

СООТНОШЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫХ И ТЕРМИНАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)*

ПОПОВ АНДРЕЙ ВАСИЛЬЕВИЧ,

младший научный сотрудник,
Институт социально-экономического развития территорий РАН, г. Вологда,
e-mail: ai.popov@yahoo.com

В статье представлен анализ трудовой мотивации населения Вологодской области. Особое место в работе отведено определению роли материальных потребностей как основного фактора, побуждающего человека к трудовой деятельности. В ходе исследования было выявлено, что у большинства населения преобладает инструментальное отношение к труду. Это выражается в доминировании материальных потребностей над нематериальными при трудоустройстве, осуществлении трудовой деятельности, смене места работы и поиске дополнительной занятости. В результате это выражается в низком уровне социальных установок работников, нежелании повышать свою трудовую активность. В заключение делается вывод о том, что в таких условиях сам процесс труда для населения теряет свою ценность, что, несомненно, приводит к снижению производительности труда.

Ключевые слова: трудовая мотивация; материальные потребности; заработная плата; производительность труда; трудовой потенциал.

THE RATIO OF INSTRUMENTAL AND TERMINAL VALUES OF WORK MOTIVATION OF THE POPULATION (CASE STUDY OF VOLOGDA REGION)

POPOV ANDREY, V.,

Junior Researcher,
Institute of Socio-Economic Development of Territories of RAS, Vologda,
e-mail: ai.popov@yahoo.com

The paper analyses work motivation of Vologda region's population with a special focus on defining the role of material needs as the major factor motivating to labor. The study shows that the majority of the population can be characterized by instrumental attitude to work. It is expressed by the predominant position of material needs over non-material in employment, labor, job change and searching for secondary employment, which consequently leads to employees' low level of social attitude, unwillingness of increasing labor activity. In conclusion it is stated that under such conditions the value of labor process itself decreases, which undoubtedly leads to losses in labor productivity.

Keywords: work motivation; material needs; wages; labor productivity; labor potential.

JEL: J20, J30.

* Статья подготовлена при поддержке гранта РГНФ (проект № 15-22-01013, «Профессиональное призвание: человеческий потенциал инновационного развития России и Беларуси»).

В современном мире одним из ключевых факторов обеспечения стабильного экономического роста и устойчивого развития страны является количество и качество трудовых ресурсов. Как правило, дефицит квалифицированных кадров на национальном рынке труда приводит к деградации перспективных отраслей экономики, а избыток – к недоиспользованию трудового потенциала населения и росту социальной напряженности в обществе. В том и другом случае это влечет за собой снижение производительности труда и, как следствие, замедление темпов экономического развития (*Дидык, 2008. С. 68-69; Кучина, 2013. С. 82*).

В настоящее время в России наблюдается ухудшение ситуации с обеспеченностью трудовыми ресурсами, а в среднесрочной и долгосрочной перспективе прогнозируется вероятность возникновения дефицита рабочей силы на региональных рынках труда (*Коровкин, 2006. С. 35; Минакова, 2011. С. 143-144; Широ, 2012. С. 16-17*). Так, по оценкам Департамента труда и занятости населения Вологодской области, к 2017-2018 гг. острую потребность в кадрах будут испытывать 5 из 26 муниципальных районов¹. В условиях исчерпания трудового потенциала территорий особое значение приобретает поиск внутренних резервов повышения производительности труда. Одним из таких направлений является реализация политики, направленной на формирование у населения терминального отношения² к труду.

Несмотря на то, что в современной экономике России многие негативные моменты, присущие переходному периоду, преодолены, кризис труда, проявляющийся в утрате его смыслообразующей функции (превращении его из основы образа жизни населения в средство выживания (*Никулина, 2007; Озерникова, 2002. С. 70*)), остается одной из характерных черт социально-трудовой сферы. В этой связи перед руководством страны стоит сложная задача по повышению ценности самого труда в обществе. В свою очередь, осуществление необходимых управленческих воздействий должно основываться на актуальной информации относительно движущих сил, побуждающих людей к трудовой деятельности.

Данные о рассматриваемых процессах в социально-трудовой сфере дает мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области³. Анализ свидетельствует, что доминирующее положение в трудовой мотивации населения региона на протяжении достаточно длительного периода занимает оплата труда (см. рис. 1). Подавляющее большинство жителей области (85% в 2014 г.) воспринимает работу в первую очередь как источник средств к существованию. Такие установки составляют основу инструментального отношения⁴ к труду (*Темницкий, 2005. С. 56*). И, напротив, терминальные ценности трудового поведения (реализовать себя как личность, достичь успеха, получить моральное удовлетворение, приобрести новые знания, заслужить уважение, признание) менее значимы для населения области (64%, 61%, 56%, 58% и 52% соответственно).

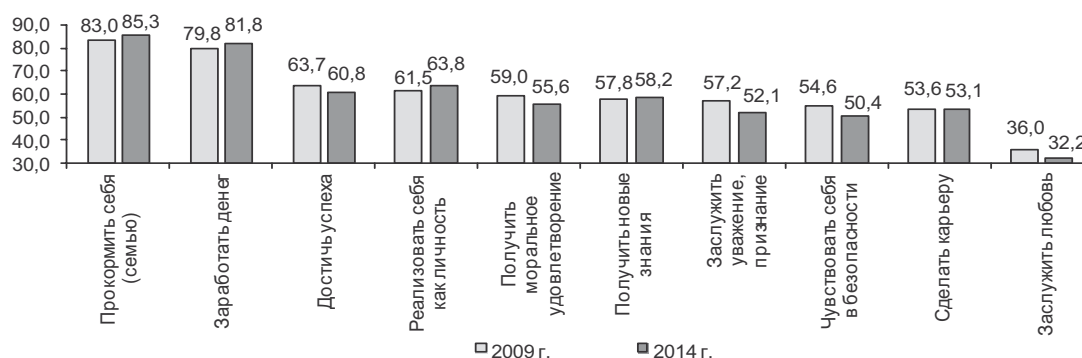
В период 2009-2014 гг., судя по данным мониторинга, структура трудовой мотивации населения Вологодской области не претерпела значительных изменений. Некоторая положительная динамика наблюдалась в желании удовлетворить базовые человеческие потребности (прокормить себя – 2,3 п.п.) и реализовать свои профессиональные способности (2,3 п.п.), а отрицательная – в стремлении заслужить уважение, признание (-5,1 п.п.) и чувствовать себя в безопасности (-4,2 п.п.).

¹ См.: Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период. (http://depzan.info/work/demand_supply/ – Дата обращения: 20.04.2015).

² Выражается в самозначимости труда как важнейшей ценности в жизни людей.

³ Мониторинг качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области проводится Институтом социально-экономического развития территорий РАН с 1997 г. Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Опросы проходят один раз в два года (до 2009 г. ежегодно) в августе – сентябре в городах Вологде и Череповце и в восьми районах области. Метод выборки – районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки – квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3%.

⁴ Отношение к работе как к источнику средств существования.



Примечание: выбранный временной интервал обусловлен тем, что данный вопрос был включен в анкету с 2009 г.

Рис. 1. Динамика распределения ответов на вопрос: «Ваша работа для Вас – это прежде всего способ...» / вариант ответа «согласен» и «совершенно согласен» / (в % от числа опрошенных)

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

Между тем, результаты опроса показывают, что терминальные ценности, по сравнению с инструментальными, оказывают больший позитивный эффект на степень использования качественных характеристик занятого населения (см. рис. 2). В 2014 г. осознание внутренней потребности в труде (заслужить любовь, уважение и признание; получить новые знания и т.д.) приводило к реализации трудового потенциала⁵ в среднем на 84%, а восприятие работы как способа решить актуальные жизненные проблемы (заработать денег, прокормить себя (семью)) – на 79%. То есть при доминировании инструментальных ценностей в отношении труда вклад работника в производство существенно ниже, чем при преобладании терминальных.

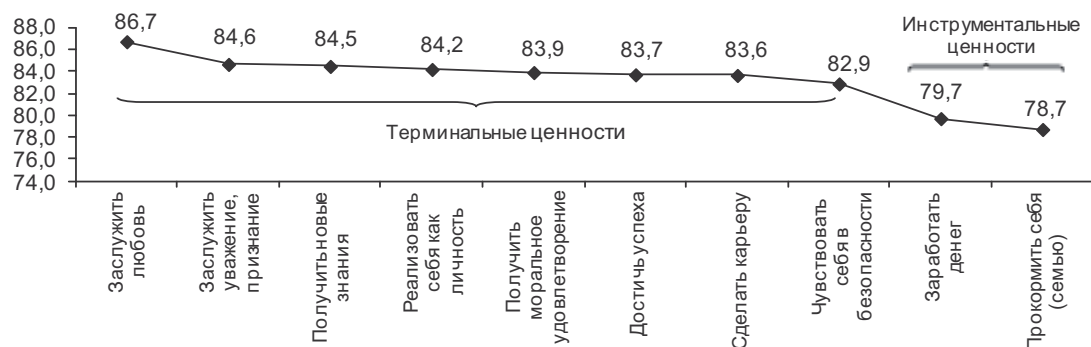


Рис. 2. Уровень реализации работников в зависимости от отношения к труду (2014 г., в %)

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

В то же время наиболее значимым стимулом при выборе места работы среди населения Вологодской области являлся высокий уровень оплаты труда (92%; см. рис. 3). Кроме того, будущие работники обращали внимание на стабильность компании (84%) и предлагаемые социальные гарантии (83%). Менее важными факторами при трудоустройстве являлись: имидж организации (49%), ее величина (51%), а также причастность к решению вопросов управления (52%).

⁵ Показатель «уровень реализации трудового потенциала» показывает степень использования работающим населением своих качеств и умений в конкретной трудовой деятельности. Методика, разработанная в ИСЭРТ РАН, основана на блоке вопросов вида «Насколько сильно Вы «выкладываетесь» на работе? В какой мере используете свои качества и умения?» (*Проблемы эффективности...*, 2013).

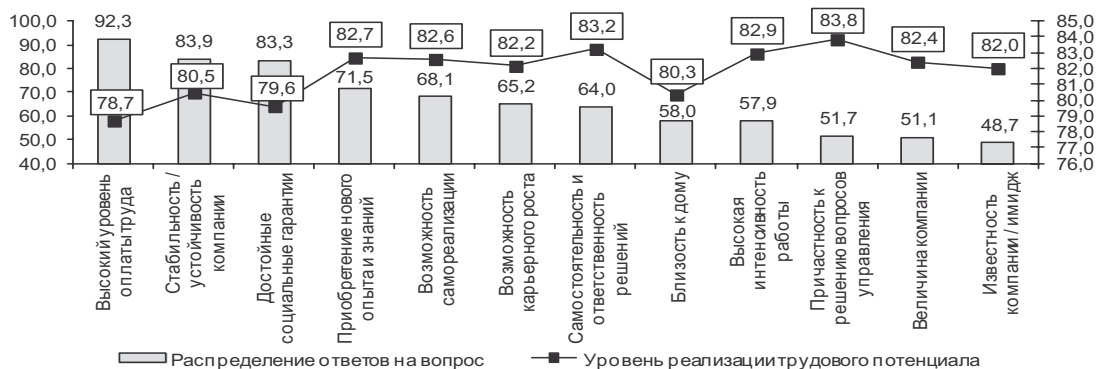


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос: «Что из перечисленного ниже важно для Вас при выборе места работы?» / вариант ответа «очень важно» и «довольно важно» / (2014 г., в % от числа опрошенных) и уровень реализации трудового потенциала (в %)

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

Важно отметить, что именно нацеленные на участие в управлении предприятием граждане в наибольшей степени реализуют трудовой потенциал (84%)⁶. Напротив, сильная заинтересованность в высоком уровне оплаты труда, достойных социальных гарантиях и близости компании к месту проживания может свидетельствовать о более низком использовании качественных характеристик в случае трудоустройства.

Таким образом, для населения Вологодской области в условиях социально-экономической нестабильности особо значимыми являются уверенность в завтрашнем дне, сохранение должности и заработка (Попов, 2013. С. 174). Стремление приобрести новые знания, возможности самореализации и карьерного роста отходят на второй план.

Вышесказанное подтверждается и таким индикатором, как работа по специальности. Исследование показывает, что большинство населения региона (38% в 2005 г., 40% в 2014 г.) работает не по той специальности, которую они получили в учреждении профессионального образования. То есть работа воспринимается не как источник профессионального роста, а прежде всего средство для выживания (см. табл. 1).

Таблица 1

Динамика распределения ответов на вопрос: «Работаете ли Вы по специальности, полученной в профессиональном учебном заведении (вузе, техникуме, училище)?» и уровень реализации трудового потенциала (в % от числа работающего населения)

Вариант ответа	Удельный вес работников				Уровень реализации трудового потенциала, 2014 г.	
	2005 г.	2009 г.	2012 г.	2014 г.	в том числе, интеллектуальной компоненты	Всего
Да	62,1	51,5	55,0	59,3	78,2	80,0
Нет	37,9	48,5	45,0	40,7	71,4	75,9

Примечание: в данных 2012-2014 гг. не учитывается доля работников, не получивших специальность вообще.

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области.

⁶ В развитых странах, в частности в США, данный фактор выступает важным условием роста производительности труда (Пронина, 2012. С. 3-4). Сложившаяся практика отчуждения российских работников от управления предприятием приводит к снижению их трудовой активности (Мироненко, 2009. С. 2) и формированию оппортунистического поведения (Белкина и Антонова, 2012. С. 43).

Распространение в обществе стратегий поиска работы не по специальности, по нашему мнению, сдерживает эффективную реализацию трудового потенциала населения (в частности, интеллектуальной компоненты), особенно в период освоения новых профессиональных навыков, и, кроме того, выступает фактором роста дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе на рынке труда.

В 2014 г. основными причинами трудоустройства не по специальности являлись неудовлетворенность условиями труда, предложенными работодателем; отсутствие возможности получения высокого дохода и перспектив профессионального роста в будущем (совокупная доля равна 39%). Причем, в большей степени такое трудовое поведение характерно для жителей городской местности (45% против 30% в районах области). У сельского населения преобладает мотив, связанный с невостребованностью профессии на рынке труда (34%).

Полученные результаты указывают на некоторую дифференциацию мотивов трудовой деятельности в территориальном разрезе. Так, отсутствие необходимых вакансий в районах Вологодской области приводит к тому, что местные жители не всегда имеют возможность трудоустройства по специальности. С другой стороны, наличие широкого спектра предлагаемых вакансий в городских округах региона является весомым стимулом не только к поиску высокооплачиваемой работы, смене профессии, но и к территориальной мобильности населения.

Установка на удовлетворение материальных потребностей находит отражение и в отношении дополнительной занятости. По состоянию на 2014 г. порядка 13% вологжан сочетали основную и дополнительную работу, а также имели случайные заработки⁷. При этом наибольший удельный вес был характерен для работников, стремящихся увеличить свои доходы (85%), а доля находящихся в поиске более интересной работы составляла 7%.

В 2014 г. стремление улучшить свое материальное положение является и одним из главных мотивов смены малооплачиваемого места работы (38%). Среди основных причин выделялись также личные обстоятельства (15%), плохие условия труда (12%), сокращение штатов (11%) и отсутствие интереса к работе (9%). В период 2002–2014 гг. удельный вес работников, сменивших место трудовой деятельности по материальным соображениям, остался на прежнем уровне, а доля тех, кто опирался на другие мотиваторы, снизилась незначительно.

В конечном итоге инструментальное отношение к труду проявляется в низком уровне социальных установок в трудовой сфере. В 2014 г. наиболее распространенными факторами, обуславливающими трудовую деятельность и трудовую активность населения Вологодской области, были выстраивание партнерских отношений в сфере труда (18%), развитие личностного потенциала (17%), духовное развитие и самосовершенствование (16%). Трудовая мобильность и предпринимательская активность жителей региона находились на низком уровне. Планирование переезда в другой населенный пункт страны с более привлекательными условиями труда и организация собственного дела были характерны только для 8 и 11% опрошенных соответственно.

Половозрастные различия проявляются в повышенной активности женщин и молодых людей. По состоянию на 2014 г. женское население, в отличие от мужского, в большей степени стремилось реализовать себя в трудовой сфере: духовно расти и самосовершенствоваться (19% против 13%), приносить своим трудом пользу людям (18% против 13%), осваивать новые знания и навыки (18% против 12%), изучать при необходимости иностранный язык (16% против 9%) и т.д. Многие авторы связывают подобные особенности с изменением жизненных ориентиров женщин в новых экономических условиях (*Журженко, 2001; Шатрова, 2003*). В свою очередь молодежь лучше воспринимает новые возможности для реализации собственных способностей и умений, нежели представители старших поколений. Это может быть

⁷ Средняя продолжительность дополнительной занятости составляла 12,6 часа в неделю.

обусловлено высокими амбициями молодых людей и усилением прагматизации трудовой деятельности с увеличением возраста (Чупров, Зубок и Романович, 2014. С. 108).

Анализ показал, что качество трудового потенциала населения России находится в тесной связи с размером оплаты труда: в период 1997–2014 гг. была зафиксирована схожая динамика изменения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы и индекса социальной дееспособности⁸ (см. рис. 4). Значение коэффициента корреляции между данными показателями, рассчитанное по 16 точкам, составило 0,79 ед. (корреляция значима на уровне 0,01).

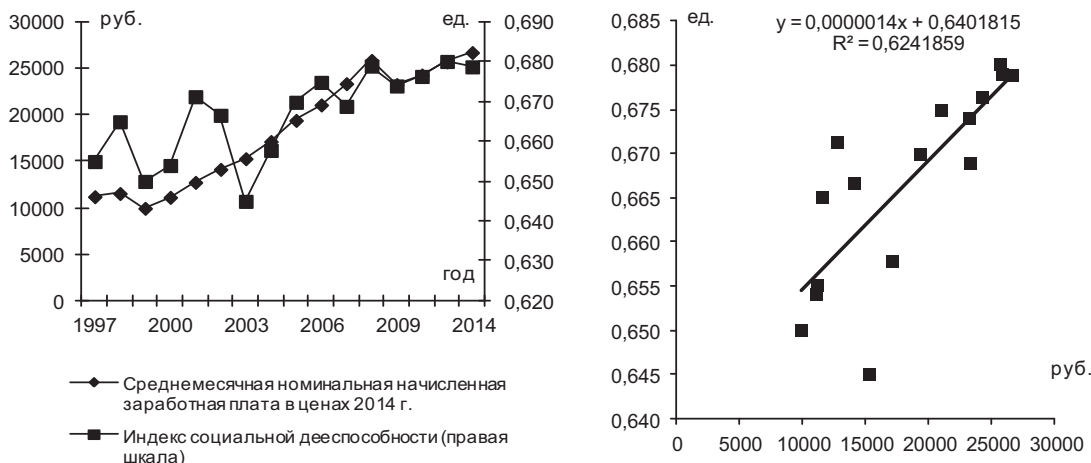


Рис. 4. Среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. и индекс социальной дееспособности населения Вологодской области

Источник: данные мониторинга качественного состояния трудового потенциала населения Вологодской области; данные Вологдастата; расчеты автора.

Поскольку количество наблюдений в нашем случае достаточно мало, применение линейной (выявленной в процессе анализа диаграмм рассеивания) регрессии может иметь несколько иллюстративный характер. Для получения искомого уравнения в качестве результирующего признака был использован индекс социальной дееспособности, а объясняющего – среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. В результате оценки данных переменных функция приняла следующий вид:

$$y = 0,0000014x + 0,64018 + \varepsilon,$$

где: y – индекс социальной дееспособности (в условных единицах);

x – среднемесячная начисленная заработная плата в ценах 2014 г. (в рублях);

ε – случайная составляющая.

Уравнение регрессии объясняет 62% дисперсии результирующего признака (коэффициент детерминации равен 0,62). Это указывает на то, что в более чем половине случаев деформации трудового потенциала занятого населения связаны с изменением заработной платы. Средняя ошибка аппроксимации не превышает 10% и составляет 4%. Значения представленных критериев подтверждают допустимость использования полученного уравнения.

Анализ регрессионной модели показал, что при повышении среднемесячной номинальной начисленной заработной платы на 1000 руб. индекс социальной дееспособности увеличивается в среднем на 0,0014 ед., что позволяет сделать вывод о чувствительности качественных характеристик работников к уровню их материального обеспечения. Это может быть связано с тем, что существующий размер оплаты труда зачастую не обеспечивает расширенное воспроизводство рабочей силы (Мигранова, 2010. С. 89; Римашевская, 2006. С. 11).

⁸ Индекс социальной дееспособности – интегральная характеристика качества трудового потенциала (Ильин, Смирнова и Тимофеева, 1998. С. 10).

Таким образом, исследование показало, что население воспринимает труд в первую очередь как источник существования, а главной мотивационной составляющей являются материальные потребности, определяющие направленность трудового поведения. Данные, представленные в статье, указывают на то, что у большинства работающего населения Вологодской области преобладает инструментальное отношение к труду. Стремление удовлетворить материальные потребности выступает основным критерием при трудоустройстве, осуществлении трудовой деятельности (в том числе эффективной), смены места работы и поиска дополнительной занятости. Этим отчасти объясняется то, что практически половина трудящихся не работает по специальности, полученной в учреждении профессионального образования, тем самым недоиспользуя накопленный потенциал. В результате ценность самого труда для населения остается незначительной, что выражается в низком уровне социальных установок, нежелании повышать трудовую активность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Белкина Н. А. и Антонова О. А. (2012). Влияние оппортунистического поведения работников предприятия на реализацию их трудового потенциала // *Известия ВолгГТУ*, № 13, с. 42-50.

Дидык В. В. (2008). Состояние трудовых ресурсов и общественная производительность труда в регионе // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, № 4, с. 62-70.

Журженко Т. Ю. (2001). Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. Харьков: Фолио.

Ильин В. А., Смирнова Н. А. и Тимофеева Я. Б. (1998). Качество трудового потенциала населения Вологодской области. Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН.

Коровкин А. Г., Долгова И. Н. и Королев И. Б. (2006). Дефицит рабочей силы в экономике России: макроэкономическая оценка // *Проблемы прогнозирования*, № 4, с. 34-52.

Кучина Е. В. (2013). Формирование конкурентоспособной рабочей силы в регионе // *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент*, № 4, Т. 7, с. 82-87.

Мигранова Л. А. (2010). Проблемы заработной платы и трудовая мотивация // *Ученые записки Петрозаводского Государственного Университета*, № 5, с. 83-89.

Минакова И. В. и Коварда В. В. (2011). Факторы дефицита трудовых ресурсов в современной российской экономике // *Механизм регулирования эконом*, № 4, с. 143-151.

Мироненко Е. М. (2009). Развитие механизмов участия работников в управлении организацией. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. М.: Московский гуманитарный университет.

Никулина О. (2007). Проблема кризиса труда в условиях трансформации экономических отношений // *Управление персоналом*, № 12. (<http://hr-portal.ru/article/problema-krizisa-truda-v-usloviyah-transformacii-ekonomicheskikh-otnosheniy> – Дата обращения: 20.04.2015).

Озерникова Т. Г. (2002). Исследование трудовой мотивации с позиций системного подхода // *Известия ИГЭА*, № 4, с. 70-77.

Попов А. В. (2013). Типология работников как инструмент управления трудовым поведением // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*, № 1, с. 162-175.

Проблемы эффективности государственного управления. Человеческий капитал территорий: проблемы формирования и использования. / Под ред. А. А. Шабуновой. Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013.

Пронина И. В. (2012). Формирование механизма участия работников в управлении собственным капиталом компании. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. М.: Финансовый университет при Правительстве РФ.

Римашевская Н. М. (2006). Некоторые проблемы социального реформирования в России // *Проблемы прогнозирования*, № 2, с. 3-16.

Сводный прогноз занятости населения и потребности экономики области в трудовых ресурсах по видам экономической деятельности по области и в разрезе муниципальных районов и городских округов на среднесрочный и долгосрочный период. (http://depzan.info/work/demand_supply/ – Дата обращения: 20.04.2015).

Темницкий А. Г. (2005). Отношение к труду рабочих России и Германии: терминальное и инструментальное // *Социологические исследования*, № 9, с. 54-63.

Чупров В. И., Зубок Ю. А. и Романович Н. А. (2014). Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства. М.: Норма, Инфа-М.

Шатрова Л. А. (2003). Гендерные стереотипы на рынке труда республики Татарстан // *Социологические исследования*, № 3, с. 124-126.

Широв А. А., Гусев М. С., Янтовский А. А. и Потапенко В. В. (2012). Долгосрочное развитие российской экономики и проблема эффективности использования трудовых ресурсов // *Проблемы прогнозирования*, № 1, с. 3-19.

REFERENCES

Belkina N. A. and Antonova O. A. (2012). The impact of staff's opportunistic behavior on implementation of their labor potential. *Izvestia VSTU*, no. 13, pp. 42-50. (In Russian).

Chuprov V. I., Zubok Yu. A. and Romanovich N. A. (2014). Attitude towards social reality in the Russian society: social and cultural mechanism of formation and reproduction. Moscow, Norma, INFRA-M Publ. (In Russian).

Consolidated Forecast of Employment and Economic Needs in Labour Force by Type of Economic Activity by Region and in the Context of Municipal and Urban Districts in the Medium and Long Term. (http://depzan.info/work/demand_supply/ – Access Date: 20.04.2015). (In Russian).

Didyk V. V. (2008). Human resources condition as a factor of social labor productivity formation in the region. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, no. 4, pp. 62-70. (In Russian).

Плыин В. А., Smirnova N. A. and Timofeeva Ya. B. (1998). Quality of population's labour potential in the Vologda Region. Vologda, VSCC of CEMI RAS. (In Russian).

Koroukin A. G., Dolgova I. N. and Korolev I. B. (2006). Labor shortage in the Russian economy: A macroeconomic estimate. *Studies on Russian Economic Development*, no. 4, pp. 34-52. (In Russian).

Kuchina E. V. (2013). Competitive labor formation in the region. *Vestnik SUSU. Economics and Management*, no. 4, vol. 7, pp. 82-87. (In Russian).

Migranova L. A. (2010). The problems of wages and work motivation. *Proceedings of Petrozavodsk State University*, no. 5, pp. 83-89. (In Russian).

Minakova I. V. and Kovarda V. V. (2011). Factors of deficiency of manpower in modern Russian economy. *Mechanism of Economic Regulation*, no. 4, pp. 143-151. (In Russian).

Mironenko E. M. (2009). The development of employee participation' mechanisms in the management of the organization. Cand. Sc. Thesis (Economics). Moscow, Publ. House of Moscow University for the Humanities. (In Russian).

Nikulina O. (2007). The problem of the crisis of work in the conditions of transformation of economic relations. *Human Resource Management*, no. 12 (<http://hr-portal.ru/article/problema-krizisa-truda-v-usloviyah-transformacii-ekonomicheskikh-otnosheniy> – Access Date: 20.04.2015). (In Russian).

Ozernikova T. G. (2002). Researching work motivation from the viewpoint of the system approach. *Izvestia ISEA*, no. 4, pp. 70-77. (In Russian).

Popov A. V. (2013). Typology of employees as a tool of labour behaviour management. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, no. 1, pp. 162-175. (In Russian).

Pronina I. V. (2012). Formation of the mechanism of employees' participation in the management of company's stockholder equity. Cand. Sc. Thesis (Economics). Moscow, Financial University under the Government of the Russian Federation. (In Russian).

Rimashevskaya N. M. (2006). Some problems of social reform in Russia. *Studies on Russian Economic Development*, no. 2, pp. 3-16. (In Russian).

Shatrova L. A. (2003) Gender stereotypes on labor market of the Republic of Tatarstan. *Sociological Studies*, no. 3, pp. 124-126. (In Russian).

Shirov A. A., Gusev M. S., Yantovskii A. A. and Potapenko V. V. (2012). Long-term development of the Russian economy and the problem of labour productivity. *Studies on Russian Economic Development*, no. 1, pp. 3-19. (In Russian).

Temnitskiy A. L. (2005). Workers attitudes to labor in Russia and Germany: the terminal and the instrumental. *Sociological Studies*, no. 9, pp. 54-63. (In Russian).

The Problems with Public Administration Efficiency. Human Capital Areas: Problems of Formation and Use / Ed. by A. A. Shabunova. Vologda, ISEDT RAS, 2013. (In Russian).

Zhurzhenko T. Y. (2001). Social reproduction and gender policy in Ukraine. Kharkiv, Folio Publ. (In Russian).