

УДК: 331.57

АДАПТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У СФЕРІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ДО РЕАЛІЙ УКРАЇНИ

кандидат економічних наук, доцент Холодницька А. В., Боярчук Л. В.
Чернігівський національний технологічний університет, Україна, Чернігів

Розглянуто зарубіжний досвід державного регулювання зайнятості та розроблені рекомендації щодо його практичного використання у вітчизняній практиці. З'ясовані особливості державного регулювання зайнятості населення України, вивчений зарубіжний досвід, виконано порівняння вітчизняних та закордонних нормативних актів з даного питання та сформульовані основні напрями адаптації останніх до реалій сьогодення.

Сформовані завдання для державних органів влади, вирішення, яких призведуть до ефективної політики забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці. Розглянуті шляхи імплементації стандартів ЄС, передбачені Угодою про асоціацію, спрямованих на виконання та впровадження не тільки у законодавство, але й у повсякденне життя громадян України.

Ключові слова: зайнятість населення, попит на робочу силу, пропозиція на робочу силу, ринок праці, Всесвітня Асоціація державних служб зайнятості (WAPES).

Candidate of Economic Sciences, associate Professor A. V. Kholodnytska, PhD student Boyarchyk L. V. Adaptation of foreign experience in the sphere of state regulation of employment of the population to the realities from Ukraine/ Chernigov Chernihiv national technological University, Ukraine, Chernigov.

Foreign experience of state regulation of employment and recommendations for its practical use in domestic practice. The features of state regulation of employment Ukraine, studied international experience, made a comparison of

domestic and foreign regulations on this issue and formulated the basic directions of recent adaptation to the realities of today.

Formed a task for public authorities, a solution which will lead to an effective policy to promote demand for trained vocational education and training in the labor market. The ways of implementation of EU standards envisaged by the Association Agreement aimed at execution and implementation, not only in law but also in the daily lives of the citizens of Ukraine.

Keywords: employment, labor demand, labor supply, labor market, the World Association of Public Employment Services (WAPES)

Вступ. В сучасних умовах реформування української економіки та її євроінтеграційного прагнення, суттєвого значення набуває вивчення зарубіжного досвіду державного регулювання зайнятості населення, адже економічне зростання країни та добробуту її громадян ґрунтується на збереженні норм соціальної справедливості.

Уряди економічно розвинених країн вважають, що вирішення проблем зайнятості впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Необхідність врахування і використання зарубіжного досвіду для розробки принципів формування політики зайнятості та механізмів її реалізації досить передбачувана.

Однак, світовий досвід не завжди легко адаптується до вітчизняної практики і потребує здійснення фундаментальних наукових досліджень. В свою чергу, країни – члени Європейського Союзу (ЄС), курс на приєднання до якого тримає Україна, розвивають економіку згідно спільного законодавства.

Вирішенню проблем адаптації зарубіжного досвіду регулювання зайнятості населення та імплементації вітчизняного законодавства до міжнародних норм приділяють увагу багато науковців, серед яких варто

відмітити А. Гавердовського[1], В. Гуртова [1], А. Кекконена[1], Н. Забуту [2], М. Максма [3], В. Островерхова [4], О. Гетьмана [5] та інших.

Невирішеними залишаються адаптації вітчизняного законодавства до міжнародних норм, повноцінного використання досвіду провідних країн світу щодо регулювання зайнятості населення, забезпечення верховенства права у сфері праці, впровадження стандартів ЄС у законодавство та реалії життя громадян України.

Зважаючи на це, проблема пристосування вітчизняних нормативних актів та практичної діяльності у сфері державного регулювання зайнятості залишається вкрай актуальною та потребує подальшого вивчення.

Формулювання мети статті та завдань. Метою статті є вивчення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості населення та розробка рекомендацій щодо його практичного використання у вітчизняній практиці.

Відповідно до поставленої мети доцільно вирішити наступні завдання: з'ясувати особливості державного регулювання зайнятості населення України, вивчити зарубіжний досвід, порівняти вітчизняні та закордонні нормативні акти з даного питання та сформулювати основні напрями адаптації останніх до реалій сьогодення.

Виклад основного матеріалу статті. Україна, як суб'єкт міжнародного права, приймаючи до уваги нормативні положення міжнародних конвенцій, світовий досвід розвинутих країн, прагне створити гідний рівень праці та соціальної захищеності, а також приділяє належну увагу питанням імплементації норм міжнародного права у цій галузі

Протягом трирічного імплементаційного періоду, передбаченого Угодою про асоціацію, робота Мінсоцполітики у співпраці з представниками інших міністерств, соціальних партнерів, громадських організацій та наукових кіл буде спрямована на виконання нормотворчих, організаційних та інституційних заходів, кінцевою метою яких є впровадження стандартів ЄС не тільки у законодавство, але й у повсякденне життя громадян України.

Стосовно імплементації міжнародних правових норм у науковій літературі сформувався різні погляди, але більшість визначає реалізацію норм міжнародного права як втілення у життя норм міжнародного права через поведінку (дії або утримання від дій) суб'єктів, їхню діяльність щодо практичного здійснення міжнародно-правових розпоряджень.

А.С. Гавердовський вбачає в імплементації норм міжнародного права «цілеспрямовану організаційно-правову діяльність держав, яка проводиться індивідуально, колективно або у рамках міжнародних організацій з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації зобов'язань, прийнятих державами відповідно до міжнародного права» [1].

Ефективність реалізації норм міжнародного трудового права у соціально-трудовій сфері в Україні залежить від того, наскільки підготовлено до цього національне законодавство. Тобто всі індикатори виконання повинні чітко враховуватися і спрямовуватися на гармонізацію національного трудового законодавства з міжнародним.

З цією метою між Україною та Європейським Союзом наказом Мінсоцполітики затверджено відповідний секторальний план заходів щодо імплементації Угоди про асоціацію. Він передбачає виконання низки заходів з реалізації розділу III «Юстиція, свобода та безпека» (статті 17 та 18) та глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» (статті 419-425) Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю (більшість статей є схожими з статтями директив ЄС), Законів України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та інші. Розроблені та діють Генеральні та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори та регіональними програмами зайнятості населення. Також широкого впровадження в Україні

набули вимоги міжнародних стандартів SA 8000 «Соціальна відповідальність», ISO 9001 «Система управління якістю», ISO 9000 «Системи менеджменту якості», ISO 14000 «Системи екологічного менеджменту», OHSAS 18001 «Система управління охороною праці та виробничої безпеки» та ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» [6;7].

Державна служба зайнятості України з 2003 року є членом Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості (WAPES), яка є міжнародною неприбутковою організацією, що вільно об'єднує національні громадські установи або урядові інституції, які несуть відповідальність за проведення політики на ринку працевлаштування. Співзасновником WAPES є Міжнародна організація праці (МОП). WAPES виконує певні функції в своїй діяльності (рис.1.)

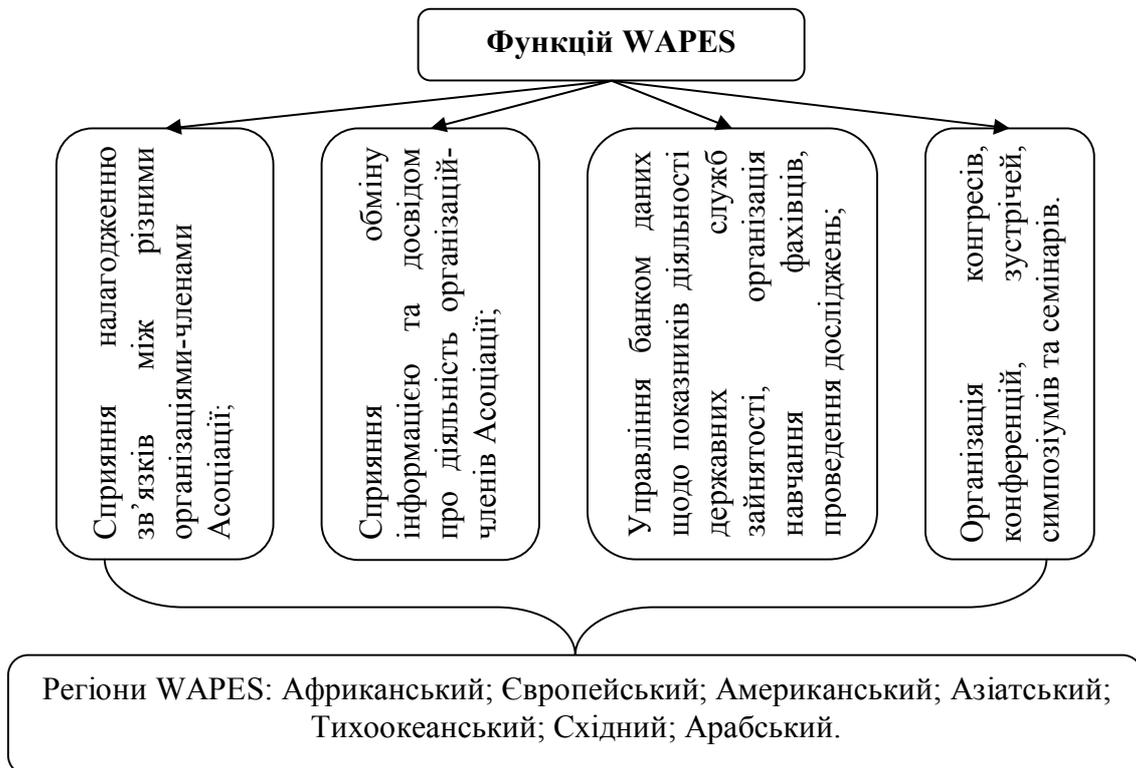


Рис.1. Функції WAPES

Європейська стратегія зайнятості (від англ. European Employment Strategy) — це головний інструмент визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів. Для реалізації стратегії розроблений «відкритий метод координації», тобто Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Спільний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Головні напрямки щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомогає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який здійснює моніторинг політики держав членів ЄС у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації.

Також хотілось би зупинити увагу на існуванні мережі EURES, яка розпочала свою діяльність у листопаді 1994 року, спираючись на роботу 450 європейських радників (Euroadvisers), експертів у галузі європейського ринку праці. EURES має дві бази даних: перша містить інформацію щодо вільних робочих місць у всіх державах, а друга стосується загальної інформації про умови життя та праці в цих країнах, а також про регіональні ринки праці. Метою мережі EURES є полегшення пересування працівників у межах Європейського Союзу та Європейського економічного простору, а тим самим розвиток справжнього, європейського ринку зайнятості [3].

Далі проведемо дослідження закордонного досвіду регулювання зайнятості населення та оцінимо можливості його практичного використання в Україні.

Так, однією з найбільш розвинутих у соціально-економічному аспекті країн є Швеція, характерною особливістю якої є поєднання політичної стабільності, стійкого економічного зростання, високого рівня соціального захисту та гідного рівня добробуту суспільства. Політика ринку праці Швеції є частиною економічної політики, а питання зайнятості завжди належали до головних пріоритетів шведських політиків і посадовців. Державна служба

зайнятості Швеції є урядовою установою, яка відповідальна за втілення політики зайнятості [2].

Сьогодні Державна служба зайнятості (ДСЗ) Швеції надає послуги клієнтам через: Інтернет; телефонні служби; місцеві бюро. В цьому є досить багато схожих рис з діяльністю ДСЗ України. Стратегічне завдання ДСЗ – сприяти належному функціонуванню ринку праці шляхом: більш ефективного “зведення” вакансій і пошукачів роботи, як чоловіків, так і жінок; адаптації заходів і програм до попиту на робочу силу та потреб ринку праці; скорочення терміну безробіття тих жінок і чоловіків, чий шлях до ринку праці є найбільш тривалим. Крім того, ДСЗ Швеції доручено виконання багатосторонніх проектів за участі країн-членів ЄС, країн-кандидатів, а також країн-сусідів ЄС, мета яких полягає у сприянні мобільності на європейському ринку праці.

У Японії відповідно до системи «довічного найму» службовець фактично все своє життя працює на одному підприємстві, постійно просуваючись вгору службовими сходами. Звільнення з підприємства є дуже суворим покаранням, тому що влаштуватися на інше підприємство можна, але за дуже низьку заробітну плату та без будь-яких перспектив просування по службі.

Нові форми найму робочої сили в Японії стають поступово витіснити «довічний найм», їх можна розділити на групи:

1. Звичайний найм робочої сили здійснюється у разі розширення виробництва або поліпшення економічної кон'юнктури та не гарантує знов найманому працівникові постійної роботи на одному підприємстві аж до його виходу на пенсію.

2. Гнучка форма - це повторний або вторинний набір на нових умовах раніше звільнених працівників.

3. «Система обов'язкового набору» – зводиться до того, що робоча сила набирається не кожним окремим підприємством, а адміністрацією компанії одночасно для всіх підприємств.

4. «Груповий довічний найм» - адміністрація підприємства наймає на роботу не кожного працівника окремо, а відразу цілу групу людей і тому не несе персональної відповідальності перед кожним окремим індивідом [4].

Підвищенню трудової активності персоналу в значній мірі сприяють виплати різних одноразової допомоги на підтримку добробуту: допомога на житло, деякі види комерційних послуг, харчування, культурні та медичні потреби, допомоги на житло. На жаль, в Україні допомога на купівлю житла не застосовуються в жодному державному підприємстві.

У Великобританії існує одна з найбільш розвинутих систем попиту на трудові ресурси, де прогнозуванням попиту на фахівців понад 20 років займається Інститут досліджень зайнятості (IER). Термін прогнозування становить від 5 до 10 років, оновлення прогнозу відбувається щорічно. Окремо готуються прогнози зміни структури галузей економіки, зміни зайнятості в економіці, розподілу зайнятості за професіями і типом зайнятості, пропозицій на кваліфікованому ринку праці. Здійснюються прогнозні розрахунки динаміки товарів і послуг, продуктивності праці для галузей економіки, прогноз зайнятості за 25 укрупненими групами професій у розрізі 50-ти галузей економіки [5].

В свою чергу у Німеччині розробляються два незалежних кадрових прогнози за різними моделями, серед яких:

- Модель Interindustry Forecasting Germany розробляється в Інституті досліджень економічної структури, у якій головним чином досліджуються зміни структури економіки, загальний прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій (рівень компетенції), а також прогноз пропозицій на ринку праці.

- Модель Ifo розробляється Інститутом дослідження зайнятості. Головним елементом моделі є розробка прогнозу попиту на робочу силу й прогнозу пропозиції робочої сили. Результатом прогнозування є інформація

про загальне економічне зростання і зміни в економіці в розрізі зайнятості за 22-ма галузями економіки.

Дослідженням змін у професіях й уміннях займаються два інститути: Федеральний інститут професійної освіти та навчання й Інститут досліджень з питань ринку праці та професій при Федеральному інституті зайнятості. За ініціативи Федерального міністерства освіти й науки в 1998 році була прийнята «система раннього виявлення тенденцій у розвитку вмінь». Таку практику доцільно було б впровадити і в Україні, щоб дозволило своєчасно виявляти тенденції та уміння, а також прогнозування тенденцій розвитку ринку праці.

У Франції використовується велика кількість механізмів, технік і методів прогнозування затребуваності кваліфікацій на національному, регіональному й галузевому рівні та на окремих підприємствах. Макроекономічними прогнозами займається Міжнародне бюро економічних перспектив, на регіональному рівні – Регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості й галузеві обсерваторії.

У Бельгії діє Проект по виявленню перспективних профілів професій. Механізм його реалізації передбачає опитування експертів, конференції представників галузей/секторів економіки для обговорення проекту документа й заключну конференцію за участю представників освітніх установ для затвердження отриманих результатів. Затверджені профілі професій використовуються для розробки стандартів.

У Данії моніторинг ринку праці й зайнятості здійснюється двома міністерствами. Міністерство праці й структури, що перебувають у його віданні, проводять аналіз ситуації з погляду «пропозиції». Міністерство бізнесу й промисловості аналізує тенденції й потреби з погляду попиту на ринку праці та щорічно видає докладні комплексні огляди розвитку промисловості з виявленням проблем у сфері зайнятості.

В Ірландії Експертна група з вивчення перспективного попиту на професійні навички (EGFSN) проводить аналіз попиту на професії й розробляє пропозиції щодо задоволення цього попиту за участю широкого кола учасників, включаючи представників бізнесу, сфери освіти, профспілок, а також держави. Це дозволяє виявляти зміни в структурі професій у галузях, а також динаміку попиту.

Іспанія прагне наблизити чисельність учнів у сфері професійно технічного навчання до середнього показника по інших європейських країнах, знизити число молодих людей, що залишають навчання в школі, і готувати працівників для нових робочих місць у перспективних галузях. Здійснюються заходи, спрямовані на підвищення попиту на професійне навчання за рахунок надання молодим людям освітніх грантів, удосконалення системи навчання шляхом залучення підприємств і посилення взаємозв'язку професійного навчання з їхніми потребами.

Для вирішення проблеми неузгодженості системи освіти й ринку праці в Нідерландах створена «Комбінована модель», заснована на опитуванні великої групи випускників щодо їхньої поточної зайнятості й роботи і їхнього першого місця роботи після завершення навчання. Цей аналіз дозволяє виявити важливі тенденції в затребуваності базових професійних кваліфікацій. Проводиться опитування керівників середніх і великих підприємств, що використовують новітні технології й форми організації праці, які допомагають сформувати уявлення про розвиток поточних тенденцій, політику набору кадрів, зміни в організації праці тощо. Такий досвід буде доречним і для України, оскільки така практика дозволить соціальним партнерам брати активну участь у формуванні тенденцій розвитку професійної освіти та ринку праці.

У Фінляндії Міністерство освіти здійснює розробку загальних цілей і структури ПОН, переліку програм навчання й ліцензує місцеві організації, що реалізують програми навчання. Національна рада з освіти розробляє

національні програми навчання, що визначають завдання й базовий зміст програм з урахуванням рекомендацій представників галузей і консультантів.

В Австралії здійснюється визначення потреб у професіях і спеціальностях, оцінка системи підготовки кадрів, а також сертифікація й атестація за допомогою механізмів консультування по потребам галузей у професійних навичках. Національна рада з якості встановлює промислові стандарти й консультиє державні органи й робочу групу з розвитку професійних навичок і трудових ресурсів, до складу якої входять міністри регіонального й федерального рівнів, з питань кваліфікаційних вимог [5].

Канадська служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок (HRSDC) надає учням, працівникам і роботодавцям інформацію про перспективні потреби у професійних навичках. У Канаді функціонує онлайн-ресурс із питань середньої фахової освіти (CanLearn), що надає інформацію про можливості у сфері освіти й професійного навчання, методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищувати кваліфікацію у формі безперервного навчання. Діюча Стратегія зайнятості молоді допомагає молодим людям, які перебувають у зоні ризику, а також учням і випускникам середніх шкіл отримати професії та досвід роботи, необхідний для успішного працевлаштування [5].

Канадський досвід може бути використаний і в Україні, оскільки в даний час дуже актуальними є питання забезпечення молоді першим робочим місцем та збереження зайнятості в умовах економічної кризи.

Агентство трудової статистики США проводить дослідження з потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Потреби в кадрах за професіями виявляються як шляхом моделювання, так і шляхом переговорів і опитувань роботодавців. Так, Департамент праці США проводить прогнозування зайнятості в рамках шести взаємозалежних етапів, на яких прогнозуються шість взаємозалежних елементів: стан ринку робочої сили; макроекономічні

показники; особисте споживання; економічна активність; зайнятість у галузях економіки; сукупна зайнятість за видами економічної діяльності.

Враховуючи світовий досвід, при становленні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково прийняти умови, коли соціально орієнтована ринкова економіка підтримуватиме високі темпи економічного зростання і розумний рівень соціального захисту та соціального консенсусу.

Досягнення такої рівноваги може здійснюватися лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства. Так, безпосереднім провідником державної політики зайнятості і стрижнем інфраструктури ринку праці є система державної служби зайнятості.

Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (ст. 19) ДСЗ: аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці; консультує громадян та роботодавців; веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування; надає допомогу громадянам у підборі підходящої роботи; організує професійну підготовку й перепідготовку громадян у системі служби зайнятості; надає послуги по працевлаштуванню; реєструє безробітних та надає їм допомогу у межах своєї компетенції; бере участь у підготовці перспективних і поточних програм зайнятості та у розробці заходів щодо соціальної захищеності різних груп населення.

Державна служба зайнятості України тісно співпрацює з міжнародними організаціями в сфері зайнятості та соціальної захищеності працівників, а також разом з громадськими організаціями створює різноманітні програми з метою сприяння зайнятості населення [8].

Досвід розвинених країн світу показує, що досягнення збалансованості освітньої системи і потреб економіки може бути досягнуто лише за умов

тісної співпраці усіх зацікавлених сторін: державних органів, системи професійної освіти і навчання, роботодавців та працівників.

Висновки. Здійснивши аналіз зарубіжного досвіду в сфері державного регулювання зайнятості населення, можна сказати, що законодавство України стає більш адаптованим до міжнародного законодавства і сучасних життєвих реалій. В деяких питаннях особливої уваги потребує адаптація населення до законодавчих норм.

Основними завданнями держави є забезпечення такої політики, яка зможе відповідати на виклики світової економіки і мотивувати самостійну відповідальність громадян за свій добробут. Тільки реалізація власних зусиль та ініціативи кожним учасником господарської діяльності в умовах вільної конкуренції може призвести до зростання і власного благополуччя, і добробуту всього суспільства в цілому.

Важливою складовою стратегії професійної підготовки має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Для цього потрібна інформація про зміни попиту на професійні навички, оперативне реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Дієвість стратегічних ініціатив повинна визначатися ступенем їх взаємозв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована соціально-економічна політика.

Ефективна політика забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці вимагає вирішення таких завдань:

- створення структур, відповідальних за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці як на національному, так і на регіональних рівнях;
- розробка та запровадження ефективних для України сучасних методик стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці;

- розширення аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні й навіть на рівні підприємств;

- приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб розвитку трудового потенціалу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік;

- широке залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу (планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності);

- забезпечення ринку праці регулярною й своєчасною інформацією про попит на професії й кваліфікації, включаючи раннє виявлення тенденцій у галузях і зміни у технології й професіях, що обумовлюють зміни в структурі професійних навичок);

- створення системи інформування закладів професійного навчання, служб профорієнтації й зайнятості щодо ситуації та прогнозів на ринку праці для коригування навчального процесу з урахуванням мінливого попиту.

Література:

1. Гуртов В., Кекконен А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // *Кадровик. Рекрутинг для кадровика*, 2010, № 4. – С. 58–66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://openbudgetrf.ru/download_mssql.php?id=80

2. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. // *Економіка. Проблеми економічного становлення*. – 2009. – № 5. – С. 76-82.

3. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки// Україна: аспекти праці. - 2007.- № 4. – С. 10-15.

4. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf.

5. Гетьман О. О. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія /О. О. Гетьман; за науковою редакцією доктора економічних наук А.Г. Бабенка.- Дніпропетровськ: УМСФ, 2016.- С.198-203.

6. Боярчук Л. В., Холодницька А. В. Забезпечення ефективного управління роботою служби зайнятості України в умовах невизначеності/Л.В Боярчук, А. В. Холодницька//Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка.-2015.-Вип. 162.- С. 107-113

7. Холодницька А. Стан та проблеми регулювання соціально-трудових відносин в Чернігівській області/ А. Холодницька [«Інноваційні технології та інтенсифікація розвитку національного виробництва: матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф»] (м. Тернопіль, 16–17 жовтня 2014 р.).– Тернопіль: Крок, 2014. – С. 343-349

8. Боярчук Л. В. Застосування зарубіжного досвіду в роботі державної служби зайнятості / Л. В. Боярчук//України Науковий вісник Полісся [Текст] .- Чернігів: ЧНТУ, 2015.- №1(1).- С65-70.

References:

1. Hurtov V., Kekkonen A. Modely srednesrochnoho prohnozyrovanyua sprosa ekonomyky na kvalyfytyrovannye kadry // Kadrovyk. Rekrutyinh dlya kadrovyka,

2010, № 4. – S. 58–66 [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: http://openbudgetrf.ru/download_mssql.php?id=80

2. Zabuta N. Rehulyuvannya zaynyatosti naselelnya: teoriya i zarubizhnyy dosvid. // *Ekonomika. Problemy ekonomichnoho stanovlennya*. – 2009. – № 5. – S. 76-82.

3. Makhsma M. Svitovi tendentsiyi transformatsiyi zaynyatosti naselelnya v umovakh hlobalizatsiyi ekonomiky// *Ukrayina: aspekty pratsi*. - 2007.- № 4. – S. 10-15.

4. Ostroverkhov V. Vykorystannya zarubizhnoho dosvidu dlya vdoskonalennya kontseptsiyi zaynyatosti Ukrayiny v umovakh kryzy. [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf.

5. Het'man O. O. Pidvyshchennya efektyvnosti vykorystannya personalu ta yoho rozvytok: monohrafiya /O. O. Het'man; za naukovoju redaktsiyeyu doktora ekonomichnykh nauk A. H. Babenka.- Dnipropetrovs'k: UMSF, 2016.- S.198-203.

6. Boyarchuk L. V., Kholodnyts'ka A. V. Zabezpechennya efektyvnoho upravlinnya robotoyu sluzhby zaynyatosti Ukrayiny v umovakh nevyznachenosti/L.V Boyarchuk, A.V Kholodnyts'ka//*Visnyk Kharkivs'koho natsional'noho tekhnichnoho universytetu sil's'koho hospodarstva imeni Petra Vasylenka*.-2015.-Vyp. 162.- S. 107-113

7. Kholodnyts'ka A. Stan ta problemy rehulyuvannya sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Chernihivs'kiy oblasti/ A. Kholodnyts'ka [«Innovatsiyi tekhnolohiyi ta intensyfikatsiya rozvytku natsional'noho vyrobnytstva: materialy mizhnar. nauk.- prakt. Internet-konf»] (m. Ternopil', 16–17 zhovtnya 2014 r.).– Ternopil': Krok, 2014. – S. 343-349

8. Boyarchuk L. V. Zastosuvannya zavrubizhnoho dosvidu v roboti derzhavnoyi sluzhby zaynyatosti / L. V. Boyarchuk//*Ukrayiny Naukovyy visnyk Polissya [Tekst]* .- Chernihiv: ChNTU, 2015.- № 1(1).- S65-70.