

УДК 331.1

СТРАТЕГИЯ ПОДГОТОВКИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ США: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

© 2011 г. **О.Р. Хасбулатов***
РЭУ имени Г.В. Плеханова, Москва

Развитие системы профессиональной подготовки кадров проанализировано в статье как элемент региональной конкурентоспособности. В фокусе внимания повышение взаимосвязи подготовки востребованной рабочей силы и потребностей экономического развития с учётом региональных особенностей.

Ключевые слова: *Министерство труда США, стратегический план Управления занятости и профессионального обучения, региональное экономическое развитие, глобальный кризис, система подготовки рабочей силы*

Одной из актуальных задач, стоящих перед американскими властями в начале XXI века, является формирование системы подготовки кадров в условиях обострения конкуренции и расширяющегося многообразия требований к навыкам и квалификации работника. Политика содействия трудоустройству, включая профессиональную переподготовку и повышение конкурентоспособности рабочей силы, проводилась США и в прошлом столетии. В процессе её эволюции сложились разнообразные формы регулирования кадрового обеспечения страны в целом и её регионов как на федеральном уровне, так и на уровне штатов, местных органов власти.

Обобщение и постоянный мониторинг опыта региональной политики наиболее развитых стран крайне актуальны для выявления эффективных для России инструментов воздействия на социально-экономическое развитие регионов, в частности на формирование их кадрового потенциала. Несмотря на меры, направленные на выравнивание уровня развития регионов, предпринимаемые федеральными и региональными властями, разрыв между передовыми и депрессивными регионами РФ продолжает углубляться, что усиливает потребность в оценке влияния мер, принимаемых в России и других странах, на экономическое положение и поведение хозяйствующих субъектов, а также региональную экономику в целом.

Активная политика формирования трудового потенциала, в том числе в относительно отсталых регионах страны строится на объединении усилий федерального правительства, властей штатов и муниципалитетов с привлечением учебных заведений, частных компаний и некоммерческих структур для реше-

* ХАСБУЛАТОВ Омар Русланович – кандидат экономических наук, докторант Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. E-mail: hasbulatov@rea.ru

ния проблем, связанных с формированием квалифицированной рабочей силы, отвечающей потребностям современной экономики [16, р. 1].

Стремительность научно-технических изменений делает разработку долгосрочной политики воспроизводства кадров, соответствующих динамично меняющимся требованиям, одним из необходимых условий инновационного развития. В более широком плане эти вопросы рассматривались, например, в монографиях «Государство и развитие человеческого потенциала в конце XX – начале XX вв.» [1, с. 64–75], «США в поисках ответов на вызовы XXI века (социально-экономический аспект)» [5, с. 18–20, 24–26, 277–282], а также в ряде научных статей отечественных ученых в частности, в материале «Формирование трудового потенциала в США» [2, с. 9].

Исследование региональных аспектов формирования и реализации государственной политики подготовки кадров приобретает особое значение в свете того, что именно в регионах формируются точки роста инновационной экономики. Даже в условиях высокой, по сравнению с Россией, территориальной мобильности населения, в США возрастает потребность в подготовке рабочей силы, требуемой на местном уровне. Американский опыт убедительно показывает, что для успешного развития экономики территорий недостаточно эффективной налоговой и денежно-кредитной политики. Не менее важно обеспечить предпринимателей востребованными трудовыми ресурсами, а эта задача, в отличие от решения об ассигнованиях из государственного бюджета на те или иные проекты, требует гораздо более длительного времени и стабильных долгосрочных капиталовложений.

В ближайшие три десятилетия, несмотря на в целом благоприятную (в сравнении с другими странами) ситуацию с трудовыми ресурсами, по официальным прогнозам, в США ожидается, с одной стороны, сокращение численности занятости в одной из наиболее экономически активных возрастных групп (35–44 года) населения, а с другой – выход на пенсию более 60 млн. работников [7, р. 12–16]. Изменения в возрастной структуре населения усиливают потребность в новых подходах к подготовке и переподготовке кадров, в том числе лиц, имеющих длительные перерывы в занятости, иммигрантов, представителей социально-уязвимых категорий населения, старших возрастных групп.

Для повышения уровня соответствия трудового потенциала потребностям производства в США на всех уровнях власти реализуются соответствующие программы [3, с. 332–337]. В первом десятилетии XXI века особое внимание было уделено кадровому потенциалу в региональном экономическом развитии, в частности путём осуществления программ подготовки рабочей силы в регионах (*Workforce Innovation in Regional Economic Development*) и выдачи грантов на профессиональное обучение в местных колледжах (*Community-Based Job Training Grants*), а также в рамках «Плана восстановления и реинвестирования американской экономики» (*American Recovery and Reinvestment Plan 2009* – далее «План восстановления»).

Содействие профессиональной подготовке и трудоустройству

Глобальный кризис конца первого десятилетия потребовал дополнительных усилий по поддержке безработных и их трудоустройству. Так, в штатах с уровнем безработицы, превышающим 6%, продолжительность выплат пособий

по безработице была увеличена до 46 недель (с 26 недель), с возможностью продления ещё на 13 недель. Учитывая, что пособия по безработице в основном финансируются на уровне штатов, в связи с увеличением продолжительности их выплат «Планом восстановления» установлены специальные субсидии штатам из федеральных средств.

Вместе с тем в условиях кризиса более чётко проявились и долгосрочные проблемы, связанные с потребностями современной экономики. Одним из важнейших направлений «Плана восстановления» стало содействие профессиональной подготовке и трудоустройству. Особое внимание в программах переподготовки и повышения квалификации уделено молодёжи в возрастных группах 16–19 лет и 20–24 года. Именно в этих группах в наибольшей степени распространена безработица, и именно они прежде всего пострадали от кризиса. Уровень безработицы среди 16–17-летних американцев в 2010 г. достигал 30%, в то время как для всей рабочей силы – 10%.

Учитывая обострение проблемы молодёжной безработицы в период глобального кризиса, новый импульс был дан программе «Трудовой корпус», проводимой с 1964 г. Министерством труда [17, р. 1] с целью общеобразовательной и профессиональной подготовки «проблемной молодежи» в возрасте 16–24 года, получения постоянной работы или продолжения обучения на более высокой образовательной ступени. В 2009 г. были предприняты меры по улучшению координации этой программы и расширению охвата социально уязвимых групп молодежи программами занятости и ученичества [17, р. 1].

Распределение финансовой помощи по «Плану восстановления» (2009–2019 фин. гг.) показывает, что на образование и переподготовку специалистов приходится 31% всех выделенных ассигнований. Столь высокий уровень затрат по этой статье обусловлен прежде всего необходимостью подготовки кадров для модернизации инфраструктуры, развития экологически ориентированной энергетики и повышения её эффективности, сферы научных исследований и разработок, модернизации различных секторов местной промышленности [8, р. 1–10]. Именно эти сектора были определены в качестве приоритетных на ближайшие годы.

Инфраструктурные проекты, например, предусматривают модернизацию и ремонт мостов, дорог, морских портов, аэропортов, гидротехнических сооружений (дамбы, плотины, каналы и др.), систем переработки, транспортировки и хранения опасных отходов и т.п. Приоритетное место занимают также проекты по реконструкции и оснащению современным оборудованием школ, колледжей, университетов, центров профессиональной подготовки. Намечено проведение технической модернизации климатических систем для 75% административных зданий. Все эти проекты требуют соответствующих навыков и квалификации персонала.

В региональном плане распределение поддержки ежегодно пересматривается. В 2009 фин. г. 77% её объёма получили штаты Нью-Йорк (38%), Вашингтон (27%) и Калифорния (12%). Необходимо отметить, что в рамках «Плана восстановления» распределение средств между штатами, местными органами, некоммерческими структурами и частными компаниями происходит на конкурсной основе, что повышает эффективность их использования.

Важнейшее значение, особенно с точки зрения повышения конкурентоспособности отстающих регионов, имеет содействие развитию повсеместного распространения широкополосных систем связи, доступ к которым существенно

расширяет возможности занятости, получения навыков, информации, в том числе связанной с трудоустройством.

По данным Департамента торговли и экономического развития штата Иллинойс, «План восстановления» дал возможность, например, увеличить инвестирование в программы штата по обеспечению профессиональной подготовки кадров для таких ключевых секторов как здравоохранение, обрабатывающая промышленность, транспорт, инфраструктура [9, р. 1-8]. В течение первого года переобучение прошли свыше девяти тысяч сотрудников. Часть проектов содержит планы переподготовки низкоквалифицированных взрослых работников с целью повышения продуктивности их работы. Обычно в таких случаях теоретический курс совмещается с практическими занятиями по приобретению конкретных навыков.

Так, программа подготовки медицинского персонала осуществляется при участии медицинских центров с учётом прогноза потребностей, прежде всего наиболее востребованной категории – медсестёр.

Особое внимание в штате Иллинойс, как и во многих других штатах, уделяется профессиональной подготовке и трудоустройству молодёжи, в том числе с использованием Интернета. Так, участники одной из программ получили практические навыки пользования компьютером и Интернетом, работая в режиме реального времени через специальный интернет-портал по трудоустройству. В результате в течение года таким образом нашли работу свыше 19 тыс. молодых людей в возрасте до 24-х лет.

Совет по инвестициям в рабочую силу штата Иллинойс, на который возложены функции разработки и осуществления программ её обучения и подготовки, отвечающей потребностям экономики, назначается губернатором штата. В состав Совета входят руководство штата, представители деловых кругов, сферы образования, общественных организаций. В целях оценки состояния рынка труда, текущих и перспективных потребностей используются заключения специальных комитетов – здравоохранения, обрабатывающей промышленности, сельского хозяйства, транспорта, информационных технологий, сети трудоустройства (*WorkNet*), по делам ветеранов.

В плане усиления взаимодействия органов власти штата и бизнеса следует отметить сотрудничество штатных властей, например, с компанией «Майкрософт» в рамках программы «Подъём Америки», благодаря которой свыше 10 тысяч участников прошли обучение по приобретению навыков пользования продуктами «Майкрософт офис» [12, р. 5].

Рассматривая особенности современной политики кадрового обеспечения экономики, необходимо также учитывать, что расходы на здравоохранение, образование, профессиональную подготовку – основы воспроизводства человеческих ресурсов и формирования трудового потенциала – составляют крупнейшую статью как федерального бюджета (в 2010 фин. г. – 986,5 млрд. долл.), так и бюджетов на уровне штатов [2]. При этом если расходы на здравоохранение и образование из бюджетов всех уровней власти США возросли в 2010 фин. г. до 2 трлн. долл. и составили почти треть совокупных государственных расходов [4, с. 35–48], то в ряде штатов, например в штате Иллинойс, расходы на эти цели превышают 40% всех бюджетных расходов штата (см. таблицу).

Таблица

Государственные расходы штата Иллинойс, млрд. долл.

Фин. годы	Всего	Здравоохранение	Социальная помощь	Образование	Другие цели
2005	41,2	12,0	6,0	6,6	16,6
2006	41,8	11,9	5,8	6,7	17,4
2007	45,0	13,0	5,9	7,0	19,1
2008	48,6	14,8	6,4	7,4	20,0
2009	51,0	15,7	8,4	7,4	19,5
2010	52,5	15,4	8,6	7,3	21,2
2011	50,6	14,8	7,8	7,3	20,7

U.S. Government Spending. State Illinois. June 2011 [18, p. 1-3].

Учитывая значение, придаваемое в последние годы экологически ориентированным проектам, возрастающее внимание уделяется подготовке специалистов в этой области. В Чикаго, например, утверждена Программа подготовки «Зелёные рабочие места для всех» с широким охватом населения, включая лиц, имеющих низкую квалификацию и длительное время остававшихся вне рынка труда. Участники программы получают довольно широкую подготовку, проходя обучение как по специальности, так и по математике, литературе. Обучение осуществляется на базе Городского колледжа Чикаго.

Программы подготовки кадров для регионов

В начале XXI века в США существенные различия по ключевым показателям остаются не только между штатами, но и в пределах одного штата, что требует соответствующей поддержки их развитию. Так, ещё с 30-х годов прошлого столетия получил известность региональный проект долины реки Теннесси [6, с. 202–213; 14, p. 1].

В отличие от традиционно выделяемых в США географических регионов – Новая Англия, Среднеатлантический, Юг, Средний Запад, Юго-Запад, Запад, – в первом десятилетии XXI века были отобраны территориальные образования, зачастую не связанные границами штата, различающиеся по площади, населению, экономической структуре, но испытывающие сходные трудности в экономическом развитии, в частности в обеспечении востребованными кадрами. Именно для таких регионов, как запад штата Алабама и восток штата Миссисипи, предгорные районы штата Северная Каролина, район Аппалачи в штате Огайо и других, были разработаны специальные программы обучения и профессиональной подготовки с привлечением ресурсов всех уровней власти – федерального, штатов, местного.

В начале XXI века профессиональная подготовка кадров была признана стратегическим направлением удовлетворения потребностей современного рынка труда и важнейшим фактором повышения конкурентоспособности регионов, что нашло выражение в разработке и осуществлении специальных программ, в том числе для регионов, нуждающихся в особой поддержке работников [15, p. 4–10]. Основные функции по реализации этих программ были возложены на Управление занятости и профессионального обучения Министерства труда США.

Программа подготовки кадров для регионов (*Workforce Innovation in Regional Economic Development*), осуществляемая с февраля 2006 г., строится на принципах взаимодействия усилий федерального правительства, властей штатов и муниципалитетов, а также вовлечения в процессы обучения и переподготовки местных учебных заведений, фондов, частных компаний [11, р. 1-3]. Идея этой программы в том, что, наряду с современной инфраструктурой и инвестиционными ресурсами, необходимы хорошие работники, от подготовки и навыков которых зависит в конечном счёте эффективность использования всех и любых ресурсов.

В феврале 2006 г. Управление занятости и профессионального обучения Министерства труда США выделило в качестве первого поколения территориальных образований для участия в программе подготовки кадров для регионов 13 регионов [10, р. VIII–XI, 5]:

I поколение регионов

1. Прибрежный район штата Мэн.
2. Северо-восток штата Пенсильвания.
3. Северная часть штата Нью-Йорк.
4. Предгорные районы штата Северная Каролина.
5. Центр штата Мичиган.
6. Запад штата Мичиган.
7. Север и центр штата Индиана.
8. Большой северо-западный район штата Флорида.
9. Запад штата Алабама и Восток штата Миссисипи.
10. Агломерация Канзас-Сити.
11. Метрополия Денвера, штат Колорадо.
12. Центральная и восточная части штата Монтана.
13. Калифорнийский инновационный коридор.

Эти регионы были отобраны на основе ряда характерных для них условий, включающих низкую конкурентоспособность, наличие конкретного плана действий при участии агентств по трудоустройству, образовательных учреждений, некоммерческих структур, бизнеса. Для регионов первого поколения участников указанной программы свойственны серьёзные трудности и в экономическом развитии, и в освоении выделяемых ресурсов. Регионы первого поколения получили от правительства субсидии в размере 15 млн. долл. каждый сроком на три года для оживления местной экономики.

Отобранные регионы весьма различаются по площади, количеству охваченных округов, структуре экономики. Запад штата Мичиган охватывает семь округов, а в качестве стратегических целей намечено развитие обрабатывающей промышленности, здравоохранения и других. секторов. Запад штата Алабама и восток штата Миссисипи охватывает 19 округов в штате Миссисипи и 18 округов в штате Алабама. Среди приоритетных секторов развития – здравоохранение, биотехнологии, обрабатывающая промышленность.

В апреле 2006 г. Управлением занятости и профессионального обучения были выделены ещё 13 регионов, власти которых были приглашены к участию в данной программе. В январе 2007 г. они были утверждены в составе второго поколения территориальных образований для участия в программе подготовки кадров и получили государственные инвестиции в размере 500 тыс. долл. каждый.

II поколение регионов

1. Центральная и восточная части Пуэрто-Рико.
2. Юго-запад штата Коннектикут.
3. Север штата Нью-Джерси.
4. Долина реки Делавэр.
5. Район Аппалачи в штате Огайо.
6. Юго-восток штата Мичиган.
7. Долина реки Теннесси.
8. Юго-запад штата Индиана.
9. Юго-восток штата Висконсин.
10. Арканзас Дельта.
11. Юг штата Техас.
12. Хребет Уосотч (от юга штата Айдахо к центру штата Юта).
13. Север штата Калифорния.

Программа подготовки кадров для этих регионов призвана содействовать выполнению комплексного плана развития указанных территорий, повышению их конкурентоспособности. После завершения подготовительных мероприятий и утверждения подробного плана действий каждый из указанных регионов второго поколения получил инвестиции в размере 4,5 млн. долл. на трехлетний период.

В том же 2007 г., 20 июня, Программа подготовки кадров по регионам получила дальнейшее развитие. Управлением занятости и профессионального обучения были проанализированы и отобраны заявки ещё от 13 территориальных образований, которые образовали третье поколение регионов, участвующих в программе. Каждый из них получил бюджетные инвестиции в размере 5 млн. долл. на трехлетний период.

III поколение регионов

1. Юг штата Аризона.
2. Юг центральной части штата Айдахо.
3. Юг центральной части штата Канзас.
4. Центральная часть штата Кентукки.
5. Юго-восток штата Миссисипи.
6. Юго-Восток штата Миссури.
7. Юг и запад штата Миннесота.
8. Центральная часть штата Нью-Джерси.
9. Район Большой Альбукерке, Нью-Мехико.
10. Север штата Орегон.
11. Юго-восток штата Вирджиния.
12. Район Тихоокеанских гор штата Вашингтон.
13. Юг центральной части и юго-запад штата Висконсин.

Задачи, стоящие перед регионами, участвующими в программе подготовки кадров, находят выражение в каждом из них в конкретных проектах, входящих в более широкие планы экономического развития региона. К примеру, в центральных округах штата Нью-Мексико подготовка кадров, осуществляемая на основе взаимодействия усилий местных властей, частных компаний, университетов, нацелена прежде всего на обеспечение спроса со стороны инновационных производств в сфере чистой энергетики и перспективных энергетических технологий. В южной части штата Миннесота ключевой задачей является

подготовка кадров для развития сектора биотехнологий и производства возобновляемых источников энергии.

В штате Мичиган в I квартале 2010 г. 35% участников программы переподготовки пришлось на сектор здравоохранения, что в 2 и более раз превысило этот показатель для любого другого сектора, в том числе для обрабатывающей промышленности (8%) и транспорта (8%). Столь высокий уровень вовлечённости в подготовку медицинского и технического персонала для сферы здравоохранения обусловлен более высоким спросом, чем в других сферах экономики. По официальным прогнозам ожидается, что к 2018 г. рост рабочих мест в сфере здравоохранения штата составит 17,1%, что более чем в 3 раза превышает предполагаемое увеличение занятости в других секторах [13, p. 1-11].

Независимо от конкретных целей и потребностей каждого из 39 регионов, включённых в программы подготовки кадров, им оказывается организационно-методическая поддержка Управления занятости и профессионального обучения Министерства труда США, других федеральных агентств и ведомств. Профессиональная команда управленцев помогает им претворять в жизнь планы регионального развития.

Предпринимаемые в каждом регионе меры реализуются на основе ряда предварительных – общих для всех – мероприятий, которые Управление занятости и профессионального обучения объединило в шесть последовательных ступеней: выявление структурных особенностей экономики региона; создание группы лидерства, отвечающей за реализацию стратегий развития; анализ экономики региона; выявление ключевых направлений его экономического роста; определение ресурсов (государственных, некоммерческих, бизнеса) и методов их использования для реализации стратегии развития [10, p. 8].

Таким образом, согласно схеме, разработанной Управлением занятости и профессионального обучения Министерства труда США, на первом этапе должны быть определены границы региона путём выявления группы соседних территорий на основе схожести экономической структуры безотносительно к административным границам. Например, по этим признакам выделен регион «Запад штата Алабама и восток штата Миссисипи», а в штате Мичиган выделены «Центр штата Мичиган» и «Запад штата Мичиган». Следующая ступень – создание группы лидерства, ответственной за реализацию стратегий роста. Далее – оценка сильных и слабых сторон, возможностей и угроз. На основе проведённых исследований формируется видение экономического роста региона, разрабатывается стратегия развития, определяются ресурсы, включая фонды, некоммерческие организации, частные компании, бюджеты всех уровней власти.

В этой связи следует обратить внимание на возрастающее значение государственно-частного взаимодействия в региональном развитии, в обеспечении кадрового потенциала страны и её отдельных регионов. Такое партнёрство способствует развитию предпринимательства, а следовательно, и занятости, создаёт более широкие возможности для обучения и переподготовки кадров.

О значении, придаваемом взаимодействию государства и бизнеса в процессе преодоления последствий текущего кризиса, свидетельствует, в частности, создание при президенте США Совета по восстановлению экономики (2009), Совета по вопросам занятости и конкурентоспособности (2011), совещательных органов, куда вошли представители деловых кругов, экспертного сообщества, профсоюзов. У Совета по вопросам занятости и конкурентоспособности, сфор-

мированного на стадии нестабильного пост-кризисного восстановления, основной задачей является поиск новых путей содействия экономическому росту посредством инвестиций и соответствующей подготовки конкурентоспособной рабочей силы. Члены Совета по вопросам занятости и конкурентоспособности представляют широкий спектр секторов экономики США, включая сферу услуг, промышленное производство, высокие технологии, банковский сектор, коммуникации.

Управлением занятости и профессионального обучения Министерства труда США предусмотрены также региональные гранты для регионов страны, которые пострадали от экономических и природных катаклизмов. Кроме того, чрезвычайно важную роль в подготовке американской рабочей силы играют гранты на профессиональную подготовку местным колледжам. Во второй половине прошлого десятилетия такие гранты получили колледжи в 45 американских штатах. Ежегодно на эти цели выделялось от 125 млн. до 150 млн. долларов.

Близость к местным рынкам труда позволяет колледжам более полно учитывать особенности региона и его потребности в рабочей силе. Программы грантов для местных колледжей призваны улучшить их ресурсное обеспечение, помочь модернизировать учебные планы, привлечь квалифицированный преподавательский состав, обновить оборудование и таким образом повысить качество образовательных услуг.

Рассмотрение программ специальных грантов местным колледжам с целью подготовки рабочей силы в экономически слабых регионах, отобранных по принципу схожести экономической структуры, а также осуществление в штатах и муниципалитетах мер по трудоустройству и обучению в рамках «Плана восстановления и реинвестирования американской экономики» показывает усиление внимания властей США к региональному аспекту развития и, в частности, к сфере подготовки кадров как элементу повышения региональной экономической конкурентоспособности.

Таким образом, для политики формирования трудового потенциала США в начале текущего столетия характерна тенденция к объединению усилий федерального правительства, властей штатов и муниципалитетов по созданию благоприятных условий для участия учебных заведений, инвестиционных групп, фондов, частных компаний в решении проблем, связанных с подготовкой квалифицированной рабочей силы, конкурентоспособной в условиях глобального рынка. В фокусе внимания – удовлетворение потребностей производства и сферы услуг в кадрах, содействие продуктивной занятости наёмной рабочей силы, в том числе в относительно отсталых регионах страны

Опыт США свидетельствует об активном поиске новых подходов к регулированию социально-экономического развития относительно отсталых регионов, в частности в плане обеспечения кадрами. Признание значения взаимодействия всех ветвей и уровней власти для решения вопросов профессиональной подготовки населения находит отражение в принятии соответствующих законодательных и нормативных актов, выделении целевых бюджетных ассигнований на всех уровнях власти, в увеличении числа и масштабов самых разнообразных соответствующих проектов. Важным фактором посткризисного восстановительного тренда стали переподготовка и трудоустройство безработных, финансируемые из федерального бюджета в соответствии с «Планом восстановления и реинвестирования американской экономики» и осуществляемые на уровне штатов и местных органов власти. Однако их значение выходит за

рамки текущих мер по борьбе с безработицей и носит долгосрочный характер. Для повышения эффективности усилий социальных партнёров по повышению качества рабочей силы, востребованности на рынке труда приобретенных знаний и навыков, в последние годы активизированы меры, способствующие установлению связей между образовательными учреждениями и потенциальными частными работодателями путем проведения регулярных консультаций и реализации совместных проектов с участием университетов и промышленных компаний.

Список литературы

1. Государство и развитие человеческого потенциала в конце XX – начале XX в. / Отв. ред. Лебедева Л.Ф. М.: ИСКРАН, 2009.
2. Емельянов Е.В., Лебедева Л.Ф. Формирование трудового потенциала в США // Россия и Америка в XXI веке. Электронный журнал. 2010. № 1.
3. Лебедева Л.Ф. Социальная защищенность и повышение качества трудовых ресурсов // Социальная политика. Учебник / Под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2008.
4. Лебедева Л.Ф. Социальные новации администрации Обамы // США ♦ Канада: экономика, политика, культура. 2011. № 6.
5. США в поисках ответов на вызовы XXI века (социально-экономический аспект) / Под. ред. Э.В. Кириченко. М.: ИМЭМО РАН, 2010.
6. Хасбулатов О.Р. Развитые страны: центры и периферии. М.: Экономика, 2009.
7. Addressing the Workforce Challenges of America. US Department of Labor. ETA. Washington, 2007.
8. The American Recovery and Reinvestment Act of 2009 (<http://www.whitehouse.gov/assets/documents/>).
9. DOL/ETA, WIRED to the Innovation Economy. Washington, 2007.
10. Early Implementation of Generation I WIRED Initiative. Berkeley Policy Associates, 2010.
11. Employment and Training Administration. Implementation Plan. Department of Labor. Updated January 07, 2010.
12. Illinois Workforce Report 2010.
13. Michigan Economic and Workforce Indicators. Summer 2010.
14. The Tennessee Valley WIRED. US DOL/ ETA. Washington, 2010.
15. US DOL/ ETA Strategic Plan for 2007-2012. Washington, 2008.
16. US Department of Labor. News Release. 2007, 2010 (<http://www.doleta.gov/>).
17. U.S. Department of Labor. *What Is a JobCorps?* (<http://jobcorps.dol.gov/>).
18. US Government Spending. State Illinois. June 2011.