



# ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

---

УДК 331.526

Семикіна М.В.,  
*д.е.н., проф., завідувач кафедри економіки  
та організації виробництва*

Петіна О.М.,  
*аспірант\**

Гончарова Н.В.,  
*аспірант\**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## ТРАНСФОРМАЦІЯ ЗАЙНЯТОСТІ І ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Semykina M.V.,  
*dr.sc.(econ.), professor, head of the department  
of economics and organization of production*

Petina O.M.,  
*graduate student*

Honcharova N.V.,  
*graduate student*

*Kirovograd National Technical University*

## TRANSFORMATION OF EMPLOYMENT AND PROBLEMS OF REALIZATION OF COMPETITIVE ADVANTAGES OF YOUTH ON LABOR MARKET

**Постановка проблеми.** За умов небувалих темпів інформаційного розвитку, переходу до інноваційної економіки, впливів глобалізації та світової фінансово-економічної кризи в країнах світу відбуваються трансформації зайнятості населення. Ці процеси є доволі неоднозначними та різновекторними, вони зумовлюють як прогресивні зміни у зайнятості, пов'язані з інтелектуалізацією праці, активним використанням інформаційних технологій, так і диспропорції у зайнятості різних соціальних та вікових груп. Особливо актуальною ця проблематика стає для України, де по причині системної кризи, озброєного конфлікту на сході країни, відбувається уповільнення економічного розвитку, скорочення робочих місць, при цьому трансформації у сфері зайнятості не набувають інноваційного характеру.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що проблеми трансформацій зайнятості та регулювання безробіття в Україні останніми роками була предметом досліджень С. Бандура [3], В. Близнюк [7], В. Гейця [7], О. Герасименко [4] І. Каленюк [8], А. Колота [9], Е. Лібанової [11], В. Онікієнка [13], І. Петрової [16] та ін. В контексті трансформацій зайнятості проблематику молодіжного безробіття та конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці вивчали О. Балакірева [2], Л. Лісогор [12], О. Грішнова [5], Л. Шаульська [17] та ін. Водночас, аналіз наукових джерел засвідчує, що теоретичні та практичні проблеми трансформацій зайнятості потребують подальшого поглибленого вивчення з урахуванням системної кризи в Україні. До невирішених частин загальної проблеми слід віднести проблемні питання реалізації конкурентних переваг молоді на ринку праці, пошук шляхів їх розв'язання.

---

\* Науковий керівник: Семикіна М.В. – д.е.н., професор

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування сутності та особливостей трансформацій зайнятості в Україні, визначення перешкод у реалізації конкурентних переваг молоді в умовах динамічних змін на українському ринку праці, напрямів їх подолання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Аналіз наукових джерел засвідчує, що трансформацію зайнятості дослідники розуміють по-різному. Найбільш поширеним у багатьох джерелах наукової інформації є сприйняття трансформацій зайнятості як процесу динамічних змін, які відображають якісні та кількісні параметри ринку праці, зміна показників обсягів та структури зайнятості населення під впливом різноманітних чинників – науково-технічного прогресу, зрушень в економічному, інноваційному, технологічному та соціальному розвитку країни [1, с.8; 4, с.70; 16, с.119-125; 14, с. 85].

Разом з тим, поділяючи таку думку, вважаємо за доцільне дотримуватись підходу до більш ширшого розуміння трансформацій зайнятості. Розвиваючи думку А.Колота, О. Грішної, В.Онкієнка та інших провідних науковців [3, с. 9–10; 7, с.88; 9, с. 4-6, 13, с.131], вважаємо, що трансформації стосуються не лише зміни обсягів та структури зайнятості, змін якісно-кількісних характеристик зайнятості, а й кардинальних змін попиту на працю, пропозиції праці, що віддзеркалює зміни змісту трудової діяльності, зумовлюючи поширення низки нетрадиційних форм занятості. До останніх відносимо: зайнятість на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість); тимчасову зайнятість (у тому числі запозичена праця); вторинна зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстровану зайнятість у формальному секторі [3, с. 9–10; 6, с.88; 9, с. 4-6].

Справедливо підкреслити, що рушійними силами новітніх трансформацій зайнятості на початку XXI століття стають, передусім, глобалізація економічного та інформаційного розвитку, конкуренція. Їх дія об'єктивно зумовлює зростання потреби в інноваціях, прискорення науково-технологічного розвитку, інтелектуалізацію трудової діяльності, що врешті-решт якісно змінює попит на працю та породжує новітні форми зайнятості.

Йдеться про те, що активне використання інформаційного ресурсу на тлі глобальних трансформацій світової економіки радикально та комплексно змінює основи виробництва та зміст праці, слугує прискорювачем трудового процесу, обумовлює появу інноваційних сегментів у сфері зайнятості. Нові етапи комп'ютеризації, глобальні мережі Інтернет, телекомунікації швидко призводять до появи нових робочих місць, нових професій, змінюють вимоги роботодавців до кваліфікації працівників, ставлячи на перше місце вміння роботи з інформацією, здатність до праці інноваційного змісту, професійну мобільність та адаптивні якості працівників, передусім здатність до сприйняття змін в умовах мінливого ринкового середовища. Внаслідок інформатизації трудової діяльності відбуваються об'єктивні зміни в організації виробництва, виникають більш сприятливі умови для економії праці, ліквідації важких та непривабливих видів людської праці, реалізації творчого потенціалу працівників, зайнятих обробкою інформації, створенням інновацій. Інформатизація трудової діяльності дає змогу не прив'язувати працівника до стаціонарного робочого місця та жорсткого регламенту роботи, створюючи дистанційні (віддалені, віртуальні) робочі місця без застосування традиційного нормування праці, надаючи нові, не бачені раніше можливості для прояву особистої відповідальності, творчості, самоорганізації.

Як наслідок, у структурі зайнятого населення найбільш розвинених країн нині понад 50% працюючих складають працівники, зайняті обробкою та створенням нової інформації, інноваційною працею.

В умовах глобальної конкуренції найвищі шанси для тимчасового, а потім і постійного працевлаштування отримують передусім ті працівники, які мають конкурентні переваги на даному сегменті ринку праці.

Розвиваючи наукову думку [10; 12; 17], під конкурентними перевагами працівників пропонуємо розуміти переваги в затребуваній якості людського капіталу та можливостях її реалізації на ринку праці, завдяки чому отримуються порівняно більші економічні, соціальні, морально-психологічні зиски, а саме, – більший дохід від праці, привабливі соціальні пакети (компенсації витрачених трудових зусиль та інвестування в саморозвиток), моральне задоволення від творчої самореалізації, застосування власних знань і досвіду. Звісно, в сучасних умовах на світових ринках праці зростає попит на конкурентоспроможних працівників, які не тільки мають сучасну освіту, а й здатні до швидкого перенавчання, опанування нових знань, виявляють мобільність, володіють інформаційними технологіями, і при цьому мають здоров'я, високу працездатність, розвинені комунікативні навички, іншими словами, мають конкурентні переваги в якості людського капіталу.

З нашої точки зору, зазначені конкурентні переваги в умовах прискореного інформаційного розвитку найбільше притаманні молоді, яка отримала сучасну освіту, обирає здоровий спосіб життя, налаштована на професійне самоствердження та зростання, побудову кар'єри. Саме тому пошук освічених і здібних, енергійних молодих людей, їх подальша підтримка, навчання та перенавчання, нарощування конкурентних переваг стає для багатьох сучасних підприємств і корпорацій на Заході запорукою інноваційної активності та утримання майбутніх конкурентних позицій.

На тлі трансформацій зайнятості зокрема завжди існують різноманітні ризики зниження конкурентоспроможності, оскільки майже кожного року в світі зникає множина професій і одночасно з'являються нові, більш затребувані спеціальності, зростає потреба у нових знаннях та навичках.

В таких умовах підтримка та нарощування конкурентних переваг стає окремим завданням для кожного працівника, від усвідомлення важливості якого залежить доля на ринку праці. З іншого боку, практичні питання підтримки та регулювання конкурентоспроможності найбільш незахищених вікових груп населення, передусім молоді до 30 років, у значній мірі залежать від спільних зусиль держави та підприємців.

Аналіз світового досвіду показує, що для сприяння нарощуванню конкурентних переваг молоді на ринку праці в багатьох розвинених країнах (наприклад у Великобританії, Швеції, Італії) діють державні програми, які передбачають: створення тимчасових робочих місць для випускників професійних навчальних закладів; відшкодування державою до 70–80% витрат підприємств на працевлаштування молодих людей віком 16–18 років, які не мають середньої освіти; державне стимулювання підприємців, які забезпечують працевлаштування молоді та професійне зростання; укладання тристоронніх угод між державою, підприємством і молодим працівником щодо навчання та перенавчання молоді; надання державних дотацій випускникам навчальних закладів для відкриття власної справи.

Надзвичайно поширеною в країнах ЄС, особливо у Франції, стала зайнятість на умовах неповного робочого часу (неповна зайнятість), тимчасова зайнятість (у тому числі запозичена праця) на основі безстрокової трудової угоди. Тимчасові робочі місця часто займає саме молодь, що дає змогу набути досвіду, відчувати себе більш матеріально незалежним від батьків, відчутти своє покликання, свідомо нарощувати свої конкурентні переваги в освіті, мобільності, навичках. Понад третину молодих людей до 30 років зайнято працею в межах нестандартної зайнятості, що передбачає гнучкий графік роботи, самозайнятість, дистанційну зайнятість, чому сприяє розвиток інформаційних технологій, стрімке зростання частки зайнятих у сфері послуг.

В Україні певні паростки таких тенденцій також спостерігаємо, оскільки інформатизація суспільного розвитку є доволі стрімкою. Проте сутність трансформацій зайнятості має в нашій країні дещо іншу специфіку.

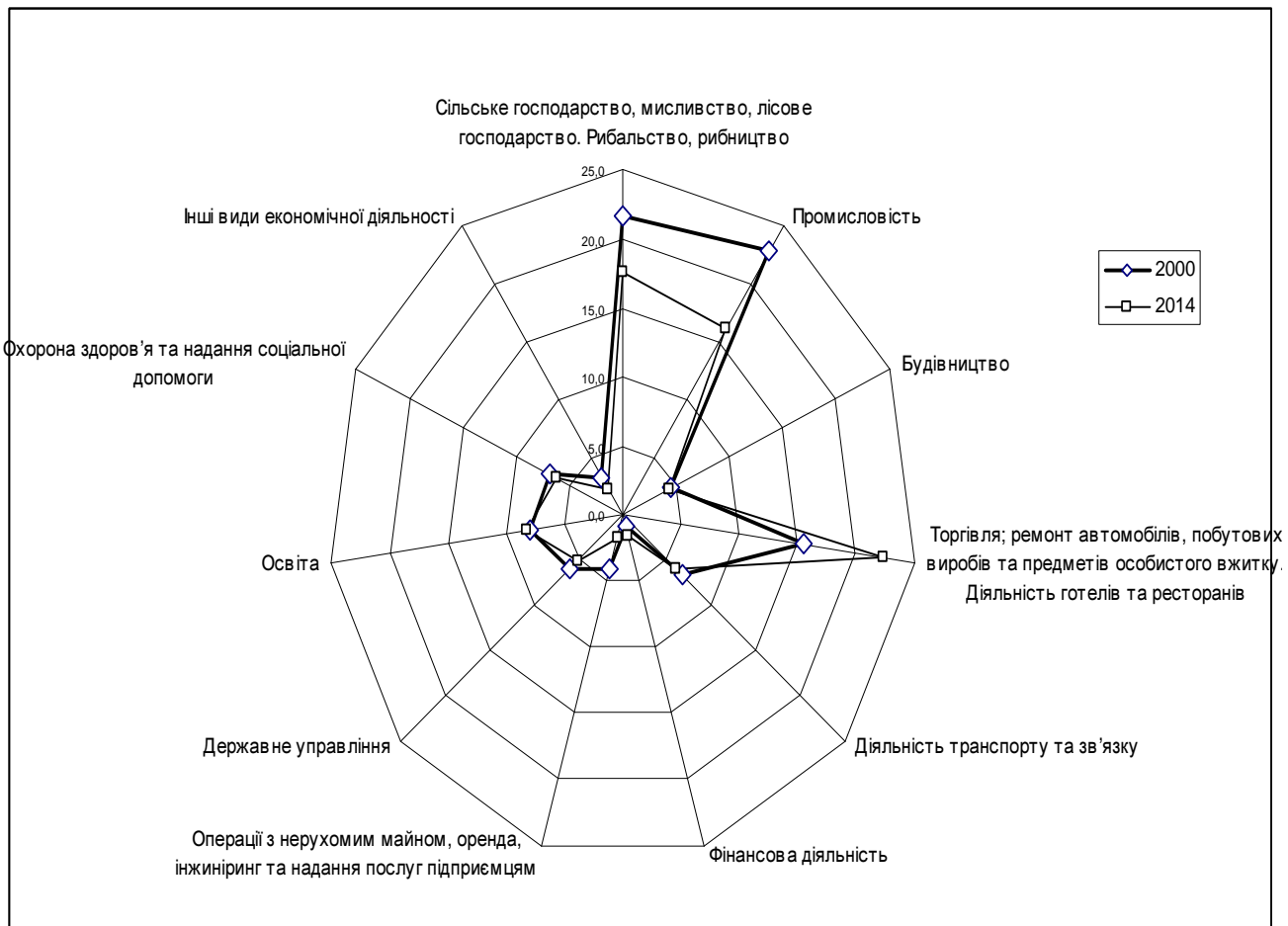
Загальною тенденцією структурних змін у зайнятості за час ринкових трансформацій в Україні стало переміщення робочих місць із промисловості у сферу обслуговування, переважно у торгівлю. Не зважаючи на те, що зростання зайнятих у сфері послуг є загальносвітовою тенденцією, в Україні, на відміну від розвинених країн, структурні трансформації зайнятості не пов'язані з процесами модернізації виробництва, автоматизації, комп'ютеризації або масового технічного оснащення праці. «Перетік» робочої сили в торгівлю, ресторанний та готельний бізнес, надання послуг щодо ремонту автомобілів, відбувається в результаті зміни структури економіки, а також несприятливих умов праці та незадовільної оплати праці на багатьох підприємствах промисловості й АПК. Зазначимо, що нові робочі місця в торгівлі характеризуються низькою інноваційною наповненістю та продуктивністю праці, вони поглинають робочу силу, яка вивільнена з інших галузей. Як наслідок, більшість зайнятих у торговому бізнесі не має спеціальної освіти, працює не за фахом (колишні вчителі, інженери, медичні працівники та ін.). Сфері торгівлі, як і раніше, притаманна висока частка важкої фізичної праці (понад 70-80%), низький рівень інтелектуалізації праці (рис. 1).

Такі тенденції загалом обмежують можливості реалізації інноваційного потенціалу працівників, особливо молодих, ведуть до незатребуваності набутих знань, створюючи перешкоди у реалізації конкурентних переваг молоді на вітчизняному ринку праці.

Аналіз динаміки показників економічної активності, зайнятості та безробіття в Україні (рис. 2) відбиває певну стагнацію економічної активності населення, за якою криється певна адаптація до кризового стану економіки.

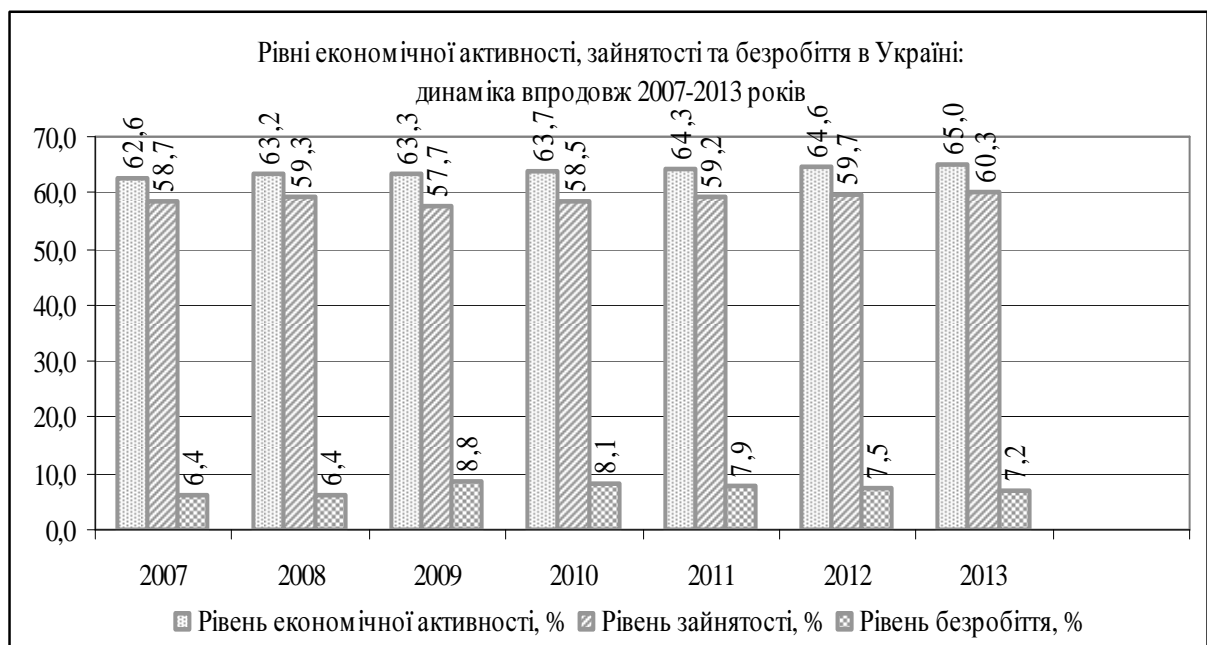
Феномен зазначеної «адаптації» полягає у деформалізації зайнятості: мотивація «виживання» змушує вагому частку населення (її майже не фіксує статистика) покидати офіційний сектор економіки та спрямовувати свої зусилля на розробку товарів, різноманітних послуг, інтелектуальних продуктів праці, працюючи «в тіні», уникаючи сплати податків. Не зважаючи на те, що в Україні упродовж останніх 10 років швидко зростає кількість працівників, охоплених новими формами нестандартної зайнятості (фриланс, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг персоналу тощо), характер змін у сфері зайнятості в Україні все ще поки не можна назвати таким, що спрацьовує на інтереси інноваційного розвитку, модернізації економіки.

Реалії життя свідчать, що випереджаючими темпами відбувається деформалізація зайнятості програмістів, дизайнерів, веб-дизайнерів, журналістів, консультантів, бухгалтерів, юристів, маркетологів, політологів та ін. При цьому дистанційна зайнятість в Україні часто існує на тлі тінювих трудових відносин, що не дає можливостей соціального захисту працівників, формування майбутніх пенсій. Законодавчо механізм дистанційної (віртуальної) зайнятості не відпрацьований. Практика свідчить, що укладання трудових угод у сфері такої зайнятості жорстко орієнтовано на інтереси роботодавця, для найманих працівників це означає певне задоволення матеріальних інтересів без урахування соціальних гарантій.



**Рис. 1. Динаміка структури зайнятості населення України за видами економічної діяльності (2000 – 2014 рр.)**

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [15]



**Рис. 2. Рівні економічної активності, зайнятості та безробіття в Україні (2007-2013 рр.)**

Джерело: побудовано за даними [6]

Не зважаючи на той факт, що за статистикою ЄС рівень безробіття в Україні є нижчим порівняно з більшістю європейських країн (7,2% у 2013 р.), в дійсності проблема безробіття є більш болючою, оскільки залишаються значними масштаби незареєстрованого безробіття. Особливо нелегкою є ситуація у сільській місцевості та в малих містах, де має місце гострий дефіцит вільних робочих місць з прийнятними умовами та оплатою праці і при цьому існують складнощі щодо реєстрації в ролі безробітних.

Статистика останніх років свідчить, що безробіття серед молоді є більш як удвічі більшим, ніж безробіття дорослого населення. Слід звернути увагу, що частка осіб віком 15-34 роки становить нині 28,6% і має тенденцію до зменшення, що посилює старіння населення, загрожує кадровою кризою підприємствам. Цю тенденцію підсилюватиме не лише прояв демографічної кризи, а й міграція молоді, яка прагне виїхати за кордон з метою навчання та подальшого працевлаштування.

Опитування учнів професійно-технічних навчальних закладів та студентів ВНЗ підтверджують таку налаштованість для 4/5 юнаків і дівчат. Серед виїжджаючих українців за кордон у 2013 р. понад 1/3 становили молоді люди віком 25-29 років, які обирали для навчання та трудового життя Росію, Польщу, Німеччину, Словаччину, Ізраїль та інші країни, де молодь з вищою освітою має кращі шанси отримати більш високу заробітну плату.

Це пояснюється тим, що Україна займає останні сходинки за показниками середньомісячної заробітної плати серед Європейських країн, при цьому рівень безробіття осіб з вищою освітою є значно вище за аналогічний середньоєвропейський показник. Крім того, на ринку праці України створився дисбаланс між структурою попиту та структурою пропозиції, гострі протиріччя між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг.

За таких умов молоді вкрай нелегко реалізувати конкурентні переваги на ринку праці України. Про це свідчать результати соціологічних опитувань серед працівників підприємств Кіровоградської області, а також безробітних, зареєстрованих міським центром зайнятості (рис. 3).



**Рис. 3. Перешкоди у реалізації конкурентних переваг молоді в умовах трансформації зайнятості**

*Джерело: за результатами соціологічного опитування авторів, у % до кількості опитаних*

Аналіз показників рисунок 3 засвідчує, що серед основних перешкод в реалізації конкурентних переваг молоді – низький рівень оплати праці, непривабливість робочих місць, їх низька якість, нестача досвіду, нестабільність зайнятості, недоліки в якості підготовки, суттєвий розрив між вимогами роботодавців і наявним рівнем підготовки та ін.

Справедливо підкреслити, що проблема реалізації конкурентних переваг молоді на українському ринку праці у 2013-2014 рр. ускладнюється не лише через взаємодію глобальних і локальних чинників впливу, а й через погіршення загальної економічної та соціальної ситуації в країні внаслідок загострення озброєного конфлікту на Сході країни, появи понад 1,5 млн. вимушених переселенців з Донбасу, послаблення взаємодії соціальних партнерів в питаннях освіти, професійного навчання та працевлаштування молоді. В таких умовах ще більш загрозливими стають масштаби відтоку освіченої молоді за межі України, що негативно відбиватиметься на перспективах формування інноваційного сегменту ринку праці.

На наш погляд, зміна ситуації на краще у сфері зайнятості молоді та підтримці її конкурентних переваг на ринку праці України потребує системних заходів у таких напрямках: 1) активізації спільної інформаційної роботи з молоддю центрів зайнятості, громадських, волонтерських організацій, підприємців та навчальних закладів; 2) розробки цільових державних програм підтримки конкурентоспроможності молоді на ринку праці на основі спільних зусиль соціальних партнерів в Україні та залучення іноземних інвесторів; 3) забезпечення стимулюючих заходів держави (пільги, гранти) стосовно підприємців, які безпосередньо беруть участь в організації професійної освіти, стажування, працевлаштування молоді, залучають молодь до 34 років до інноваційної діяльності, наукових досліджень; 4) зміни концепцій у сфері стимулювання праці на користь концепції гідної оплати висококваліфікованої праці; підвищення мінімальних гарантій оплати праці, які ґрунтуються на розрахунках реального прожиткового мінімуму; 5) оновлення трудового законодавства з урахуванням появи різноманітних форм нестандартної зайнятості та потреби соціального захисту найманих працівників, охоплених новими формами зайнятості.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, трансформація зайнятості в Україні поки не набула інноваційного змісту, не зважаючи на появу нестандартних форм зайнятості. Мінімізація безробіття молоді та реалізація нею конкурентних переваг на ринку праці залежить від структурної перебудови вітчизняної економіки, формування інноваційного сегменту ринку праці, тісної взаємодії соціальних партнерів, громадських організацій, навчальних закладів в питаннях освіти, професійного навчання, працевлаштування молоді, створення привабливих для молоді робочих місць за умовами та оплатою праці.

Виклики та загрози у сфері зайнятості України потребують подолання традиційної концепції дешевої робочої сили. Перспективи подальших досліджень мають бути пов'язані з розробкою системи практичних заходів щодо вдосконалення роботи центрів зайнятості з молоддю, оновлення трудового законодавства з урахуванням реалій впровадження нестандартних форм зайнятості, необхідності дотримання соціальних гарантій у сфері праці.

#### Література

1. Азьмук Н.А. Трансформація занятости в странах с развитой информационной экономикой / Н.А. Азьмук // Проблемы экономики. – 2014. – № 3. – С. 7 – 12.
2. Балакірева О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування. – 2011. – №4. – С. 76–91.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудомих відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.
4. Герасименко О. О. Трансформація зайнятості як вектор гідної праці: глобальні тенденції та вітчизняні реалії / О. О. Герасименко // Соціально-трудомих відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 68–76.
5. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / Грішнова О. А., Самарцева А. Є. // Соціально-трудомих відносини: теорія та практика : зб. наук. праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; голова редкол. А. М. Колот. – 2012. – № 1(3). – С. 28–35.
6. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Електронний режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
7. Інститути зайнятості та безробіття: сучасні тенденції та виклики для України: наук. доп. [В.М. Геєць, А.А. Гриценко, В.В. Близнюк та ін.]; За ред. В.М. Гейця, А.А. Гриценка ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув.» – К., 2013.– 248 с.
8. Каленюк І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні // Чернігівський науковий часопис ЧДІЕУ. Серія 1, Економіка і управління: електрон. збірн. наук. праць. – Чернігів : ЧДІЕУ, 2012. – № 1(3). – С. 3 – 8.
9. Колот А. М. Трансформація інститута занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудомих сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 3–6.
10. Конкурентоспроможність працівників: оцінка та механізми підвищення на різних економічних рівнях: монографія / [М.В. Семикіна, М.В. Даневич, А.Д. Федунець та ін.] / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2015. – 226 с.
11. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / За заг. ред. Е.М. Лібанової. – К. : Центр навчальної літератури. – 2003. – 224с.
12. Лісогор Л. С. / Підвищення конкурентоспроможності трудомих потенціалу в умовах посилення глобалізації / Лісогор Л. С., Ратніков Д. Г. // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130–132.
13. Онікієнко В.В. Ринок праці та соціальний захист населення: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: [науково-аналітична монографія] / В.В. Онікієнко. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – 456 с.
14. Семикіна М.В. Механізми зайнятості в умовах інноваційних змін: мотиваційний аспект : монографія / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко, А.Д. Федунець. – Кіровоград: КНТУ, 2015. – 210 с.
15. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
16. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009.– 368 с.

17. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право, 2014. – № 2. – С. 97–101.

#### References

1. Azmuk, N.A. (2014), "Transformation of employment in the countries with the developed information economy", *Problemy ekonomiki*, no. 3, pp. 7–12.
2. Balakirieva, O.M. and Valkovana, O.V. (2014), "The problems of employment and migration targeting of youth", *Ekonomika i prohnozuvannia*, no. 4, pp. 76–91.
3. Bandur, S.I. (2014), "The development of social-labour relations as a prerequisite for achieving productive employment", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 1, pp. 8–13.
4. Herasymenko, O.O. (2013), "Transformation of employment as a vector of decent work: global trends and domestic realities", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 2, pp. 68–76.
5. Hrishnova, O.A. and Samartseva, A.Ie. (2012), "Young professionals on the labor market: problems of competitiveness and employment", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1(3), pp. 28–35.
6. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State statistics service of Ukraine]. (n.d.), available at: <http://ukrstat.gov.ua/>
7. Heiets, V.M., Hrytsenko, A.A. and Blyzniuk, V.V. (2013), *Instytuty zainiatosti ta bezrobittia: suchasni tendentsii ta vykyky dlia Ukrainy* [Institutes of employment and unemployment, current trends and challenges for Ukraine]; NAN Ukrainy, DU «In-t ekon. ta prohnozuv», Kyiv, Ukraine, 248 p.
8. Kaleniuk, I.S. (2012), "The latest trends in employment in Ukraine", *Chernihivskiyi naukovyi chasopys ChDIEU. Serii 1, Ekonomika i upravlinnia*, no. 1(3), pp. 3–8.
9. Kolot, A.M. (2014), "Transformation Institute of Employment as part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precariousness", *Rynok pratsi ta zainiatist naseleennia*, no. 2, pp. 3–6.
10. Semykina, M.V., Danevych, M.V., Fedunets, A.D. et al. (2015), *Konkurentospromozhnist pratsivnykiv: otsinka ta mekhanizmy pidvyschennia na riznykh ekonomichnykh rivniakh* [The competitiveness of employees: assessment and improvement mechanisms at different economic levels], M.V. Semykina (Ed.), KOD, Kirovohrad, Ukraine, 226 p.
11. Libanova, E.M. (2003), *Rynok pratsi [Labour market]*, Tsentр navchalnoi literatury, Kyiv, Ukraine, 224 p.
12. Lisohor, L.S. and Ratnikov, D.H. (2008), "Improving the competitiveness of the labor potential in terms of increasing globalization", *Monitorynh, modeliuвання ta menedzhment emerdzhentnoi ekonomiky*, pp. 130–132.
13. Onikiienko, V.V. (2013), *Rynok pratsi ta sotsialnyi zakhyst naseleennia: retroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia* [Labour market and social protection: retroanaliz, problems, solutions], In-t demografii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 456 p.
14. Semykina, M.V., Ishchenko, N.A. and Fedunets, A.D. (2015), *Mekhanizmy zainiatosti v umovakh innovatsiinykh zmin: motyvatsiinyi aspekt* [Mechanisms of employment in terms of innovative changes, motivational aspects], KNTU, Kirovohrad, Ukraine, 210 p.
15. Statystychnyi shchorichnyk Ukrainy za 2013 rik. [Statistical Yearbook of Ukraine for 2013] (2014), Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, Ukraine, 533 p.
16. Petrova, I.L., Blyzniuk, V.V., Kulikov, H.T. et al. *Ukrainskyi rynok pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funktsionuvannia* [Ukrainian labor market, especially the development and operational efficiency], I.L. Petrova (Ed.); NAN Ukrainy; In-t ekon. ta prohnozuv, Kyiv, Ukraine, 368 p.
17. Shaulska, L.V. (2014), "Realization of professional competitiveness in terms of labor market crisis", *Visnyk DonNU. Serii: Ekonomika i pravo*, no. 2, pp. 97–101.