, технологій та внаслідок небажанної власників витрачати кошти на розвиток персоналу, скорочення державних інститутів розвитку та комерціалізації освіти у процесі розвитку людських ресурсів, збільшується роль саморозвитку. Зміст інструментарію саморозвитку, який повинна здійснювати кожна соціально активна людина, ідентичний розвитку і передбачає здійснення функцій, методів і принципів саморозвитку, аналогічних за змістом функціям, методам і принципам розвитку, що здійснюються суспільними інститутами.

Управлінський вплив керуючої системи на керовану та саморозвиток реалізуються у вигляді заходів управління розвитком людських ресурсів. Заходи розвитку людських ресурсів – це конкретні дії у межах середовища, які призводять до покращення людського капіталу, а саме: проектування, виробництво, розподіл, обмін, споживання, накопичення, відтворення, покращення.

Для досягнення позитивних результатів розвитку людських ресурсів спрямування заходів управління розвитком людських ресурсів (тобто усіх людей, які входять у керуючу та керовану системи) у певному середовищі повинно здійснюватися у напрямі конкретних стратегічних орієнтирів (бачення, місія, мета, завдання та цілі). На думку автора, загальноосупільними стратегічними орієнтирами спрямування заходів управління розвитком людських ресурсів є: якісне відтворення людських ресурсів (просте та розширене), покращення рівня життя людини, дбайливе ставлення до середовища існування, піклування та розпорядництво іншими ресурсами, забезпечення порядку в суспільстві, визначення та встановлення відповідальності, забезпечення позитивних результатів розвитку, проектування розвитку з урахуванням часу, творчість, безпечно опанування і розширення ноосфери, розкриття та реалізація генетично обумовленого потенціалу людини, реалізація місії людини у Всесвіті. Відповідно з урахуванням часу усім суб'єктам, які входять до складу певної керуючої та керованої систем, необхідно проектувати майбутні складові механізму управління розвитком людських ресурсів (середовище, зміст і спрямування заходів розвитку) та свідомо трансформувати поточні складові в контексті визначених стратегічних орієнтирів (див. на рис. 2 позначення пунктиром). При цьому склад інструментів механізму управління розвитком людських ресурсів повинен залишатися незмінним, але змістове наповнення, роль, вага та пріоритетність функцій, методів і принципів можуть змінитися адекватно майбутнім вимогам.

На погляд автора, досягнення позитивного розвитку світового господарства може бути лише при побудові, формалізації та постійній оптимізації загальносвітової політики управління розвитком людських ресурсів за рахунок: інтернаціоналізації заходів у сфері людського розвитку; інтеграції зусиль країн і міжнародних організацій у сфері збагачення людського капіталу; раціоналізації міжнародного руху людських ресурсів і капіталу; інтелектуалізації господарської діяльності; оптимізації міжнародного поділу праці; інформатизації світогосподарського розвитку; соціалізації світової економіки; поглиблення досліджень у сфері розкриття людського потенціалу. А для забезпечення позитивних результатів розвитку української економіки необхідно розробити національну політику розвитку людських ресурсів, створити відповідний орган у системі державного управління, який би здійснював координацію управлінських заходів розвитку людських ресурсів (моніторинг, інформаційне забезпечення, пропаганда, проектування) і забезпечити трансформацію суспільного життя у сфері науки, виробництва, освіти, охорони здоров'я, оплати праці та зайнятості.

Таким чином, оптимізація системи управління розвитком людських ресурсів дозволяє: визначитись суспільству у спрямуванні загальноцивілізаційного розвитку; створити підґрунтя для ліквідації деструктивних диспропорцій розвитку особистостей, підприємств, регіонів і країн; вирішити глобальні проблеми людства. Перспективним напрямом подальших наукових досліджень є розробка прикладних аспектів управління розвитком людських ресурсів у загальносвітовому та національному вимірах.

Література: 1. Грішнова О. А. Людина як основний об'єкт економічної науки нової епохи [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Grishnova.pdf. – Назва з екрану. 2. Дергачова К. Концепція сталого розвитку у науково-практичному вимірі [Електронний ресурс] / К. Дергачова. – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=29&c=454>. – Назва з екрану. 3. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посібн. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с. 4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2007. – 327 с. 5. Никифорова В. Г. Управління розвитком людських ресурсів в Україні [Електронний ресурс] / В. Г. Никифорова. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/index.htm. – Назва з екрану. 6. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк, 2005. – 502 с. 7. Мантатова Л. В. Стратегія розвитку: Цінності нової цивілізації : монографія / Л. В. Мантатова. – Улан-Удэ : ВСГТУ, 2004. – 242 с. 8. Паршаков Е. А. Экономическое развитие общества (Концепция кооперативного социализма): Историческое исследование / Е. А. Паршаков. – Запорожье : Дикое Поле, 1997. – 264 с. 9. Статистична інформація Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua. – Назва з екрану. 10. Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.undp.org.ua. – Назва з екрану.