

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра економічної теорії,
інтелектуальної власності та публічного управління

Аврамець Ірина Миколаївна

УДК 351.82

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

«Публічна політика розвитку ресурсного потенціалу ринку праці в Україні»

281 – Публічне управління та адміністрування

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр
кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело

(підпис, ініціали та прізвище здобувача вищої освіти)

Керівник роботи
Войтенко Архип Борисович,
кандидат наук з державного управління, професор

Житомир – 2021

АНОТАЦІЯ

Аврамець І. М. Публічна політика розвитку ресурсного потенціалу ринку праці в Україні. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 – Публічне управління та адміністрування – Поліський національний університет, 2021.

Демографічні процеси в країні характеризуються тенденцією збільшення частки старших вікових груп економічно активного населення працездатного віку. Результати моніторингу потреби у фахівцях для галузей економіки засвідчили розбалансованість розподілу працівників підприємств за віковими категоріями, що порушує процес рівномірності їх заміщення. Погіршення прогностичних показників регіону за чисельністю населення визначає звужений режим відтворення трудових ресурсів, що стримує можливості економічного розвитку.

Ключові слова: державне регулювання, публічне управління, ресурсне забезпечення, ринок праці, управління та адміністрування.

SUMMARY

Avramets I. M. public policy of development of resource potential of the labor market in Ukraine – Qualification work on the rights of the manuscript.

Qualification work for a master's degree in specialty 281 – Public administration and administration. – Polissia national university, 2021.

Demographic processes in the country are characterized by a tendency to increase the share of older age groups of the economically active working-age population. The results of monitoring the need for specialists for economic sectors showed an unbalanced distribution of employees of enterprises by age category, which violates the process of uniformity of their replacement. The deterioration of the region's population forecasts determines the narrowed mode of reproduction of labour resources, which hinders the possibilities of economic development.

Key words: state regulation, public administration, resource provision, labour market, management and administration.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. НАУКОВІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	5
Висновки до розділу 1	10
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ.....	11
Висновки до розділу 2	19
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКУ ПРАЦІ	20
Висновки до розділу 3	24
ВИСНОВКИ.....	26
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	28
ДОДАТКИ.....	31

ВСТУП

Актуальність теми. Забезпечення сталого економічного зростання та адекватне умовам переходу економіки на інноваційний шлях розвиток ринку праці є найважливішими державними пріоритетами. Для досягнення цілей довгострокового розвитку потрібна реалізація заходів, орієнтованих на підвищення якості людського капіталу, розвиток інститутів ринку праці та підвищення ефективності його функціонування. Одним з найбільш актуальних завдань в галузі зайнятості населення є пошук з урахуванням міжнародного досвіду нових підходів до управління ринком праці, підвищення відповідальності всіх сторін соціального партнерства, забезпечення ефективної зайнятості населення та сприяння працевлаштуванню громадян, які зазнають труднощів у пошуку роботи.

Дослідженням публічного управління, розвитку місцевого самоврядування та ринку праці присвячені публікації О. Бобровської, І. Дегтярьової, А. Колодій, Т. Крушельницької, М. Латиніна, М. Є. Лукші, Орлатого, С. Романюка, Ю. Савко та інших. Світова економічна криза, ситуація пандемії, подорожчання ресурсів спонукають до подальшого вивчення цих питань.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження стали науково-методичні підходи та практика формування публічного управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування. Досягнення мети передбачає наявність таких завдань: 1) вивчення суті кадрового потенціалу органу місцевого самоврядування; 2) систематизація ресурсів місцевого самоврядування; 3) обґрунтування механізмів функціонування кадрового потенціалу як джерела розвитку територіальних громад. *Об'єктом дослідження* були процеси управління кадровим потенціалом органів місцевого самоврядування. *Предметом дослідження* є правові, організаційно-економічні та системно-синергетичні засоби формування кадрового потенціалу органів місцевого самоврядування України.

Методи дослідження. Методично у ході дослідження використано

механізм системного аналізу, здійснено ретроспективний та перспективний аналізи на основі монографічного підходу, аналізу та синтезу зрізів діяльності органів місцевого самоврядування, структурного аналізу – як методу вивчення окремих процесів та специфіки функціонування функцій органів місцевого самоврядування.

Практичне значення одержаних результатів. Окремі положення дослідження рекомендовані до впровадження у діяльності органів місцевого самоврядування ВГО «Народний рух захисту Землі» та, що підтверджено довідкою про авторські розробки (довідка № 27 від 05.12.2021 р.).

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження представлені на Науково-практичній конференції науково-педагогічних працівників, докторантів, аспірантів та молодих вчених «Наукові читання – 2021» (м. Житомир, 15 травня 2021 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Механізми управління розвитком територій» (м. Житомир, 27–29 жовтня 2021 р.); Міжфакультетській студентській науково-практичній конференції за результатами I туру Всеукраїнського конкурсу студентських наукових робіт «Студентські наукові читання» (м. Житомир, 15 грудня 2021 р.).

Публікації. Основні положення даного дослідження викладені у матеріалах 3 науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи. Представлене дослідження робота здобувача освітнього ступеня магістр включає анотацію українською та англійською мовами, три розділи, вступ, висновки, список використаних джерел, додатки.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Зростання чисельності населення світу і масштабів виробництва в поєднанні з нераціональними структурами споживання стають все більш важким тягарем в процесах відновлення потенціалу життєзабезпечення регіонів, країн і нашої планети в цілому. Наразі чисельність населення планети перевищує 8 млрд осіб, що справляє значний вплив на навколишнє середовище країн світу [8]. Це питання набуває особливого значення в Україні, де в умовах реформування системи інституційного забезпечення та відсутності адоптованих механізмів публічного управління кадровим потенціалом територіальні громади (ТГ), які зазнали процесів об'єднання зустрічаються із чисельними організаційними, управлінськими, екологічними та іншими проблемами [10]. Зростання і розширення меж урбанізованих територій змушують приділяти більше уваги особливостям діяльності органам місцевого самоврядування та питанням формування механізмів управління економічною діяльністю ТГ з урахуванням потреб сталого розвитку.

Ключовим елементом складної структури взаємозв'язків в межах локальної адміністративної територіальної системи, зокрема діяльності органів місцевого самоврядування, є людський фактор, який слід належним чином враховувати при розробці та здійсненні комплексної політики забезпечення сталого розвитку. Така політика вимагає наукового вивчення взаємозв'язків між демографічними тенденціями і соціальними факторами, раціональним використанням ресурсів і поширенням екологічно чистих і ресурсозберігаючих технологій. Отже, соціальна сфера діяльності на місцевому рівні сприяє організації процесів у соціумі, активізує організації життя людей, створює більш комфортні умови для розвитку особистості, праці, побуту, відновлення життя, відпочинку, відтворення населення [23].

Ця сфера безпосередньо пов'язана з політикою, економікою, екологією, соціологією, демографічними дослідженнями тощо [22]. Тому, питання розвитку соціальної сфери як виду економічної діяльності в умовах сталого розвитку доцільно розглядати у контексті функціонування життєвих процесів людей в межах територіальної організації праці, а саме як соціальний капітал територіальної громади, тобто ресурсами громади, зосередженими в можливостях жителів і асоціацій громадян.

В умовах глобалізації економіки України та трансформаційних змінах у соціально-трудовай сфері ринок праці характеризується нестабільністю посиленням асиметрій між пропозицією та попитом на робочу силу в межах окремих статево-вікових груп. Процеси в Україні на перший план виводять необхідність забезпечення зайнятості молоді, людей літнього віку та з обмеженими можливостями на регіональному та національному рівнях. Їх залучення до продуктивної трудової діяльності ускладнюється недосконалістю механізмів публічного управління. Посилення потреби у заходах із запобігання зростанню безробіття зумовлює зміну методів, інструментів та механізмів державного регулювання ринку праці [8]. Зростання конкурентоспроможності робочої сили та адаптація її потенціалу до об'єктивних умов зумовлює необхідність подальшого вивчення методів оцінювання структурно-динамічних зрушень на ринку праці як в межах інтегрованості окремих сегментів соціально-економічного простору, так і з позиції використання методичних засад їх прогнозування [17].

За визначенням авторів державне регулювання та публічне управління економіки – це вплив держави на соціально-економічний розвиток країни [6]. Як комплекс політичних, економічних та організаційних заходів він здійснюється державними органами влади та у межах системи місцевого самоврядування з метою сприяння координації економічних процесів та є спрямованим на підтримку оптимальних пропорцій суспільного сектору, запобігання кризовим ситуаціям [11]. Також знаходимо твердження, що публічне управління є комплексом заходів держави, спрямованих на

управління суб'єктами економічних відносин та їх діяльності у напрямі досягнення цілей органів державної влади [13]. Це вказує на комплексний характер та єдність публічного управління та державного регулювання, за одночасної можливості саморегулювання розвитку.

Закон України «Про зайнятість населення» ринок праці визначає як систему соціально-трудова, правових, організаційних та економічних відносин між особами, які шукають роботу, професійними спілками, працівниками, роботодавцями, їх організаціями, органами державної влади та управління у сфері зайнятості працівників, а роботодавців – у наймі працівників [3]. Більш широко «ринок праці» трактується як система суспільних відносин у процесі взаємодії роботодавців та найманих працівників щодо купівлі-продажу товару «робоча сила». Одночасно, ринок праці є механізмом відтворення трудового потенціалу та поєднанням систем державного, ринкового, корпоративного і міждержавного регулювання [18]. Ринок праці також є системою суспільних соціальних відносин, юридичних норм та інститутів щодо забезпечення нормального відтворення й ефективного використання праці та її винагороди» [12]. Ринок праці охоплює сферу обігу товару «робоча сила», а також сферу виробництва, де працює найманий працівник, відносини, що виникають та суспільно-економічні інтереси, що зачіпають [7].

В законодавчому порядку встановлено соціальні гарантії як складова реалізації соціальної політики щодо підтримки за максимізації зайнятості населення, розвитку продуктивних сир удових відносин, підвищення якісного складу людського потенціалу, рівня та якості життя населення [13], зокрема регульованих Законом України «Про основні засади молодіжної політики» [4]. Сутнісні характеристики публічного управління ринку праці зумовлені особливостями робочої сили: відсутністю стійкого попиту та пропозиції; низькою конкурентоспроможністю працівників в силу недостатньої кваліфікації та досвіду роботи; постійне збільшення чисельності робочої сили внаслідок щорічного випуску із навчальних

закладів молодих працівників; варіативністю кадрів в силу професійної підготовки за різними спеціальностями.

До особливостей регіонального ринку праці (табл. 1.1) відносять таке: спеціалізацію регіону, структуру та темпи економічного розвитку, структуру та чисельність населення, умови, рівень та якість життя населення, роботу органів місцевого самоврядування та органів державної влади, центру зайнятості, національних та регіональних стратегії, програм та планів тощо. Досліджуючи регіональні та національний ринок праці, ми визначили фактори, які впливають на його функціонування.

Таблиця 1.1

Чиники, які впливають на регіональний ринок праці

Фактори впливу	Характерні ознаки
Соціально-трудові	<ul style="list-style-type: none"> • наявність кваліфікованої робочої сили; • наявність дешевої робочої сили; • розвинута інфраструктура; • сприятливі умови життя в регіоні
Освітні	<ul style="list-style-type: none"> • розвинута освітня сфера; • високий рівень професійної освіти; • кількість освітніх закладів різних освітніх рівнів
Демографічні	<ul style="list-style-type: none"> • чисельність населення працездатного віку; • питома вага молоді, яка перебуває в регіоні; • міграція населення з регіону та з інших регіонів; • вікова структура населення; • географічне розміщення поряд з менш розвинутими регіонами;
Економічні	<ul style="list-style-type: none"> • сприятливий бізнес-клімат; • сприятливий імідж регіону; • інвестиційна привабливість регіону; • багатогалузева промислова сфера; • наявність недостатньо розвинених сфер бізнесу; • розвинута економіка
Інституційні	<ul style="list-style-type: none"> • розвинута система органів місцевої влади; • наявність регіональних центрів зайнятості; • розвинута структура громадських організацій; • наявність центру професійно-технічної освіти

Джерело: сформовано за даними [21].

Об'єднання чинників у групи відбувається за сферами: демографічні, економічні, соціально-трудові, освітні, інституційні, кожна з яких справляє

власний вплив на стан і розвиток ринку праці [20]. До таких, зокрема, віднесено економічні фактори (інвестиційна привабливість, економічний розвиток регіону, можливості для бізнесу, потреба у кваліфікованій робочій силі, у тому числі відповідного рівня освіти, кваліфікації та спеціалізації), в той час як розвинена інфраструктура визначає привабливість регіону і чисельність населення. Залежно від місця проживання (міська чи сільська місцевість) потенційні та реальні працівники мають різні життєві орієнтири та прагнення (додаток А). Сформований світогляд визначає професійний вибір та середовище (умови праці та рівень її оплати), [10]. Конкурентоспроможність фахівців на ринку праці формується під впливом конкретних переваг чи недоліків (рис. 1.3).

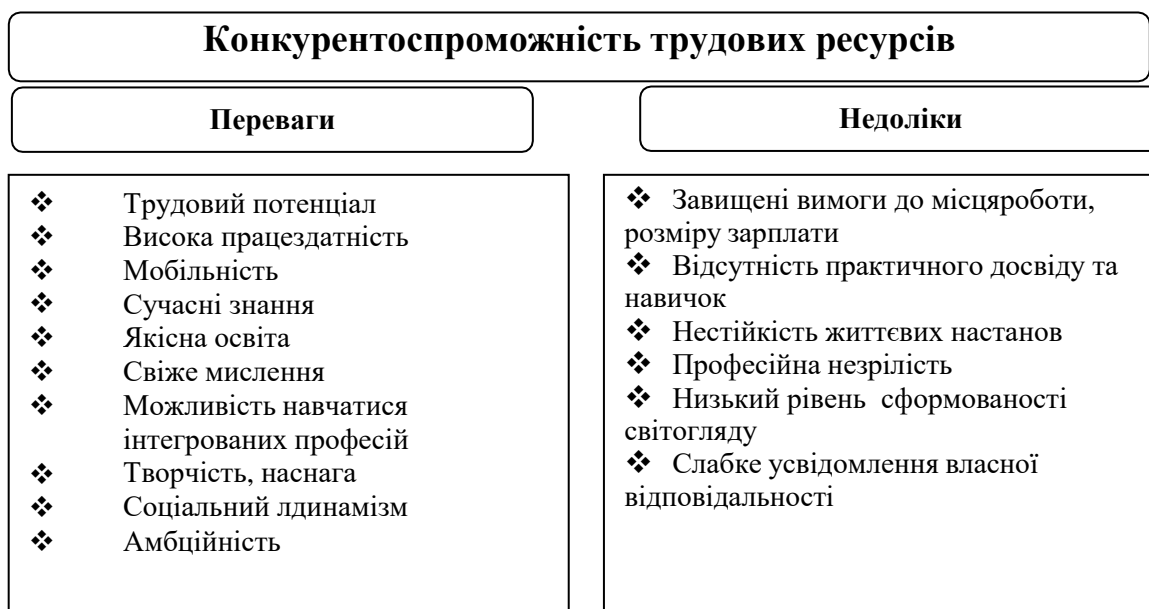


Рис. 1.1. Фактори конкурентоспроможності трудових ресурсів

Джерело: сформовано на основі [18].

Напругу на ринку праці посилюють проблеми пошуку першого робочого місця, недостатній рівень підготовки та практичного досвіду, невідповідність рівня якості освіти до вимог роботодавця, небажання працювати за спеціальністю, а перевагами: сучасна професійна освіта за міжнародними стандартами, трудовий потенціал, висока мобільність, схильність до набуття інтегрованих спеціальностей, креативне мислення,

здатність до творчості, висока працездатність та сприйняття інновацій [17]. Тіньова зайнятість часто проявлена у таких видах бізнесу як торгівля, сфера послуг чи у випадкових заробітках у приватних осіб. Проблема безробіття призводить до зниження рівня та якості життя, поширення тіньової зайнятості, трудової міграції і криміналізації ситуації. Наразі чисельність працівників у тіньовому ринку поступово збільшується, що визначає передумови проведення пенсійної реформи [7].

Висновки до розділу 1

1. Трудові ресурси формують основу стану економічного стану країни. Недостатня реалізація трудового потенціалу призводить до економічних, інтелектуальних та духовних втрат суспільства. Недосконала система професійної орієнтації майбутніх працівників спричиняє дефіцит кваліфікованої робочої сили на ринку України, посилює дисбаланс між пропозицією та попитом на робочу силу. Свідомий професійний вибір зближує відстань між попитом у фахівцях конкретної професії та претендентах на посади, забезпечує поєднання інтересів індивідів та роботодавців.

2. Специфічні групи працівників (молодь, люди літнього віку чи з обмеженими можливостями тощо), відмінні за ціннісними орієнтаціями, рівнем професійної підготовки та освіти, соціальною та економічною активністю потребують додаткового захисту з боку держави та розробки відповідного механізму публічного управління на ринку праці. Також необхідно враховувати особливості різних статево-вікових груп щодо впливу на них регіональних факторів. Пріоритетними напрямками публічного управління та державного регулювання є освіта, професійна орієнтація та всеохоплююча зайнятість.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Публічне управління та державне регулювання ринку праці є частиною соціальної політики кожної держави. Наразі виділяють наступні моделі державного регулювання ринку праці (табл. 2.1) залежно від співвідношення механізмів саморегулювання ринку та державного регулювання: ліберальна, консервативна, соціал-демократична та японська.

Таблиця 2.1

Моделі державного регулювання ринку праці

Модель	Країни	Підходи та методи сприяння зайнятості
Ліберальна	США	- Вузька спеціалізація. - Вільне підприємництво. - Розвиток системи освіти відповідно до запиту роботодавців. - Система пільг підприємствам, які створюють нові робочі місця
	Велика Британія	- Розвиток та підтримка підприємницької діяльності - Значна роль профспілкових організацій.
	Канада	- Короткострокові програми професійного навчання - Висока мобільність робочої сили в межах держави.
Консервативна	Німеччина	- Розвинута система професійної освіти та перекваліфікації працівників - Пряме фінансування фірм з професійної підготовки молоді. - Заохочення роботодавців системою пільг для прийняття молоді на роботу. - Дотаційні виплати за кожного некваліфікованого працівника прийнятого на роботу.
	Франція	- Підтримка підприємництва. - Розвинута політика зайнятості молоді. - Система пільг для роботодавців, які працевлаштовують молодь
Соціально-демократична	Швеція	- Створення мережі спец закладів з опіки зайнятості. - Фінансування молодіжних організацій. - Стимулювання розвитку середнього та малого бізнесу
Японська	Японія	- Система довічного наймання. - Високі соціальні гарантії з працевлаштування

Джерело: сформовано за [11–14, 20–22].

Ліберальна модель характеризується соціальним забезпеченням залишкового типу (громадянам не гарантується соціальне забезпечення, – його розмір невеликий, а умови отримання – складні), [15]. Консервативна (континент-

тально-європейська) модель представляє державу як гаранта соціального забезпечення громадян (фінансування соціальної сфери здійснюється через страхові фонди, а його рівень залежить від рівня заробітної плати та стажу роботи), [6]. Соціал-демократична (скандинавська) модель полягає у розвиненому соціальному забезпеченні громадян (державна здійснює політику повної зайнятості, фінансування соціального забезпечення і функціонування соціальних служб, а витрати на соціальне забезпечення – високими, фінансованими через систему оподаткування [19]. Японська модель передбачає «довічного наймання» (ринок статичний, зарплата залежить від досвіду роботи на підприємстві), [9]. Молодим спеціалістам забезпечують гідну оплату та безперервне навчання.

Американській моделі притаманні прямі і непрямі методи регулювання, створення робочих місць і сприятливих умов для розвитку бізнесу [10]. Модель державного регулювання ринку праці США ілюструє сприяння вільному підприємництву через пільгове кредитування малого бізнесу, податкової політики розвитку освіти, стимулювання високої мобільності, вузької спеціалізації, розвинуте інформаційне та інфраструктурне забезпечення, зокрема соціальне партнерство між бізнесом і навчальними закладами [12].

У Великобританії провідне місце у регулюванні зайнятості займають профспілкові та інші неурядові організації, які захищають права працівників та роботодавців. Держава опікується професійним навчанням та підвищенням кваліфікації [16]. У Канаді державна зорієнтована на якість та мобільність робочої сили, формуються короткострокові програми професійного навчання [20]. Соціальна політика Швеції характеризує активне регулювання ринку праці молоді, забезпечення створення робочих місць у державному секторі, надання субсидій підприємцям на заробітну плату молоді та безробітних, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу [25].

У Німеччині поєднано пасивну та активну політику зайнятості через концентрацію та інтеграцію: створено умови для розвитку всіх суб'єктів господарювання, встановлено одноразову дотацію для прийняття на роботу

некваліфікованого працівника та податкові пільги для працівників віком 16–26 років, фінансується професійна підготовка працівників, зокрема у формі дуальної освіти [23]. Політика зайнятості у Франції та Іспанії ілюструє податкове стимулювання компаній, які працевлаштовують осіб без спеціальності або кваліфікації. З метою полегшення переходу молоді від освіти до праці реалізована європейська ініціатива сприяння конкурентоспроможності молоді через проходження короткострокового стажування на робочих місцях [24]. Розвиток підприємництва проводиться у формі навчання веденню власної справи, надання безкоштовних послуг з бізнес-планування, оцінки ринку, використання наставника (індивідуального консультанта) у перші роки функціонування та створення власної справи. У ЄС розвинута система мікрокредитування створення малих підприємств у пріоритетних галузях економіки [27].

Політика зайнятості в Україні стала більш дієвою і реалізується через виплату допомоги з безробіття та нормативно-правовому регулюванні. Загальна тенденція до скорочення чисельності населення у багатьох регіонах України [1] внаслідок демографічної ситуації в державі, міграційних процесів та, як результат, державної та регіональної політики, що знайшло своє відображення у відповідних нормативно-правових актах. Так, Стратегія розвитку трудових ресурсів відповідно до потреб соціально-економічного розвитку країни регламентована Державною стратегією регіонального розвитку на 2021–2027 роки [2], затверджена постановою Кабінету Міністрів України через механізми соціального партнерства з метою узгодження спільних інтересів, вирішення актуальних проблем, сприяння зайнятості. Суб'єктами соціального партнерства на ринку праці є роботодавці, наймані працівники, державні органи влади, органи місцевого самоврядування, представники сфери освіти, громадські організації, а об'єктами – процес зайнятості, соціально-трудові відносини, професійна орієнтація та навчання.

Формування ефективного ринку праці, розвиток конкурентоспроможності трудових ресурсів, організація випереджаючого кадрового забезпечен-

ня економічного розвитку можливі за умови ефективного залучення і використання трудових резервів працездатного населення, забезпечення оптимальної продуктивної зайнятості в умовах подальшої трансформації регіональної економіки, посилення ролі регіональних державних органів влади у вирішенні питань кадрової політики щодо забезпечення інноваційної економіки кваліфікованими трудовими ресурсами. Наразі кожен регіон України має розроблену стратегію свого розвитку, яка, зокрема, включає вирішення питань регулювання на ринку праці та формування кадрового потенціалу території. Водночас вказані стратегії не є вичерпними з позиції регулювання наявних соціально-економічних відносин і потребують подальшої розробки з позиції посилення кадрового потенціалу на засадах сталого спроможного розвитку. Зважаючи на зазначено пропонуємо власні пропозиції щодо розробки елементів Стратегії розвитку трудових ресурсів на прикладі Житомирської області (додаток В). Стратегія включає таке:

- 1) аналіз стан і тенденції розвитку трудових ресурсів області;
- 2) цілі, завдання, принципи та пріоритети розвитку трудових ресурсів;
- 3) основні напрямки розвитку трудових ресурсів області;
- 4) програмні заходи щодо реалізації Стратегії;
- 5) критерії ефективності реалізації Стратегії.

До особливостей реалізації даної стратегії відносимо наступне:

1. Розвиток трудових ресурсів Житомирської області є орієнтованим на реалізацію моделі інноваційного соціально-орієнтованого економічного розвитку області на період до 2027 року [5], націленої на підвищення темпів економічного зростання до рівня, що перевищує середньодержавні показники, а також зростання добробуту жителів регіону і якості їх життя. Це передбачає формування інтеграційної політики та розвиток ключових кластерів, реалізацію активної інвестиційно-інноваційної діяльності, концентрацію якісного людського капіталу, що дозволить створити умови постійного підвищення конкурентоспроможності продукції і послуг, забезпечить динамічний розвиток регіону за соціально-економічними показниками.

2. Пріоритет стратегічного підходу до постановки цілей, завдань і заходів щодо їх досягнення враховує стратегічні орієнтири довгострокового регіонального формування добробуту. Це пов'язано з урахуванням довготривалих системних викликів, які відображають загальні зовнішні і внутрішні бар'єри соціально-економічного розвитку. Посилення глобальної конкуренції, що охоплює ринки товарів, капіталів, технологій, робочої сили, технологічні змін та посилення ролі сприяють забезпеченню спроможності та соціально-економічному зростанню; піднесення ролі людського капіталу як головного чинника конкурентоспроможності інноваційної економіки зумовлює необхідність створення Стратегії як однієї зі складових системи регіонального стратегічного планування відповідно до потреб інноваційного соціально-економічного розвитку Житомирської області.

Стратегію слід розглядати як механізм взаємодії між різними гілками влади регіону, органами місцевого самоврядування, господарюючими суб'єктами, інститутами громадянського суспільства Житомирської області, що дозволяє здійснювати координацію заходів щодо вдосконалення розвитку трудових ресурсів, вироблення узгоджених дій по випереджаючому кадрового забезпечення економіки Житомирської області. Особливо ефективною є стратегія в умовах забезпечення практики соціального партнерства (рис. 2.1).

З метою надання якісних освітніх послуг навчальні заклади у процесі соціального діалогу мають дізформувати власну діяльність у відповідності до потреб роботодавців, стимулюючи проходження стажування та подальше працевлаштування випускників, розширюючи можливості саморозвитку та самоосвіти, надаючи повний доступ до освітніх інформаційних джерел. Головною функцією держави є пом'якшення конфліктів, врегулювання відносин між партнерами, пошук компромісів. В Україні, хоч соціальний діалог відбувається спонтанно, саме держава є його організатором та контролює розвиток.



Рис. 1.1. Механізм соціального партнерства ринку праці

Джерело: сформовано за [8–9].

Наразі у зарубіжних країнах розрізняють такі підходи ведення соціального партнерства на ринку праці залежно від ступеня державної участі в системі професійної освіти як результат децентралізації державного управління: 1) держава не жодним чином не підтримує соціального партнерства (наприклад, у Великобританії професійного навчання реалізовано на місцевому рівні за ініціативи роботодавців); 2) держава здійснює функції планування, професійної освіти і навчання та управління ними (наприклад, у Франції в управлінні професійною освітою зростає формальна і неформальна участь соціальних партнерів, які самостійно або спільно з урядом планують, реалізують,

контролюють і фінансують професійну освіту як результат чергування навчання на базі навчального закладу та трудової діяльності в межах колективних договорів та за контролю профспілок); 3) держава визначає межі діяльності приватних компаній (наприклад, у Німеччині – дуальна система, Нідерландах, Данії, Фінляндії), коли уряд відповідає за організацію та фінансування професійної освіти і навчання. За таких умов держава делегує повноваження організації професійної освіти і навчання регіональним центрам як незалежним структурам. Оперативне співробітництво спрямовано на потреби у трудових ресурсах, організації підготовки, перепідготовки та стажування, реалізація спільних регіональних проєктів, залучення інвестицій, забезпечення обладнанням та матеріалами на основі договорів та угод між освітніми закладами та роботодавцями.

Відсутність достатнього рівня професійного досвіду може стати причиною відмови у працевлаштуванні (табл. 2.1). SWOT-аналіз ринку праці на прикладі Житомирської області, ілюструє сильні та слабкі сторони сучасних процесів, що дозволяє визначити вектори і методи його розвитку та механізми публічного управління (додаток В). Використовуючи метод TOWS-аналіз (додаток Д) визначено вплив можливостей та загроз на слабкі та сильні сторони розвитку ринку праці Житомирської області.

Таблиця 2.2

Причини відмов роботодавців у прийомі на роботу

Причини	Особи старше 30 років, %	Молодь, %
Відсутність необхідних для роботи вмінь та навичок	4,3	13,6
Стан здоров'я	19,2	3,8
Молодий вік	0,5	25,8
Наявність малолітньої дитини	2,9	6,8
Невміння правильно поводитися в бесіді з роботодавцем	2,9	2,3
Недостатній рівень освіти, кваліфікації	13,6	19,3
Недостатній досвід роботи	8,6	34,8
Вимоги до зарплати	13,1	11,0

Джерело: сформовано за [15].

Як демографічна ситуація, так і трудова міграція є чинника зниження трудового потенціалу області (Додаток В). у процесі публічного управління

регіонального ринку праці особливої уваги потребує демографічна ситуація, еміграція населення та регулювання руху внутрішньо переміщених осіб, у тому числі за рахунок використання системи професійно-технічної освіти, що безпосередньо впливає на зростання рівня безробіття та посилення дисбалансу між попитом та пропозицією на робочу силу.

Проведені SWOT- та TOWS-аналізи ринку праці Житомирської області дозволив визначити стратегічні напрями публічного управління: удосконалення системи освіти; виявлення регіональної потреби у робочій силі із залученням роботодавців; заохочення і розвиток підприємницької діяльності та амозайнятості; залучення внутрішніх та іноземних інвестицій к інструментів розвитку регіональної економіки, відновлення спроможності регіональних підприємств. Нормативно-правове регулювання як головна складова механізму управління потребує удосконалення відповідно до міжнародних стандартів та передового вітчизняного і світового досвіду. Зокрема, ефективне розв'язання проблеми зайнятості та само зайнятості, зниження потоків міграції з сільських територій, поліпшення демографічної та житлової проблеми на селі є реалізації ідеї «Родова садиба».

Щодо вітчизняної практики врегулювання питань зайнятості, монографічне дослідження зроблено на прикладі Житомирської області. Наразі регіональними центрами зайнятості Житомирської області проводиться відповідна робота з питань сприяння розвитку підприємництва, зокрема семінари “Як розпочати свій бізнес” за участю понад 1000 осіб, “Від бізнес-ідеї до власної справи” за участю понад 200 осіб; з питань організації зеленого туризму “Ефективне ведення сільського господарства” за участю понад 500 осіб. Загалом населення з сільської місцевості рідше звертається за допомогою у працевлаштуванні внаслідок самозайнятості в особистих селянських господарствах за одночасної нижчого рівня адаптації на ринку праці. Депопуляція населення, занепад інфраструктури та соціальної сфери стимулює безробіття (для мешканців сіл знижено доступ до закладів освіти, медичної сфери, центрів творчості, місць для дозвілля та розваг), що є

причинами міграції.

Висновки до розділу 2

1. Таким чином, під час управління ринком праці та формуванні політики зайнятості, розробці програм підтримки трудових ресурсів в Україні варто враховувати зарубіжний досвід. Механізм регулювання ринку праці утворює прозору відкриту систему саморегулювання з контролем з боку держави. Реалізація особистісного потенціалу працівників залежить від політики держави, успішно реалізованих соціальних програм та ефективного проведення соціального діалогу.

2. Соціальне партнерство є пріоритетним напрямом публічного управління ринку праці у процесі поєднання, узгодження та збалансування різних інтересів. Досягнення консенсусу між роботодавцем та працівником можливе за умови спільного діалогу, де кожна зі сторін чітко окреслює власні інтереси.

3. Ринок праці різниться за рівнем освіти, соціальною та економічною активністю, ціннісними орієнтаціями. Залежно від особистісних характеристик трудових ресурсів (наявність досвіду, стійкість трудових зв'язків, мобільність, новітні знання, амбіційність тощо) здійснюється публічне управління ринку праці та реалізація державних гарантій, зокрема через такі пріоритетні напрями як професійна орієнтація, освіта та зайнятість за комплексного підходу.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Міжнародна організація праці (МОП) відслідковує наслідки найсерйознішої глобальної економічної кризи на ринку праці і аналізує заходи антикризової політики, намагаючись перетворити накопичений досвід у програми трансформаційних дій в майбутньому. Глобальний пакт про робочі місця є однією з таких програм, поряд з численними аналітичними документами та рекомендаціями. Наразі політика спрямована лише на поліпшення макроекономічної ситуації і зростання ВВП, що є недостатнім для реалізації позитивних змін на ринку праці [21]. Позитивною є динаміка щодо поширення думки щодо необхідності сприяти загальному економічному зростанню та збільшенню робочих місць.

Досвід попередніх криз довів, що особливе значення у процесі подолання кризи має прихильність уряду до вирішення питання розширення зайнятості, яке має м'який та антикризовий характер впливу на економіку та політику систему. Крім того, розробка Державної програми зайнятості є важливим механізмом сприяння продуктивній зайнятості. Відповідно до стратегії МОП у такій програмі необхідно забезпечити наступне: 1) велика увага має приділятися секторам, що сприяють сталому зростанню економіки та її модернізації; позитивно зарекомендувала себе загальна стратегія реструктуризації економіки із акцентом на пріоритетні галузі, які стимулюють максимальне створення робочих місць; 2) не менш важливою диверсифікація зайнятості у мономістах, де особливо високий рівень безробіття; 3) структуризація та ранжування наявних проблем відповідно до їх пріоритетності, виявлення ступеня їх взаємозв'язку спроможні проілюструвати наявність і потребу у ресурсах, у тому числі фінансуванні та сприяти їх регіональній мобілізації; 4) підтримка підприємництва у формі

сприяння самозайнятості безробітних, координацію малих і середніх підприємств співпрацю влади та бізнесу сприяє вирішенню їх проблем; 5) участь соціальних партнерів у розробці програм і здійсненні моніторингу підвищує їх ефективність; 6) системний збір та аналіз даних про ринок праці дозволяє приймати обґрунтовані рішення; 7) забезпечення гендерної рівності, боротьба з дискримінацією і забезпечення рівних можливостей для всіх статево-вікових груп населення активізує внутрішні резерви до розвитку підприємств [18]. Трестороннє партнерство на основі комплексного підходу знизить соціальну напруженість та пом'якшить негативні наслідки кризи, стимулювати сукупний попит, а також посилюючи конкурентоспроможність країни, сприяючи загальному зростанню економіки (рис. 3.1). Відновлення ілюструє, що економічне зростання не супроводжується аналогічним розширенням можливостей працевлаштування в багатьох країнах.

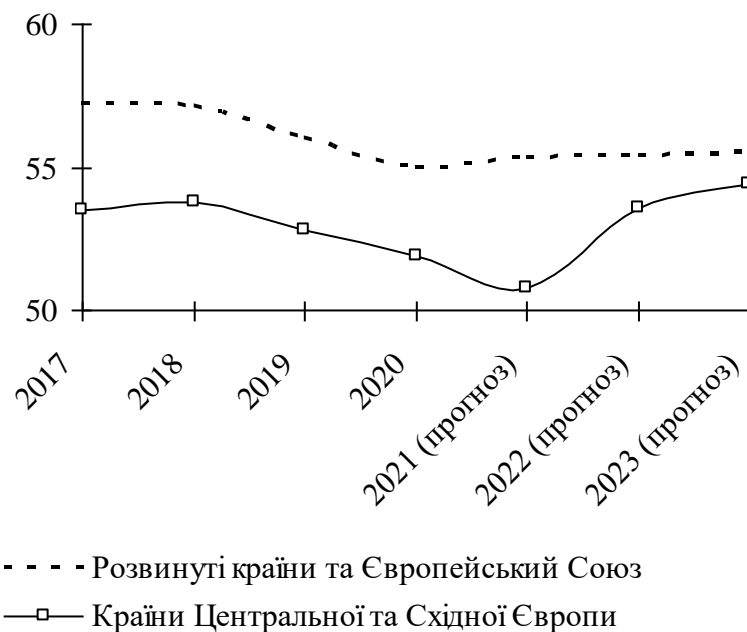


Рис. 3.1. Прогноз коефіцієнта зайнятості населення (%)

Привнесення у національну політику більшої узгодженості та координації у формуванні нових передумов для відновлення втрачених темпів, а також нові зобов'язання поставити економічне зростання і зайнятість вище короткострокових міркувань щодо фінансового

оздоровлення. Саме це є одним з найскладніших завдань, що стоять перед країною (рис. 3.2).

Антикризові політика та заходи відновлення економіки		
<p><u>Стимулювання сукупного попиту</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Грошова політика - підвищення ліквідності; - зниження відсоткових ставок; - монетарні методи стимулювання * Податкові пільги * Оздоровлення та підтримка фін ринків, у т. ч. нерухомості - зниження боргового навантаження; - подолання стагнації на ринку житла - покращення банківських балансів; - кредитування не зростає 	<p><u>Пом'якшення наслідків</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Політика на ринку праці - державна служба зайнятості - субсидування перепідготовки; - допомога по безробіттю; - соціальні трансферти; * Збереження працівників на підприємстві - робота на короткий термін * Цільові програми зайнятості - державні програми сприяння зайнятості; - посилення державної служби зайнятості - громадські роботи / інфраструктурні проекти; - професійне навчання 	<p><u>Сприяння прискореному відновленню ринку праці</u></p> <ul style="list-style-type: none"> * Податкові та фінансові стимули * Субсидування тимчасових робочих місць * Засоби зниження боргового навантаження * Створення робочих місць у постраждалих районах або галузях * Розширене кредитування малого та середнього бізнесу

Рис. 3.2. Антикризові заходи та політика відновлення економіки

Перша категорія включає заходи щодо стимулювання сукупного попиту. Вони поділяються на фінансові стимули, пом'якшення грошово-кредитної політики та відновлення фінансового та житлового ринків. У другу категорію входять заходи, покликані пом'якшити наслідки кризи для людей і допомогти підприємствам і фірмам зберегти працівників, а також заходи активної політики на ринку праці, розширення соціального захисту, що визначають в першу чергу більш широке охоплення тих, хто має право на отримання допомоги по безробіттю і тривалості його виплати, а також нові або скориговані цільові програми зайнятості, включаючи інвестиції в інфраструктуру та громадські роботи. Третю категорію становлять заходи прямого впливу з метою заохочення і прискорення прийому на роботу, що містять не тільки деякі податкові та фінансові стимули і пільги, а й тимчасові субсидії робочого місця, розширення кредитної підтримки малим і середнім підприємствам, а також створення цільових робочих місць у найбільш постраждалих регіонах або галузях. Для досягнення бажаних результатів необхідною є взаємодія різноманітних заходів на рівні макро- і

мікроекономіки, спрямованих як на попит на робочу силу, так і на її пропозицію, враховувати кількісні та якісні характеристики зайнятості, а також питання розподілу. Наступний графік (рис. 3.3) наводить перелік основних напрямів політики, які слід розглядати як взаємодоповнюючі, що означає їх застосування в комплексі та їх здатність забезпечити постійно поновлюваний цикл зростання, що веде до розширення зайнятості.



Рис. 3.3. Механізм взаємного підсилення основних напрямів політики

Основними напрямками політики, як складові механізму взаємного посилення, наведеними на рис. 3.3, є: 1) макроекономічна політика, що сприяє зайнятості (вона включає забезпечення стабільних цін, дотримання номінальних параметрів інфляції, державному боргу і бюджетному дефіциту як основи фінансової політики, що проводиться Міністерством фінансів і банками; вона включає необхідний рівень інвестицій у інфраструктуру, людський капітал, соціальні програми з метою сприяння економічному зростанню, яке поширюється на всіх людей); 2) таргетування зайнятості, її виділення в окремий показник (під час планування економічних та інших цілей слід включати також кількісні та якісні цільові параметри зростання зайнятості в економічну і галузеву політику, в інвестиційні плани, плани

витрат, а також їх оцінку та аналіз реалізації); 3) заходи галузевого рівня у формі ланцюжка приросту вартості (виробничої кооперації), що передбачає дотримання таких принципів: співпраця з приватним сектором, промислова і галузева політика, спрямована на прискорене впровадження нових знань, підвищення професійної кваліфікації); 4) освіта і людський капітал як ключові передумов економічного зростання, а широкий доступ до якісної освіти – найважливіший фактор соціальної мобільності і умова більшої рівноправності, конкурентоспроможності на ринку праці, адаптації до мінливих економічних і екологічних умов, підвищення продуктивності праці, впровадження інновацій; 5) політика регулювання оплати праці та доходів, тривалості робочого часу та інших умов праці як механізм забезпечення справедливого розподілу досягнень прогресу і зростання продуктивності праці для всіх; 6) політика на ринку праці у боротьбі з економічним спадом (заходи активного запобігання звільненням, розширення можливостей працевлаштування та створення робочих місць); 7) політика у сфері соціального захисту як забезпечення гарантованого мінімуму соціальної підтримки, який захищає працівників від бурхливих потрясінь на ринках послуг); 8) подолання дискримінації на перешкод на ринку праці, – відсутність дискримінації, гендерна рівність та соціальна інклюзія як механізми регулювання ринку праці; 9) інтеграція всіх цих заходів у національній програмі розвитку (необхідність координації та узгодженості зусиль усіх учасників на ринку праці, спрямовані на забезпечення зростання і розширенням зайнятості – завдання не лише Державної служби зайнятості, а всіх галузевих відомств), [15].

Висновки до розділу 3

1. Стратегія розвитку ринку праці та зайнятості в умовах інноваційної економіки сприяє зайнятості та врегулювання відносин між суб'єктами через

визначення цілей і завдань галузевого розвитку у довгостроковій перспективі. Реалізація програми розвитку ресурсного потенціалу та рику праці передбачає участь всіх основних зацікавлених партнерів, зокрема, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства соціальної політики, Міністерства фінансів, Міністерства економічного розвитку, Міністерства регіонального розвитку та інших галузевих міністерств і державних органів і установ, сприяючи тим самим їх більш чіткій координації та узгодженості на урядовому рівні.

2. Застосування більш стійкої і гармонійної моделі соціально-економічного зростання принесе користь не лише окремим регіонам країни, а й держав в цілому, особливо зважаючи на важливу роль МОП у формуванні політики, спрямованої на оздоровлення економіки. Саме соціальна місія і фундаментальна відповідальність уряду бізнесу та міжнародних політичних і фінансових інститутів у співпраці з МОП сприяє досягненню цілей суспільного розвитку.

ВИСНОВКИ

Отримані у дослідженні результати дозволяють сформулювати такі висновки:

1. Як в Україні в цілому, так і на регіональному рівні існує професійно-кваліфікаційний дисбаланс, що обмежує розвиток ринку праці. Досягненню повної та продуктивної зайнятості є результатом ефективної політики публічного управління та державного регулювання, що можливе за умови досягнення стійких зв'язків між суб'єктами регулювання.

2. Пріоритетне значення для України має формування системного підходу у публічному управлінні ринком праці молоді та забезпечення професійної само визначеності трудових ресурсів, реалізацію трудового потенціалу на національному та регіональному рівнях, підвищення мотивації молоді до високопродуктивної праці.

3. Характеристикою сучасних трудових ресурсів є мобільність, інноваційність, недостатній рівень практичного та професійного досвіду, соціальна активність та динамізм. До факторів впливу на ринок праці ми віднесли такі: організаційно-економічні, демографічні, соціально-трудова, освітні, інституційні, нормативно-правові.

4. Механізм публічного управління та державного регулювання ринку праці наразі являє цілеспрямований вплив держави на учасників соціально-трудова відносин. Його метою є формування державної політики щодо стимулювання продукування, використанню та розміщенню трудових ресурсів праці за умови дотримання стандартів та найкращої світової практики впровадження форм та інструментів, принципів та функцій соціально-економічного зростання та сприяння зайнятості.

5. Методи публічного управління та державного регулювання у віті суттєво варіюють щодо впливу держави на ринок праці: від повного невтручання (ліберальна модель), до «трудова наслідування» (японська модель). Водночас, всі країни схильні сприяти вирішувати питання освіти,

підготовки та перепідготовки кадрів, першому працевлаштуванню, організації власної справи, підтримці вразливих категорій населення. Одними з найбільш активних учасників ринку праці в Україні є центри зайнятості. Також у соціальній політиці задіяні регіональні на національні структури понад десяти міністерств, відомств, інспекцій та служб.

6. Загальне погіршення демографії в країні, дисбаланси соціальної, економічної та політичної ситуації у довгостроковій перспективі можуть спричинити загрозу національній безпеці держави. Вдосконалення соціально-культурної та економічної політики, вдосконалення чинного законодавства, соціальне партнерство у системі держава – бізнес- громадянське суспільство дозволяє говорити про можливість подолання системних криз.

7. Комплексний механізм публічного управління та державного регулювання ринку праці на регіональному та національному рівнях, заснований на впровадженні людиноцентричних стратегій розвитку, поширенні соціальних програм для всіх вразливих категорій населення, забезпечення пріоритетних потреб економіки, зокрема зростання зайнятості та конкурентоспроможності вітчизняного сектору дозволить досягти загальнонаціональних інтересів та добробуту громадян. Найбільш успішно наразі у цьому ключі реалізується ідея «Родова садиба» як така, що забезпечує державні та індивідуальні інтереси без додаткового залучення бюджетів всі рівнів.

8. До інших інструментів та механізмів публічного управління та державного регулювання можна віднести розвиток підприємництва серед молоді, пільгове кредитування та оподаткування, компенсаційні випрати підприємцям, які займаються соціальним підприємництвом, працевлаштуванням молоді, удосконалення комунікації між суб'єктами на ринку праці через залучення роботодавців до прогнозування потреби, врахування точок економічного зростання регіонів та країни в цілому, створення загальної бази стажування молоді тощо.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Державна служба статистики. URL: www.ukrstat.gov.ua.
2. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 роки. Документ 695-2020-п у редакції від 05.08.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>
3. Про зайнятість населення. Закон України. Документ 5067-VI у редакції від 14.08.2021, підстава - 1667-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
4. Про основні засади молодіжної політики. Закон України. Документ 1414-IX у редакції від 27.04.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20#Text>
5. Стратегія розвитку Житомирської області на період до 2027 року, затверджена рішенням обласної ради від 18.12.2019 №1722 зі змінами від 24.12.2020 №16. Офіційний сайт Департаменту агропромислового розвитку та економічної політики Житомирської облдержадміністрації. URL: <https://economy-zt.gov.ua/files/e-region/2021/%D0%9E%D0%9D%D0%9E%D0%92%D0%9B%D0%95%D0%9D%D0%90%20%D0%97%D0%90%D0%A2%D0%92%D0%95%D0%A0%D0%94%D0%96%D0%95%D0%9D%D0%90%20%20%D0%A1%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D1%96%D1%8F%20%D0%B4%D0%BE%202027%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%83.pdf>
6. Багрич С. В. Соціальна відповідальність як механізм активізації соціального партнерства в соціальній державі. *Теорія і практика державного управління*: зб. наук. Харків: В-во ХарПІ НАДУ, 2007. № 3 (18). С. 302–308.
7. Батюк А. О. Сприяння Інформаційного-консультаційного центру Державної служби зайнятості реалізації трудового потенціалу молоді. *Публічне управління XXI*: Третя щоріч. виставка: зб. Матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 24 листопада 2016 р. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2016-5/index.html>.

8. Берданова В., Вакуленко О. Стратегічне планування місцевого розвитку: посіб. Швейцарсько-український проект «Підтримка децентралізації в Україні – DESPRO. К.: ТОВ «Софія-А», 2012. 88 с.

9. Васильченко Г. Практичний посібник з питань організації роботи органів місцевого самоврядування територіальних громад. Модуль 5 Стратегічний план розвитку громади. Вид. 2-е. К.: АМУ, 2016. 101 с.

10. Гринкевич С. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні. *Науковий вісник УкрДЛТУ*. 2006. Випуск 16.3. С. 141–144.

11. Державна служба зайнятості. URL: www.dcz.gov.ua.

12. Дмитрук С. Формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу України. *БізнесІнформ*. 2015. №5. С. 59–64. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2015_5_10.

63. Іванченко А. В. Основні складові механізмів державного регулювання зайнятості населення. *Публічне управління: теорія та практика*: зб. наук. Асоціації д-рів наук з державного управління. Харків: ДокНаукДержУпр, 2012. № 1(9). С. 111–117.

13. Кравченко М. Напрями та механізми соціального захисту економічно активного населення. *Ефективність державного управління*: зб. наук. / за заг. ред. В. Загорського, А. Ліпенцева. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2014. Випуск 39. С. 115–123.

14. Мішенін Є. Еколого-економічна безпека аграрного землеробства: концептуальні орієнтири. *Екологічна безпека. Збалансоване природокористування*. 2017. № 2. С. 145–151.

15. Наумко Ю. С. Аналіз сучасного стану соціально-трудова відносин. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=796>

16. Помаза-Пономаренко А. Соціальний розвиток і безпека регіонів: механізми державного управління. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ, 2016. Випуск 2 (53). С. 101–107.

17. Потенціал розвитку територій: методологічні засади формування: монографія / О. Бобровська, Т. Крушельницька, М. Латинін [та ін.]; за заг. ред. О. Бобровської. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2017. 362 с.

18. Ресурсний потенціал регіону: навч. посіб. / упоряд.: М. Орлатий, С. Романюк, І. Дегтярьова та ін.; за заг. ред. М. Орлатого. К.: НАДУ, 2014. 724 с.

19. Сітнік С. П. Державне регулювання розвитку ринку праці молоді в Україні. *Теорія та практика державного управління*: зб. наук. Харків: В-во ХарРІ НАДУ 2018. № 1. С. 83–89.

20. Стратегічне планування розвитку об'єднаної територіальної громади: посіб. / [О. Берданова, В. Вакуленко, І. Валентюк, А. Ткачук]. К.: ІГС, 2017. 121 с.

21. Титаренко О. Технології запровадження у практику фінансово-економічного підмеханізму результативності управління духовно-ціннісного розвитку сільських територіальних громад. *Інвестиції: практика та досвід*. 2017. № 4. С. 79–85.

22. Чайка І. Ринок праці України: основні підходи до визначення. *Вісник Чернігівського торгівельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2015. Вип. 2. С. 14.

23. Черкасов А., Родионов О. Продуктивна зайнятість та соціальний розвиток України: стан та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1(42). С. 25–29.