

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-191>

УДК 330.342.146

ЗБЕРЕЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ЗАГРОЗ ТА ІНТЕНСИФІКАЦІЇ МІГРАЦІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ МОЛОДІ

PRESERVING OF THE SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE REGION IN THE CONDITIONS OF THREATS AND INTENSIFICATION OF YOUTH MIGRATION MOBILITY

Сторожук Оксана Василівна

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки,
менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9450-7704>

Storozhuk Oksana

Central Ukrainian National Technical University

У статті відображені теоретико-методичні підходи до еволюції феномену соціально-трудоного потенціалу. Проведено контент-аналіз та визначено найважливіші аспекти розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону. Досліджено проблеми збереження соціально-трудоного потенціалу Кіровоградської області в умовах загроз і посилення міграційної мобільності молоді. Проаналізовано головні чинники, що впливають на розвиток цього потенціалу, зокрема демографічну ситуацію, професійну підготовку кадрів, внутрішню та зовнішню міграцію, а також економічні умови. Виявлено вплив війни на загострення проблем соціально-трудоного потенціалу, зокрема дефіциту кваліфікованих кадрів та міграції молоді. Окреслено напрями розвитку ключових галузей економіки, освітніх програм та стимулювання підприємницької діяльності для зменшення залежності від імпорту кадрів. Запропоновано заходи для збереження кваліфікованих кадрів та забезпечення збалансованого розвитку регіону. Отримані результати дослідження дозволяють місцевим органам влади урахувати демографічну ситуацію, професійні навички населення та міграційні виклики при формуванні комплексної стратегії збереження і розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону.

Ключові слова: соціально-трудовий потенціал, регіон, молодь, міграція, загрози.

The article reflects theoretical and methodological approaches to the evolution of the phenomenon of social and labor potential. A content analysis is carried out and the most important aspects of the development of the social and labor potential of the region are identified. The problems of preserving the socio-labor potential of Kirovohrad region in the context of threats and increased migration mobility of young people are investigated. The main factors influencing the development of this potential are analyzed, including the demographic situation, professional training, internal and external migration, and economic conditions. By analyzing statistical data and assessing the general trend, the article reveals a low demand for technical specialties among young people, which in the future may lead to negative economic and social consequences in the form of imbalances in the labor market, lack of personnel for modernization and economic recovery, and increased dependence on technology imports. The impact of the war on the aggravation of social and labor potential problems, in particular, the shortage of qualified personnel and youth migration, is revealed. The directions of development of key sectors of the economy, educational programs and stimulation of entrepreneurial activity to reduce dependence on imported personnel are outlined. Measures to retain qualified personnel and ensure a balanced development of the region are proposed. The author emphasizes the need to develop key sectors of the economy, including IT, energy, and agribusiness, as well as to stimulate research in the fields of engineering and energy efficiency. It is important to create conditions for training qualified specialists and attracting Ukrainians returning from abroad to reduce dependence on imported technologies and personnel. Of particular relevance is the implementation of an active employment policy during the war and post-war recovery, focused on creating opportunities to increase youth employment, as well as preserving and developing talent at the regional level through education, retraining, inclusiveness, and support from the authorities. The findings of the study allow local authorities to take into account the demographic situation, professional skills of the population, and migration challenges when formulating a comprehensive strategy for preserving and developing the region's social and labor potential.

Keywords: social and labor potential, region, youth, migration, threats.



Постановка проблеми. Збереження соціально-трудового потенціалу вимагає теоретичного пошуку і розвитку ефективних політик для підтримки молоді в регіонах, створення нових робочих місць, підвищення якості освіти та стимулювання підприємницької діяльності, що зробить регіони привабливими для молодого покоління.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Розглядаючи наукові праці українських вчених, важливо відзначити, що їх дослідження фокусуються на різних аспектах збереження та розвитку соціально-трудового потенціалу регіонів України. Автори переважно приділяють увагу аналізу трудового потенціалу, але у взаємозв'язку із впливом соціально-економічних та соціально-психологічних факторів. Так, науковці Львівської економічної школи одними з перших звернули увагу на таке явище, як «соціально-трудовий потенціал». У одній з їхніх праць зазначається, що кількісним показником соціально-трудового потенціалу є «демографічна ситуація, яка впливає і на кількісні, і на якісні характеристики ресурсів праці (демографічна підсистема) та природні умови (посухи, повені, несприятливі погодні умови тощо), котрі призводять до непродуктивної праці і незадовільно позначаються на використанні трудових ресурсів» [1, с. 156], структура зайнятості, рівень освіти за структурою робочої сили, характеристики стану здоров'я населення тощо. До якісних характеристик використання соціально-трудового потенціалу відносяться: професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, організованість, здатність до творчості, моральність, корумпованість тощо.

Науковці Трубич С. Ю. та Пушкар З. М., характеризуючи категорію «людський потенціал», виокремлюють такі його складові, як демографічний, життєвий, освітній, культурний, соціальний потенціал, потенціал здоров'я, а також трудовий потенціал [2]. При цьому автори наголошують на важливості існуючого або потенційного залучення здібностей, умінь та навичок економічно активного населення до системи економічних відносин, що склалася в суспільстві.

На наш погляд, цілісною і спрямованою на максимальне врахування індивідуальних і суспільних факторів, що впливають на розвиток та використання трудового потенціалу, є авторський погляд М. В. Семикіної, яка акцентує увагу на багатовимірності цього явища. На її думку, трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є осо-

бистісні характеристики; здоров'я; професіоналізм; моральність; вмотивованість; ставлення до праці; вміння працювати в колективі; досвід; навички; творчий потенціал; активність; здатність до професійного росту; організованість; ресурси робочого часу; родинний стан та ін. [3, с. 20–21].

Пасека С. Р. у своїй монографії дає комплексне визначення поняттю соціально-трудового потенціалу регіону. Авторка переконливо обстоює думку про те, що «соціально-трудовий потенціал регіону – це наявність та запас ресурсів економічно активного населення, що на особистісному рівні формуються компонентами здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму, ресурсів робочого часу й інноваційності та проявляються в результаті активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей з іншими соціальними групами (у тому числі з економічно неактивним населенням)» [4, с. 33]. Таке визначення акцентує увагу на важливості інтегрованого розвитку різних аспектів особистості та суспільства, оскільки вони є взаємозалежними і сприяють загальному зростанню соціально-трудового потенціалу регіону.

У колективній монографії за науковою редакцією В. М. Нижника автори справедливо наголошують на тому, що ефективність розвитку соціально-трудового потенціалу залежить від професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь працівника [5, с. 19].

Кільницька О. С., Яремова М. І., Сушицька О. І., досліджуючи проблемні аспекти проведення оцінки трудового потенціалу України та визначення напрямів HR-технологій у сучасних реаліях національного ринку праці, наголошують, що трудовий потенціал формується на основі поєднання людського потенціалу та людського капіталу. На думку зазначених науковиць, людський потенціал характеризує трудовий потенціал кількісно, під впливом демографічних умов, таких як: чисельність населення, його вікова та статева структура, частка економічно активного населення та рівень безробіття [6].

Попри те, що внесок науковців у розгляд різних аспектів феномену соціально-трудового потенціалу регіону є досить істотним, гостро актуальними на сьогодні є питання його збереження в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді. Для забезпечення ефективного соціально-економічного розвитку регіону важливими є не лише показники його економічного потен-

ціалу, але й ефективність соціальної політики, метою якої є формування і розвиток соціального потенціалу регіону.

Формулювання цілей статті. Основними цілями статті є дослідження проблем збереження соціально-трудоного потенціалу регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді на прикладі Кіровоградської області та формування позицій щодо їх розв'язання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Збереження соціально-трудоного потенціалу регіону є важливим питанням для України, і, особливо для таких регіонів, як Кіровоградська область. У сучасних умовах, коли країна стикається з численними викликами, пов'язаними із повномасштабною війною, економічними труднощами, міграцією населення та демографічними проблемами, підтримка людських ресурсів на рівні регіонів є основою для подальшого відновлення і розвитку економіки.

Базовим чинником формування та розвитку соціально-трудоного потенціалу є демографічний, який визначає можливості підвищення якості населення через зміну кількості реального та потенційного населення працездатного віку. В цьому зв'язку потрібно підкреслити, що Кіровоградська область в останнє десятиліття упевнено входила до групи регіонів із найвищими темпами старіння населення, що відповідно позначалося на показниках народжуваності та смертності. За статистичними даними, у 2021 році коефіцієнт народжуваності в області становив 6,1% (для порівняння: в середньому в Україні – 7,3%), коефіцієнт смертності в Кіровоградській області – 20,8%, в середньому в Україні – 18,5% [7].

За шкалою UN ООН старим населення вважають тоді, коли частка людей віком понад 65 років становить понад 7%. На 01 січня 2021 року в Кіровоградській області населення віком 65 років і старше складало 18,4%.

Характерне для України перевищення рівня смертності чоловіків порівняно з жінками до початку повномасштабного вторгнення пояснювалося зовнішніми причинами смерті, тютюнопалінням та зловживанням алкоголем. У 2021 році науковці прогнозували очікувану тривалість життя українських чоловіків майже на 10 років менше (65,1 року) проти жінок (74,4 року) [7].

Молодь у Кіровоградській області, як соціально-демографічна група (вік 15–34 роки)

станом на 01 січня 2021 року складала менше, ніж чверть 23,7% від загальної чисельності усього населення області і мала стійку тенденцію до зменшення: станом на 01 січня 2020 року – 23,8%, на 01 січня 2019 року – 24,9%, на 01 січня 2012 року – 26,9% [8].

Значним впливовим чинником на чисельність молодого та перспективного населення Кіровоградської області була і залишається міграція. Виїзд талановитих і освічених молодих людей з Кіровоградської області до інших областей України та за кордон в останні два десятиліття створював значні труднощі для розвитку економіки регіону, наукової сфери та суспільно-культурного життя. Головними причинами трудової та навчальної міграції у період до 2022 року були проблеми працевлаштування, високий рівень безробіття, а також низький рівень життя. Велика війна спричинила масштабну міграцію населення, особливо молоді, за кордон, що значно скорочує потенціал відновлення демографічного складу України загалом, і Кіровоградської області зокрема. Якщо раніше молодь з Кіровоградської області виїжджала у пошуках більш якісної освіти, гідних умов працевлаштування, вищої заробітної плати, перспектив кар'єрного зростання, кращого рівня комфорту та можливостей для активного життя, то сьогодні це відбувається через загрози життю та здоров'ю, а також відсутністю впевненості щодо свого майбутнього та майбутнього своїх дітей.

Ринок праці диктує умови та вимоги, що впливають на соціально-трудоий потенціал, сприяючи або перешкоджаючи його розвитку. Основною проблемою для роботодавців у Кіровоградській області є дефіцит кваліфікованих фахівців, значною мірою зумовлений мобілізацією та вимушеною міграцією людей за кордон. Так, за даними сайту work.ua на початку листопада 2024 року актуальними в Кіровоградській області є 939 вакансій, у т.ч. у м. Кропивницький – 734 вакансії, у м. Олександрія – 79 [9]. Розподіл вакансій за сферами економічної діяльності наведено на рис. 1. Як бачимо, катастрофічний дефіцит кадрів спостерігається в сферах роздрібно́ї та оптової торгівлі, дистрибуції, медицині, охороні здоров'я, аптечному бізнесі, готельно-ресторанній справі, сільському господарстві та сфері агробізнесу. Навіть сфери економічної діяльності регіону, де традиційно найбільш оплачувана праця (заробітна плата в 1,4-2 рази перевищує середній показник по області), зокрема, транспорту, фінансової та

страхової діяльності теж за нинішніх обставин потерпають від кадрового голоду.

Окремо потрібно звернути увагу на те, що професія лікаря, фармацевта, медичного представника завжди характеризувалася дефіцитом кваліфікованих кадрів. І хоча на початку повномасштабної війни велика кількість людей переміщувалася до більш безпечних регіонів, зокрема і до Кіровоградської області, проте значний попит на лікарів та фармацевтів на регіональному ринку все одно залишається високим.

Існуючий дефіцит кадрів на ринку праці Кіровоградської області можна пояснити недостатнім рівнем професійної підготовки, міграцією населення до інших регіонів чи за кордон, а також соціально-економічними умовами, які не сприяють розвитку та реалізації соціально-трудового потенціалу на місцевому рівні. Молодь шукає кращі умови в інших містах, через що в регіоні залишається недостатньо працівників у ключових секторах економіки. Це викликає складнощі для підприємств, яким доводиться конкурувати за обмежений людський ресурс. Внутрішня вимушена міграція зумовлює певний вплив на регіональний ринок праці. Так, у Кіровоград-

ській області, за даними обласної військової адміністрації, станом на 01 лютого 2024 року на обліку перебувало 86 тисяч внутрішньо переміщених осіб (ВПО), з яких 80 тисяч переїхали на територію області після 24 лютого 2022 року. Найбільше в області проживає осіб працездатного віку, дітей до 18 років та пенсіонерів [10].

Проте невідповідність професійних навичок переселенців (більшість із них – з Донецької, Харківської, Херсонської та Луганської областей) потребам місцевих роботодавців створює значні труднощі при працевлаштуванні в Кіровоградській області, яка має низький рівень промислового розвитку, оскільки за структурою економіки є аграрно-індустріальною. Самозайнятість також чинить незначний вплив на збалансування ринку праці і підвищення ефективності використання соціально-трудового потенціалу регіону. Попри зростання інтересу до нових навичок та розвитку власної справи, відсутність менторської підтримки призводить до високого рівня закриття новостворених бізнесів у перший рік роботи.

Подальший розвиток соціально-трудового потенціалу України, зокрема Кіровоградської області, значною мірою залежить від профе-



Рис. 1. Розподіл вакансій за сферами діяльності підприємств у Кіровоградській області, на початок листопада 2024 року, од.

Джерело: побудовано авторкою за [9]

сійного вибору, який здійснює молодь. Варто зазначити, що, всупереч світовим тенденціям, згідно з якими найбільш популярними напрямками є техніка та технології, хімічна інженерія, цивільне і структурне проектування, електротехніка, електроніка та інженерія, в Україні протягом тривалого часу відзначається домінування спеціальностей, пов'язаних із філологією, юриспруденцією та менеджментом. Крім того, у 2024 році до переліку популярних серед українських абітурієнтів професій додалася психологія.

Так, аналіз кількості заяв вступників, допущених до конкурсу при вступі до закладів вищої освіти (ЗВО) Кіровоградської області, за спеціальностями, проведений нами на підставі статистичних даних Єдиної державної електронної бази з питань освіти (ЄДЕБО) показав, що серед загальної кількості (5733 заяви), поданих абітурієнтами до ЗВО, 18,5% – на дві спеціальності 073 «Менеджмент» і 053 «Психологія» (рис. 2). Тобто, фактично, ці спеціальності обирає майже кожен п'ятий вступник до ЗВО. Популярними серед молоді є також правоохоронна діяльність та комп'ютерні науки. Натомість технічні спеціальності, такі як електронні комунікації та радіотехніка, транспортні технології, автоматизація, комп'ютерно-інтегровані технології та робототехніка, галузеве машинобудування, електроенергетика, електротехніка та елек-

тротехніка, будівництво та цивільна інженерія залишаються малопривабливими для молоді Кіровоградської області. Така ситуація характерна і для України загалом.

На тлі такої ситуації уявляється проблематичним швидке відновлення інфраструктури, реконструкції пошкоджених підприємств та об'єктів цивільного призначення, оскільки для цього вже на сучасному етапі необхідна значна кількість кваліфікованих фахівців: інженерів, будівельників, архітекторів, спеціалістів з енергетики. Технічні галузі виступають ключовими драйверами інноваційного розвитку та економічного зростання. Без достатньої кількості спеціалістів у цих сферах буде складно забезпечити модернізацію промислового комплексу, розвиток новітніх технологій, а також підвищення конкурентоспроможності України на міжнародному ринку.

Отже, гострою проблемою сьогодні і в майбутньому, очевидно також, буде брак працівників у багатьох сферах економічної діяльності для їх нормального функціонування. Для збереження соціально-трудового потенціалу Кіровоградського регіону в умовах загроз та інтенсифікації міграційної мобільності молоді необхідно розвивати ключові галузі економіки, такі як ІТ, енергетику та агробізнес, а також сприяти дослідженням у сферах машинобудування та енергоефективності. Важливо створювати умови для підготовки квалі-



Рис. 2. Розподіл заяв, поданих абітурієнтами до ЗВО Кіровоградської області у 2024 році, за спеціальностями, од.

Джерело: побудовано авторкою за [11]

ліфікованих фахівців і залучення українських громадян, які повертаються з-за кордону, для зменшення залежності від імпорту технологій та кадрів. Гостро актуальною є розробка активної політики зайнятості в період війни та повоєнного відновлення, спрямована на створення сприятливих умов для підвищення рівня зайнятості осіб молодіжних вікових категорій і збереження та розвиток талантів на рівні регіону (освіта та перепідготовка, інклюзивні практики та підтримка влади).

Для зміцнення соціально-трудового потенціалу Кіровоградської області необхідно інвестувати в розвиток освітніх програм, що відповідають актуальним потребам регіональної економіки, розвивати інфраструктуру для забезпечення комфортних умов праці та проживання, а також стимулювати підприємницьку діяльність шляхом створення сприятливих умов для малого та середнього бізнесу. Це сприятиме збереженню кваліфікованих кадрів та залученню нових працівників, що дозволить зміцнити стійкість підприємницької діяльності в регіоні, підвищити ефективність економіки та забезпечити збалансовану взаємодію економічно активного та неактивного населення через розширення можливостей соціальної взаємодії.

Висновки. Масштабний відтік населення з регіонів України в умовах воєнного часу формує суттєві ризики для їх соціально-економічних систем. Еміграція молоді та висококваліфікованих кадрів спричиняє дефіцит кваліфікованої робочої сили та потенційно створює довгострокові бар'єри для економіч-

ного розвитку, що значно ускладнює процеси післявоєнної реконструкції та забезпечення сталого економічного зростання.

Збереження соціально-трудового потенціалу в Кіровоградській області є важливою умовою для економічного та соціального розвитку, а також для стабільності всього регіону. Це дозволить області не тільки ефективно відновлюватися після поточних кризових явищ, але й створити стійкі основи для розвитку в майбутньому. Соціально-трудова потенціал регіону можна розглянути як складне утворення, в якому взаємодіють різні підсистеми, такі як демографічна, соціально-економічна, соціально-психологічна. Кожна з них виконує свої функції, проте комплексно вони забезпечують ефективне використання економічно активного населення і розкриття його потенціалу. Усе це дозволяє комплексно оцінювати соціально-трудова потенціал регіону, де від рівня здоров'я, інтелекту, науково-творчої активності, освіченості й організованості населення залежить здатність до економічного та соціального зростання. Активні соціальні взаємодії, як між економічно активним, так і неактивним населенням, створюють ефективне середовище для досягнення спільних цілей розвитку регіону.

Подальші дослідження цих питань можуть бути націлені на з'ясування довгострокових наслідків війни для демографічного стану, міграційних процесів та зайнятості населення, а також оцінки змін у структурі регіональних ринків праці внаслідок втрати людського капіталу та мобілізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соціально-трудова потенціал: теорія і практика: в 2-х частинах / Відп. ред. М. І. Долішній, С. М. Злупко. – К.: Наук. думка, 1994. – 264 с.
2. Трубич С. Ю., Пушкар З. М. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 4.
3. Трудова потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку : [кол. монографія] / за ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видання», 2008. – 304 с.
4. Соціально-трудова потенціал регіону: теорія і практика розвитку [Текст] : монографія / С. Р. Пасека ; Нац. акад. природоохорон. та курорт. буд-ва. – Черкаси : ІнтролігаТОР, 2012. – 606 с. : рис., табл. – Бібліогр.: с. 562-594. – 300 прим. – ISBN 978-966-2545-42-5
5. Соціально-трудова потенціал: формування, забезпечення та розвиток у підвищенні економічної безпеки : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. В. М. Нижника. – Хмельницький : ХНУ, 2018. – 607 с.
6. Кільницька, О., Яремова, М., & Сушицька, О. (2023). ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА СУЧАСНІ HR-ТЕХНОЛОГІЇ В УКРАЇНІ. *Економіка та суспільство*, (55). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-84>
7. Населення та міграція. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm
8. Звіт про стратегічну екологічну оцінку (CEO) програми економічного і соціального розвитку Кіровоградської області на 2022 рік. URL: <https://www.kr-admin.gov.ua/KonsultGromada/Ua/Public/2010212.pdf>
9. Робота в Кіровоградській області. URL: <https://www.work.ua/jobs-kr/>

10. Вигнані війною: як ВПО інтегруються у життя Кропивницької громади. URL: <https://dostyp.com.ua/novini/vignani-vijnoyu-yak-vpo-integruyutsya-u-zhittya-kropivnickoyi-gromadi/>
11. Заяви вступників, допущені до конкурсу, за спеціальностями Кіровоградська область. URL: <https://vstup.edbo.gov.ua/statistics/requests-by-university/>

REFERENCES:

1. Sotsialno-trudovi potentsial: teoriia i praktyka (Social and labor potential: theory and practice): v 2-kh chastynakh / Vidp. red. M. I. Dolishnii, S. M. Zlupko. – K.: Nauk. dumka, 1994. – 264 s.
2. Trubych S. Iu., Pushkar Z. M. Sotsialno-ekonomichna sutnist ta osoblyvosti formuvannia liudskoho potentsialu (Socio-economic essence and peculiarities of human potential formation) // Aktualni problemy ekonomiky. – 2006. м № 4.
3. Trudovi potentsial Kirovohradskoi oblasti: stan ta perspektyvy rozvytku (Labor Potential of Kirovohrad Region: Status and Development Prospects): [kol. monohrafiia] / za red. M. V. Semykinoi. – Kirovohrad : VAT «Kirovohradske vydannia», 2008. – 304 s.
4. Sotsialno-trudovi potentsial rehionu: teoriia i praktyka rozvytku [Tekst] : monohrafiia (Social and labor potential of the region: theory and practice of development [Text] : monograph) / S. R. Pasiaka ; Nats. akad. pryrodokhoron. ta kurort. bud-va. – Cherkasy : IntrolihaTOR, 2012. – 606 s. : rys., tabl. – Bibliohr.: s. 562-594. – 300 prym. – ISBN 978-966-2545-42-5
5. Sotsialno-trudovi potentsial: formuvannia, zabezpechennia ta rozvytok u pidvyshchenni ekonomichnoi bezpeky : monohrafiia (Social and labor potential: formation, provision and development in improving economic security: a monograph) / za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. V. M. Nyzhnyka. – Khmelnytskyi : KhNU, 2018. – 607 s.
6. Kilnitska, O., Yareмова, M., & Sushytska, O. (2023). OTSINKA TRUDOVOHO POTENTIALU TA SUCHASNI HR-TEKHOLOGII V UKRAINI (LABOR POTENTIAL ASSESSMENT AND MODERN HR-TECHNOLOGIES IN UKRAINE). *Ekonomika ta suspilstvo*, (55). DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-84>
7. Naselennia ta mihratsiia [Population and migration]. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm
8. Zvit pro stratehichnu ekolohichnu otsinku (SEO) prohramy ekonomichnoho i sotsialnoho rozvytku Kirovohradskoi oblasti na 2022 rik (The Report on the Strategic Environmental Assessment (SEA) of the Program of Economic and Social Development of Kirovohrad Region for 2022). URL: <https://www.kr-admin.gov.ua/KonsultGromada/Ua/Public/2010212.pdf>
9. Robota v Kirovohradskii oblasti. (Work in the Kirovograd region). URL: <https://www.work.ua/jobs-kr/>
10. Vyhnanii viinoiu: yak VPO intehruiutsia u zhyttia Kropyvnytskoi hromady (Expelled by war: how IDPs integrate into the life of Kropyvnytskyi community). URL: <https://dostyp.com.ua/novini/vignani-vijnoyu-yak-vpo-integruyutsya-u-zhittya-kropivnickoyi-gromadi/>
11. Zaiavy vstupykiv, dopushcheni do konkursu, za spetsialnostiamy Kirovohradska oblast. (Applications of applicants admitted to the competition by specialties Kirovograd region). URL: <https://vstup.edbo.gov.ua/statistics/requests-by-university/>