

Проблеми національної економіки

УДК 334.02.

Чернецька Людмила Вікторівна

аспірантка

ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

Чернецкая Людмила Викторовна

аспирантка

ГУ "Институт экономики и прогнозирования НАН Украины"

Chernetska Lyudmila

Postgraduate Student of the

SO "Institute for Economics and Forecasting of NAS of Ukraine"

ORCID: 0000-0002-6622-6964

**КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ
МЕХАНІЗМІВ ЗМЕНШЕННЯ ВТРАТ РОБОЧОЇ СИЛИ
КОНЦЕПЦІЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННО-
ЭКОНОМИЧЕСКИХ МЕХАНИЗМОВ УМЕНЬШЕНИЯ ПОТЕРЬ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ**

**THE CONCEPT OF FORMING ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC
MECHANISMS FOR REDUCING LABOR LOSSES**

Анотація. Людський потенціал становить першооснову національного багатства кожної країни, що одночасно виступає рушійною силою і метою економічного зростання. Як відомо, в економіці людині відводиться центральне місце у системі виробничих зв'язків як одного із факторів виробництва. Тому, збереження та ефективне використання робочої сили в суспільному виробництві є найважливішою передумовою стабільного зростання будь-якої країни. При цьому надзвичайно важливо забезпечити наявність механізму управління цього

процесу та вироблення державними органами влади, різними інституціями системних заходів щодо попередження та зменшення обсягів втрат робочої сили. Метою статті є розкриття моделі та структури організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили як фактору економічного зростання в Україні шляхом визначення його основних засад, структури та основних напрямів реалізації. У статті обґрунтовано концептуальні основи формування організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили, дія якого буде спрямована на зменшення негативного впливу детермінант на процеси формування, розподілу (перерозподілу) та використання робочої сили. Визначено основну мету його функціонування, індикатори та критерії оцінювання результативності, об'єкти та суб'єкти управління, підмеханізми, стратегічні завдання, в рамках яких повинні розроблятися конкретні заходи щодо зменшення рівня передчасної смертності, еміграції, інвалідності, безробіття та економічної неактивності населення. Дослідження дозволило визначити такі цілі досліджуваного механізму як: забезпечення збереження та розширення потенціалу робочої сили; забезпечення реалізації прав громадян на працю та розширення можливостей їх зайнятості; забезпечення принципів гідної праці на робочому місці. Ключовим критерієм оцінювання результативності заходів є система таких показників як: зростання виробництва на душу населення; зростання споживання на душу населення; зростання перевищення виробництва над споживанням на душу населення.

Ключові слова: *економічне зростання, людський потенціал, робоча сила, механізм, організаційно-економічний механізм.*

Анотація. *Человеческий потенциал составляет первооснову национального богатства каждой страны, одновременно выступает движущей силой и целью экономического роста. Как известно, в*

экономике человеку отводится центральное место в системе производственных связей как одного из факторов производства. Поэтому, сохранение и эффективное использование рабочей силы в общественном производстве является важнейшей предпосылкой стабильного роста любой страны. При этом очень важно обеспечить наличие механизма управления этого процесса и выработки государственными органами власти, различными институтами системных мер по предупреждению и уменьшению объемов потерь рабочей силы. Целью статьи является раскрытие модели и структуры организационно-экономического механизма уменьшения потерь рабочей силы как фактора экономического роста в Украине путем определения его основных принципов, структуры та основных направлений реализации. В статье обоснованы концептуальные основы формирования организационно-экономического механизма уменьшения потерь рабочей силы, действие которого будет направлена на уменьшение негативного влияния детерминант на процессы формирования, распределения (перераспределения) и использования рабочей силы. Определена основная цель его функционирования, индикаторы и критерии оценки результативности, объекты и субъекты управления, подмеханизмы, стратегические задачи, в рамках которых должны разрабатываться конкретные меры по уменьшению уровня преждевременной смертности, эмиграции, инвалидности, безработицы и экономической неактивности населения. Исследование позволило определить следующие цели исследуемого механизма: обеспечение сохранения и расширения потенциала рабочей силы; обеспечение реализации прав граждан на труд и расширения возможностей их занятости; обеспечения принципов достойного труда на рабочем месте. Ключевым критерием оценки результативности мероприятий является система таких показателей: рост производства на душу населения; рост

потребления на душу населения; рост превышение производства над потреблением на душу населения.

Ключевые слова: экономический рост, человеческий потенциал, рабочая сила, механизм, организационно-экономический механизм.

Summary. Human potential is at the heart of each country's national wealth, which is at the same time the driving force and goal of economic growth. As you know, in the economy of man is central to the system of industrial relations as one of the factors of production. Therefore, the preservation and efficient use of labor in social production is a crucial prerequisite for the sustainable growth of any country. At the same time, it is extremely important to ensure that there is a mechanism for managing this process and for the state authorities, various institutions to establish systematic measures to prevent and reduce the amount of labor losses. The purpose of the article is to reveal the model and structure of organizational and economic mechanism for reducing labor losses as a factor of economic growth in Ukraine by defining its basic principles, structure, principles, main directions of implementation. In the article the conceptual bases of formation of organizational and economic mechanism of reduction of labor losses are substantiated, the action of which will be directed on reducing the negative influence of determinants on the processes of formation, distribution (redistribution) and use of labor. The main purpose of its functioning, indicators and criteria of performance evaluation, objects and subjects of management, sub-mechanisms, strategic tasks within which specific measures should be developed to reduce the level of premature mortality, emigration, disability, unemployment and economic inactivity of the population. The study identified the following key goals: ensuring the conservation and enhancement of workforce capacity; ensuring the realization of citizens' rights to work and expanding their employment opportunities; ensuring the principles of decent work in the workplace. The key criterion for

evaluating the effectiveness of measures is a system of indicators: increase in output per capita; per capita consumption growth; an increase in excess production per capita.

Key words: *economic growth, human potential, labor force, mechanism, organizational and economic mechanism.*

Постановка проблеми. Для економічної науки, що досліджує реальну дійсність, головними цілями є не тільки пояснення процесів, явищ, тенденцій, фактів і прогноз варіантів подій, що само по собі надзвичайно важливо, але і також вироблення конкретних дій (рішень, механізмів, моделей, інструментів, заходів) у напрямку життєдіяльності. З огляду на те, що ефективність використання робочої сили і інтенсивність процесу її відтворення мають першочергове значення для реалізації конкурентних переваг будь-якої економіки, формування організаційно-економічного механізму державного управління кількісного збереження трудового потенціалу, в умовах, що склалися в Україні (високий рівень передчасної смертності, а також високі показники не участі в економічній діяльності), є на сьогодні пріоритетним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові публікації з проблем модернізації державного управління спрямованого на розвиток людського потенціалу поширені в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України (Е.М. Лібанова, О.В.Макарова, І.О. Курило та ін. [1]). Також, сучасні недоліки та перешкоди системи державного управління щодо збереження формування, використання та розвитку людського потенціалу висвітлено в працях таких українських науковців як О.Ф. Новікової, О.Г. Сидорчук [2] та багато ін. Конкретні заходи державної політики з метою сприяння розвитку та недопущення втрат трудового потенціалу, зокрема його кількісної складової – чисельності робочої сили потребують подальшої розробки та обґрунтування.

Метою статті є розкриття моделі та структури організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили як фактору економічного зростання в Україні шляхом визначення його основних засад, структури, принципів, основних напрямів та етапів реалізації.

Виклад основного матеріалу. Термін "механізм" використовується в науковій літературі, в тому числі економічній, досить давно. Ще К. Маркс при дослідженні великого виробництва при капіталізмі використовував дефініцію "економічний механізм" [3, с. 19]. В сучасних економічних дослідженнях категорія механізму широко використовується в різних сферах. Іноді під механізмом розуміють "сукупність станів системи" або "головний рушій розвитку (головний елемент структури системи, особливості його взаємодії з іншими елементами)" [4, с. 26]. І які б ми не використовували джерела, різні визначення терміну «механізм» в основі своїй вони мають загальне: механізм – це безліч взаємопов'язаних структурних одиниць, які надають об'єкту руху. При цьому виділяються два підходи: перший – механізм може розглядатися як *сукупність* елементів, які впливають на розвиток об'єкта; другий, – як *взаємозв'язок і взаємодія* елементів, які забезпечують розвиток об'єкта. Як економічне явище «механізм» застосовується в таких чотирьох значеннях: 1) як сукупність цілеспрямованих впливів; 2) як взаємозв'язок і взаємодія сукупності факторів; 3) як комплекс послідовних заходів; 4) як сукупність закономірних зв'язків і відносин [5, с. 38].

Механізм, також, може бути комплексним і мати в собі декілька самостійних механізмів. Поняття "механізм", як правило, використовується в поєднанні з термінами "економічний", "організаційний", "соціально-економічний" та "організаційно-економічний". Щодо "організаційно-економічного механізму", то як правило, даний термін, в економічній літературі застосовується для окреслення організаційних елементів економічного механізму. Своєю

чергою, “економічний механізм” можна визначити як систему економічних заходів, форм, методів, спрямованих на вдосконалення системи управління, виробничо-організаційних відносин, забезпечення збалансованості інтересів суб’єктів господарювання, загальнодержавних цілей та соціальних результатів [6, с. 211]. Наразі, більшість дослідників розглядають його як систему, в основу якої вкладають сукупність окремих елементів, таких як *цілі, функції, важелі, принципи, методи, інструменти й форми*.

Втрати робочої сили окреслюється нами за двома підходами: 1) ресурсний – природне та міграційне скорочення населення економічно-активного віку та кількість осіб, які повністю втратили працездатність (отримали інвалідність); 2) процесний – нераціональність використання працездатного населення економічного активного віку через безробіття, економічну пасивність, вимушену неповну зайнятість та тимчасову непрацездатність.

Таким чином, розглянувши визначення поняття “механізм”, “організаційно-економічний механізм” та сутність “втрати робочої сили” можна сформулювати власне бачення “організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили”, – *як системи дії заходів (з використанням дієвих організаційно-економічних інструментів, методів державного управління) у напрямку та цілеспрямованому впливу на детермінанти втрат робочої сили, що прямо чи опосередковано забезпечують максимальне збереження кількісного потенціалу робочої сили та зростання можливостей її ефективного використання, задля забезпечення довготривалого економічного зростання*.

Виходячи з традиційних поглядів на систему управління трудовим потенціалом, як складової частини управління соціально-економічним розвитком держави, *організаційно-економічний механізм зменшення втрат*

робочої сили є одним із його складових (відповідає за збереження його кількісної складової) (рис.1).



Рис. 1. Місце організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили в системі механізмів вищого рівня

Джерело: складено автором

При дослідженні втрат робочої сили, необхідно спиратися на методологічні положення про трьох фазну структуру процесу її відтворення: формування, розподілу і використання. У цьому визначенні з'являються певні ознаки управлінської технології терміну «механізм» – як послідовність процесів.

Фаза формування робочої сили включає: природне відтворення населення; придбання самої здатності до праці за допомогою загальної та фахової освіти, первинної професійної підготовки; відновлення й розвиток здатності до праці; міграційний приріст (скорочення). На даній фазі формується потенціал вхідних потоків робочої сили на ринок праці.

Фаза розподілу (перерозподілу) – розподіл і перерозподіл сукупної робочої сили по сферах, галузях і територіях, розміщення працівників на робочих місцях. Розподіл включає залучення до національної економіки нових працівників, що закінчили навчальні заклади, а також економічно неактивних чи безробітних внаслідок скорочення, звільнення, банкрутства та інших причин. У системі ринкової економіки ця фаза забезпечується функціонуванням ринку праці, рухом робочої сили по потоках на ньому.

Фаза використання робочої сили включає трудову діяльність, у процесі якої безпосередньо реалізується робоча сила як здатність до праці. Ця фаза полягає у використанні робочої сили на підприємствах, в установах та організаціях і в економіці країни взагалі.

Таким чином, організаційно-економічний механізм зменшення втрат робочої сили може містити у собі три окремі, проте, взаємопов'язані (результати одного впливають на початковий стан іншого) механізми: на фазі формування робочої сили; на фазі її розподілу; на фазі використання робочої сили.

Організаційно-економічний механізм зменшення втрат робочої сили як будь-який господарський механізм, у межах своїх дій повинні реалізувати відповідну *мету*, шляхом вирішення певних *завдань* за допомогою *функцій управління* та передбачає застосування відповідних *принципів*; об'єднує блоки та елементи, взаємодія яких забезпечує цілеспрямований вплив на *виявлення (встановлення причинно-наслідкового зв'язку)*, *усунення чи зниження* рівня факторів, що детермінують втрати робочої сили (рис. 2). Своєю чергою, "*детермінанти втрат робочої сили*" – несприятливі умови, різного походження та характеру дії (структурні, інституційні, виробничі, поведінкові та інші), вплив яких (кожної окремо або сукупний) визначають рівень абсолютних втрат робочої сили та її недовикористання в суспільному виробництві.

Також, не можна не враховувати, що на результати діяльності всіх блоків організаційно-економічного механізму відбувається *зворотний вплив* усіх детермінант.



Рис. 2. Концептуальна модель дії організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили

Джерело: складено автором

З точки зору функціонального підходу, та дотримуючись традиційного представлення структур організаційно-економічного механізму для економічної науки, ми погоджуємось з тим, що у структурі організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили повинні виокремлюватися такі структурні підсистеми: система цілей і завдань, функціональна система, система забезпечення рис. 3.

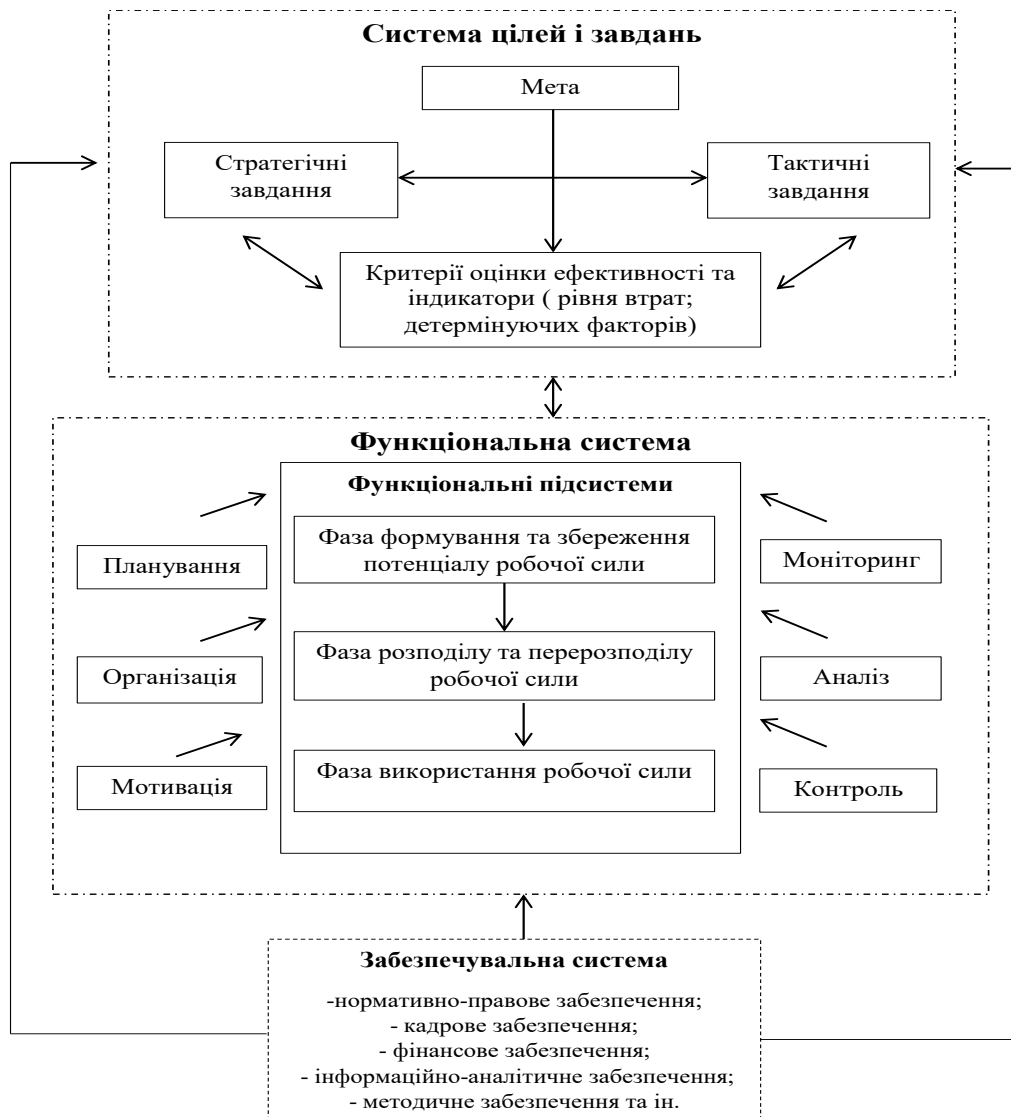


Рис. 3. Функціональні складові (підсистеми) організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили

Джерело: складено автором

Система цілей і завдань організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили повинна містити мету та основні завдання, на які скеровуються дії щодо управління, а також *критерії оцінки та індикатори*, за якими можна судити, що зусилля механізму правильно скеровується на досягнення мети.

Кінцева *мета* даних організаційно-економічних механізмів полягає в *максимальному збереженні кількісного потенціалу робочої сили та забезпеченні її тривалої трудової діяльності.*

На сьогодні ключові стратегічні орієнтири (табл.1) з досліджуваної нами проблеми окреслені у "Цілях Сталого Розвитку (ЦСР) – Україна" [7], які розроблені на основі адаптації до глобальних Цілей Сталого Розвитку, затверджених на Саміті ООН зі сталого розвитку у 2015 р. [8].

Таблиця 1

Індикатори зменшення втрат робочої сили згідно ЦСР в Україні

Індикатор	Цільові значення
<i>Ціль 3: Міцне здоров'я і благополуччя</i>	
3.5.1 Ймовірність померти в 20–64 роки, чоловіки, %	2015 р. – 389; 2020 р. – 360 2025 р. – 330; 2030 р. – 290
3.5.2 Ймовірність померти в 20–64 роки, жінки, %	2015 р. – 155; 2020 р. – 150 2025 р. – 140; 2030 р. – 130
<i>Ціль 8: Гідна праця та економічне зростання</i>	
8.3.1 Рівень зайнятості населення віком 20–64 роки, %	2015 р. – 64,4; 2020 р. – 66,0 2025 р. – 68,0; 2030 р. – 70,0
8.4.1 Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15–24 роки, %	2015 р. – 17,7; 2020 р. – 17,0 2025 р. – 16,5 р. 2030 р. – 15,5

Припинення трудової діяльності на території країни від еміграції, передчасної смертності, безробіття, інвалідності, економічної пасивності, а також від тимчасової непрацездатності стає причиною щорічного недоотримання величини суспільного продукту (ВВП), зокрема його чистих вигід, які можна виміряти як різницю між потенційним виробництвом та споживчими витратами. Таким чином, *ключовим критерієм* оцінювання результативності заходів організаційно-економічних механізмів зменшення втрат робочої сили як фактора економічного зростання є система зображена на рис. 4.

$$\left. \begin{array}{l} \frac{Q}{S} \Rightarrow \mathbf{max} \text{ – зростання суспільного виробництва на душу населення;} \\ \frac{C}{S} \Rightarrow \mathbf{max} \text{ – зростання суспільного споживання на душу населення;} \\ \frac{(Q-C)}{S} \Rightarrow \mathbf{max} \text{ – перевищення виробництва над споживанням на душу населення.} \end{array} \right\}$$

Рис. 4. Ключовий критерій оцінювання результативності заходів організаційно-економічних механізмів зменшення втрат робочої сили

Джерело: складено автором

Для досягнення мети необхідна реалізація таких стратегічних завдань:

- 1. Фаза формування (збереження) робочої сили: *Стратегічна мета*** – забезпечення збереження та розширення потенціалу робочої сили. Завдання: 1) створення умов щодо здорового і довготривалого життя; 2) створення сприятливих умов для попередження безповоротного відтоку людських ресурсів за межі країни; 3) розширення можливостей здобуття освіти (професійної освіти). Забезпечення її відповідності потребам ринку праці.
- 2. Фаза розподілу/перерозподілу: *Стратегічна мета*** – забезпечення реалізації прав громадян на працю та розширення можливостей їх зайнятості. Завдання: 1) стимулювання збільшення реальної пропозиції робочої сили (збільшення рівня економічної активності населення); 2) стимулювання збільшення попиту на робочу силу (збільшення кількості робочих місць); 3) збалансування попиту і пропозиції робочої сили (зростання рівня зайнятості).
- 3. Фаза використання: *Стратегічна мета*** – забезпечення принципів гідної праці на робочому місці. Завдання: 1) забезпечення ефективного залучення робочої сили до суспільного виробництва; 2)

забезпечення створення сприятливих та безпечних умов трудової діяльності; 3) забезпечення створення системи мотивації до трудової діяльності безпосередньо на робочому місці.

Мета функціонування організаційно-економічних механізмів зменшення втрат робочої сили досягається шляхом реалізації таких функцій управління як *планування, організація, мотивація, моніторинг, аналіз та контроль*.

Ядром досліджуваних механізмів є *економічні інструменти*, що являють собою способи впливу на негативну дію детермінант втрат робочої сили. Їх слід розглядати в формі «пакетного набору» з *методів* (прямих та непрямих: заборони, обмеження, стимули, регламентація діяльності, програми тощо) та економічних *важелів* (бюджетно-податкові (фіскальні), фінансово-кредитні, цінові та ін.)

Процес формування організаційно-економічних механізмів зменшення втрат робочої сили повинен передбачати дотримання таких основних принципів функціонування, як: *цілеспрямованості* – передбачає створення системи, в якій всі елементи складають єдиний механізм, що спрямований на досягнення кінцевої мети; функції управління формуються і змінюються відповідно до цілей її досягнення; *оперативності* – розробка відповідних у часі заходів щодо попередження втрат та їх впровадження, тобто зменшення лагу між розробкою рішень та їх безпосередньою реалізацією; *комплексності та взаємодії* – систему організаційно-економічного механізму слід розглядати як єдність усіх складових (елементів) у певному порядку та взаємозв'язку, охоплюючи при цьому всі стадії відтворення робочої сили: формування, розподілу, використання. Тобто, необхідна послідовність та комплексність управлінських дій. Наприклад, прийняття заохочувальних демографічних заходів щодо зростання народжуваності збільшує число жінок, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною, тому для пришвидшення та полегшення

повернення їх на ринок праці необхідні дієві заходи політики зайнятості. Також, необхідно, щоб старше покоління могло піклуватися про своїх онуків (а не навпаки), а цього важко досягти без покращення системи охорони здоров'я України; *децентралізації* – принцип передбачає цивілізовану взаємодію централізації та децентралізації в управлінні. Забезпечується за умови гармонізації їх інтересів, а також чіткого визначення завдань, функцій, пріоритетів, повноважень і відповідальності кожного рівня; *ефективності* – ефективне використання ресурсів у процесі реалізації механізму та забезпечення збереження стійкого результату; *інноваційності* – пошук нових методів і інструментів регулювання, спрямованих на збереження та розширення трудового потенціалу країни; *гнучкості* – оперативна адаптація механізму до змін соціально-економічної ситуації в країні, що потребує своєчасного коригування; *соціальності, інклюзивності реалізованих заходів та відповідальності керуючої системи*. Досягнені результати економічного зростання має відчувати кожен член суспільства, охоплювати усі сфери його життя.

Висновки. Організаційно-економічний механізм зменшення втрат робочої сили є складовим системи управління трудовим потенціалом країни, дія якого спрямована на максимальне збереження кількісного потенціалу робочої сили та забезпечення її тривалої трудової діяльності. Проведене дослідження його концептуальних основ формування подано у трирівневій організаційній структурі за фазами відтворення робочої сили, що функціонує, спираючись на принципи та функції управління, з урахуванням оцінки стану та детермінантів впливу на втрати робочої сили.

Продовження наукових розвідок за даною проблематикою, полягає розробленні системи конкретних заходів (з відповідним набором інструментів, методів, тощо) щодо попередження та зменшення рівня втрат

робочої сили на всіх фазах її відтворення: формування, розподіл (перерозподіл) та використання.

Література

1. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: кол. моногр. // Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.; за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М. В. Птухи НАН України. 2012. С. 280.
2. Новікова О.Ф., Сидорчук О.Г. Модернізація державного управління у контексті збереження людського потенціалу в умовах обмежених можливостей // Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки. 2015. Вип. 10. С. 309–312.
3. Козлова О.А. Организационно-экономический механизм реализации региональной политики занятости // Экономика региона. 2008. №1. С. 19–30.
4. Чаленко А.Ю. О понятийной неопределенности термина "механизм" в экономических исследованиях // Економіка промисловості. 2010. № 3. С. 26–33.
5. Моргачов І. Організаційно-економічний механізм управління ефективною діяльністю проектних організацій // Схід. 2006. № 5. С. 38–39.
6. Калининкова И.О. Управление социально-экономическим потенциалом региона. Издательский дом "Питер". 2012. 234 с.
7. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь // Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf

8. Цілі сталого розвитку 2016–2030: Офіційний веб-сайт Організації Об'єднаних Націй в Україні. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>

References

1. Libanova, E.M., Makarova, O.V., Kurylo, I.O. et al. (2012). "Human Development in Ukraine: social and demographic factors for modernization of the national economy (collective monograph)", E.M. Libanova (Ed.), Kyiv: In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M.V. Ptukhy NAN Ukrainy [In Ukrainian].
2. Novikova, O. F. and Sydoruk, O. Gh. (2015). "Modernization of public administration in the context of preservation of human potential in conditions of disability", Visnyk Kam'janecj-Podiljskogo nacionaljnogho universytetu imeni Ivana Oghijenka. Ekonomichni nauky, vol. 10. PP. 309–312 [In Ukrainian].
3. Kozlova, O.A. (2008). "Organizational and economic mechanism for the implementation of the regional employment policy", Ekonomika regiona, vol. 1. PP. 19–30 [In Russian].
4. Chalenko, A. Yu. (2010). "On the conceptual uncertainty of the term "mechanism" in economic research", Ekonomika promyslovosti, Vol. 3. PP. 26–33 [In Ukrainian].
5. Morghachov, I. (2006). "Organizational-economic mechanism of managing effective efficiency of design organizations", Skhid, Vol. 5. PP. 38–39 [In Ukrainian].
6. Kalinnikova, I.O. (2012). Upravlenie sotsialno-ekonomicheskim potentsialom regiona [Management of the socio-economic potential of the region], Izdatelskiy dom "Piter" [In Russian].
7. Ministerstvo ekonomichnogho rozvytku i torghivli Ukrajinny (2017) "Sustainable Development Goals: Ukraine: national report", available at:

URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf
(Accessed 24 March 2020).

8. The official site of United Nations in Ukraine, "Sustainable Development Goals 2016–2030", available at: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (Accessed 24 March 2020).