**Содержание**

Введение

1. Понятие трудового потенциала
2. Трудовой потенциал работника
3. Рынок труда

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Во всем мире пришли к признанию, что главной производительной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осуществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Каждая из компонент трудового потенциала является относительно самостоятельным видом экономических ресурсов. До последнего времени основное снимание уделялось ресурсам рабочего времени (численности персонала). Однако развитие современного производства определяется в первую очередь такими ресурсами, как творческий потенциал, активность, образование и профессионализм. Все более осознается роль нравственности как важного экономического ресурса. Эта роль обусловлена прежде всего огромными потерями от преступности, которые несут практически все страны, в том числе и Россия.

**1. Понятие трудового потенциала**

Обобщающим показателем процесса становления и развития человека в трудовой деятельности является *трудовой потенциал общества.* Словом «потенциал» обычно обозначают средства, запасы, источники, которые могут быть использованы, а также возможности отдельного лица, группы лиц, общества в конкретной обстановке.

Во всем мире пришли к признанию, что главной производитель­ной силой является человек. Каждый работник, отдельные группы и общество в целом располагают возможностями и способностями осу­ществлять и совершенствовать трудовую деятельность, существенно повышать ее эффективность.

Термин «потенциал» был введен в научный оборот 10—15 лет назад. Трактовка данного термина означает наличие у кого-либо (отде­льно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявивших себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности. Определяя данную экономическую категорию, следует иметь в виду, что потенциал (экономический, производственный, трудовой) представляет собой обобщенную, собирательную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени.

Возможности людей по осуществлению в процессе общественно полезной деятельности широкого комплекса функций (производственных, организационно-управленческих, общественно-политических и др.) определяются качествами человека как:

• специфического (трудового) ресурса и основы производства (ка­чествами индивида как части населения);

• главной производительной силы и субъекта производственных отношений (качествами индивида как работника — носителя способности к труду, создателя материальных и духовных благ);

• члена общества (качества индивида как социально формируемой личности, члена ассоциации трудящихся, участника управления госу­дарственными делами).

В силу этого совокупная способность к труду, определяющая меру возможного участия любого человека в общественно полезной деятельности, может быть охарактеризована не только со стороны психофизиологической пригодности и профессиональной подготовленности к выполнению конкретных трудовых функций, но и по времени и затратам труда, а также по степени гражданской и духовной зрелости личности.

Потенциал, выступая в единстве пространственных и временных характеристик, концентрирует в себе одновременно три уровня связей и отношений:

• первый уровень, отражающий прошлое, т.е. представляющий собой совокупность свойств, накопленных системой в процессе ее становления и обусловливающих ее возможность функционирования и развития;

• второй уровень, характеризующий настоящее с точки зрения практического применения и использования наличных способностей;

• третий уровень, ориентированный на развитие: в процессе трудовой деятельности работник не только реализует свои способности, но и приобретает новые навыки.

**2. Трудовой потенциал работника**

##### Трудовой потенциал работника - совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности:

##### - возраст;

##### - физическое и психическое здоровье;

##### - личностные характеристики;

##### - общеобразовательная и профессиональная подготовка;

##### - способность профессионального роста;

##### - отношение к труду;

##### - стаж работы по специальности;

##### - семейное положение.

Трудовой потенциал личности формируется под воздействием таких качеств, как умение и желание трудиться, инициативность в труде и хозяйственная предприимчивость, творческая активность и др.

Таким образом, можно говорить о трудовом потенциале отдельного человека, предприятия, города, области, всего общества, поскольку он представляет собой совокупность всех способностей человека к труду.

Исходной структурообразующей единицей трудового потенциала является трудовой потенциал работника (личности), составляющий основу формирования трудовых потенциалов более высоких структур­ных уровней.

Кроме того, следует учитывать два важных обстоятельства. Во-пер­вых, до момента занятости человека трудом говорить о его рабочей силе можно лишь условно как о физической и духовной трудоспособ­ности вообще, как о возможном потенциальном трудовом вкладе. Во-вторых, результат использования индивидуальной рабочей силы — это реальный трудовой вклад работника, он выражается в конкретном продукте, а также в определенном уровне эффективности труда, до­стигнутом работником.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоян­ной, он непрерывно изменяется. Трудоспособность человека и накап­ливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способно­сти работника возрастают по мере развития и совершенствования зна­нии и навыков, улучшения условий труда и жизнедеятельности. Но они могут и снижаться, если, в частности, ухудшается состояние здо­ровья работника, ужесточается режим труда и т.п.

Трудовой потенциал работника включает:

• психофизиологический потенциал — способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

• квалификационный потенциал — объем, глубину и разносто­ронность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность работника к труду определенного со­держания и сложности;

• личностный потенциал — уровень гражданского сознания и со­циальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

Трудовой потенциал работника зависит от степени взаимного со­гласования в развитии психофизиологического, квалификационного и личностного потенциалов.

Пирамида Маслоу (рис. 18.1.2) показывает, что чем организованнее, мотивированнее человек, тем выше его трудовой потенциал.

Трудовой потенциал работника является исходной точкой, определяющей его дальнейшее трудовое поведение. Разграничение потенциалов работника имеет важный практический смысл. Результативность труда рабочих зависит от степени взаимного согласования в развитии квалификационного, психофизиологического и личностного потенциалов, механизм управления каждым из которых существенно различается.

Психофизиологический потенциал. По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), «здоровье — это состояние полного физического и социального благополучия. Благополучие — это динамическое состояние ума, характеризующееся некоторой психической гармонией между способностями, потребностями и ожиданиями работающего и теми требованиями и возможностями, которые предъявляет и предоставляет окружающая среда».

Здоровье населения России значительно хуже, чем в развитых странах, и продолжает ухудшаться. В целом по интегральному показателю здоровья мы находимся на 68 месте в мире. Детская смертность в России в 2—3 раза выше, чем в развитых странах. С 1992 г. начался процесс сокращения численности жителей (число умерших стало больше числа родившихся). Средняя продолжительность жизни в России сейчас существенно (на 10 и более лет) меньше, чем в развитых странах. Особенно высока в нашей стране смертность мужчин в возрасте 25—45 лет.

Заболевания и смертность в России значительно выше, чем в развитых странах, из-за низкого качества продуктов питания, его нерациональной структуры (мало белков, витаминов и других биологически активных веществ), распространенности вредных привычек (прием алкоголя, курение), неблагоприятных условий труда и т.д.

Квалификационная составляющая трудового потенциала, 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.

Выделение социально-личностной составляющей в составе трудового потенциала призвано акцентировать внимание на потенциальных, т.е. либо перспективных, либо попросту «неиспользуемых» социальных возможностях работника. Данная составляющая характеризует способность человека к самопреобразованию и саморазвитию.

Структура личностного потенциала включает в себя следующие основные элементы:

- способность к сотрудничеству, коллективной организации и взаимодействию (коммуникативный потенциал);

- творческие способности (творческий потенциал); ценностно-мотивационные свойства (идейно-мировоззренческий и нравственный потенциал).

Оценка трудового потенциала работника должна предусматривать определение количества, качества, соответствия и меры использования этого потенциала в целях организации.

1. **Рынок труда**

Последовательность действий по поиску, найму, увольнению работника, смене вида или места работы представляет собой постоянный оборот трудовых ресурсов на рынке. При исследовании рынка труда его разделяют на соответствующие составляющие. Само разделение уже является анализом структуры этого рынка. Различные стороны и моменты функционирования рынка труда используются при решении самых разных вопросов как макроэкономического, так и микроэкономического характера. Изучение рынка труда позволяет говорить и о вопросе реализации трудового потенциала в систем отношений занятости.

Отличительной чертой рынка труда от обычных рынков товаров и услуг является то, что в нем действуют особые регуляторы.

1. Рынок труда существует не только во внешней по отношению к организации среде, он распространяется и на сферу производства, так как отношения купли-продажи не прекращаются с поступлением работника в организацию. Принятый в нее работник может искать другую работу как внутри, так и вне данной организации, а предприниматель подбирает кадры как среди занятых, так и среди незанятых работников.

2. В отличие от рынка обычных товаров при продаже рабочей силы работник не утрачивает право собственности на нее, он продает лишь право использования этой рабочей силы. В процессе использования рабочая сила не уничтожается.

3. На структуру спроса и предложения рабочей силы влияет большое число факторов, формирующихся вне рынка труда.

Одним из таких факторов является степень осведомленности трудоспособного населения о конъюнктуре на субрынках труда. При недостатке информации о текущем положении на рынке труда, если даже и существует относительное равновесие спроса и предложения, нельзя ожидать оптимального распределения труда. Решение индивида о том, какое количество труда предложить, — это своего рода компромисс между досугом и купленными потребительскими благами.

Организационно рынок труда выступает как система социальных институтов, каждый из которых выполняет частично или полностью какую-либо функцию развития труда: подготовку, использование, стимулирование. Рынок труда неоднороден. Существуют субрынки, разделенные труднопреодолимыми барьерами, чем в значительной степени обусловлена сложность проблем мобильности рабочей силы.

Составной частью рынка труда является рынок рабочих мест, поскольку зачастую предлагается (имеет спрос) совершенно определенное рабочее место. Понятие «рынок трудовых ресурсов» раздвигает границы социально-трудовых отношений еще шире, до масштабов трудовых ресурсов общества. В рыночные отношения вовлекается не только экономически активное население, но и близкий к нему трудовой резерв, представленный прежде всего выпускниками общих, профессионально-технических, среднеспециальных и высших учебных заведений, а также людьми, занятыми в домашнем хозяйстве, неустойчивое материальное положение которых побуждает их выходить на рынок для продажи своих способностей к труду. Термин «рынок труда» по существу означает, что в качестве товара наемный работник предлагает владельцу рабочего места свой труд, а не рабочую силу, т.е. способность к труду. Но труд на рынке продавать нельзя, ибо в момент продажи рабочей силы он еще не существует. В действительности на рынке предлагается не труд, а рабочая сила. Труд — деятельность человека, реальный процесс между ним и средствами производства, имеющий промежуточный или конечный результат. Он характеризует отношения в сфере занятости.

От других рынков он отличается тем, что объектом купли-продажи на нем является право на использование рабочей силы или способностей к труду. Причем предметом торга является не только определенный вид способностей, но и продолжительность применения.

Таким образом, рынок трудовых ресурсов является более общим понятием по сравнению с рынком труда и рынком рабочей силы.

Рынок трудовых ресурсов — это не только совокупность отношений по поводу найма и использования работников, но и определенный исторически сложившийся механизм, регулирующий круг социально-трудовых отношений, способствующий установлению и соблюдению баланса интересов между трудящимися, предпринимателями и государством.

В широком плане механизм регулирования рынка трудовых ресурсов охватывает весь спектр экономических, юридических, социальных и психологических факторов, определяющих функционирование данного рынка. Все указанные факторы находятся в разных странах в различном состоянии — в зависимости от экономических и исторических условий развития рыночной экономики. Правомерно использовать все указанные понятия, но следует видеть различия между ними. Эти различия при наличии общих элементов (компонентов) привели к формированию разных моделей рынка труда.

Если исходить из критерия географического, внутрифирменного, профессионального движения рабочей силы и заполнения рабочих мест, то можно выделить два типа рынка, существующих в разных странах в разных соотношениях.

Первый тип — рынок, ориентирующийся на географическое и профессиональное движение рабочей силы, т.е. на заполнение рабочих мест путем движения работников между предприятиями (фирмами). Условно он назван внешним рынком. К нему больше тяготеет модель рынка труда в США.

В рамках такого рынка фирмы комплектуются кадрами со стороны, набирают готовых работников нужной профессии и квалификации, рассчитывая на их подготовку вне предприятия. Основная же форма подготовки на таких предприятиях — ученичество.

Второй тип — рынок с ориентацией на внутрифирменное профессиональное движение работников. Подготовка кадров, формирование структуры по профессиям и квалификации происходит внутри фирмы в соответствии со структурой рабочих мест и перспективой развития предприятия. Условно такой тип рынка называется внутренним. Данный тип характерен для модели рынка труда Японии.

В России современный рынок только еще формируется. Он не приобрел четких очертаний по данному критерию. В этом плане его можно назвать смешанным и тяготеющим к первому типу.

Состояние российского рынка трудовых ресурсов определяется высокой монополизацией и концентрацией производства, значительной долей работников физического труда. Кроме того, данный рынок в России зависит от особенностей создания негосударственного сектора экономики. В переходный период этот сектор вынужден использовать рабочую силу, владельцы которой зачастую не готовы к работе в рыночные отношениях.

Вместе с тем, в современных условиях отслеживание взаимосвязей и взаимодействия рынка трудовых ресурсов (внешний рынок) и рынка труда (внутренний рынок) приобретает в России очень важное значение. Если первый характеризуется мобильностью рабочей силы, то второй — движением внутри предприятия, корпорации и т.п. Эти два типа рынка труда различаются системой профподготовки кадров, практикой повышения квалификации работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенностями трудовых отношений и методов их регулирования. Внешний рынок чреват безработицей в большей мере, чем внутренний, поскольку при сокращении производства на внутреннем рынке кадры, как правило, сохраняются, но на определенных условиях.

Внутренний рынок труда определяется наличием и составом работников на предприятии, их движением внутри его, причинами перемещения, уровнем занятости, степенью использования оборудования, наличием свободных, вновь создаваемых и ликвидируемых рабочих мест. При рассмотрении процессов формирования рынка труда необходимо иметь в виду, что положение работника на нем характеризуется тремя состояниями: подготовкой к работе (обучение и переобучение, инструктаж); поиском работы, т.е. предложением на рынке товара рабочей силы; занятостью в трудовом процессе на конкретном рабочем месте.

По оценкам зарубежных экономистов, в структуре рынка труда сегодня можно выделить, по крайней мере, пять сегментов:

1) сравнительно немногочисленный, но стабильный отряд высокопрофессиональных руководящих работников;

2) кадровые рабочие и служащие, которые подвержены действию законов конкуренции;

3) рабочие тех отраслей обрабатывающей промышленности, которых непосредственно касается структурная перестройка и сокращение производства;

4) работники трудоемких отраслей с высоким уровнем производительности труда (в основном сферы услуг);

5) наиболее уязвимые категории трудящихся — молодежь, пожилые люди, лица с физическими и умственными недостатками, а также потерявшие надежду на работу и т.д.

Изучение внутреннего рынка труда имеет своей целью определение возможностей использования рабочей силы предприятия для решения новых задач. Здесь исследуется степень укомплектованности предприятия штатными работниками по количественным и качественным параметрам, исследуются индивидуальные пожелания работников в плане их квалификационного роста, перемены труда, анализируется возрастная структура персонала, его возможность перехода на другие места работы, рассчитываются показатели квалификационного потенциала отдельных профессиональных групп и др.

Основной задачей изучения внешнего рынка является выявление важных для предприятия рынков рабочей силы, выделение региональных и качественных сегментов.

На самом деле границы этих сегментов рынка труда условны. Они представляют собой сложную динамическую систему, элементы которой, подчиняясь определенным закономерностям, постоянно переходят из одного состояния в другое. При этом, как отмечено в литературе, рынок труда разделен на большие, относительно обособленные друг от друга подсистемы, характеризующиеся разной степенью стабильности во времени, различным влиянием отдельных факторов на спрос и предложение рабочей силы, сильной конкуренцией внутри какой-либо подсистемы и слабой между ними самими, затрудненностью перемещения между подсистемами, социальными особенностями субъектов рыночной экономики.

Внутренний рынок труда, действуя в рамках предприятия, является составной частью регионального и общероссийского рынков. На рынок трудовых ресурсов он оказывает влияние посредством установления соответствующего равновесия между запросами производства и наличным составом работников на предприятии. Обеспечение нормальных условий для воспроизводства рабочей силы, эффективное использование производственных мощностей и инвестиций, направленных на создание новых рабочих мест, рассматриваются как результат влияния внутреннего рынка труда предприятий на рынок трудовых ресурсов.

Их взаимодействие осуществляется через циркулирующий рынок труда, который охватывает резервную армию труда (безработных), масштабы которой колеблются в зависимости от цикла деловой активности, когда определенная масса безработных либо поглощаются внутренним рынком труда, либо выталкиваются из него. Поддержание безработицы на определенном уровне, обеспечивая сбалансированность внутреннего и внешнего рынков, требует определенного резервирования производственных мощностей.

Этот резерв рабочих мест на рынке труда должен составлять 15—25%. Его своеобразие заключается в том, что данные рабочие места периодически включаются в сферу предложения на рынке труда, количественно изменяясь в зависимости от конъюнктуры рынка.

Динамическое развитие хозяйства при рыночной экономике связано с постоянным перемещением работников, изменением уровня их занятости. Однако данные процессы затрагивают коренные жизненные интересы всех слоев населения, условия их занятости и поэтому обязательно должны регулироваться.

При этом имеется в виду регулирование как внешнего, так и внутреннего рынков труда, поддержание между ними определенного равновесия.

Практика показывает, что предприятия сами выбирают наиболее приемлемый вариант решения проблем занятости в связи со спадом производства, прибегая к кратковременному использованию излишней рабочей силы на других предприятиях, к сокращению продолжительности рабочего времени (например, длительным отпускам) и другим средствам, позволяющим сохранить кадры. Иными словами, так или иначе регулируется внутренний рынок труда, что сдерживает приток рабочей силы на внешний рынок.

Новый этап научно-технического прогресса, связанный с опережающим развитием профессиональных знаний работников, микроэлектроники, информационных технологий, средств коммуникаций, вызывает сдвиги на рынке трудовых ресурсов, увеличивая занятость не только в сфере материального производства, но и в сфере услуг. Дальнейшее развитие в этом направлении может привести к глубоким изменениям на рынке трудовых ресурсов, которые необходимо учитывать в политике занятости.

В последние три десятилетия перед государствами, правительствами развитых стран стоит дилемма: либо смириться с ростом безработицы с вытекающими отсюда последствиями (социальной нестабильностью и возможными социальными потрясениями), либо осуществить значительное сокращение рабочего времени. Правительства указанных стран пытаются не допустить появление крупномасштабной безработицы и осуществить некоторые меры по сокращению рабочего времени.

Новые тенденции в развитии экономики пришли в противоречие с жесткой регламентацией условий труда на предприятиях с традиционными режимами занятости, вызвали к жизни новые формы организации труда,  нестандартные формы функционирования рынка трудовых ресурсов, а именно гибкого рынка труда. Гибкий рынок труда — это складывающаяся современная форма функционирования рынка трудовых ресурсов, понимаемая как комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности предприятий к изменяющимся условиям хозяйствования. Гибкость рынка труда включает в себя несколько основных аспектов:

1) территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы;

2) гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы);

3) гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наём, ротация, увольнения);

4) гибкость регулирования рабочего времени.

Гибкость проявляется в подвижном использовании рабочего времени, увеличении количества смен, использовании работников с неполным рабочим днем, а также временных работников, в расширении и дроблении рабочих функций и сменяемости рабочих мест. Становление гибкого рынка труда — это глубокий и разносторонний процесс. Он способствует рассредоточению производства на мелкие и средние предприятия, занятию индивидуально-трудовой деятельностью, паломничеством, вовлечению в трудовой процесс новых групп населения.

Однако, с точки зрения предпринимателей, созданию такого рынка препятствуют законодательная и коллективно-договорная зарегулированность трудовой сферы, растущее бремя социальных расходов, поэтому формирование гибкого рынка труда выражается в расширении «теневой» экономики, распространении работы на себя, включая и работу в домашнем хозяйстве, а также в гибких, нетипичных видах трудоустройства и режимах рабочего времени. Следует отметить, что все эти формы занятости существовали и раньше, но были характерны только для специфических контингентов рабочей силы: либо для лиц свободных профессий, либо для так называемых маржинальных категорий (женщины, молодежь, пожилые люди, инвалиды и др.).

Современный рынок рабочей силы в России неоднороден. Он представляет собой структуру, которая образуется двумя взаимосвязанными сферами, несущими разную функциональную нагрузку, различающимися способом и формами аккумуляции резервов рабочей силы, организации и регулирования, характером влияния на эффективность производства и положение трудящихся. По этим признакам его можно подразделить на «открытый» и «скрытый». Открытый рынок рабочей силы, в свою очередь, представлен официально организованной и неофициальной (по преимуществу стихийной) частями. Ими являются предельные нагрузки социальной напряженности в обществе и на территории, за чертой которых возникает взрывоопасная ситуация и усиливаются другие негативные социальные явления (преступность, наркомания, число самоубийств и т.п.).

Скрытый рынок рабочей силы образуют работники, сохраняющие статус занятых, но имеющие в ближайшей перспективе достаточно высокую долю вероятности потерять работу.

Это специфическое наследие прошлого, вытекающее из многолетней практики резервирования избыточной рабочей силы на предприятиях в предкризисный период.

Кризис народного хозяйства, ход экономической реформы в России, противоречивость мер по реализации монетаристской стратегии и активной политики на рынке труда, психологическая неподготовленность к происходящим переменам работников и работодателей породили ситуацию, когда при относительно незначительном росте открытого рынка труда происходит колоссальное непропорциональное увеличение объема скрытого рынка труда.

Наряду с разбуханием скрытого рынка рабочей силы существует застойный характер происходящих на нем процессов. Это выражается в том, что значительная часть рабочей силы находится в его сфере недопустимо длительное для эффективной экономики время.

Гипертрофия скрытого рынка труда в России — отличительная черта переходного периода, когда уже подорваны старые организационно-управленческие структуры, но еще не созданы новые.

В этих условиях правительство стремится минимизировать рамки официального рынка труда, учитывая ограниченность возможностей материально-технической базы и инфраструктурного обеспечения Федеральной службы занятости, а также недостаточность финансовых средств для проведения действенных мер по социальной защите вынужденно незанятого населения.

Оно пытается переложить часть функций по смягчению социальных последствий перехода к рынку на администрацию предприятий и трудовые коллективы.

**Заключение**

До недавнего времени российские предприниматели были уверены в том, что Трудовой и Налоговый кодексы существуют сами по себе, отдельно от бизнеса. Логика была примерно такая: мы платим им (работникам) в «конвертах» больше, чем государство, но если уж они решат уйти, то никакими бумажками их не удержишь. Результат — хорошо известные дефекты в оформлении кадровой документации на подавляющем большинстве предприятий малого и среднего бизнеса.

Компании стремятся удержать специалистов, прежде всего, с помощью грамотно построенной системы материальной и нематериальной мотивации. Ведь если создать благоприятные условия для роста и развития сотрудника, то он будет лоялен компании и вряд ли захочет ее покинуть. Конечно, определенный процент текучести кадров остается всегда. Однако ком­пании стремятся его минимизировать, чтобы сохранить и приумножить инвестиции, вложенные в развитие сотрудников. В дальнейшем стоимость мотивационных программ будет увеличиваться, и российские работодатели будут уделять этому все большее внимание.

Таким образом, трудовые ресурсы нашей страны способны развиваться, а, следовательно, трудовой потенциал нашего общества растет. Во многих случаях российские специалисты оказываются более востребованными, чем из других стран.

Наметившиеся в последнее время тенденции сотрудничества бизнеса и системы образования необходимо поддерживать для улучшения качества трудовых ресурсов, что будет способствовать развитию экономики нашей страны.

**Список использованной литературы**

1. Винокуров М. А., Горелов Н. А. Экономика труда, СПб, 2004 г.
2. Генкин Б. М. Введение в теорию эффективности труда, СПб, 2007 г.
3. Доклад о развитии человеческого потенциала в РФ М.: Права человека, 2006 г.
4. Зущина Г. М., Костин Л. А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М, 2008 г.
5. Коровкин А. Г., Парбузин К. В. Оценка несбалансированности спроса и предложения на российском рынке труда// Проблемы прогнозирования, 2007 г., №4.
6. Журнал «Персонал Микс», 2005 г., №6-7.
7. Рязанский «Бизнес-журнал», сент. 2005 г.