

Олена Дамирівна СТЕШЕНКО

кандидат економічних наук, доцент кафедри управління державними та корпоративними фінансами, Український державний університет залізничного транспорту, Україна, e-mail: edstesh@ukr.net, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5117-0585>

Олена Володимирівна САЛЕНКО

старший викладач кафедри управління державними та корпоративними фінансами, Український державний університет залізничного транспорту, Україна, e-mail: e.v.salenko@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9720-2431>

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЙ ТРАНСПОРТНОГО БУДІВНИЦТВА

Стешенко, О. Д., Саленко, О. В. Дослідження впливу соціальних ризиків на результативність організацій транспортного будівництва. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / За ред. : М. І. Зверькова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2019. № 1 (69). С. 208–217.

***Анотація.** У статті проаналізовано існуючі сьогодні трудові відносини у сфері транспортного будівництва, їх відображення на мотиваційні та ціннісні взаємовідносини між роботодавцями і найманими працівниками, а також невизначеність договірних трудових нововведень, які обумовлюють істотне зростання соціальних ризиків у цій сфері. Уточнено сутність категорії соціального ризику, виходячи із загальної теорії ризиків. Досліджено соціальні ризики як соціально-економічну категорію. Виявлено особливості прояву соціальних ризиків розвитку ринку праці галузі транспортного будівництва. Обґрунтовано, що одним із основних факторів впливу на рівень соціального ризику є плинність кадрів. Запропоновано використовувати метод побудови дерева проблем для дослідження існуючих у сфері транспортного будівництва причин і наслідків плинності кадрів. Рекомендовано оцінку соціальних ризиків здійснювати за допомогою сполучення соціологічного та статистичного методів дослідження. Визначено, що ключовим способом для виокремлення причин виникнення соціальних ризиків у трудовій діяльності повинні бути виділення групи однорідних ризиків, тобто таких, що мають подібні критеріальні ознаки. Зазначено, що дослідження групи однорідних ризиків формує базу для комплексного аналізу ризикових ситуацій шляхом висвітлення їх базових характеристик та визначення можливих збитків. Тому в основу запропонованого способу доцільно покласти ймовірність настання несприятливого сценарію, залежно від факторів його детермінації. Проведено групування причин плинності кадрів як основного фактору соціального ризику з подальшим ранжуванням причин звільнень працівників. Для більш наочного відображення результатів проведеного дослідження використано графік Парето. Виявлено закономірності впливу соціальних ризиків на фінансові результати.*

Ключові слова: соціальний ризик; плинність кадрів; соціальна незахищеність; соціальні конфлікти; транспортне будівництво.

Елена Дамировна СТЕШЕНКО

кандидат экономических наук, доцент кафедры управления государственными и корпоративными финансами, Украинский государственный университет железнодорожного транспорта, Украина, e-mail: edstesh@ukr.net, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5117-0585>

Елена Владимировна САЛЕНКО

старший преподаватель кафедры управления государственными и корпоративными финансами, Украинский государственный университет железнодорожного транспорта, Украина, e-mail: e.v.salenko@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9720-2431>

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ НА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ ТРАНСПОРТНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА

Стешенко, Е. Д., Саленко, Е. В. Исследование влияния социальных рисков на результативность организаций транспортного строительства. Вестник социально-экономических исследований : сб. науч. трудов / Под ред. : М. И. Зверькова (глав. ред.) и др. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2019. № 1 (69). С. 208–217.

Аннотація. В статті проаналізовані трудові відносини, що існують сьогодні в сфері транспортного будівництва, їх відображення на мотиваційних і ціннісних відносинах між роботодавцями і найманими працівниками, а також неопределенність договірних трудових нововведень, які обумовлюють суттєвий ріст соціальних ризиків в цій сфері. Уточнена сутність категорії соціального ризику виходячи з загальної теорії ризиків. Досліджені соціальні ризики як соціально-економічна категорія. Виявлені особливості проявлення соціальних ризиків розвитку ринку праці в транспортному будівництві. Обґрунтовано, що одним з основних факторів впливу на рівень соціального ризику є текучість кадрів. Пропонується використовувати метод побудови дерева проблем для дослідження існуючих в сфері транспортного будівництва причин і наслідків текучості кадрів. Рекомендовано оцінку соціальних ризиків здійснювати з допомогою поєднання соціологічного і статистичного методів дослідження. Визначено, що ключовим способом виявлення причин виникнення соціальних ризиків в трудовій діяльності повинно бути виділення груп однорідних ризиків, тобто маючих схожі критеріальні ознаки. Зазначено, що дослідження групи однорідних ризиків формує базу для комплексного аналізу ризикових ситуацій шляхом освітлення їх базових характеристик і визначення можливих збитків. Тому в основу запропонованого способу цілорозумно покласти ймовірність настання небажаного сценарію, залежності від факторів його детермінації. Проведено групування причин текучості кадрів як основного фактора соціального ризику з наступним ранжуванням причин звільнень працівників. Для більш наочного відображення результатів проведеного дослідження використано графік Парето. Виявлені закономірності впливу соціальних ризиків на фінансові результати.

Ключові слова: соціальний ризик; текучість кадрів; соціальна незахищеність; соціальні конфлікти; транспортне будівництво.

Olena STESHENKO

PhD in Economics, Associate Professor, Department of Management of State and Corporate Finances, Ukrainian State University of Railway Transport, Ukraine, e-mail: edstesh@ukr.net, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-5117-0585>

Olena SALENKO

Senior Lecturer, Department of Management of State and Corporate Finances, Ukrainian State University of Railway Transport, Ukraine, e-mail: e.v.salenko@gmail.com, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9720-2431>

RESEARCH OF SOCIAL RISKS INFLUENCE ON THE EFFECTIVENESS OF TRANSPORT CONSTRUCTION ORGANIZATIONS

Steshenko, O., Salenko, O. (2019). *Research of social risks influence on the effectiveness of transport construction organizations*. Ed.: M. Zvieriakov (ed.-in-ch.) and others [Doslidzhennia vplyvu sotsialnykh ryzykiv na rezul'tatyvnist orhanizatsii transportnoho budivnytstva; za red.: M. I. Zvieriakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin; Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen' (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 1 (69), pp. 208–217.

Abstract. The article analyzes the labor relations that exist today in the transport construction field, their reflection on the motivational and value relationships between employers and employees, and also uncertainty of contractual labor innovations that cause a significant increase in social risks in this sphere. The essence of social risk category is clarified on the basis of general risks theory. Social risks as a socio-economic category are investigated. The features of social risks display of the labor market development in transport construction are revealed. It is substantiated that one of the main factors of influence at the social risk level is staff turnover. It is proposed to use the problem tree construction method to study the causes and consequences of staff turnover existing in the transport construction sphere. It is recommended to use the combination of sociological and statistical research methods for social risk assessment. It was determined that the key method of social risks causes identifying in labor activity should be a homogeneous risks groups selection, which have a similar criteria. It is noted that a homogeneous risk groups the research forms the basis for a comprehensive analysis of risks situations by highlighting their main characteristics and determining possible losses. Therefore, in basis of proposed method is advisable to put the probability of an unfavorable scenario, depending on the factors of its determination. A grouping of staff turnover reasons as the main factor of social risk was carried out, followed by ranking of employees dismissal reasons. A Pareto graph was used for more visual representation of research results. The patterns of social risks influence on financial results are revealed.

Keywords: social risk; staff turnover; social insecurity; social conflicts; transport construction.

Постановка проблеми у загальному вигляді. До поняття «ризиків» у транспортному будівництві відносять негативні події та їх наслідки, що відображаються у розмірі сукупних втрат, збитків тощо. З розвитком транспортних комунікацій кількість потенційних загроз має тенденцію до зростання. Причинами виникнення та прояву ризикових обставин можуть бути не тільки такі загальні ризики, як недофінансування, збільшення термінів поставок, але й такі, що раніше майже не розглядалися, зокрема зловмисні та активні дії зацікавлених осіб або негативні прояви соціальних конфліктів. Останні можуть виявлятися у процесах підготовки, розробки і супроводу проектів транспортного будівництва, при зміні вихідних позицій і конкурентного середовища тощо. Це свідчить про необхідність оцінювання ризиків у різних умовах, які відрізняються за джерелами і причинами загроз, імовірністю та величиною наслідків, а також можливими контрзаходами для їх запобігання. Варто зазначити, що оцінювання і вимір ризиків у багатьох випадках характеризується суттєвим рівнем невизначеності та призводить до змін якісних параметрів інвестиційних проектів.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Огляд та узагальнення праць таких науковців, як В. І. Надрага, Н. П. Топішко, Л. Л. Шамілева свідчить про те, що в економічній літературі приділено увагу обговоренню проблем дослідження сутності соціальних ризиків та оцінюванню їх впливу на фінансові результати.

Так В. І. Надрага, розглядаючи сутність соціальних ризиків, доходить висновку, що їх прояв обумовлено змінами структури споживання, якості трудових ресурсів, соціальної лояльності, психологічного ставлення до праці тощо [1]. Як зазначає Н. П. Топішко, оцінювання величини економічних втрат дозволяє зіставляти рівні та значимість соціального ризику, визначити ступінь та межі захисту, розмір відшкодування та необхідність попередження можливого збитку [2]. Методика розрахунку інтегрального показника соціального ризику, запропонована Л. Л. Шамілевою, базується на використанні середнього арифметичного показника – індикатора. Спрямованість результатів соціологічного опитування на визначення соціальних небезпек і соціальної незахищеності дає змогу адаптувати інформаційну базу до потреб оцінки соціальних ризиків [3].

Отже соціальний ризик як соціально-економічна категорія, взаємопов'язує складну систему причинно-наслідкових зв'язків соціального середовища, які мають багатофакторний і багатомірний характер. Дослідження соціальних ризиків надає можливості для розробки рекомендацій щодо впровадження ефективних методів ризик-менеджменту, спрямованих на мінімізацію їх негативних наслідків.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Будівництво має репутацію сфери діяльності, для якої характерні порушення термінів здачі об'єктів, при цьому реальні витрати можуть суттєво перевищувати витрати по кошторисах. Виявлення причин порушень неминуче призводить до аналізу умов реалізації проекту і ризиків, які вплинули на різних етапах його життєвого циклу. Тому дуже важливо ідентифікувати причини виникнення соціальних ризиків, а не концентруватися на виявленні окремих факторів збитковості.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження соціальних ризиків як соціально-економічної категорії та виявлення їх впливу на фінансові результати організацій транспортного будівництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Система транспортної інфраструктури країни функціонує у зовнішньому середовищі (політичному, економічному, соціальному тощо), яке постійно змінюється. Це створює як додаткові сприятливі можливості, так і загрози для розвитку інфраструктури, що через ланцюги прямого та опосередкованого впливу відображається на поліпшенні або погіршенні стану економічної безпеки держави у сфері транспортної інфраструктури. Розвиток транспортної інфраструктури в Україні

потребує використання значних обсягів фінансових і трудових ресурсів у відповідні інвестиційні проекти.

У ході розв'язання важливих екологічних, енергетичних та економічних проблем України будівники повинні нарощувати та максимально ефективно використовувати свій кадровий потенціал.

Більшість процесів у національній економіці відбувається відповідно до циклів ділової активності в країні. Падіння темпів економічного зростання суттєво зменшує попит на робочу силу і, навпаки, підвищення – збільшує [4]. Саме тому з початку свого існування, у кризові 1990-ті роки, український ринок праці дуже активно інтегрувався до ринків праці інших держав світу. Крім наявності вакансій, яких бракувало на батьківщині, це пояснюється суттєвими відмінностями у рівні оплати праці, а іноді й в умовах праці. Працівники організацій транспортного будівництва завжди складали велику частку трудових мігрантів на рівні з сільськогосподарськими працівниками, робітниками сфери побутових послуг і торгівлі. В умовах кризи проблема відсутності кадрів у будівельних організаціях вирішувалася шляхом найму на роботу мігрантів з менш розвинених країн, зокрема, колишніх країн СРСР або азійських, згодних на невисокий заробіток і не вимогливих щодо умов праці [5].

На сучасному етапі розвитку потреби у продукції транспортного будівництва розширюються, а, відповідно, зростає і попит на робочу силу в галузі. Найбільш високими темпами зростає попит на кваліфікованих працівників. А оскільки конкуренція за робочу силу з європейським ринком праці лише посилюється, то актуальність проблеми нестачі кваліфікованої робочої сили в Україні зростає. Також проблеми кадрового забезпечення галузі пов'язані зі зміною умов роботи будівельних організацій за останні роки. Відбувається впровадження нових будівельних матеріалів, обладнання, технологій проведення будівельно-монтажних робіт, що повинно призвести до перепідготовки і переатестації персоналу, але фактично вплинуло на показники плинності кадрів [6].

Плинність кадрів – це рух робочої сили, обумовлений незадоволеністю працівників робочим місцем або організацією праці. Цей показник ще називають «індексом дверей, що крутяться», і він відображає, як довго фахівець знаходиться на своїй роботі. В сучасних умовах практично у кожній будівельній організації виникають проблеми нестачі як робочих, так і інженерно-технічних фахівців.

Результати досліджень, проведених за даними інтернет-порталів, сайтів вакансій та резюме, зокрема, бази Міжнародного кадрового порталу HeadHunter Україна, дозволили визначити причини високого рівня плинності кадрів у галузі транспортного будівництва. Насамперед, до них відносять незадоволеність працівників змістом своїх обов'язків, вимогами до них, системою оплати праці та рівнем винагороди за неї тощо.

Наслідком цього у більшості випадків є:

- зниження рівня загальної кваліфікації працівників;
- недостатній рівень взаєморозуміння між працівниками;
- зниження продуктивності праці протягом періоду, поки знов прийняті працівники адаптуються до нового місця роботи;
- зниження економічних і фінансових результатів діяльності.

З метою більш детального вивчення причин і наслідків плинності кадрів для організацій транспортного будівництва доцільно використовувати метод побудови дерева проблем (рис. 1).

Дерево проблем – це ключовий графік, який дає можливість полегшити процес формування завдань на підприємстві та визначити шляхи їх вирішення. Цей метод дозволяє дослідити увесь спектр взаємопов'язаних причин і наслідків проблеми, практично повністю виключаючи вплив зовнішніх суб'єктивних факторів. Дерево проблем є одним з ключових інструментів у системному аналізі [7].

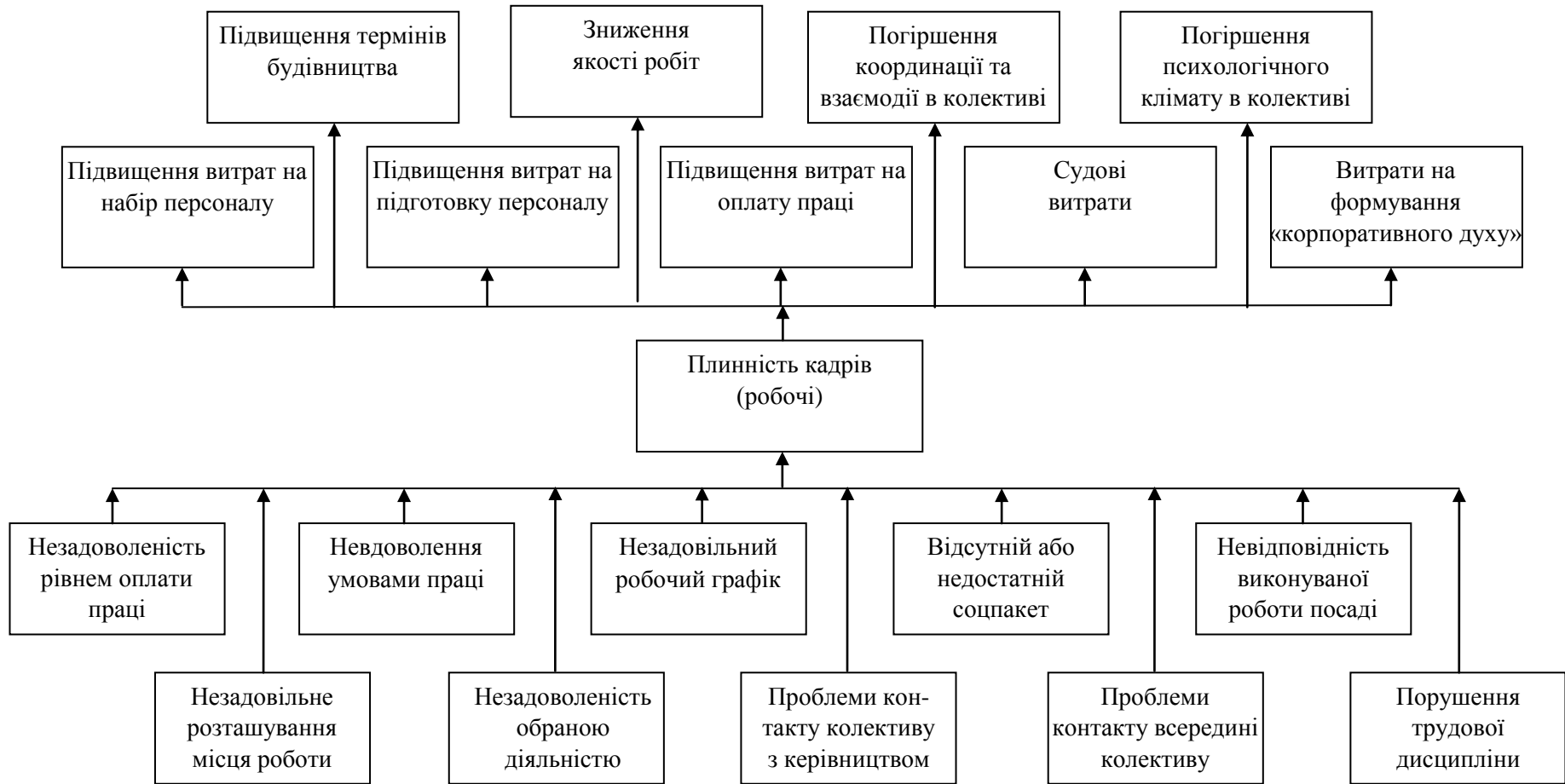


Рис. 1. Дерево проблем (розроблено авторами)

Дерево проблем складається із трьох частин:

1. Коріння – це причини, через які виникла проблема. Саме вони зумовлюють її існування. Якщо їх усунути, проблема зникне.
2. Стовбура – формулювання проблеми.
3. Крони – це будь-які наслідки, які спричинила проблема.

Однією з основних задач оцінки соціальних ризиків є визначення частоти виникнення небажаних подій та їх негативного впливу на фінансові результати підприємств. Використання значної кількості показників та критеріїв у процесі аналізу соціальних ризиків обумовлюється не лише їх внутрішньою неоднорідністю, але й необхідністю виявлення тих чи інших їх особливостей. Ключовим способом для виокремлення соціальних ризиків у трудовій сфері може стати виділення групи однорідних ризиків, тобто таких, що мають подібні критеріальні ознаки. В основу запропонованого підходу доцільно покласти ймовірність настання несприятливого сценарію, залежно від факторів його детермінації. Дослідження групи однорідних ризиків формує базу для комплексного аналізу ризикових ситуацій шляхом висвітлення їх базових характеристик та визначення можливих збитків. Окрім того, для потреб практики важливою є розробка прогнозних сценаріїв з метою вибору відповідного стандартизованого набору інструментарію мінімізації тих чи інших соціальних ризиків.

Оскільки досліджувана структура складається із багатьох елементів і характеризується численними взаємозв'язками, забезпечення об'єктивності даних та їх подальшої оцінки є доволі складним завданням.

Ключовим підходом для виокремлення соціальних ризиків у трудовій сфері може стати виділення групи однорідних ризиків, тобто таких, що мають подібні критеріальні ознаки. В основу запропонованого підходу доцільно покласти ймовірність настання несприятливого сценарію, залежно від факторів його детермінації. Дослідження групи однорідних ризиків формує базу для комплексного аналізу ризикових ситуацій шляхом висвітлення їх базових характеристик та визначення можливих збитків. Окрім того, для потреб практики важливою є розробка прогнозних сценаріїв з метою вибору відповідного стандартизованого набору інструментарію мінімізації тих чи інших соціальних ризиків.

Тому оцінку соціальних ризиків доцільно проводити за допомогою сполучення соціологічного методу («дерева проблем») і статистичного методу.

Для більш ґрунтовного дослідження фактичних причин плинності кадрів проведено групування основних причин виникнення соціальних конфліктів для організацій транспортного будівельного комплексу, виходячи з анкетування працівників, які звільнилися (табл. 1).

Таблиця 1

Групування причин звільнення
(розроблено авторами за даними проведеного анкетування)

Група причин	Причина звільнення
1	2
1. Незадоволеність умовами оплати праці	<ul style="list-style-type: none"> – низька оплата праці (заробітна плата нижча за середньоринкову); – різниця між винагородою, обіцяною при влаштуванні на роботу, і реально отриманою з першою заробітною платою; – непрозора система преміальних; – відсутність системи преміювання за підсумками виконання робіт, помилки в розрахунках заробітної плати; – невиконання роботодавцем вимог трудового кодексу про місце і час виплати заробітної плати, зокрема, виплата заробітної плати один раз на місяць; – затримки виплати заробітної плати; – відсутність системи доплат за роботу в святкові та вихідні дні; – непрозорість нарахування та виплати зарплати, зокрема, виплата частини заробітної плати «в конверті»; – зміни системи матеріальної мотивації без попередження працівників.

1	2
2. Неприйнятність графіка роботи підприємства	<ul style="list-style-type: none"> – незручний графік змінності; – сезонність роботи; – наявність понаднормових робіт.
3. Відсутність / низький рівень соціального пакету	<ul style="list-style-type: none"> – не виплата лікарняних; – неможливість піти у відпустку; – ненадання інших гарантій і компенсацій, передбачених КЗпП, у т. ч. працівникам, які мають дітей; – відсутність програми корпоративного медичного страхування; – ненадання спецодягу; – утримання вартості спецодягу із заробітної плати; – погана організація харчування; – відсутність компенсації витрат на відпочинок самих працівників і членів їх сімей; – не виплата допомоги від роботодавця у випадку настання нещасного випадку під час будівельних робіт.
4. Невдоволення умовами праці	<ul style="list-style-type: none"> – шкідливі для стану здоров'я умови праці; – надмірне навантаження на працівників; – неопалювальний склад матеріалів; – відсутність місця для обігріву працівників; – споруди, непридатні до використання для відповідних цілей діяльності; – ручна праця; – старе зношене обладнання; – тісні, мало освітлені побутові приміщення; – висока ступінь виникнення нещасних випадків (небезпеки); – простоти через погані домовленості між замовником і підрядником будівельних робіт; – антисанітарні умови на об'єктах і будівельному майданчику.
5. Незадовільне розташування місця роботи	<ul style="list-style-type: none"> – незручне розташування робочого місця, його віддаленість від місця проживання; – відсутність службового автотранспорту для транспортування до місця роботи.
6. Причини, пов'язані з особистістю самого працівника і його мотивацією	<ul style="list-style-type: none"> – невдала спроба початку кар'єри; – незадоволеність обраною сферою діяльності; – претендент не отримав повну інформацію про роботу і згодом його очікування не були виправдані; – особиста неприязнь до керівника і незгода з методами управління; – перспектива отримання вищої зарплати в іншому місці; – невідповідність виконуваної роботи кваліфікації працівника; – не оцінений (ігнорування) керівництвом; – проблеми з дотриманням трудової дисципліни; – незадоволеність змістом роботи, монотонний, рутинний характер праці; – психологічна несумісність з працівниками бригади; – тимчасова робота для отримання трудового стажу.
7. Причини, пов'язані тільки з неправильною політикою роботодавця	<ul style="list-style-type: none"> – необгрунтоване скорочення чисельності / штату працівників; – відсутність умов для кар'єрного зростання співробітників, не організовується підвищення їх кваліфікації; – відсутність стабільності в роботі компанії або падіння її репутації; – зміна адміністрації (або власників) будівельної компанії.

Таким чином, за результатами розподілу причин звільнення за групами можна провести ранжування побудованих груп, яке наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Ранжування причин звільнень працівників
(розроблено авторами за даними проведеного анкетування)

№ з/п	Причина звільнення	Кількість працівників	Питома вага, %	Накопичена питома вага, %
1.	Невдоволення умовами праці	11	22	22
2.	Причини, пов'язані з особистістю самого працівника і його мотивацією	11	22	44
3.	Незадоволеність умовами оплати праці	10	20	64
4.	Відсутність / низький рівень соціального пакету	9	18	82
5.	Причини, пов'язані тільки з неправильною політикою роботодавця	4	8	90
6.	Неприйнятність графіка роботи підприємства	3	6	96
7.	Незадовільне розташування місця роботи	2	4	100

Для більш наочного відображення результатів та подальших висновків використаємо графік Парето, наведений на рис. 2.

Сутність правила Парето полягає в тому, що за результат будь-якого процесу відповідає відносно невелика кількість причин; решта велика кількість причин впливає на результат з нескінченно малим значенням. Тобто правило Парето можна вважати описом певного принципу оптимальності: якщо правильно обрати мінімум найважливіших дій, можна швидко отримати значну частину від запланованого повного результату, при цьому подальші поліпшення неефективні, а витрати на самі поліпшення можуть бути невиправдані.

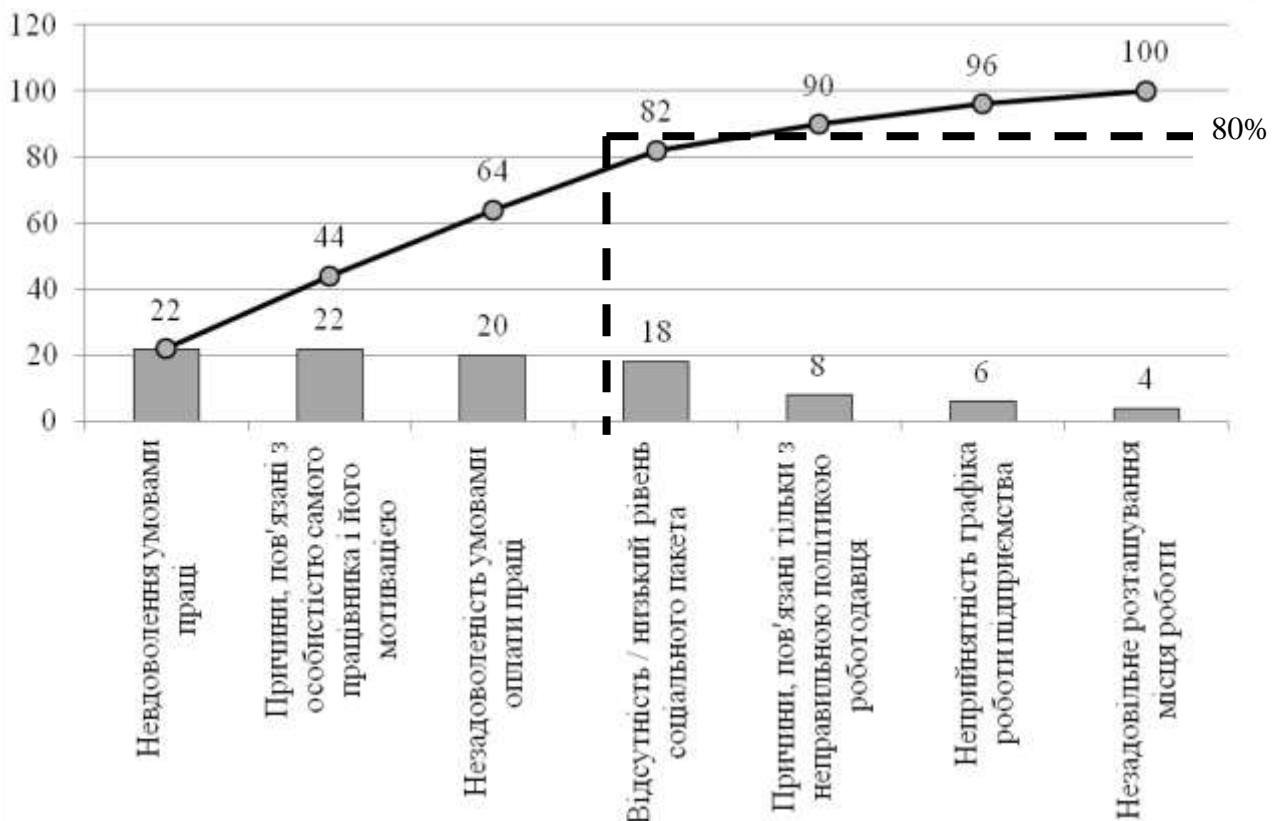


Рис. 2. Графік Парето (розроблено авторами за даними проведеного анкетування)

Відповідно до цього правила проведене дослідження показало, що із семи основних груп причин звільнення працівників транспортного будівництва найбільш істотними та такими, що потребують негайних змін, є невдоволення умовами праці; причини, пов'язані з особистістю самого працівника і його мотивацією; незадоволеність умовами оплати праці.

Висновки і перспективи подальших розробок. Основною відмінною ознакою соціальних ризиків у трудовій сфері є їх зумовленість ймовірністю позитивних чи негативних наслідків вибору серед множини альтернатив економічної поведінки працівника. Заходи зі зниження впливу соціальних ризиків, що використовуються на практиці, зазвичай не змінюються протягом десятиліть. Нажаль, найчастіше вони не враховують зростання потреб працівників як в матеріальному стимулюванні, так і можливість реалізовувати свої професійні, творчі здібності та отримання у відповідь адекватної оцінки й винагороди, а також багато інших факторів.

Застосування заходів щодо підвищення мотивації, розроблених на основі побажань працівників можуть істотно знизити соціальні ризики, що сприятиме підвищенню продуктивності праці, і, як результат, – покращенню фінансового становища галузі транспортного будівництва та посилення її конкурентоспроможності.

Проблема впливу соціальних ризиків на результативність підприємства, пошук шляхів їх мінімізації обумовлює подальше дослідження результатів факторного аналізу з метою визначення тих показників діяльності, де ризик є найбільш керованим, здатним до зменшення. Окрім цього, для виокремлення факторів ймовірності настання максимального ризику необхідною є розробка алгоритму дій щодо його ізоляції. Такий підхід дозволить спрогнозувати витрати ресурсів підприємства на зниження впливу соціальних ризиків.

Література

1. Надрага В. І. *Оцінка соціальних ризиків : проблеми вибору методології та інструментарію*. Фінанси України. 2013. № 12. С. 70–77.
2. Топішко Н. П. *Соціальні ризики як чинник регулювання системи соціального захисту населення*. Наукові записки Національного університету «Острозька академія»: зб. наук. праць. Серія «Економіка». 2009. Вип. 11. С. 401–411.
3. Шамілева Л. Л. *Визначення та інтегральна оцінка соціальних ризиків у регіонах України*. Демографія та соціальна економіка. 2008. № 1. С. 166–176.
4. *Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання* : матер. засідання круглого столу (м. Київ, 17 травня 2018 р.) / За наук. ред. С. М. Кожем'якіної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 54 с.
5. Кулицький С. *Проблеми розвитку ринку праці в Україні* / Україна : події, факти, коментарі. 2017. № 21. С. 56–69. URL: http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3188:rinok-pratsi-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350 (дата звернення: 11.01.2019).
6. Кулицький С. *Як змінився ринок праці в Україні*. Роботодавець. 2018. № 12. URL: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsya-rynok-pratsi-v-ukrayini.html#fp-next> (дата звернення: 16.01.2019).
7. *Діагностика і ідентифікація проблем*. URL: https://stud.com.ua/31874/menedzhment/diagnostika_identifikatsiya_problem (дата звернення: 17.01.2019).
8. Кваша О. С. *Ринок праці в Україні : аналіз сучасного стану та перспективи розвитку*. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 22. С. 1074–1078. URL: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf> (дата звернення: 18.01.2019).
9. *Україну залишать мільйони талановитих людей після відкриття кордонів – економіст* / Всеукраїнська інформаційно-аналітична система «Міграція». URL: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovitih-lyudey-pislya-vidkrittia-kordoniv-ekonomist-518017.html> (дата звернення: 21.01.2019).

References

1. Nadraga, V. I. (2013). *Social risks assessment: problems of methodology and tools choosing* [Otsinka sotsialnykh ryzykiv: problemy vyboru metodolohii ta instrumentarii], *Finansy Ukrainy*, No. 12, s. 70–77 [in Ukrainian]

2. Topishko, N. P. (2009). *Social risks as a factor of social protection system regulation* [Sotsialni ryzyky yak chynnyk rehuliuвання systemy sotsialnoho zakhystu naseleння], Naukovi zapysky, Seriia «Ekonomika», Issue 11, s. 401–411 [in Ukrainian]
3. Shamileva, L. L. (2008). *Definition and integral assessment of social risks in the regions of Ukraine* [Vyznachennia ta intehralna otsinka sotsialnykh ryzykiv u rehionakh Ukrainy], Demohrafiia ta sotsialna ekonomika, No. 1, s. 166–176 [in Ukrainian]
4. Kozhemyakina, S. M. (2018). *Modern problems of labor market and employment in the context of rapid economic growth policy* [Suchasni problemy rynku pratsi i zainiatosti v konteksti polityky shvydkoho ekonomichnoho zrostannia: materialy zasidannia kruhloho stolu 17 travnia 2018 r.], Kyiv, IPK DSZU, 54 s. [in Ukrainian]
5. Kulytskyi, S. (2017). *Problems of labor market development in Ukraine* [Problemy rozvytku rynku pratsi v Ukraini], Ukraina: podii, fakty, komentari, No. 21, s. 56–59, available at: http://nbuviap.gov.ua/index.php?%20option=com_content&view=article&id=3188:rinok-pratsi-v-ukrajini&catid=8&Itemid=350 [in Ukrainian]
6. Kulytskyi, S. (2018). *How the labor market has changed in Ukraine* [Yak zminyvsia rynek pratsi v Ukraini], Rabotodavets, No. 12, available at: <https://robotodavets.org.ua/2018/12/12/yak-zminyvsia-rynek-pratsi-v-ukrayini.html#fp-next> [in Ukrainian]
7. *Diagnostics and identification of problems* [Diahnostyka i identyfikatsiia problem], available at: https://stud.com.ua/31874/menedzhment/diagnostika_identifikatsiya_problem [in Ukrainian]
8. Kvasha, O. S. (2018). *Labor market in Ukraine: the current state analysis and prospects of development* [Rynek pratsi v Ukraini: analiz suchasnoho stanu ta perspektyvy rozvytku], Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky, Issue 22, s. 1074–1078, available at: <http://global-national.in.ua/archive/22-2018/199.pdf> [in Ukrainian]
9. *Ukraine will leave millions of talented people after opening the borders – an economist* [Ukrainu zalyshtat miliony talanovytykh liudei pislia vidkryttia kordoniv – ekonomist], Vseukrainska informatsiino-analitychna systema «Mihratsiia», available at: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyoni-talanovityh-liudey-pislya-vidkryttiakordoniv-ekonomist-518017.html> [in Ukrainian]