

УДК 331.5.024.54

**ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ФАХІВЦІВ
ЯК СКЛАДОВОЇ ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОЇ СТРАТЕГІЇ
РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ****Макаренко С.М., к.е.н.****Абельдяєва Т.А.****Казакова Т.С.***Херсонський державний університет***Олійник Н.М., к.т.н.***Херсонський національний технічний університет*

Мета роботи полягає у визначенні якісних характеристик кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства та формуванні оптимальної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів як складової загальної стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємства.

В статті проведено аналіз змін на ринку праці та встановлено взаємозв'язок між рівнем безробіття та отриманням знань, навичок, вмінь за неактуальними та неконкурентоспроможними спеціальностями без врахування прогностичних тенденцій на відповідному ринку трудових ресурсів. Виявлено, що маючи достовірну інформацію щодо обсягів попиту на продукцію керівництво підприємства може провести заходи зі стратегічного планування потреби в трудових ресурсах та визначити доцільність й обґрунтованість найму, оптимізації структури та інших заходів з управління персоналом.

Доведено, що для мінімізації можливих негативних наслідків необґрунтованого прийняття рішень менеджери підприємства повинні мати якісний рівень теоретичної та практичної підготовки й постійно оновлювати знання, що дозволяють визначати оптимальні партії виробництва кожного виду продукції, а також порівнювати отримані результати з прогнозованими й обирати найоптимальніший та менш ризикований варіант виробництва.

Розроблено рекомендації щодо визначення оптимальної партії виробництва продукції та мінімізації ризику отримання збитків внаслідок можливого неврахування форс-мажорних обставин у внутрішньому та зовнішньому бізнес-середовищі. Використання кваліфікованими менеджерами запропонованого методичного підходу в масштабах досліджуваного підприємства може мінімізувати вірогідність отримання збитків в обсязі понад 44 млн грн. за песимістичним сценарієм розвитку подій.

Ключові слова: безробіття, якісна освіта, матеріальна допомога, заробітна плата, попит та пропозиція, множинна лінійна регресія, управління ризиками

UDC 331.5.024.54

DETERMINATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF PROFESSIONALS AS A COMPLEX FORMATION OF THE OPTIMAL STRATEGY OF LABOR RESOURCES**Makarenko S., PhD in Economics,
Abeldiaieva T.,
Kazakova T.***Kherson State University***Oliinyk N., Candidate of Technical Sciences***Kherson National Technical University*

The purpose of the work is to determine the qualitative characteristics of the qualification level of the labor potential of the enterprise and to form an optimal strategy for the use and development of labor resources as an integral part of the overall strategy for increasing the competitiveness of the enterprise.

The article analyzes the changes in the labor market and establishes the relationship between the unemployment rate and the acquisition of knowledge, skills, skills for non-relevant and non-competitive specialties without taking into account the forecast trends in the relevant labor market. It has been found that having accurate information on the volume of demand for products, the company's management can carry out strategic planning of labor resources and determine the feasibility and feasibility of hiring, relocations and other personnel management activities.

It has been proved that in order to minimize the possible consequences of unwarranted decision-making, enterprise managers should have a high level of theoretical and practical training and constantly update knowledge that will allow determining the optimal batches of production of each product and compare the results with predicted and choose the most optimal and less risky version of production. Recommendations for determining the optimal batch of production and minimizing the risk of losses as a result of possible ignoring of force majeure circumstances in the internal and external business environment have been developed. Using qualified managers of the proposed methodological approach on the scale of the investigated enterprise can minimize the possible risk of losses in the amount of more than 44 million USD.

Keywords: unemployment, qualitative education, material assistance, wages, supply and demand, multiple linear regression, risk management

Актуальність проблеми. В сучасних умовах нестабільного внутрішнього та зовнішнього бізнес-середовища, для втримання наявних позицій на відповідних сегментах ринку та підвищення рівня конкурентоспроможності суб'єкти господарювання всіх форм власності зобов'язані забезпечити перманентне впровадження заходів щодо удосконалення використання наявних виробничих ресурсів.

Враховуючи, що персонал є найціннішим ресурсом, від використання та розвитку якого залежить ефективність усього виробничого процесу, то формування та впровадження ефективної стратегії його використання та розвитку є першочерговим завданням для керівництва підприємства. Саме тому виникає необхідність у широкому дослідженні факторів, які визначають якісні характеристики кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства, та формуванні оптимальної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів.

Аналіз останніх наукових досліджень. Дослідження особливостей трудової активності населення та формування оптимальної стратегії розвитку трудових ресурсів проводили у своїх аналітичних працях як фахівці органів державної влади (Державна служба статистики України, Міністерство економічного розвитку і торгівлі України [1, 2, 7]), так і представники наукової спільноти: І.М. Новак, Ю.В. Новак, М.О. Гоменюк [6], Н.А. Тяхтенко [11], С.О. Цимбалюк [9], І.В. Шарапа [10]. Незважаючи на вагомості напрацювання, залишаються проблеми, що потребують додаткового наукового аналізу, особливо щодо визначення якісних характеристик кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства та формування оптимальної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів.

Мета роботи полягає у визначенні якісних характеристик кваліфікаційного рівня трудового потенціалу підприємства та формуванні оптимальної стратегії використання і розвитку трудових ресурсів як складової загальної стратегії підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Викладення основного матеріалу дослідження. Формування оптимальної стратегії використання та розвитку персоналу є найважливішою складовою подальшого ефективного функціонування суб'єктів господарювання всіх форм власності та національної економіки взагалі. Відсутність обґрунтованої стратегії на інтервалі первинного навчання та подальшого підвищення кваліфікації може призвести до підготовки фахівців за неактуальними та неконкурентоспроможними спеціальностями, що, в свою чергу, призведе до зростання рівня безробіття, особливо серед молоді, та втрати стимулів до здобуття знань в навчальних закладах. Не завжди випускники, навіть з високим рівнем

оцінок, відповідають професійним компетентностям, які висуваються до даної кваліфікації на ринку праці.

Відсутність обґрунтованої системи оцінювання якісних характеристик працівників та механізму прив'язування їх до розміру отримуваної заробітної плати як складової загальної стратегії управління персоналом може призвести не лише до зневіри у справедливість серед підлеглих і зростання плинності кадрів, а й до зниження рівня продуктивності праці на фоні тотального її зростання внаслідок впровадження інноваційних технологій у виробничий процес підприємствами-конкурентами.

Також відсутність прагнення серед працівників до самовдосконалення та розробки й впровадження інноваційних технологій у виробництво і сферу менеджменту може призвести до неефективного використання наявних виробничих потужностей та зростання рівня витрат, пов'язаних з виробництвом, складуванням, зберіганням, транспортуванням та збутом виробленої продукції, що при найгіршому сценарію розвитку подій може призвести не лише до скорочення чисельності працюючих та зростання рівня безробіття серед економічно активного населення регіону, а й до банкрутства суб'єкта господарювання взагалі.

Так, матеріали Державної служби статистики України [1, 2] та Міністерства економічного розвитку і торгівлі України [7] свідчать, що протягом останніх років ситуація на ринку праці суттєво погіршилася. За методологією Міжнародної організації праці рівень безробіття серед економічно активного населення у віці 15-70 років зріс з 7,3% за підсумками 2013 року до 9,3% - у 2016 році. У 2017 році ситуація майже не покращилася, і рівень безробіття коливався від 8,9% у III кварталі до 10,1% - у першому кварталі минулого року. Зниження рівня безробіття у III кварталі 2017 року пов'язано з аграрною та рекреаційною специфікою економіки України та тимчасовим працевлаштуванням населення сільських регіонів. Найбільше від відсутності нормальних умов для працевлаштування та розвитку як фахівців та особистості в цілому страждає населення віком від 15 до 29 років. Починаючи з 2014 року рівень безробіття серед населення віком від 15 до 24 років зріс на 6 в.п. і за підсумками 2016 року склав 23%; серед населення віком від 25 до 29 років рівень безробіття зріс на 2,8 в.п. і склав 11,7%. За статтю

найбільше постраждали чоловіки даної вікової групи - рівень безробіття у групі віком від 15 до 24 років склав 24% (+6,5 в.п.), від 25-29 років - 12,8% (+3 в.п.) [1]. Зазначене в більшості випадків пов'язане із психологічними особливостями чоловічої групи даного віку при виборі напряму подальшого інтелектуального та професійного розвитку виключно за легкістю отримання знань та «мелодійністю звучання» назви спеціальності та спеціалізації кваліфікаційного рівня підготовки без врахування прогностичних тенденцій на відповідному ринку трудових ресурсів в майбутньому. І це не враховуючи той факт, що питома вага офіційно зареєстрованих безробітних у місцевих центрах зайнятості, які отримують державну соціальну допомогу, коливається від 21,9% (III квартал 2017 року) до 23,6% (I квартал 2017 року) від загальної чисельності безробітних за методологією Міжнародної організації праці [7]. Зазначене свідчить про відсутність довіри людей, які не мають постійного заробітку, до органів державної влади та місцевого самоврядування.

Проведений аналіз соціальної захищеності офіційно зареєстрованих безробітних в дослідженнях [5] свідчить, що мінімальні виплати по безробіттю у 2017 році склали 544 грн (34% від прожиткового мінімуму на одну працездатну особу або 17% розміру мінімальної заробітної плати на даному інтервалі часу) або 1280 грн (80% та 40% відповідно) для застрахованих осіб, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації в центрі зайнятості, становив не менше шести місяців. На початку 2018 року ситуація особливо не змінилася і відповідно до постанови Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 15 грудня 2017 року № 149 «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю» [8] мінімальний розмір допомоги по безробіттю складає відповідно 544 грн (32% від прожиткового мінімуму на одну працездатну особу або 14,6% розміру мінімальної заробітної плати) та 1440 грн (84,7% та 38,7%). І це не враховуючи той факт, що середньомісячна заробітна плата лише у січні-листопаді 2017 року в цілому по Україні складала 6953 грн, що вже перевищувало у 4,1 рази рівень прожиткового мінімуму та у 1,9 рази - рівень мінімальної заробітної плати, визначених чинним законодавством на початок 2018 року [3]. Зазначене свідчить, що навіть при отриманні грошової допомоги, її розмір не дозволить розраховатися

за спожиті житлово-комунальні послуги та повноцінно відтворити фізіологічний потенціал тимчасово безробітної особи.

У відповідності до Закону Оукена при перевищенні фактичного рівня безробіття над природним на 1% відставання фактичного ВВП від потенційного становитиме біля 2,5% [4]. Отже, зростання рівня безробіття серед населення віком від 15 до 70 років у 2016 році в порівнянні з 2013 роком щонайменше спричинило відставання фактичного ВВП від потенційного більш ніж на 5%, що також негативно вплинуло на рівень купівельної спроможності населення, особливо зайнятого в галузях, які фінансуються за рахунок коштів Державного та місцевих бюджетів України.

Вищезазначена складна ситуація на ринку праці пов'язана, перш за все, зі скороченням обсягів виробництва та збуту продукції вітчизняними підприємствами всіх форм власності. Зазначене виникло через відсутність потрібних якісних характеристик кваліфікаційного рівня трудових ресурсів підприємства внаслідок відсутності належної професійної підготовки у навчальних закладах керівного складу та безпосередніх виробничих працівників. Для повноцінного використання трудового потенціалу керівництву та менеджерам суб'єктів господарювання, особливо підприємств промисловості, необхідно забезпечити отримання не лише дипломів про здобуття вищої освіти, наукового ступеня тощо, а і якісних знань зі стратегічного управління підприємством та персоналом зокрема, організації і планування бізнесу, управління ризиками, логістичного, інноваційного та інвестиційного менеджменту тощо. Зазначене є необхідним для розробки та формування обґрунтованої стратегії підвищення конкуренто-спроможності підприємства взагалі та використання і розвитку персоналу на підприємстві як найважливішої складової зокрема.

В процесі проведеного дослідження було встановлено, що на більшості переробних підприємствах Херсонської області процес планування чисельності та складу персоналу, визначення їх необхідних якісних кваліфікаційних характеристик має формальний характер та не враховує рівень впливу змін, що відбуваються в оточуючому бізнес-середовищі. Разом з тим під час управління та планування потреби у трудових ресурсах керівник підприємства, в першу чергу, повинен враховувати наявний та прогнозований попит на продукцію, що

виготовляється на даній виробничій ділянці. Маючи достовірну інформацію щодо обсягів попиту керівництво може провести заходи зі стратегічного планування потреби у трудових ресурсах та визначити доцільність й обґрунтованість найму, оптимізації структури та інших заходів з управління персоналом.

На сьогодні існує велика кількість моделей прогнозування попиту на продукцію, проте жодна з них не може достовірно визначити обсяг попиту під впливом змін, що відбуваються в політичній, економічній, соціальній сферах розвитку держави взагалі та окремого регіону зокрема. Так, враховуючи сучасний фінансовий стан суб'єктів господарювання виноробницької галузі у Херсонській області та відсутність коштів для закупівлі спеціалізованого програмного забезпечення та найму кваліфікованих фахівців в галузі прогнозування, пропонується щонайменше скористатися двохфакторною множинною лінійною регресією. На прикладі ПАТ «Південна винокурня» (м. Олешки, Херсонська область) вона матиме наступний вигляд [11]:

$$X_0 = A_0 + A_1 * X_1 + A_2 * X_2, \quad (1)$$

де X_0 – обсяг попиту, тис. дал.;

X_1 – середня ціна реалізації умовної одиниці, грн. / дал.;

X_2 – рівень середньомісячного доходу населення даної місцевості, грн;

A_0, A_1, A_2 – коефіцієнти.

Використовуючи вихідні дані щодо обсягів випуску виноробницької продукції ПАТ «Південна винокурня» в натуральному та грошовому вираженні протягом 2008-2017 років, було побудовано наступну функцію прогнозування попиту на продукцію підприємства:

$$X_0 = 32,06 - 0,02738 * X_1 + 0,049781 * X_2$$

При прогнозованому середньому рівні цін за 1 дал. у розмірі 1600 грн та середньомісячній заробітній платі населення Херсонщини - 6803 грн (при середньорічному прирості 17,3%) прогнозований обсяг попиту на продукцію ПАТ «Південна винокурня» складатиме:

$$X_{2018} = 32,06 - 0,02738 * 1600 + 0,049781 * 6803 = 326,9 \text{ (тис. дал.)}$$

Проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що у 2018 році попит на продукцію підприємства може зрости на 23,4% і скласти 326,9 тис. дал. Якщо побудована функція відповідає дійсності та враховує усі внутрішні та зовнішні фактори впливу на функціонування

ПАТ «Південна винокурня», то підприємству потрібно буде збільшити обсяги закупівель сировини, залучити додаткові трудові та фінансові ресурси тощо. Водночас, у разі, якщо невраховані форс-мажорні обставини змінять функцію та зменшать обсяги реалізованої продукції, її перевиробництво може не лише збільшити витрати для підприємства на складування й зберігання надлишкової продукції, а й привести до зростання кредиторської заборгованості перед постачальниками сировини, з виплати заробітної плати, сплати обов'язкових податків та зборів до бюджетів всіх рівнів, оплати житлово-комунальних послуг тощо, що суттєво погіршить рівень фінансової стійкості та конкурентоспроможності ПАТ «Південна винокурня». Для мінімізації можливих негативних наслідків необґрунтованого прийняття рішень менеджери підприємства повинні мати якісний рівень теоретичної та практичної підготовки й постійно оновлювати знання, що дозволяють визначати оптимальні партії виробництва кожного виду продукції, а також порівнювати отримані результати з прогнозованими й обирати найоптимальніший та менш ризикований варіант виробництва

Усяке рішення в умовах неповної інформації приймається з урахуванням кількісних характеристик ситуацій, в якій аналізується дане рішення. Для визначення оптимальної виробничої стратегії в умовах ризику найбільш часто використовуються наступні критерії: Севіджа, Гурвіца, Байєса, Лапласа, Вальда. Ці критерії можна використовувати по черзі, причому після обчислення їх значень із кількох варіантів доводиться довільним чином виділяти деяке остаточне рішення, що дозволить краще проникнути в усі внутрішні зв'язки проблеми прийняття рішень і послабити вплив суб'єктивного фактору.

На прикладі виробництва та реалізації виноробної продукції ПАТ «Південна винокурня», використовуючи потрібні знання з управління ризиками та організації і планування бізнесу, дослідимо доцільність нарощування обсягів виробництва та визначимо оптимальну виробничу стратегію, за якої підприємство знайде компроміс між прогнозованим обсягом попиту та ризикованістю ведення бізнесу. Розглянемо 5 альтернатив щодо виробництва вин орієнтованої вартості 77 грн / од. (без ПДВ). Прогнозована собівартість однієї пляшки вина (0,75 л.) складатиме біля 65 грн, у тому числі витрати на купівлю сировини - 15 грн, оплату праці - 25 грн, амортизація - 20 грн., інші

операційні витрати - 5 грн. Функція розрахунку очікуваного валового прибутку в залежності від обсягів реалізації та виробництва продукції матиме наступний вигляд:

$$W_{ij} = 77 * X_i - 65 * S_j, \quad (2)$$

де W_{ij} - очікуваний обсяг валового прибутку, тис. грн.;

X_i - обсяг реалізованої продукції, од.;

S_j - обсяг виробленої продукції, од.

Прогнозований обсяг попиту на продукцію складатиме від 10 тис. од. до 18 тис. од. У разі перевиробництва продукції додаткові витрати на її зберігання, складування тощо складатимуть 5 грн / од.; у випадку не задоволення попиту наявною пропозицією продукції - додаткові витрати на утримання клієнтів і надання їм додаткових знижок у зв'язку з тимчасовою відсутністю продукції на полицях підприємства складатимуть 4 грн / од. В таблиці 1 відобразимо узагальнені результати щодо розміру можливого валового прибутку (збитків) при визначеному обсязі пропозиції та попиту.

Таблиця 1 - Узагальнені результати щодо розміру можливого валового прибутку (збитків)*

Пропозиція	Попит				
	10000	12000	14000	16000	18000
10000	120000	112000	104000	96000	88000
12000	-20000	144000	136000	128000	120000
14000	-160000	4000	168000	160000	152000
16000	-300000	-136000	28000	192000	184000
18000	-440000	-276000	-112000	52000	216000

*Складено авторами

Використовуючи критерій Лапласа визначимо оптимальний обсяг виробництва продукції (табл. 2).

Таблиця 2 - Проміжні розрахунки при використанні критерію Лапласа*

Пропозиція	Попит					Очікуваний прибуток
	10000	12000	14000	16000	18000	
10000	120000	112000	104000	96000	88000	104000
12000	-20000	144000	136000	128000	120000	101600
14000	-160000	4000	168000	160000	152000	64800
16000	-300000	-136000	28000	192000	184000	-6400
18000	-440000	-276000	-112000	52000	216000	-112000
Ймовірність, р	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	

*Складено авторами

Відповідно до критерію Лапласа доцільно приймати альтернативне рішення щодо виробництва 10 тис. од. пляшок вина (стратегія X_1), очікуваний обсяг прибутку складатиме 104 тис. грн.

Для використання критерію Вальда необхідні розрахунки відобразимо в таблиці 3.

Таблиця 3 - Проміжні розрахунки при використанні критерію Вальда*

Пропозиція	Попит					min
	10000	12000	14000	16000	18000	
10000	120000	112000	104000	96000	88000	88000
12000	-20000	144000	136000	128000	120000	-20000
14000	-160000	4000	168000	160000	152000	-160000
16000	-300000	-136000	28000	192000	184000	-300000
18000	-440000	-276000	-112000	52000	216000	-440000

*Складено авторами

Прибуток = $\max(88000; -20000; -160000; -300000; -440000) = 88000$

Тобто, відповідно до зазначеного критерію необхідно виробляти 10 тис. од. продукції (стратегія X_1) і тоді сума прибутку дорівнюватиме щонайменше 88 тис. грн.

При використанні критерію Гурвіца потрібно враховувати ту обставину, що в умовах політичної та економічної кризи в більшій мірі переважає песимізм. Відповідно до проведених досліджень в 2018 році на прикладі ПАТ «Південна винокурня» коефіцієнт оптимізму a складатиме 0,3. Необхідні розрахунки при використанні критерію Гурвіца відобразимо в таблиці 4.

Таблиця 4 - Проміжні розрахунки при використанні критерію Гурвіца

Обсяг пропозиції, од.	$a \cdot \max V$	$(1 - a) \cdot \min V$	Очікувана величина прибутку, грн
$a = 0,3$			
10000	$0,3 \cdot 120000$	$88000 \cdot (1 - 0,3)$	97600
12000	$0,3 \cdot 144000$	$-20000 \cdot (1 - 0,3)$	29200
14000	$0,3 \cdot 168000$	$-160000 \cdot (1 - 0,3)$	-61600
16000	$0,3 \cdot 192000$	$-300000 \cdot (1 - 0,3)$	-152400
18000	$0,3 \cdot 216000$	$-440000 \cdot (1 - 0,3)$	-243200

*Складено авторами

Відповідно до критерію Гурвіца при $a = 0,3$ оптимальним рішенням щодо виробництва є альтернативна стратегія X_1 (10 тис. од.), очікувана величина прибутку дорівнюватиме 97600 грн.

Проведені розрахунки дозволяють стверджувати, що відповідно до критеріїв Лапласа, Вальда та Гурвіца оптимальним варіантом для ПАТ «Південна винокурня» є виробництво минулорічного обсягу продукції в кількості 10 тис. пляшок, очікуваний прибуток складатиме від 88 тис. грн. до 104 тис. грн. Водночас, у разі підтвердження прогнозних тенденцій щодо зростання попиту на продукцію підприємства більш ніж на 23,4%, з метою захоплення вільного сегменту ринку керівництву досліджуваного підприємства доцільно було б розглянути можливість зростання обсягів виробництва на 20% (до 12 тис. од. продукції) даного сегментного ряду. У випадку, якщо пропозиція перевищить попит, то підприємство також отримає прибуток від 29,2 тис. грн. (відповідно до критерію Гурвіца) до 101,6 тис. грн. (відповідно до критерію Лапласа). За умови досягнення ринкової рівноваги попиту та пропозиції прибуток від реалізації вказаної партії продукції може зрости до 144 тис. грн.

Висновки. Результати проведеного дослідження свідчать, що в сучасних умовах ведення бізнесу та обмеженості джерел фінансування для розвитку, стратегічним завданням керівництва підприємств є формування оптимальної стратегії використання та розвитку персоналу, направленої на максимальну завантаженість виробничих потужностей та мінімізацію ризиків щодо реалізації кінцевої продукції. Лише маючи необхідні якісні знання з управління бізнесом та вмючи їх використовувати у повсякденній виробничій діяльності топ-менеджери вітчизняних підприємств зможуть визначити оптимальну виробничу програму і мінімізувати ризики господарської діяльності. На прикладі досліджуваного підприємства, лише при виробництві вин вартістю 77 грн / од. (без ПДВ), що займають менш ніж 1% у торговельному портфелі підприємства, керівництво ПАТ «Південна винокурня» зможе мінімізувати ризик отримання збитків в обсязі понад 440 тис. грн. Використання кваліфікованими менеджерами запропонованого методичного підходу в масштабах досліджуваного підприємства може мінімізувати вірогідність отримання збитків в обсязі понад 44 млн грн. за песимістичним сценарієм розвитку подій.

У перспективних дослідженнях планується удосконалити механізм визначення необхідних кваліфікаційних характеристик та їх впливу на загальний рівень продуктивності праці, а також процедуру загального оцінювання працівників різних господарських ділянок підприємства та нарахування заробітної плати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Економічна активність населення України 2016: Статистичний збірник / Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 18.01.2018).
2. Зайнятість та безробіття населення в III кварталі 2017 року. Експрес-випуск від 22.12.2017 № 458/0/09.2вн-17 / Державна служба статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 18.01.2018).
3. Закон України «Про Державний бюджет України на 2018 рік»: від 07 грудня 2017 року № 2246-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2246-19> (дата звернення: 18.01.2018).
4. Круш П. В., Тульчинська С. О. Макроекономіка. Видання 2-е перероблене та доповнене / Навчальний посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2008. - 328 с.
5. Макаренко С.М., Капліна Є.О., Олійник Н.М. Удосконалення системи працевлаштування безробітних осіб як основи підвищення якості життя населення // Актуальні проблеми економіки, 2017. № 7 (193). С. 70-77.
6. Новак І. М., Новак Ю. В., Гоменюк М. О. Використання досвіду стратегічного планування при визначенні майбутніх орієнтирів розвитку країни // Актуальні проблеми економіки, 2016. № 12 (186). С. 70-80.
7. Основні показники економічного і соціального розвитку України / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=085ab09c-ca24-4fee-ae13-3cb51349507c&title=OsnovniPokaznikiEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkraini> (дата звернення: 18.01.2018).
8. Постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття «Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю»: від 15 грудня 2017 року № 149 / База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1577-17> (дата звернення: 18.01.2018).
9. Цимбалюк С. О. Детермінанти трудової активності персоналу в системі мотивації // Актуальні проблеми економіки, 2017. № 1 (187). С. 264-272.
10. Шарапа І. В., Макаренко С. М., Олійник Н. М. Якість життя населення як індикатор соціально-економічного розвитку регіону // Таврійський науковий вісник: Науковий журнал. Херсон, 2011. Вип. 77. С. 345-348.
11. Tyukhtenko N.A., Makarenko S.M. Economic and mathematic models for staff planning at enterprises of all ownership forms // Actual problems of economics. № 1 (175), 2016. - P 435-442.