

Функціонування і розвиток механізмів державного управління  
УДК 351:331.83

**Ковач Валерія Омелянівна**

*кандидат технічних наук, заступник директора з наукової роботи  
Навчально-науковий інститут неперервної освіти  
Національного авіаційного університету*

**Ковач Валерия Емельяновна**

*кандидат технических наук, заместитель директора по научной работе  
Учебно-научный институт непрерывного образования  
Национального авиационного университета*

**Kovach Valeriia**

*PhD, Deputy Director for Research  
Educational-Scientific Institute of Continuing Education of the  
National Aviation University*

**МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ АКТИВНОЇ  
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ  
МЕХАНИЗМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ  
АКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ  
РЫНКЕ ТРУДА  
MECHANISMS OF THE STATE REGULATION OF ACTIVE  
POPULATION EMPLOYMENT IN THE REGIONAL LABOR MARKET**

*Анотація.* У статті відзначено, що допомога тривало безробітним з боку органів державної служби зайнятості переслідує дві основні цілі: зниження стресогенності від втрати робочого місця і формування установки на активний пошук роботи. Розроблено основоположні напрями реабілітації. Обґрунтовано, що сприяння працевлаштуванню недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці категорій населення доцільно

здійснювати не лише за допомогою створення нових робочих місць, але й шляхом розширення системи самозайнятості та надомної праці, тимчасових та громадських робіт, у першу чергу для тривало безробітних і тих, хто не отримують допомоги з безробіття. Зазначено, що визначення масштабів, термінів тимчасових робіт і потреби в працівниках для їх виконання є базою для випереджального планування та організації їх на місцях, що дасть можливість попередньо формувати контингент тимчасових працівників, у тому числі з персоналу незавантажених або простоюючих організацій. Визначено, що для досягнення цієї мети необхідна скоординована робота всіх органів управління в забезпеченні тимчасової зайнятості населення на основі створення бірж тимчасових робіт. Визначена роль малого бізнесу у додаткових робочих місцях. Важливу роль тут могло б відіграти і будівництво нових об'єктів невиробничого призначення у рамках приватного сектору. Тому держава повинна максимально стимулювати (пільгове оподаткування, кредитування і т. ін.) розширення сфери приватного підприємництва, сприяючи у такий спосіб задоволенню потреби населення в робочих місцях. Розглянуто такі можливості збільшення числа робочих місць, як: збільшення коефіцієнта змінності й запуск невстановленого устаткування. Розглянуто роль перерозподіл бюджету робочого часу працездатного населення, що широко застосовується в міжнародній практиці регулювання ринку праці. Розглянуто нестандартні форми працевлаштування: часткова зайнятість, тимчасова робота, розподіл робочого місяця, паломництво і т. ін. Зазначено, що важливо розрізняти економічну зайнятість і соціальну (громадські роботи). Визначено види громадських робіт. Запропоновано нові, неординарні заходи, спроможні ослабити тиск на ринок праці, скорочуючи пропозицію робочої сили. Визначено як засіб регулювання зайнятості населення, створення умов для безперервної професійної освіти, підготовки і перепідготовки тих, хто

вивільняються з виробництва. Визначено, що найважливіша функція держави у галузі регулювання ринку праці тепер зводиться до того, щоб допомагати ринковій системі стабілізувати економіку, забезпечувати повну зайнятість. Зазначено роль принципу сприяння держави у пошуку роботи, яким передбачається, що в умовах економічної самостійності виробників і працівників не можна використовувати методи, які зневажають їх суверенітет, а слід зацікавлювати їх у здійсненні певних актів.

**Ключові слова:** механізми державного регулювання, активна зайнятість, регіональний ринок праці, приховане безробіття, форми зайнятості.

**Аннотація.** В статье отмечено, что помощь продолжительно безработным со стороны органов государственной службы занятости преследует две основные цели: снижение стрессогенности от потери рабочего места и формирование установки на активный поиск работы. Разработаны основополагающие направления такой реабилитации. Обосновано, что содействие трудоустройству недостаточно конкурентоспособных на рынке труда категорий населения целесообразно осуществлять не только с помощью создания новых рабочих мест, но и путем расширения системы самозанятости и надомного труда, временных и общественных работ, в первую очередь для длительно безработных и тех, кто не получает пособие по безработице. Указано, что определение масштабов, сроков временных работ и потребности в работниках для их выполнения является базой для опережающего планирования и организации их на местах, что позволит предварительно формировать контингент временных работников, в том числе по персоналу незагруженных или простаивающих организаций. Определено, что для достижения этой цели необходима скоординированная работа всех органов управления в

обеспечении временной занятости населения на основе создания бирж временных работ. Определена роль малого бизнеса в формировании дополнительных рабочих мест. Важную роль здесь могло бы сыграть и строительство новых объектов непромышленного назначения в рамках частного сектора. Показано, что государство должно максимально стимулировать (льготное налогообложение, кредитование и т. Д.) для розширення сферы частного предпринимательства, способствуя таким образом удовлетворению потребности населения в рабочих местах. Рассмотрены такие возможности увеличения числа рабочих мест, как: увеличение коэффициента сменности и запуск неустановленного оборудования. Рассмотрены роль перераспределение бюджета рабочего времени трудоспособного населения, которое широко применяется в международной практике регулирования рынка труда. Рассмотрены нестандартные формы трудоустройства: частичная занятость, временная работа, распределение рабочего места и т. Д. Отмечено, что важно различать экономическую занятость и социальную (общественные работы). Определены виды общественных работ. Предложены новые, неординарные меры, способные ослабить давление на рынок труда, сокращая предложение рабочей силы. Определено, как средство регулирования занятости населения, создание условий для непрерывного профессионального образования, подготовки и переподготовки тех, кого высвобождают с производства. Определено, что важнейшая функция государства в области регулирования рынка труда теперь сводится к тому, чтобы помогать рыночной системе стабилизировать экономику, обеспечивать полную занятость. Указано роль принципа содействия государства в поиске работы, которым предусматривается, что в условиях экономической самостоятельности производителей и работников нельзя использовать методы, которые презируют их

суверенитет, а следует заинтересовывать их в осуществлении определенных актов.

**Ключевые слова:** механизмы государственного регулирования, активная занятость, региональный рынок труда, скрытая безработица, формы занятости.

**Summary.** *The article notes that assistance to the long-term unemployed by the state employment service has two main goals: reducing stress from losing a job and forming an active job search facility. The basic directions of rehabilitation have been worked out. It is proved that it is advisable to promote the employment of the categories of the population not competitive enough in the labor market not only by creating new jobs, but also by expanding the system of self-employment and homework, temporary and community work, especially for long-term and full-time jobs. who do not receive unemployment benefits. It is stated that the determination of the scope, timing of work and the need for workers to perform them is the basis for advance planning and organization on the ground, which will allow to pre-form a contingent of temporary workers, including the staff of unloaded or idle organizations. It is determined that in order to achieve this goal, coordinated work of all governing bodies is required in providing temporary employment of the population on the basis of creation of temporary work exchanges. The role of small business in additional jobs has been identified. An important role here could also be played by the construction of new non-productive private sector entities. Therefore, the state should maximally stimulate (preferential taxation, crediting, etc.) the expansion of the sphere of private enterprise, thus contributing to meeting the needs of the population in jobs. Possibilities for increasing the number of jobs are considered, such as: increasing the coefficient of variability and launching non-installed equipment. The role of the redistribution of the working time budget of working-age population, which is widely used in the international practice of labor market regulation, is*

*considered. Non-standard forms of employment are considered: part-time employment, temporary work, job distribution, pilgrimage, etc. It is stated that it is important to distinguish between economic employment and social (public works). The types of public works are identified. New, extraordinary measures are proposed that can reduce the pressure on the labor market by reducing labor supply. It is defined as a means of regulating the employment of the population, creating the conditions for continuous vocational education, training and retraining of those who are released from production. It has been determined that the most important function of the state in the field of labor market regulation now is to help the market system stabilize the economy and ensure full employment. The role of the principle of assistance of the state in the search for work, which stipulates that in the conditions of economic independence of producers and workers, methods that degrade their sovereignty cannot be used, but should be interested in the implementation of certain acts, is outlined.*

**Key words:** *mechanisms of state regulation, active employment, regional labor market, hidden unemployment, forms of employment.*

**Постановка проблеми.** В умовах зростаючої конкуренції між виробниками, збільшення частки жінок у суспільному виробництві, а також недостатньої забезпеченості осіб непрацездатного віку все більше зростає значення гнучких («нестандартних») видів зайнятості, які передбачають: скорочений робочий час; роботу за викликом; робоче місце, займане кількома особами; роботу по вихідних; спеціальні відпустки; роботу на дому.

На наш погляд, повсюдне поширення гнучких видів зайнятості дозволить пом'якшити безробіття і створити додаткові робочі місця, дасть можливість суб'єктам господарювання маневрувати трудовими ресурсами в періоди змін кон'юнктури ринку праці, а громадянам – можливість більш гнучко використовувати свій час. Крім цього, добровільна неповна

зайнятість, з одного боку, служить джерелом додаткових доходів сім'ї, а з іншого – є психологічним фактором долучення індивіда до громадського життя. Водночас гнучкі види зайнятості не забезпечують працівникам тих соціальних гарантій, які мають ті, хто працює повний робочий час на постійній основі.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у питання державного регулювання зайнятості населення здійснили Н. М. Ковальська [1], Ю. М. Маршавін [2], Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, І.В. Новікова [3], М.О. Волгін [4], І. Терюханова [5], М. І. Долішній [6] та ін. Разом з тим, в сучасних умовах, більш детального вивчення потребують питання щодо активної зайнятості населення на регіональному ринку праці.

**Формування мети статті.** Метою статті є удосконалення механізмів державного регулювання активної зайнятості населення на регіональному ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Осучаснення державної служби зайнятості, набуття нею статусу самостійного державного інституту дозволить проводити єдину політику в галузі регулювання зайнятості населення.

Відносно тривало безробітних доцільно застосовувати диференційований підхід: відокремити тих громадян, які не хочуть працювати з яких-небудь причин, від тих, хто не може знайти роботу через об'єктивні обставини і потребує трудової реабілітації. Видається, що реабілітація тривало безробітних, у свою чергу, потребує диференційованого підходу щодо окремих соціальних категорій (табл. 1).

*Таблиця 1*

**Основоположні напрями реабілітації тривало безробітних**

<b>Соціальна категорія безробітних</b>	<b>Захід впливу</b>
--	---------------------

Робітники	реалізація програм громадських робіт і надання тимчасових робочих місць
Службовці	професійне навчання і перенавчання, з урахуванням поточного та перспективного попиту на ринку праці, підтримка само зайнятості
Інженерно-технічні працівники	програми підвищення кваліфікації для осіб з вищою освітою
Випускники навчальних закладів	професійне навчання випускників та їх подальше працевлаштування, профорієнтація, підбір вакансій, організація курсів з методів пошуку роботи

Допомога тривало безробітним з боку органів державної служби зайнятості переслідує дві основні цілі: зниження стресогенності від втрати робочого місця і формування установки на активний пошук роботи [7; 8]. Активізація роботи державної служби зайнятості населення з різними соціальними категоріями тривало безробітних дозволить запобігти їх переходу до галузі нереєстрованих форм зайнятості й прихованого безробіття, а також зменшить соціальне напруження та збереже зв'язок тимчасово непрацюючих громадян з ринком праці.

Видається, що сприяння працевлаштуванню недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці категорій населення доцільно здійснювати не лише за допомогою створення нових робочих місць, але й шляхом розширення системи самозайнятості та надомної праці, тимчасових та громадських робіт, у першу чергу для тривало безробітних і тих, хто не отримують допомоги з безробіття. Крім цього, доцільно розширити взаємодію служби зайнятості із суб'єктами господарювання в питаннях надання допомоги не тільки при створенні нових робочих місць та наданні інформації про вакансії, а також у вивченні можливості перерозподілу працівників усередині організації або між організаціями регіону, минаючи стан безробіття [1; 5; 7; 8].



В науковій літературі до тимчасової зайнятості, як правило, відносять усі види тимчасової, спорадичної, випадкової роботи. Вважаємо, що визначення масштабів, термінів тимчасових робіт і потреби в працівниках для їх виконання є базою для випереджального планування та організації їх на місцях, що дасть можливість попередньо формувати контингент тимчасових працівників, у тому числі з персоналу незавантажених або простоюючих організацій. Для досягнення цієї мети необхідна скоординована робота всіх органів управління в забезпеченні тимчасової зайнятості населення на основі створення бірж тимчасових робіт.

Загально визнано, що форми зайнятості працездатного населення визначаються формами власності на засоби виробництва. Тому найбільш перспективним для нас уявляється розширення галузі зайнятості в різних підприємствах – не лише державних, але й кооперативних, акціонерних, орендних, індивідуальних, сімейних, приватних та ін. Дійсно, розвиток нових форм господарювання пов'язаний не лише зі скороченням робочої сили (при переведенні державних підприємств у кооперативні, орендні, акціонерні), а також із наданням нових робочих місць, переважно в так званому малому підприємстві.

Можна стверджувати, що малий бізнес – додатковий творець робочих місць у сучасній економіці. Уявляється, що було б хибним надмірно переоцінювати роль малого бізнесу, або розглядати його як альтернативу великим підприємствам. Насправді, малі організації і фірми гнучкіше реагують на економічну кон'юнктуру, задовольняють потреби споживачів, швидко освоюють технічні нововведення. Але тільки великі підприємства спроможні забезпечити масове виробництво продукції, зайнятість більшості висококваліфікованих працівників, надійнішу соціальну їх підтримку, оскільки переважно ці підприємства з колективною власністю. Через те рекомендується поєднувати у виробничому процесі все різноманіття видів підприємств.

Слід зазначити, що не можна розраховувати тільки на те, що всіх незайнятих або вивільнених працівників поглинуть кооперативний сектор та індивідуальна трудова діяльність, а також галузі невиробничої сфери, хоча у вітчизняній економічній літературі повсюдно поширеною є думка, що саме так і станеться насправді. Така впевненість пояснюється, мабуть, тим, що у нас чисельність працівників невиробничої сфери і, відповідно до їх частка в загальній зайнятості, невелика і значно менша, порівняно з країнами із розвинутою ринковою економікою. Дійсно, сучасний рівень розвитку соціальної сфери потребує збільшення в ній числа робочих місць більше як удвічі.

Безумовно, це дозволить поглинути значну частину незайнятого, але такого, яке потребує працевлаштування, населення – звичайно, якщо вжити відповідних заходів. Важливу роль тут могло б відіграти і будівництво нових об'єктів невиробничого призначення у рамках приватного сектору. Тому держава повинна максимально стимулювати (пільгове оподаткування, кредитування і т. ін.) розширення сфери приватного підприємництва, сприяючи у такий спосіб задоволенню потреби населення в робочих місцях.

Окрім названих можливостей збільшення числа робочих місць, є, принаймні, ще два шляхи розв'язання цієї ж задачі, але з мінімальними витратами і оперативно: збільшення коефіцієнта змінності й запуск невстановленого устаткування.

У нашій країні є ще один резерв – перерозподіл бюджету робочого часу працездатного населення, що широко застосовується в міжнародній практиці регулювання ринку праці. До того ж, не набули істотного поширення нестандартні форми працевлаштування: часткова зайнятість, тимчасова робота, розподіл робочого місця, паломництво і т. ін.

Однак все ж наші можливості вирішення проблеми зайнятості дуже невеликі. Мабуть, нам не обійтися без залучення іноземного капіталу. Досвід розвитку перших індустріальних економік наочно свідчить про те,

що і в інших країнах не обходилися без цього. Іноземний капітал, вкладений в українську економіку у будь-якому вигляді (спільні підприємства, зарубіжні фірми і так далі), створить нові, як правило, високооплачувані робочі місця.

Іншим виходом з положення міг би стати експорт робочої сили. Як вже зазначено вище, такий експорт – реальна можливість для промислово менш розвинених країн вирішити проблеми зайнятості. Це, звичайно, матиме і негативні наслідки для нашої економіки, адже ми втратимо найбільш кваліфіковані кадри, а також різко зменшимо базу їх відтворення в результаті виїзду.

В той же час виїзд працівників до зарубіжжя за довготривалими контрактами дає безперечні вигоди: будучи обмеженим у часі, він не завдає непоправного збитку українському ринку праці. Крім того, працівники повертаються із заощадженнями, новими навичками, новим менталітетом, що відповідає сучасній ситуації в країні.

Таким чином, ми спробували показати, що в умовах подальшого руху нашої економіки у бік ринку можна використовувати безліч варіантів забезпечення зайнятості.

При цьому, важливо розрізняти економічну зайнятість (про яку досі йшла мова) і соціальну (громадські роботи). Організація громадських робіт за прикладом західних країн дозволить зняти напруженість на ринку праці.

Видами громадських робіт можуть стати:

- прокладення і ремонт автомобільних і залізних доріг, трамвайних колій і мостів;
- освоєння земель (осушення, іригація, лісонасадження, будівництво селищ, сільських доріг і т. ін.);
- спорудження адміністративних і житлових будівель;
- будівництво електростанцій і ліній електропостачання;
- видобуток газу, нафти, їх транспортування;

- екологічна діяльність;
- надання різних послуг (наприклад, догляд за хворими і людьми похилого віку).

Це дасть можливість забезпечити роботою тих, кого не вдалося працевлаштувати в межах терміну, за який виплачуються соціальні компенсації, а також тих, кому в міру звільнення робочих місць надаватиметься робота за фахом.

Проте замість планомірного згорання непотрібних виробництв і підготовки фронту громадських робіт для охочих працювати, корисно цілий «цех чорнокнижників» мобілізувати на вигадення соціальної і фінансової алхімії, яка дозволила б вийти з кризи, не входивши в неї. Залучення до громадських робіт прийнятніше надання допомоги з безробіття, оскільки грошові кошти виплачуються не безоплатно, а за потрібну суспільству роботу, виконання якої до того ж сприяє і створенню нових робочих місць. Суспільству іноді вигідніше утримувати тимчасово незайнятих на громадському виробництві, ніж створювати для них робочі місця.

У зв'язку з цим потрібні нові, неординарні заходи, спроможні ослабити тиск на ринок праці, скорочуючи пропозицію робочої сили. До найбільш очевидних заходів такого роду, на нашу думку, доцільно віднести:

- розширення сфери навчання з відривом від виробництва;
- збільшення тривалості загальної і спеціальної підготовки працівників;
- підвищення частоти перепідготовки працівників на спеціальних курсах;
- збільшення тривалості оплачуваних відпусток працюючим жінкам (з вагітності, пологів, догляду за дітьми);
- проведення пенсійної реформи, що передбачає зниження верхніх меж працездатного віку і збільшення розміру пенсій до такого рівня, який дозволяв би не знаходити додаткових джерел для існування.

Одним з найважливіших засобів регулювання зайнятості населення можна вважати створення умов для безперервної професійної освіти, підготовки і перепідготовки тих, хто вивільняються з виробництва. Такий спосіб регулювання зайнятості ефективніший (і в економічному, і в соціальному плані) порівняно зі створенням дорогих робочих місць або утримуванням резервної армії праці (що потребує значних витрат на виплату допомоги і матиме своїм наслідком руйнування частини трудового потенціалу) [6].

Проте з перенавчанням кадрів у нас знову-таки не все гаразд. Багато в чому «це пояснюється тим, що працівники, які вивільняються, тільки усвідомлюють необхідність освоювати нові професії, а головне – все-таки тим, що організація всеосяжної системи професійної освіти потребує значних матеріальних і фінансових засобів. Тому разом з розвитком фінансованої державної системи перепідготовки кадрів необхідно всіляко підтримувати недержавні навчальні заклади, створювати пільгові умови для приватних, кооперативних та інших професійних навчальних структур, вкладати кошти в перепідготовку своїх працівників повинні і підприємства – все це дозволить подолати монополізм у галузі підготовки кадрів і розширити джерела її фінансування.

І, нарешті, зазначимо, що повсюдно охоплююча і гнучка система навчання та перенавчання кадрів забезпечує мобільність робочої сили, а значущість цієї мобільності надалі посилюватиметься. Нам потрібна активна політика підтримки високої мобільності робочої сили і працевлаштування незайнятих. Проте регулювання зайнятості має переважно пасивний, протекціоністський характер. Поки всі зусилля теоретиків і практиків зосереджені на наявному ринку праці, що саме по собі, звичайно, важливо. Але це реагування на наслідки, а не на причини вивільнення працівників. І у випадку зростання масштабів цього вивільнення неймовірно складно буде ліквідувати його наслідки.

Нова і, на деякий погляд, найважливіша функція держави у галузі регулювання ринку праці тепер зводиться до того, щоб допомагати ринковій системі стабілізувати економіку, забезпечувати повну зайнятість [8; 9].

В умовах дії ринку праці багато що має змінитися, в тому числі принцип обов'язкового надання державою роботи повинен бути замінений принципом сприяння держави у пошуку роботи, а для частини громадян (менш захищених соціально-демографічних груп) – сприяння в збереженні роботи (хоча це і антиринковий принцип, але в усіх цивілізованих країнах він діє). Іншими словами, принцип сприяння в забезпеченні зайнятості населення повинен прийти на зміну адміністративно-командним методам регулювання зайнятості. Основна відмінність методів регулювання за принципом сприяння зайнятості повинна полягати в непрямому коригуванні економічної поведінки економічно вільних учасників громадського виробництва. Заохочувальні, стимулюючі заходи мають «витіснити» заходи, що порушують економічні й соціальні права і свободи трудящих, підприємців, територій.

Сенс принципу сприяння зайнятості багатозначний. Передусім передбачається, що в умовах економічної самостійності виробників і працівників не можна використовувати методи, які зневажають їх суверенітет, а слід зацікавлювати їх у здійсненні певних актів. Так, держава і працедавець сприяють працівникові, надаючи можливість для професійної підготовки, роблячи послуги з профконсультації, працевлаштування і так далі. При цьому держава не нав'язує навчання працівникові і не займається його працевлаштуванням. Вона лише прагне створити сприятливі умови для вільного і найбільш раціонального вибору. Право ж вибору (так само як і відповідальність, у тому числі за своє працевлаштування і професійну форму) завжди залишається за власником робочої сили.

Сьогодні потрібні скоординовані зусилля для того, щоб все більше працівників неформального сектору могли підвищувати прибутки і

продуктивність праці, а також покращувати її умови. Значну роль у цьому можуть відіграти професійна підготовка, підтримка з боку різних організацій і можливість отримання доступних кредитів.

Ідеальної системи професійної підготовки не має. Але у будь-якому випадку успішно діюча система повинна передбачати якісну загальноосвітню підготовку, адекватну систему стимулів, за якої пріоритети в навчанні пов'язані з реальними потребами економіки, і таку організаційну структуру, коли соціальні партнери – працедавці, трудящі, уряд – вносять свій вклад у підвищення ефективності всієї системи [10].

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Таким чином, враховуючи вищевикладене, сьогодні необхідно: 1) прискорення укладення нового соціального контракту, що встановлює повноваження працівника, бізнесу і держави в забезпеченні відтворення працівника, сприяючого формуванню з різних джерел фонду відтворення працівника, яке забезпечує повноцінне відшкодування і розвиток робочої сили; 2) встановлення чіткіших формальних норм ринку праці, що знижують ризики взаємної опортуністичної поведінки; 3) пошук балансу інтересів має вестися як у рамках соціального контракту (з точки зору ролі бізнесу у відтворенні працівника), який приймається, так і на основі реальної практики функціонування трудових відносин; 4) сприяння раціоналізації внутрішньовиробничих відносин за допомогою зміни мікроекономічних умов діяльності підприємства: через сукупність заходів щодо посилення бюджетних обмежень підприємства, сприяння розвитку менеджменту, впровадженню нових форм організації праці, формуванню культури фірм. При цьому повинна залишатися можливість для розвитку відносин, що виробляють і утримують специфічний капітал, забезпечують ефективну колективну співпрацю в процесі трудової діяльності.

## Література

1. Ковальська, Н. М. Ефективність державної політики зайнятості населення: працевлаштування молоді [Електронний ресурс] / Н. М. Ковальська // Ефективність державного управління. 2013. Вип. 35. С. 141-148.
2. Маршавін, Ю. М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін: матеріали досліджень [Текст] / Ю. М. Маршавін. К. : Альтерпрес, 2011. 483 с.
3. Ванкевич, Е.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси / Е.В. Ванкевич, А.П. Морова, И.В. Новикова. Витебск : УО «ВГТУ», 2005. 238 с.
4. Волгин, Н.А. Экономика труда. Социально-трудовые отношения / Н.А. Волгин. М. : Издательство: Экзамен, 2006. 736 с.
5. Терюханова, І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи [Текст] / І. Терюханова // Україна: аспекти праці. № 1. 2007. С. 27-32.
6. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика) [Текст] / М. І. Долішній [и др.]. Львів : [б.в.], 1997. 340 с.
7. Дубинин, И.А. Современные проблемы трудовой занятости инвалидов [Текст] / И.А. Дубинина // Клинические и социальные спектры профилактики инвалидности и реабилитации. С-Пб.: ЛИУВЭК, 1992. С. 16.
8. Соціальна захищеність населення України [Текст] / О.Ф. Новікова, О.Г. Осауленко, І.В. Калачова та ін. Донецьк; Київ: ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001. 360 с.
9. Соціальне залучення в Україні: Європейський вибір та інституції соціального сектору // Програма розвитку ООН [Текст]. К., 2010. 78 с.
10. Халецька, А.А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління: монографія [Текст] / А.А. Халецька. Донецьк: Юго-Восток, 2010. 430 с.



## References

1. Kovalska, N.M. Policy efficiency of population employment [Electronic resource] / N.M. Kovalska // State management efficiency. 2013. V. 35. P. 141-148.
2. Marshavin, Yu. M. The labor market of Ukraine and the state employment service in terms of dynamic changes: research materials [Text] / Yu. M. Marshavin. K.: Alterpres, 2011. 483 p.
3. Vankevich, E.V. Management of regional labor market in transition to market model of social policy in Belarus / E.V. Vankevych, A.P. Morova, I.V. Novikova. Vitebsk: UO "VSTU", 2005. 238 p.
4. Volgin, N.A. Labor economics. Socio-labor relations / N.A. Volgin M. : Publisher: Ekzamen, 2006. 736 p.
5. Teryukhanova, I. Employment of the disabled: realities and prospects [Text] / I. Teryukhanova // Ukraine: aspects of labor. № 1. 2007. P. 27-32.
6. Labor potential, employment and labor market (theory and practice) [Text] / M.I. Dolishniy [et al.]. Lviv, 1997. 340 p.
7. Dubinin, I.A. Modern problems of labor employment of disabled [Text] / I.A. Dubinin // Clinical and social aspects of disability prevention and rehabilitation. Saint-Peter.: LIUVEK, 1992. P. 16.
8. Social protection of the population of Ukraine [Text] / O.F. Novikova, O.G. Osaulenko, I.B. Kalacheva and others. Donetsk; Kyiv: IEP NAS of Ukraine, Derzhkomstat of Ukraine, 2001. 360 p.
9. Social inclusion in Ukraine: European choice and social sector institutions // United Nations Development Program [Text]. K., 2010. 78 c.
10. Khaletska, A.A. Social protection of the population in Ukraine: theory and practice of public administration: monograph [Text] / A.A. Khaletska. Donetsk: Yugo-Vostok, 2010. 430 p.