

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*

**ЧИННИКИ РОЗВИТКУ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ РИНКОМ
ПРАЦІ
ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ РЫНКОМ
ТРУДА
DEVELOPMENT FACTORS IN PROCESS OF LABOR MARKET
MANAGEMENT**

***Анотація.** У статті показано, що у процесі управління ринком праці особливе місце і значення належить чинникам його розвитку. Висвітлено, що поняття «чинники» вживається у значенні форм прояву суспільних відносин, зовнішніх і внутрішніх, об'єктивних і суб'єктивних рушійних сил, що опосередковують процес управління ринком праці, де поняття «чинники» застосовується не лише до результатів, а й до самого процесу функціонування ринку праці як цілісного соціально-економічного явища.*

Аргументовано нові підходи до дослідження чинників та їх класифікації в управлінні ринком праці. Сформульовано, що чинники - системоутворюючий принцип рівня розвитку суспільних відносин. Показано необхідність управління регіональним ринком праці, який потребує забезпечення відповідних гарантій на працю і захисту від безробіття, що, у свою чергу, забезпечує стійке функціонування і розвиток як ринку праці, так і регіону в цілому. Надано класифікацію об'єктивних і суб'єктивних, зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку ринку праці, серед яких виділено та описано сім основоположних. Висвітлено на яких засадах повинно відбуватися вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення і як діяльність держави повинна стимулювати такі процеси. Показано, що для комплексного управління всім відтворювальним процесом робочої сили на будь якому рівні потрібна наявність державного органу, який вирішував би цю складну і багатопланову проблему. Додатково показано що наявні структури (міністерство праці, профспілки, адміністрація, підготовка кадрів, центри зайнятості та ін.) зайняті лише своїми вузько спеціалізованими сегментами, тобто є розрізненими.

Ключові слова: чинники розвитку, ринок праці, зайнятість населення, державний орган управління, державна політика у сфері зайнятості.

Аннотація. В статті показано, что в процессе управления рынком труда особое место и значение принадлежит факторам его развития. Обосновано, что понятие «факторы» употребляется в значении форм проявления общественных отношений, внешних и внутренних, объективных и субъективных движущих сил, характеризующих процесс управления рынком труда, где понятие «факторы» применяется не только к результатам, но и к самому процессу функционирования рынка

труда как целостного социально-экономического явления. Аргументировано новые подходы к исследованию факторов и их классификации в управлении рынком труда. Сформулировано, что факторы - системообразующий принцип уровня развития общественных отношений. Показана необходимость управления региональным рынком труда, который требует обеспечения соответствующих гарантий на труд и защиту от безработицы, что, в свою очередь, обеспечивает устойчивое функционирование, как рынка труда, так и региона в целом. Предоставлена классификация объективных и субъективных, внешних и внутренних факторов развития рынка труда, среди которых выделены и описаны семь основных. Показано, на каких принципах должно происходить совершенствование действующего законодательства в сфере занятости населения и как деятельность государства должна стимулировать такие процессы. Показано, что для комплексного управления всем воспроизводственным процессом рабочей силы на любом уровне необходимо наличие государственного органа, который решал бы эту сложную и многоплановую проблему.

Ключевые слова: факторы развития, рынок труда, занятость населения, государственный орган управления, государственная политика в сфере занятости.

Summary. The article shows that special place and importance belongs to the factors of its development in the process of managing the labor market. It is highlighted that concept of "factors" is used in sense of social relations forms, external and internal, objective and subjective driving forces that mediate the process of labor market management, where concept of "factors" is applied not only to results but also to the very process of functioning of the labor market as a holistic socio-economic phenomenon. New approaches to study of factors and their classification in labor market management are argued. It is formulated

that factors are system-forming principle of development level of social relations. Need to manage regional labor market is shown. It requires appropriate guarantees for work and protection against unemployment. It ensures sustainable functioning and development of both the labor market and the region as a whole. Classification of objective and subjective, external and internal factors of labor market development is given. Among them seven basic are described. It is clarified basis of current legislation in the field of employment should be improved and how the activity of the state should stimulate such processes. It is shown that complex management of entire reproduction process of labor at any level requires presence of state body that would solve this complex and multifaceted problem.

***Key words:** development factors, labor market, population employment, state governing body, state policy in the field of employment.*

Постановка проблеми. Конвенція Міжнародної організації праці про основні цілі та норми соціальної політики № 117 проголошує, що будь-яка політика має спрямовуватися насамперед на досягнення добробуту й розвитку населення (ст. 1). Підвищення життєвого рівня населення розглядається як основна мета планування економічного розвитку (ст. 2), стрижневим елементом якого є забезпечення повної та продуктивної зайнятості [1]. Визначення чинників розвитку в процесі управління ринком праці дасть змогу оцінити перспективи соціально-економічного розвитку регіону, а також обґрунтувати прийняття адекватних управлінських рішень щодо покращання ситуації на регіональному рівні та в Україні у цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. На сьогодні вагомий внесок у розуміння становлення й розвиток ринку праці здійснили такі вітчизняні науковці, як Лісогор Л. [2], Близнюк В. [3], Петрова І. [4], Мовчан О. [5], Петюжа В.,

Бондар І., Войнаренкова М., Дегтярова І., Ведернікова М., Алімова О., Пирожкова С. та багато інших дослідників.

Аналіз літератури свідчить, що питання оцінки впливу стану регіональних ринків праці на формування механізмів управління ринків у цілому ще й досі залишаються недостатньо дослідженими.

Формування мети статті. Метою статті є сформулювати повне визначення поняття «чинники» як елементів розвитку в процесі управління ринком праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Необхідність управління регіональним ринком праці пояснюється передусім тим, що в умовах ринкової економіки формується розвинений ринок праці, який потребує забезпечення відповідних гарантій на працю і захисту від безробіття, що, кінець кінцем, забезпечує стійке функціонування і розвиток як ринку праці, так і регіону в цілому. В той же час управління ринком праці сприяє:

- по-перше, розподілу і розміщенню трудових ресурсів;
- по-друге, вжиттю заходів соціально-економічної стійкості в регіоні;
- по-третє, здійсненню розподілу і перерозподілу регіональних доходів;
- по-четверте, впливу на правові засади, що враховують особливості функціонування регіонального ринку праці;
- по-п'яте, здійсненню розвитку муніципального сектору економіки (розширюючи або звужуючи його межі);
- по-шосте, розвитку регіональної ринкової інфраструктури та інституційного ринкового середовища [6].

До теперішнього часу відбулася відносна адаптація ринку праці до економічних умов, що склалися. Це дозволяє прогнозувати ситуацію на ринку праці в Київській області найближчим часом. Очевидно, що вирішальний вплив на стан ринку праці, зайнятість і безробіття чинить

економічна ситуація: чим більше генерується робочих місць і чим більше вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи відкриваються в плані зайнятості, тим стабільніше функціонує ринок праці, вище його стійкість [7].

Створення великого числа робочих місць у конкурентоздатних галузях і виробництвах, що мають стійкий попит на свою продукцію, – головна альтернатива безробіттю. Вплив на процес створення робочих місць з боку уряду виявляється опосередковано – через реалізацію макроекономічної політики. По-перше, сприяючи обмеженню циклічних коливань у виробництві і зайнятості. По-друге, створюючи основу для поліпшення інвестиційного клімату в позабюджетному секторі, що базується на міцній фінансовій системі і стабільності цін. У галузі вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення діяльність держави повинна будуватися на основі:

- забезпечення соціальних гарантій громадянам, які втратили роботу, і посилення соціального захисту неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення;
- розмежування повноважень, функцій в області регулювання ринку праці і сфери зайнятості між державними органами виконавчої влади, органами виконавчої влади регіонів, органами місцевого самоврядування і працедавцями, а також уточнення джерел фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення;
- забезпечення регулювання залучення іноземної робочої сили, створення умов для легальної трудової діяльності іммігрантів.
- динамічного розвитку системи робочих місць і вільного переміщення робочої сили галузями і територіями;
- підтримка малого бізнесу і підприємництва в цілях створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення;

У галузі регулювання трудової міграції необхідно здійснити:

- вдосконалення нормативно-правової бази з питань залучення і використання іноземної робочої сили, а також порядку в'їзду, виїзду і перебування іноземних громадян в Україні з урахуванням цілей в'їзду і термінів знаходження на території України;
- створення умов для підвищення мобільності робочої сили на базі розроблення системи економічних і соціальних стимулів з урахуванням прогнозів соціально-економічного розвитку держави;
- досягнення балансу між використанням національних трудових ресурсів та іноземної робочої сили, що залучається, з урахуванням реальних можливостей регіонів України з прийому і облаштування іммігрантів, а також пріоритетного використання українських громадян на регіональному ринку праці;
- вдосконалення механізму збору і поширення інформації про можливості працевлаштування незайнятих громадян з числа мігрантів в сприятливих для розселення районах;
- створення умов для легалізації мігрантів, які здійснюють трудову діяльність на території України.

У галузі фінансування заходів щодо сприяння зайнятості населення необхідно здійснити:

- консолідацію фінансових коштів для реалізації заходів щодо сприяння зайнятості населення і підвищення ефективності їх використання;
- координацію дій державних органів виконавчої влади, органів виконавчої влади регіонів України, об'єднань працедавців і профспілок із залучення фінансових ресурсів, що виділяються на здійснення заходів, пов'язаних з регулюванням ринку праці та сприянням зайнятості;
- вдосконалення методики виділення бюджетних коштів усіх рівнів на реалізацію заходів щодо сприяння зайнятості населення виходячи з

потреб і прогнозованої чисельності відповідних категорій населення (безробітних громадян) і обсягів послуг, що надаються;

- підвищення ефективності використання коштів державного бюджету на основі оцінки ефективності реалізованих заходів щодо сприяння зайнятості населення (як на державному, так і на регіональному рівні) з точки зору їх соціально-економічної результативності;
- вдосконалення механізму перерозподілу коштів державного бюджету з урахуванням ситуації на ринку праці в регіонах України;
- залучення коштів місцевих бюджетів і працедавців для реалізації заходів щодо сприяння зайнятості працівників, які підлягають звільненню.

На макrorівні управління передбачається також здійснення державної підтримки розвитку фермерства, індивідуального, малого і середнього бізнесу, стимулювання інвестиційної і зовнішньоекономічної політики, узгодження соціально-демографічної, міграційної політики з цілями і пріоритетами управління ринком праці [8].

Концептуально: для здійснення ефективного управління ринком праці у вузькому значенні слова (фазою обміну в процесі відтворення робочої сили) необхідно ефективно управляти всім кругообігом, тобто процесом послідовного проходження робочою силою всіх чотирьох фаз: її виробництва, розподілу, обміну і споживання [9].

Для комплексного управління всім відтворювальним процесом робочої сили потрібна і на регіональному, і на українському рівні наявність державного органу, який вирішував би цю складну і багатопланову проблему, проте такого органу ми не маємо ні в країні, ні в регіоні, а наявні структури (міністерство праці, профспілки, адміністрація, підготовка кадрів, центри зайнятості та ін.) зайняті лише своїми вузько спеціалізованими сегментами, розрізнені. Наявний процес відтворення робочої сили майже за всіма параметрами є адміністративним; ринкові ж

відносини ледве починають формуватися і не впливають істотно на фазі обміну робочої сили. Між чинниками ринку праці і у вузькому, і в широкому значенні слова є численні протиріччя і він розбалансований практично за всіма параметрами [7].

Об'єктивні межі управління таким складним соціально-економічним процесом, яким є ринок праці, що формується, обумовлені дією всієї сукупності чинників – і об'єктивних, і суб'єктивних. При цьому об'єктивні межі управлінських дій визначаються, по-перше, мірою пізнання всіх соціально-економічних чинників; по-друге, рівнем знання про основні чинники (форми), під впливом яких протікають соціально-економічні процеси, про механізм дії кожного чинника; по-третє, рівнем і спрямованістю організації практичної діяльності людей для досягнення поставлених цілей.

У світлі встановлених концептуальних положень і з урахуванням специфікації ринку праці, як об'єкта управління, суть управління ринком праці можна визначити як особливий вид діяльності, спрямованої на досягнення зміни в змісті і формах (чинниках) ринку праці, відповідних інтересам країни, регіону, підприємств і особи шляхом соціально-етичної, науково-осмисленої, узгодженої дії суб'єктів ринку праці на сукупність взаємозв'язаних чинників його розвитку [10-11].

Із цього визначення виходить, що в процесі управління ринком праці особливе місце і значення належить чинникам його розвитку. Тут і далі поняття «чинники» вживається у значенні форм прояву суспільних відносин, зовнішніх і внутрішніх, об'єктивних і суб'єктивних рушійних сил, що опосередковують процес управління ринком праці. При цьому поняття «чинники» застосовується не лише до результатів, а й до самого процесу функціонування ринку праці як цілісного соціально-економічного явища. Це обумовлює пошук нових підходів до дослідження чинників та їх класифікації в управлінні ринком праці. В основу класифікації чинників

ринку праці відповідно до викладеного нами розумінням чинників взагалі має сенс прийняти як системоутворюючий принцип рівня розвитку суспільних відносин. У цілому складається така класифікація об'єктивних і суб'єктивних, зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку ринку праці (всього сім груп):

1. Духовні, релігійні, моральні.

Цим чинникам менше всього значення надається в управлінні економікою і вони найменш досліджені і висвітлені в літературі [4, 121]. Тоді як на заході є досвід виховання протестантизмом і католицизмом широких мас населення у дусі шанобливого ставлення до праці і чесного працівника, на сході – досвід поваги до влади, старших, суворих сімейних традицій, заповзятливості й добробуту; існує теорія «інституцій», соціально-етичний напрям в економіці і, зокрема, в маркетингу; держави активно заохочують меценатство і благодійну діяльність, оберігають релігійні святині, в нашій країні є досвід варварського знищення церков, православних священнослужителів, монастирів і мільйонів мирян, що призвело до кризи моральності, яка виразилася у збільшенні злочинності й поширенні інших негативних явищ. Протягом майже вісімдесяти років наше суспільство абияк «проскрипіло» на православному багажі, а на якому духовному базисі нам рухатися наступні вісімдесят років – невідомо.

2. Демографічні.

Їх дія відбиває кількість і сегментацію населення і трудових ресурсів за всіма видами загальноновизнаних у демографії параметрів в динаміці; прогноз руху населення в часовому і територіальному аспектах; віддаленість від місця роботи та ін. Нині демографічні прогнози належать до найбільш точних і служать надійною інформацією для передбачення масштабів зайнятості, розвитку ринку праці, оскільки населення – це природна основа системи відтворення робочої сили. Демографічний

чинник несприятливий для ринку праці нашого регіону, що формується. Дані останніх років свідчать про загрозово швидко зниження народжуваності і збільшення смертності населення, особливо чоловіків у працездатному віці. Частка зайнятого населення постійно знижується.

Об'єктивно потрібний перепис населення регіону з точки зору трудового потенціалу, для одержання якнайточнішої інформації про кожного жителя регіону, його найважливіших характеристик як трудового ресурсу з метою дослідження.

3. Економічні.

Їх дія відбиває функціонування і розвиток усієї системи економічних відносин РП: міра розвитку форм власності на робочу силу і засоби виробництва; характер взаємозв'язку чинників виробництва; стан економічного управління на підприємстві в суспільстві; загальний розвиток державної і регіональної економіки; вирішення продовольчої проблеми; державне регулювання рівня заробітної плати; підготовка людини до самостійної роботи і її працевлаштування; пом'якшення наслідків безробіття і зниження життєвого рівня; рівень розвитку економічних реформ і ринкових відносин.

При розробці програм зайнятості варто враховувати такий економічний чинник, як структура громадського виробництва – найвища концентрація промислового виробництва була властива нашим містам багато десятиріч; особливо це стосується підприємств військово-промислового комплексу. Все це за рахунок відставання розвитку невиробничої сфери і міграції населення із села в місто. Розвиток ринкових відносин повинен створити умови для залучення робочої сили в ті галузі, від яких найбільшою мірою залежить добробут людей.

У першу чергу це виробництво і переробка сільськогосподарської продукції, галузі промисловості, які виробляють споживчі товари, а також галузі, що забезпечують якісне оновлення технологій. Наявне переливання

робочої сили з державного сектору економіки в так званій нетрадиційний сектор не означає, що приватна сфера підприємництва дозволяє адсорбувати робочу силу, яка потрапляє на ринок праці в результаті масового вивільнення працюючих на державних і приватизованих підприємствах, і тим самим відновлювати баланс трудових ресурсів в області. Приватні підприємства економлять на всіх видах ресурсів; і одним з видів економії є залучення передусім з державних підприємств висококваліфікованих, працездатних і творчих працівників. Інший вид економії – виконання більшого обсягу робіт меншою кількістю працівників.

Економічним чинником ринку праці є відповідність попиту на товари і послуги і пропозиції робочої сили якісно і кількісно. Звідси об'єктивна необхідність відповідності маркетингу ринку товарів маркетингу робочої сили. Тому концепція управління зайнятістю населення області в умовах ринку праці, що формується, повинна будуватися з позицій застосування системного підходу, заснованого на багатofакторному аналізі тенденцій розвитку по всьому ланцюжку процесу відтворення робочої сили.

4. Політико-правові.

Їх дія відбиває закони розвитку надбудови суспільства: стан і розвиток політичної системи, рівень правового регулювання суспільних відносин; стан права і громадянського суспільства; відносини особи і держави; співвідношення правового, тоталітарного і демократичного управління; конверсію оборонної промисловості.

5. Соціальні.

Їх дія відбиває стан усіх видів соціальних відносин: міру участі громадян в управлінні; рівень регулювання соціальних відносин державою; стан культури, науки, освіти, охорони здоров'я в суспільстві і регіоні; соціальне забезпечення і соціальний захист трудящих; безпеку; можливість реалізувати свої творчі здібності повною мірою, а також

трудоий потенціал; підготовку кадрів, якість робочої сили; професію, рівень загальної освіти, досвід роботи, систему цінностей життя, нервово-психічний стан, цілі, мотиви, інтереси, ставлення до праці, сімейний стан, число утриманців у сім'ї, національність, історію, звичаї і традиції.

Соціальним чинником становлення ринку праці є професійно-кваліфікаційна структура зайнятого населення Київської області, що склалася. У багатьох країнах світу здійснюється перехід до інформаційного типу зайнятості, тобто збільшується частка працівників, які виробляють, оброблюють і зберігають інформацію на базі повсюдного поширення комп'ютерної техніки. Якість робочої сили як поняття характеризує сукупність властивостей, що відповідають певним вимогам до робочої сили, які склалися на тому або іншому етапі суспільного розвитку. Перехід від адміністративно-командної до ринкової моделі розвитку поклав початок девальвації багатьох професій, спеціальностей і, навпаки, викликав необхідність появи нових професій для обслуговування ринкових структур – менеджери, маркетингологи, брокери, дилери і так далі – підвищив вимоги до наявних професій, урізноманітнив їх функції.

6. Екологічні.

Мають бути враховані в системі управління ринком праці – природно-кліматичні умови, сільськогосподарський потенціал, ландшафт, корисні копалини, екологічна чистота (ступінь радіаційного ураження, забруднення повітря, води, ґрунтів і так далі); рівень здоров'я населення. Вони відбивають специфіку зв'язку населення з природним середовищем і мають винятково важливе значення для формування ринку праці нашої області.

7. Техніко-технологічні.

Стан технічної, технологічної, сировинної оснащеності підприємств. Рівень завантаження потужностей і безперервності праці; характер розподілу праці, кооперації, монотонності, комбінованості праці; методи

роботи, організація і обслуговування робочих місць, постачання чинниками виробництва; розпорядок робочого дня, умови праці, гнучкі форми зайнятості і тощо.

Наведена класифікація, природно, не охоплює всього різноманіття чинників розвитку ринку праці. Проте вона може сприяти подальшому глибшому дослідженню такої складної і маловивченої соціально-економічної системи, якою є ринок праці.

Висновки. У процесі управління ринком праці особливе місце і значення належить чинникам його розвитку. В основу класифікації чинників ринку праці відповідно до викладеного нами розумінням чинників взагалі має сенс прийняти як системоутворюючий принцип рівня розвитку суспільних відносин. У цілому складається така класифікація об'єктивних і суб'єктивних, зовнішніх і внутрішніх чинників розвитку ринку праці (всього сім груп): 1. Духовні, релігійні, моральні; 2. Демографічні; 3. Економічні; 4. Політико-Правові; 5. Соціальні ;6. Екологічні; 7. Техніко-технологічні.

Наведена класифікація, природно, не охоплює всього різноманіття чинників розвитку ринку праці. Проте вона може сприяти подальшому глибшому дослідженню такої складної і маловивченої соціально-економічної системи, якою є ринок праці.

Література

1. Лісогор Л. Трансформація ринку праці: можливості реалізації інноваційних технологій // Вісник економіки транспорту і промисловості. 2014. №47. С. 184-190. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&>
2. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (97-я сессия Международной конференции труда). URL:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf

3. Близнюк В. Реконструктивний економічний розвиток: основні напрями, ефективність і соціальна справедливість. Метаморфози ринку праці: глобальні тенденції та вітчизняні особливості. Київ. 2016. №24. С. 89-109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pd>
4. Петрова І. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. Україна: аспекти праці. 2016. № 3-4. С. 3-9.
5. Внутрішній ринок: концептуалізація поняття / І.З. Сторонянська, Н.М. Попадинець // Вісник Інституту економіко-правових досліджень НАН України. 2011. № 1(2). С. 46-51.
6. Kovach Valeriia. Mechanism of personal management in labour market conditions / Kovach V., Hurkovskiy V., Deineha I. // Electronic scientific publication «Public Administration and National Security». 2019. №5(7).
7. Мовчан О. Сучасні проблеми у сфері зайнятості населення Донецької та Луганської областей та шляхи їх подолання. Україна: аспекти праці. 2015. №2. С. 23-27.
8. Плюта В. Порівняння багатомірного аналізу в економічних дослідженнях: Методи таксономії і факторного аналізу. Статистика. 2012. 151 с.
9. Дуляба Н.І., Сирветник-Царій В. В. Таксономічний аналіз як інструмент виявлення можливостей забезпечення розвитку ефективності управління економічним потенціалом підприємств торгівлі споживчої кооперації // Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. №9. С. 419-423.
10. Сайт державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. Державна служба зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

References

1. Lisogor L. Transformation of labor market: opportunities for the implementation of innovative technologies // Bulletin of Transport Economics and Industry. 2014. №47. PP. 184-190. URL: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&>
2. ILO Declaration on Social Justice for Fair Globalization (97th Session of the International Labor Conference). URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_100193.pdf
3. Bliznyuk V. Reconstructive economic development: main directions, efficiency and social justice. Metamorphoses of the labor market: global trends and domestic features. Kiev. 2016. №24. PP. 89-109. URL: <http://ief.org.ua/docs/scc/2.pd>
4. Petrova I. Labor market of Ukraine: contradictions of functioning and prospects of development. Ukraine: aspects of work. 2016. № 3-4. PP. 3-9.
5. Internal market: conceptualization of the concept / I.Z. Storonyanska, N.M. Popadynets // Bulletin of the Institute of Economic and Legal Research of the National Academy of Sciences of Ukraine. 2011. № 1 (2). PP. 46-51.
6. Kovach Valeriia. Mechanism of personal management in labor market conditions / Kovach V., Hurkovskiy V., Deineha I. // Electronic scientific publication «Public Administration and National Security». 2019. №5 (7).
7. Movchan O. Modern problems in the field of employment of the population of Donetsk and Luhansk regions and ways to overcome them. Ukraine: aspects of work. 2015. №2. PP. 23-27.
8. Pluta B. Comparison of multidimensional analysis in economic research: Methods of taxonomy and factor analysis // Statistics. 2012. 151 p.
9. Dulyaba N.I., Syrvetnyk-Tsariy V.V. Taxonomic analysis as a tool for identifying opportunities to ensure the development of effective management of the economic potential of trade enterprises of consumer

cooperation // Global and national economic problems. 2016. №9. PP. 419-423.

10. Website of the State Statistics Service of Ukraine. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
11. State Employment Service of Ukraine. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>