

УДК 351

О. М. МАКАРЕНКО

БАЗОВІ ПРИНЦИПИ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Досліджено основні принципові позиції, що є підґрунтям побудови моделі управління розвитком людського потенціалу. Визначено суб'єкти, ресурси та інструменти управління розвитком людського потенціалу на рівні територіальної громади.

Ключові слова: *людський розвиток, людський капітал, людський потенціал, управління людським потенціалом.*

Basic fundamental Position, which is the Foundation of Constructing the Model of the Development of human Potential, is examined. Actors, Resources and Tools for Managing the Development of human Potential at the Level of the local Community is defined.

Key words: *human development, human capital, human resources, management of human resources.*

Розв'язання проблем суспільного прогресу й економічного зростання в інноваційно знанневому суспільстві розглядається сьогодні дослідниками в безпосередньому зв'язку з розвитком людського потенціалу, а кінцеві результати соціально-економічного розвитку визначаються рівнем і ступенем його реалізації. Об'єктивно інноваційний розвиток потребує соціальних інновацій у системі суспільно-економічних відносин. На особливу увагу заслуговують соціальні інновації на рівні територіальної громади як базовому рівні існування людини, де в основному і формується людський потенціал. Саме тому набуває актуальності завдання побудови ефективної моделі управління розвитком людського потенціалу територіальної громади.

Актуальність проблеми розвитку людського потенціалу підтверджується постійною увагою науковців і зростанням кількості наукових публікацій з різних аспектів згаданої тематики. Концепція людського розвитку (“human development”) розглядає розвиток людини як основну мету і критерій суспільного прогресу [12, с. 26]. Дослідник С. Злупко наголошує на необхідності перенесення акцентів із соціального захисту населення на “людський розвиток” [10]. Професор Г. Атаманчук розглядає багатоманітність умов відтворення та розвитку людини, формування соціокультурного розвитку, стимулювання творчого зростання людини та використання її талантів і можливостей [3, с. 432]. Серед дослідників, які приділяють увагу різним аспектам людського розвитку, – В. Авер'янов [1], С. Алексєєв [2], А. Аузан [4], П. Бурд'є [5], В. Граждан [6], Е. Лібанова [12] та ін.

Незважаючи на значний науковий доробок, потребують поглиблення дослідження питання людського розвитку на рівні територіальної громади, а також визначення основних принципів, суб'єктів, ресурсів і інструментів моделі управління

людським потенціалом територіальної громади, що є метою даної статті.

Стан людського потенціалу визначається розгалуженою сукупністю параметрів (чисельність населення та чинники її динаміки, гендерна та поколінна збалансованість, тривалість життя, економічна активність населення, рівень його освіти, професіоналізму й кваліфікації, соціокультурні характеристики населення, його пасіонарність тощо), а основоположними можливостями людського розвитку визначено довге і здорове життя, здобуття знань та гідний рівень життя [13].

Для цього перш за все необхідно визначити сферу й напрямок суспільної діяльності, безпосередньо пов'язану з формуванням і реалізацією людського потенціалу. Не менш важливим завданням є визначення суб'єктів управління згаданою сферою, які мають організаційний і ресурсний потенціал для розв'язання означених проблем. Необхідно також з'ясувати, завдяки яким ресурсам і інструментам можливе управління розвитком людського потенціалу.

Визначенню сфери суспільної діяльності допомагає окреслення існуючих суспільних викликів людському розвитку. Серед них особливу загрозу становлять наслідки негативних демографічних процесів у сучасному українському суспільстві, через які його структура поступово набуває яскраво вираженого депопуляційного характеру: постаріння населення, зменшення народжуваності, низька тривалість життя, особливо у працездатному віці, висока трудова еміграція й високий рівень безробіття серед працездатного населення, поширення соціально залежних хвороб, неефективність соціального захисту. Зазначені проблеми доповнюються низькими показниками суспільного здоров'я, відносно високим рівнем бідності, проблемами у сфері освіти, надмірним майновим розшаруванням населення, забрудненням довкілля.

Згадані проблеми належать безпосередньо до проблем соціальної сфери, а відповідним напрямом діяльності з подолання означених викликів є соціальна політика. Таким чином, діяльність по управлінню розвитком людського потенціалу на рівні територіальної громади повинна бути спрямована на управління процесами, що мають безпосередній вплив на розширення можливостей людини для покращання відповідних характеристик особи і стосуватися, перш за все, управління сферами освіти, охорони праці, охорони здоров'я, екології.

Але необхідно підкреслити, що існуючий стан соціальної сфери відображає функціонування всього соціального організму держави або територіальної громади і є наслідком не тільки соціальної політики, а й політики в галузі економіки, соціального захисту, культури, внутрішньої політики тощо. Ці галузі є єдиним взаємопов'язаним комплексом, зміни в одній складовій якого призводять до відповідних змін у діяльності всієї системи. З іншого боку, невирішеність проблем в окремій галузі буде гальмувати розвиток усього комплексу. Тобто невід'ємними характеристиками ефективної моделі управління розвитком людського потенціалу повинні стати комплексність і системність, а відповідними складовими – соціальна, економічна, демографічна, культурна, політична, правова й інформаційно-пропагандистська.

При визначенні основних суб'єктів управління в розв'язанні проблем людського розвитку треба зазначити, що вирішення завдань соціально-економічної сфери розглядається сьогодні через взаємодію ресурсів держави, ринку і громадянського

суспільства. При цьому державу традиційно називають “першим сектором”, економічні структури – “другим сектором”, а громадянське суспільство – “третім сектором” [7].

Тобто, основними суб’єктами управління розвитком людського потенціалу є держава, бізнес-сектор і недержавні організації, які володіють необхідними ресурсами для виконання згаданого завдання.

Найвпливовішим серед зазначених суб’єктів управління є держава, яка має безперечно найбільші владні, фінансові, організаційні та інші ресурси для реалізації соціальної політики. Основною рисою останньої донедавна була абсолютна державна монополія. Наслідком цього стали поширення споживацьких настроїв у суспільстві, нездатність держави вчасно реагувати на соціальні виклики, що ускладнює перспективу боротьби з ними, а також нерозвиненість превентивної складової соціальної політики.

Більше того, дослідження показують, що на сучасному етапі внаслідок впливу глобальних тенденцій суспільного розвитку відбувається зміна ролі та значення держави в управлінні соціальною сферою: поступове посилення наддержавних інститутів, поглиблення процесів демократизації, а також гетерогенність населення і зростання вимог до якості життя призводять як до ускладнення реалізації соціальної політики за рахунок лише державних ресурсів, так і до послаблення позицій держави як суб’єкта управління соціальною сферою. Поєднання впливу згаданих тенденцій і залишкового принципу фінансування соціогуманітарних потреб зумовило глибоку кризу державної соціальної політики в сучасній Україні. За цих обставин відмова від державної монополії в соціальній сфері в Україні є життєво необхідною. Але демонополізація вітчизняної соціальної сфери не повинна мати абсолютний характер: держава не може усунутися від управління соціальною сферою і повинна залишатися дієвим учасником цього процесу [17].

У той же час економічний розвиток також не в змозі забезпечити вирішення соціальних проблем, становлення демократії, свободи та рівності, а економічне зростання супроводжується загостренням проблеми нерівномірності (або навіть асиметрії) в розвитку багатих і бідних країн, регіонів чи верств населення. “Провали” держави і ринку зумовлюють необхідність створення альтернативи виробництва соціальних благ із включенням до нього ресурсів громадських організацій. Тому активізація соціальної ініціативи різноманітних об’єднань громадян і приватних комерційних організацій є об’єктивною необхідністю. Недержавні організації (далі – НДО) з-поміж інших суб’єктів соціальної політики вирізняє здатність контролювати ті аспекти функціонування соціальної сфери, які слабо враховують перший і другий сектори. Проте, зважаючи на волонтерський й часто аматорський характер діяльності останніх, соціальні блага, створювані ними, можуть не мати належної споживчої цінності. Недосконала технологія їх виробництва доповнюється недостатністю фінансово-матеріальних ресурсів і проблемою ефективного менеджменту третього сектору. Через те неминучими також стають “провали” громадського сектору [3].

Таким чином, унаслідок зазначених причин вирішення завдань соціальної політики за рахунок зусиль окремого суб’єкта управління є на сьогодні неможливим. За таких умов успішність зазначеної моделі безпосередньо залежить від поєднання ресурсів (фінансових, трудових, інтелектуальних тощо) усіх суб’єктів,

що діють на територіальному рівні.

За визначенням, міжсекторне партнерство (далі – МСП) – це конструктивна взаємодія суспільних секторів для вирішення соціальних проблем. Учасниками МСП є організовані елементи кожного сектору – організації та установи. До державного сектору суспільства на територіальному рівні належать органи державної виконавчої влади й місцевого самоврядування, бюджетні установи й організації, політичні партії та суб'єкти господарювання державного й комунального секторів економіки, а також громадські структури, підконтрольні державним органам. Бізнес-сектор – це суб'єкти господарювання усіх організаційно-правових форм (недержавної форми власності), створені для привласнення їх учасниками прибутку, отриманого шляхом виробництва товарів і послуг, а також громадські структури, діяльність яких полягає у підтримці бізнес-ініціатив і сприянні діловій активності. Організаційною основою громадського сектору є недержавні організації, створені громадянами для задоволення й захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів.

Роздільне продукування соціальних благ кожним із секторів та їх нескоординовані зусилля є малоефективними. Натомість установка на паритетність і взаємодію виробників соціальних благ забезпечує процесові системність на основі використання потенціалу кожного, а також взаємної компенсації їх слабких характеристик. Наслідки такої дії мають синергетичне походження й мультиплікативний ефект, передусім через можливість пошуку ексклюзивних продуктивних комбінацій ресурсів у межах партнерства, які за звичайних обставин виявилися б малоімовірними. МСП забезпечує досягнення додаткових (порівняно із ситуацією поза партнерством) ефектів, усуваючи необхідність критичного вибору між виробництвом необхідних благ. Зусилля партнерів при цьому можна розуміти як інвестиції в людський капітал. При цьому вигоди учасників МСП у результаті таких ресурсних комбінацій мають взаємний характер. НДО отримують стабільну інституційну підтримку та ресурсне забезпечення своєї діяльності з боку держави й бізнес-сектору. Бізнес здобуває очікувані державні преференції, маркетингові переваги, зумовлені довгостроковою співпрацею з НДО, а також посилює свої конкурентні позиції. Але найголовніше те, що від цього безпосередньо виграє населення, потреби якого в соціальних благах і послугах будуть задоволені на значно вищому рівні.

Серед інструментів, які використовуються в межах МСП для мінімізації соціальних ризиків, вагоме місце посідає соціальне замовлення – комплекс заходів організаційно-правового характеру з розробки та реалізації загальнодержавних та місцевих цільових соціальних програм і соціальних проєктів за рахунок переважно бюджетних коштів шляхом укладення контрактів із НДО (рідше – бізнес-структурами) на виконання цих програм або проєктів за результатами конкурсного відбору [16, с. 8]. Дія соціального замовлення спрямована на усунення недоліків, пов'язаних із монополічним становищем держави в соціальній сфері, а також з інформаційною обмеженістю державних соціальних ініціатив, які часто об'єктивно не враховують регіональних особливостей і матеріальне становище всіх верств населення, а тому можуть мати некомплексний і різновекторний характер.

Державні й муніципальні гранти – це інструмент МСП, який процедурно

близький до соціального замовлення. На відміну від соціального замовлення (застосовується у випадку, коли замовнику очевидні проблема і очікуваний від здійснення програми результат) гранти фінансують проекти, націлені на вивчення ситуації, інноваційні, пілотні програми, коли потрібно локально перевірити дієвість і життєздатність наявних напрацювань, перш ніж ініціювати їх широкомасштабне впровадження в життя [15, с. 142–164].

Ще одним інструментом у структурі МСП є громадські слухання, що запроваджують регламентований безпосередній вплив громадян на вироблення державних рішень. Вони забезпечують активну участь громадян та їх об'єднань у державному управлінні (місцевому самоврядуванні), а відтак – попередження дисфункцій держави [Там само, с. 363].

Цей механізм передбачає обговорення прийнятих та реалізованих державою проектів, рішень і правових норм (у т. ч. закону про бюджет). Такі слухання є постійним процесом регулярних консультацій чиновників із громадськістю щодо прийнятності чи ефективності здійснюваних ними заходів [Там само, с. 48–92]. Відбувається комбінація ресурсів: повна і достовірна інформація щодо реальних потреб споживачів соціального блага, експертна оцінка його параметрів посилюють ефективність дії адміністративного важеля, зумовлюючи прийняття адекватного рішення.

Лобізм як інструмент МСП доповнює можливості громадських слухань. Він має здійснюватися через офіційних представників, акредитованих при відповідному державному органі, а також регулюватися законодавством, яке забезпечувало б представникам різних соціальних груп однаковий доступ до державних органів і можливість реалізувати свою переговорну силу. Доцільність використання лобізму виправдана об'єктивною неможливістю політичних діячів і державних службовців врахувати всі чинники для оптимального розвитку. Тому основна функція лобізму – інформативна. У цьому випадку теж має місце поєднання інформаційного ресурсу з адміністративним [Там само, с. 201–233].

Таким чином, наступною принциповою позицією в управлінні людським розвитком є використання потенціалу міжсекторного партнерства як організованої, узгодженої, взаємовигідної та рівноправної взаємодії трьох суспільних секторів (державного, громадського і бізнес-сектору), що передбачає, крім якісних змін в управлінні соціальною сферою, також урахування й повне використання потенціалу приватного бізнесу та громадських організацій за збереження організуючої і координуючої ролі державного сектору і використання механізму комплементарності.

Ще одним суб'єктом управління людським потенціалом є власне сама територіальна громада. Досвід економічно розвинутих країн свідчить, що подолання соціальних проблем можна здійснювати за рахунок залучення до їх розв'язання місцевого населення. У зв'язку з цим дослідник І. Григор'єва відзначає підйом на Заході комунітарної ідеології, що протиставляє себе державному патерналізму. Цей напрямок пов'язаний із широкою участю самих людей у вирішенні власних проблем на основі взаємодопомоги й кооперації. Причому ресурсом розвитку співтовариств виступають самі люди, що володіють кваліфікацією, життєвим досвідом і, найголовніше, часом для ресоціалізації й соціального включення [7].

Виникає також безліч ініціатив і дій в інтересах людини, які не можна чітко

віднести ні до держави, ні до системи соціального захисту, ані до місцевого самоврядування й громадянського суспільства. Вони пропонують змішані, гнучкі способи вирішення соціальних проблем (welfare pluralism). При цьому саме сім'я, сусідство й місцеве співтовариство є базовими інститутами “органічної солідарності” і носіями соціальних ресурсів. Змішані структури забезпечення соціальної політики у формі, наприклад, добровільних організацій, кооперативів або взаємодопомоги/самодопомоги дозволяють поєднати потенціал держави та громадянського суспільства.

Реалізація потенціалу даного суб'єкта можлива за наявності відповідного ресурсу – соціального капіталу. Соціальний капітал (далі – СК) – містке і багатогранне поняття. Щодо його сутності побутують дві взаємоузгоджені точки зору. Первинним і одним із найбільш авторитетних є тлумачення СК як ресурсу, який виникає в системі взаємного розпізнавання і взаємовизнання індивідів та груп [5]. Існування цієї системи обумовлене функціонуванням соціальних мереж, у рамках яких встановлюється високий рівень довіри і солідарності, підкріпленій спільними нормами і правилами, а також переконаннями та обов'язками членів цих мереж. Інший підхід до визначення сутності СК стверджує, що останній є не стільки ресурсами, скільки механізмом їх отримання [9]. Він не спростовує наявності специфічного ресурсу СК (у вигляді соціальних мереж, довіри, соціальних норм (правил), переконань і обов'язків), але акцентує значно більшу увагу на його потенціалі генерувати відомі види ресурсів (матеріальні і нематеріальні блага), або сприяти їх утворенню. Такий погляд ґрунтується на твердженні про здатність соціального капіталу зменшувати трансакційні витрати, які можуть супроводжувати будь-яку ресурсоутворюючу дію.

Обидва тлумачення СК досліджують щонайменше на двох рівнях аналізу: індивідуальному та груповому. На першому рівні ресурс соціального капіталу розглядається в контексті міжособистісної взаємодії індивідів-членів соціальних мереж, які водночас використовують його як персональний механізм мобілізації інших ресурсів. На другому – аналітичному рівні – превалує суспільний контекст: СК як ресурс і як засіб зниження трансакційних витрат доступний усім членам суспільства.

Основу СК (незалежно від трактування) складають соціальні мережі та соціальні зв'язки всередині них, а базовими елементами СК треба вважати поряд із соціальними мережами також спільні норми і переконання.

Необхідно зазначити, що сьогодні перетворення в суспільному житті, впливають також і на стан локальної соціальної мережі. В індустріально розвинених країнах негативні соціально-демографічні процеси ускладнюють можливості реалізації людського розвитку за рахунок родини і змушують більшою мірою розраховувати на власні заощадження. Але в суспільствах, що розвиваються, поки зберігається традиційний підхід, і родина (яка є одночасно і складовою місцевого товариства) фактично виконує функцію неофіційної програми соціального захисту [12].

Таким чином, серед суб'єктів управління зазначеним напрямком важливе місце займає саме територіальна громада з розвинутою комунітарною психологією, яка володіє специфічним ресурсом для розвитку людського потенціалу – соціальним капіталом.

Однак треба зазначити, що реалізація потенціалу основних суб'єктів

управління не є запорукою розвитку людського потенціалу, якщо їх зусилля не сполучаються з прагненнями самої особи до самовдосконалення та розвитку і не спрямовуються на стимулювання розвитку потенційних можливостей людини. Усвідомлення особою необхідності докладання зусиль до покращання показників власного здоров'я, рівня освіти, економічної активності тощо є невід'ємною умовою людського розвитку.

Таким чином, важливою умовою ефективного управління розвитком людського потенціалу є поєднання зусиль згаданих суб'єктів з цілями та прагненнями самої людини, створення умов і можливостей для подальшого її самовдосконалення, розвитку і вибору індивідуально значимих пріоритетів шляхом розширення їх можливостей щодо формування власного майбутнього і максимального заохочення з боку інших суб'єктів управління. Це потребує визначення самої людини як ще одного суб'єкта управління людським розвитком.

У зв'язку з цим необхідно згадати про наявність відповідного ресурсу для реалізації потенціалу людини як суб'єкта управління – людського капіталу. Це сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних характеристик індивідів, що використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають як на зростання доходів свого власника, так і на зростання національного доходу. Структура людського капіталу об'єднує знання, навички, природні здібності й риси, стан здоров'я, володіння економічно значущою інформацією, мотивацію до праці, мобільність працівника [8]. Як суспільний ресурс людський капітал втілюється через знання та професійні навички членів організацій, що співпрацюють у його межах. У цьому контексті особливе значення має волонтерська праця, яку використовує, здебільшого, третій сектор. Прибуток власника необхідних знань і навичок у цьому випадку має не матеріальну й не грошову, а морально-гедоністичну форму. Оскільки такого роду людський капітал у межах партнерства стає надбанням усіх партнерів, а вартість його використання дорівнює нулю, його ресурсне значення для вирішення соціальних проблем і мінімізації соціальних ризиків є визначальним.

Таким чином, поєднання соціального й людського капіталів є необхідним підґрунтям і ефективним ресурсом управління людським потенціалом територіальної громади.

Людина та територіальна громада як суб'єкти управління мають ще один потужний ресурс, який дозволить налагодити їх відносини з територіальними органами управління, – реординаційні відносини. Уперше у вітчизняній літературі подібні відносини як особливий тип структурних зв'язків виділив радянський учений Б. Курашвілі [10]. Він назвав їх реординаційними та розглядав як один із типів організаційних зв'язків у теорії державного управління взагалі та як один із типів структурних зв'язків у апараті державного управління зокрема. Найбільш частий випадок – коли керований об'єкт повідомляє про свої наміри або подає клопотання, а керуючий суб'єкт зобов'язаний на них у певний спосіб відреагувати. До того ж реординаційні зв'язки необов'язково є реакцією на той чи інший управлінський вплив, а можуть виникнути незалежно від нього і мають не просто інформаційний, а управлінський характер.

Сучасні дослідники вказують на неодмінне виділення реординаційних (таких, що ініціюються знизу) взаємозв'язків, які забезпечують самостійність нижчих елементів, а також їх здатність впливати на вищі [2; 6].

Серед українських учених поняття реординаційних відносин запропонував застосовувати В. Авер'янов [1]. Він зазначив, що сутність реординаційних відносин полягає в такому: 1) з одного боку, громадянам як підвладним об'єктам надаються права вимагати від суб'єктів виконавчої влади належної поведінки щодо реалізації прав і свобод громадян; 2) з іншого – на зазначених суб'єктів громадянами покладаються чіткі обов'язки щодо неухильного виконання зазначених вимог; 3) водночас забезпечується суворий режим дотримання суб'єктами виконавчої влади обов'язків за допомогою засобів адміністративного оскарження їхніх актів і дій та судового захисту порушених цими актами або діями прав і свобод громадян. Такий підхід можна використати й у відносинах людини, територіальних громад з органами місцевого самоврядування.

З нашої точки зору, поняття реординації є ширшим, ніж просто зворотні зв'язки, коли об'єкт управління може, так би мовити, корегувати подальший управлінський вплив. Реординація можлива й без наявності управлінського впливу з боку суб'єкта управління. На відміну від реординаційних відносин типу “орган – орган”, реординаційні відносини між органами влади та громадянами не є управлінськими. У цих відносинах громадяни не здійснюють зворотного управлінського впливу щодо органів влади. Фактично йдеться не про конкретний різновид управлінських відносин, а про режим відносин органів влади з громадянами.

Унаслідок використання реординації громадянин стає в певному сенсі рівноправним учасником відносин із органами влади, а суспільство відчуває свою причетність до управлінської діяльності.

Тобто реалізація основних цілей управління розвитком людського потенціалу потребує трансформації самої політики держави в особі органів державної виконавчої влади та органів місцевого самоврядування на новій основі взаємодії і взаємовідносин держави й громадянина.

Таким чином, використання означених принципів дозволить створити ефективну модель управління людським потенціалом на рівні територіальної громади.

Література:

1. *Авер'янов В. Б.* Ще раз про зміст і співвідношення понять “державне управління” і “виконавча влада”: полемічні нотатки / В. Б. Авер'янов // *Право України.* – 2004. – № 5. – С. 114–120.

2. *Алексеев С. С.* *Право: азбука-теория-философия. Опыт комплексного исследования* / С. С. Алексеев. – М., 1999. – 324 с.

3. *Атаманчук Г. В.* *Управление – фактор развития (размышления об управленческой деятельности)* / Г. В. Атаманчук. – М. : ЗАО “Изд-во “Экономика”, 2002. – 567 с.

4. *Аузан А.* *Экономическое значение гражданского общества* / А. Аузан // *Вопросы экономики.* – 2005. – № 5. – С. 28–49

5. *Бурдые П.* *Формы капитала* / П. Бурдые // *Экономическая социология.* –

2002. – Т. 3. – № 5 (ноябрь). – С. 60–75.

6. *Граждан В. Д.* Теория управления : [учеб. пособ.] / В. Д. Граждан. – М., 2006. – 476 с.

7. *Григорьева И. А.* Социальная политика и социальное реформирование в России в 90-х годах / И. А. Григорьева. – СПб. : Образование-Культура, 1998. – 318 с.

8. *Гришнова О.* Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Гришнова // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33–37.

9. *Демків О.* Соціальний капітал: теоретичні засади дослідження та операційні параметри / О. Демків // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2004. – № 4. – С. 99–111.

10. *Злупко С. М.* Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / С. М. Злупко, Й. І. Раденький. – Львів : ВЦ ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. – 192 с.

11. *Курашвили Б. П.* Очерк теории государственного управления / Б. П. Курашвили. – М., 1987. – 452 с.

12. *Лібанова Е.* Ринок праці та соціальний захист : [навч. посіб. із соціальної політики] / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 492 с.

13. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : [колективна наук.-аналіт. монографія] / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України ; Держкомстат України, 2010. – 496 с.

14. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / пер. с англ. – М. : ИКЦ “ДИС”, 1997. – 496 с.

15. Социальные технологии межсекторного взаимодействия в современной России / [А. С. Автономов, Т. И. Виноградова, М. Ф. Замятина, Н. Л. Хананашвили] ; под ред. А. С. Автономова. – М. : Фонд НАН, 2003. – 416 с.

16. Социальный заказ в Украине: практика / [авт. кол. : В. И. Брудный, И. С. Каминник, А. С. Крупник, С. И. Костин]. – Одеса : Асоц. підтримки громадян. ініціатив “Ковчег”, 2001. – С. 8.

17. *Четверикова Л.* Суть соціальної політики та аналіз її моделей в соціальних державах / Л. Четверикова // Соціогуманітарні проблеми людини: вісник Західного наукового центру Інституту соціогуманітарних проблем людини. – 2005. – № 1. – С. 67–74.

Надійшла до редколегії 15.11.2011 р.