



# Економічні горизонти

ISSN 2522-9273 (print)  
ISSN 2616-5236 (online)

*Economies' Horizons*,  
No. 4(7), pp. 137–145.

DOI: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(7\).2018.195834](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(7).2018.195834)

Домашня сторінка: <http://eh.udpu.edu.ua>

УДК 331.5

## Особливості формування системи моніторингу рівня зайнятості населення

В. В. Буркун<sup>1</sup>, к. е. н.  
О. С. Булавченко<sup>2</sup>

*Стаття надійшла:* 20.11.2018  
*Стаття прийнята:* 14.12.2018

Буркун В. В., Булавченко О. С. Особливості формування системи моніторингу рівня зайнятості населення. *Економічні горизонти*. 2018. № 4(7). С. 137–145. DOI: [10.31499/2616-5236.4\(7\).2018.195834](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(7).2018.195834).

**Анотація.** *Мета дослідження.* Метою статті є поглиблене розуміння особливостей формування системи моніторингу рівня зайнятості населення. *Методологія.* У дослідженні застосовані загальнонаукові методи, зокрема узагальнення, порівняння – для аналізу поглядів науковців щодо методики проведення моніторингу рівня зайнятості населення, попиту та пропозиції на ринку праці. *Результати.* В роботі було досліджено основні методи щодо проведення моніторингу формування кадрового забезпечення на всіх рівнях (підприємства, регіон, держава). Було проаналізовано методи моніторингу, які найчастіше використовуються в сучасних умовах, було виокремлено основні недоліки та переваги аналізованих методів. Було визначено, що для розвитку економіки необхідним є створення правових, економічних і інституціональних умов, що забезпечують розвиток гнучкого, ефективно функціонуючого ринку праці, збалансуванню попиту та пропозиції на ринках праці, що дозволяє здолати структурну невідповідність і пропозиції на робочу силу, забезпечити підвищення якості робочої сили, мотивацію до праці. *Практичне значення.* Аналіз та поглиблення розуміння сутності моніторингу кадрового забезпечення на різних рівнях дозволить більш ефективно розробляти систему показників, які необхідні для ефективного моніторингу, що дозволить виявити тренди, закономірності та негативні явища у збалансуванні попиту та пропозиції на ринку праці. Було встановлено, що для визначення ефективного забезпечення процесу моніторингу доцільним є виокремлення потреб в аналізі всіх учасників процесу. Встановлено, що в залежності від потреби буде різнитись і система показників щодо аналізу. Процес моніторингу зайнятості населення дозволяє оцінити стан та перспективи конкурентів, проаналізувати оптимальну структуру оплати праці фахівців. Визначення необхідної чисельності кваліфікованих кадрів у розрізі професій є найбільш важливим завданням кадрової політики різного рівня. Огляд існуючих методик проведення моніторингу виявив, що у сучасних умовах швидкої зміни вимог до кваліфікаційно-компетентнісного рівня працівників, існуючи методики не в змозі забезпечити належний рівень оцінки стану ринку праці, що знижує ефективність управлінських рішень щодо регулювання збалансування попиту та пропозиції. *Перспективи подальших досліджень.* За результатами

<sup>1</sup> Товариство з обмеженою відповідальністю «Оріон-Авто»; ідентифікатор ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4318-8483>; e-mail: [tanyastrovko@gmail.com](mailto:tanyastrovko@gmail.com).

<sup>2</sup> Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій; здобувач; ідентифікатор ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4383-8252>; e-mail: [bulavchenko@gmail.com](mailto:bulavchenko@gmail.com).

проведеного аналізу існуючих методик, щодо проведення моніторингу рівня зайнятості населення, можна зробити висновок, що в існуючих умовах система моніторингу не відповідає сучасним вимогам ринку праці. В подальших дослідженнях з цього питання доцільним є розробка необхідних показників, які б задовольняли потреби у формування забалансованого попиту та пропозиції на ринку праці.

**Ключові слова:** ринок праці, моніторинг, попит та пропозиція, метод, кваліфікація, система, зайнятість, оплата праці.

Кількість джерел: 10; кількість таблиць: 0; кількість рисунків: 2; кількість формул: 0.

JEL Classification: E 24, F 66, J 21

## Features of formation of the system of monitoring of employment level of the population

Vitalii V. Burkun<sup>1</sup>, Cand. Ec. Sc.  
Oleksandr S. Bulavchenko<sup>2</sup>

Received: 20 November 2018  
Accepted: 16 December 2018

Burkun, V. V. and Bulavchenko, O. S. (2018), "Features of formation of the system of monitoring of employment level of the population", *Economies' Horizons*, no. 4(7), pp. 137–145, doi: [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(7\).2018.195834](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(7).2018.195834).

**Abstract.** *The purpose of the research.* The purpose of the article is to gain an in-depth understanding of the peculiarities of forming a system of monitoring the employment level of the population. *Methodology.* The general scientific methods, including generalization, comparison, were used to analyze the views of scientists on the methods of monitoring the level of employment, demand and supply in the labor market. *Results.* The basic methods of monitoring the formation of human resources at all levels (enterprises, region, state) were investigated. The monitoring methods most commonly used in modern conditions were analyzed, the main disadvantages and advantages of the methods analyzed were highlighted. It was determined that the development of the economy requires the creation of legal, economic and institutional conditions that ensure the development of flexible, effective functioning labor market, balancing supply and demand in the labor markets, which allows to overcome structural mismatches and labor supply, to improve the quality of labor. strength, motivation to work. *Practical meaning.* Analyzing and deepening understanding of the essence of HR monitoring at different levels will more effectively develop a system of indicators that are needed for effective monitoring, which will identify trends, patterns and negative phenomena in balancing labor market demand and supply. It has been found that in order to determine the effective provision of the monitoring process, it is appropriate to identify the needs for analysis of all participants in the process. It is established that the system of indicators for analysis will differ depending on the need. The process of monitoring the employment of the population allows to evaluate the status and prospects of competitors, to analyze the optimal structure of remuneration of specialists. Determining the required number of qualified personnel by occupation is the most important task of personnel policy at different levels. A review of existing monitoring techniques has revealed that in today's context of rapidly changing requirements for the qualification and competence level of employees, existing methods are not able to provide an adequate level of assessment of the state of the labor market, which reduces the effectiveness of management decisions to regulate the balance of supply and demand. *Prospects for further research.* Based on the results of the analysis of the existing

<sup>1</sup> Orion-Avto Limited Liability Company; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4318-8483>; e-mail: [tanyastroyko@gmail.com](mailto:tanyastroyko@gmail.com).

<sup>2</sup> Black Sea Research Institute of Economy and Innovation; Postgraduate Student; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4383-8252>; e-mail: [bulavchenko@gmail.com](mailto:bulavchenko@gmail.com).

methods for monitoring the level of employment of the population, it can be concluded that under the current conditions the monitoring system does not meet the current requirements of the labor market. In further research on this issue, it is advisable to develop the necessary indicators to meet the needs of the balanced demand and supply in the labor market.

**Keywords:** labor market, monitoring, supply and demand, method, qualification, system, employment, remuneration.

*Number of references: 10; number of tables: 0; number of figures: 2; number of formulas: 0.*

### **1. Вступ.**

Зайнятість населення належить до найбільш динамічних явищ економіки країни. Існує багато чинників, що об'єктивно зумовлюють її мінливість і рухомість. До таких чинників можливо віднести зміну ситуації на первинному і вторинному, внутрішньому і зовнішньому ринках праці, диференціація причин і тенденцій цих змін. Складність і актуальність цієї проблеми посилюється ще й відсутністю цілеспрямованої економічної політики, що була б органічно пов'язана з напрямками економічно-соціального розвитку країни, політикою навчання, а також недостатністю фінансової підтримки. Тому моніторинг зайнятості населення стає особливо актуальним в сучасних умовах.

**Постановка проблеми.** Для ефективного впровадження заходів щодо регулювання процесів зайнятості населення, необхідним є моніторинг стану та реалізації програм щодо зайнятості населення на всіх рівнях (локальному, регіональному та державному). На основі моніторингу забезпечується виявлення невідповідності досягнення обраних стратегій, що дозволяє вчасно вносити необхідні корективи. Тому формування ефективної системи моніторингу дозволяє більш оперативно та ефективно провадити державну політику в сфері ринку праці, що й обумовлює актуальність обраного дослідження.

### **2. Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Питаннями регулювання зайнятості населення та загального розвитку ринку

праці приділено багато робіт вітчизняних вчених, а саме В. Мікловди та М. Пітюлича (*Miklovda and Pityulich, 2003*), Д. Богині та О. Грішнкової (*Bohinya and Grishnova, 2004*), В. Василенка (*Vasylenko, 2005*), Е. Лібанової (*Libanova, 2008*), А. Колота (*Kolot, 2010*), О. Амоші та О. Новікової (*Amosha and Novikova, 2011*), Дж. Амслера, Дж. Фіндлі та Е. Інграма (*Amsler, Findley and Ingram, 2011*) та інших вчених. Проте, питання формування системи моніторингу зайнятості населення розкриті не в повному обсязі.

### **3. Методи дослідження.**

Теоретичною і методологічною основою дослідження є наукові праці вчених у галузі регулювання ринку праці та моніторингу стану його розвитку на державному та регіональному рівнях. Для досягнення поставленої в роботі мети були використані такі методи дослідження: теоретичне узагальнення – для визначення теоретичних основ і тенденцій моніторингу рівня зайнятості населення; системного підходу – для узагальнення основних мотивів впровадження правил по вибору пріоритетів стратегії розвитку зайнятості населення; методи позитивного і нормативного аналізу – для вироблення рекомендацій з впровадження напрямів проведення моніторингу зайнятості населення України.

### **4. Формулювання цілей дослідження.**

Мета дослідження полягає в поглибленому розумінні особливостей формування системи моніторингу рівня зайнятості населення.

**5. Виклад основних результатів та їх обґрунтування.**

Досягнення поставленої мети модернізації економіки в середньостроковій перспективі здійснюватиметься за допомогою створення правових, економічних і інституціональних умов, що забезпечують розвиток гнучкого, ефективно функціонуючого ринку праці, попиту, що дозволяє здолати структурну невідповідність, і пропозиції на робочу силу, забезпечити підвищення якості робочої сили, мотивацію до праці і трудову мобільність, а також реалізацію прав громадян на захист від безробіття, що, у свою чергу, припускає:

- вдосконалення соціально-трудових стосунків, включає продовження процесу легалізації зайнятості, введення системи добровільного соціального страхування на випадок втрати роботи, розвиток інституту соціального партнерства, спрямованого на посилення його ролі в трудових стосунках, приведення положень трудового законодавства в частини соціального партнерства у відповідність з нормами міжнародного права;

- розвиток інноваційного промислового потенціалу, що генерує нові ефективні робочі місця, що забезпечують інтенсифікацію і підвищення продуктивності праці, зниження прихованого безробіття;

- розвиток і модернізацію усіх рівнів і форм професійної освіти, орієнтованої на попит інноваційної економіки і потреби сучасного ринку праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, розвиток кадрового потенціалу організацій, ефективне працевлаштування молодих фахівців, подолання структурного і тривалого безробіття;

- створення умов, сприяючих розширенню пропозиції робочої сили на ринку праці, у тому числі, за рахунок розвитку гнучких форм зайнятості, орієнтованих на стимулювання використання трудового потенціалу працівників старшого віку, інвалідів, жінок, що мають малолітніх дітей,

а також за рахунок вдосконалення механізму квотування робочих місць для інвалідів і впровадження механізму стимулювання працедавців до прийому на роботу громадян, що мають обмеження до трудової діяльності;

- вдосконалення системи державних гарантій захисту від безробіття; розвиток трудової мобільності; створення умов для інтеграції в український ринок праці іноземної робочої сили з урахуванням перспективних потреб економіки в трудових ресурсах і на основі принципу пріоритетного використання національних кадрів; розвиток інститутів ринку праці; розвиток приватно-державного партнерства у сфері підвищення якості робочої сили і сприяння зайнятості населення.

Отже, методичні рекомендації щодо проведення моніторингу мають наступний вигляд:

1. На початку реалізації моніторингу доцільно окреслити мету та завдання, які повинні бути вирішені в процесі дослідження. Узагальнено модель системи моніторингу має вигляд, як на рис. 1.

2. Наступним кроком є визначення вимог, які висувають учасники ринку праці щодо моніторингу рівня зайнятості населення. До головних можна віднести: Вимоги держави: визначення поточного стану справ в сфері зайнятості населення; аналіз та оцінки тенденцій розвитку процесів в сфері зайнятості населення; визначення факторів, що безпосередньо впливають на рівень зайнятості населення в державі; обґрунтування методів дослідження виявлених факторів, визначення ступеня їх прояву та направленість, та в разі необхідності втручання з метою запобігання їх негативного впливу (Akhmetova, 2012).

Для визначення ефективного забезпечення процесу моніторингу доцільним є виокремлення потреб в аналізі всіх учасників процесу. Оскільки в залежності від потреби буде різнитись і система показників щодо аналізу. Так, аналізуючи процеси в сфері соціально-трудових відносин, доцільним є

виокремлення вимог роботодавців, робітників. Так, основними вимогами роботодавців є: визначення поточного стану справ в сфері зайнятості населення; визначення критеріїв вибору робітником місця роботи; на основі проведених досліджень

отримання можливості формування портфеля заказів на майбутніх фахівців; отримання детальної та правдивої інформації щодо тенденцій розвитку у сфері зайнятості населення.



Рис. 1. Модель системи моніторингу рівня зайнятості населення

Основними вимогами з точки зору робітника є: своєчасність та достовірність отриманої інформації щодо останніх тенденцій на ринку праці; можливість адаптації до умов, що змінюються за рахунок отримання оперативної інформації щодо динаміки процесів в сфері зайнятості.

Після визначення вимог до моніторингу доцільно чітко прописати етапи його проведення. Для полегшення сприйняття інформації доцільно їх поділити наступним

чином:

1. Підготовчий етап, який включає: визначення мети дослідження, постановку завдань дослідження, вибір об'єкту та предмету дослідження, розробку програми проведення дослідження, збір та попередню обробку інформації для проведення аналізу.

2. Основний етап включає: моніторинг економічних факторів та соціальних, визначення ступеня їх прояву та побудови

рейтингу розрахованого інтегрального показника для визначення найбільш впливових.

3. Заключний етап передбачає узагальнення результатів проведеного моніторингу зайнятості населення та формування рекомендацій щодо її підвищення.

4. Під кожний етап дослідження необхідно сформулювати інформаційну базу та

виокремити систему показників за якою буде проводитись це дослідження.

5. Візуалізація отриманих результатів моніторингу та формування пропозицій щодо підвищення рівня зайнятості населення в державі та покращення стану в самій сфері зайнятості.

На рис. 2 відображено механізм взаємодії учасників ринку праці.

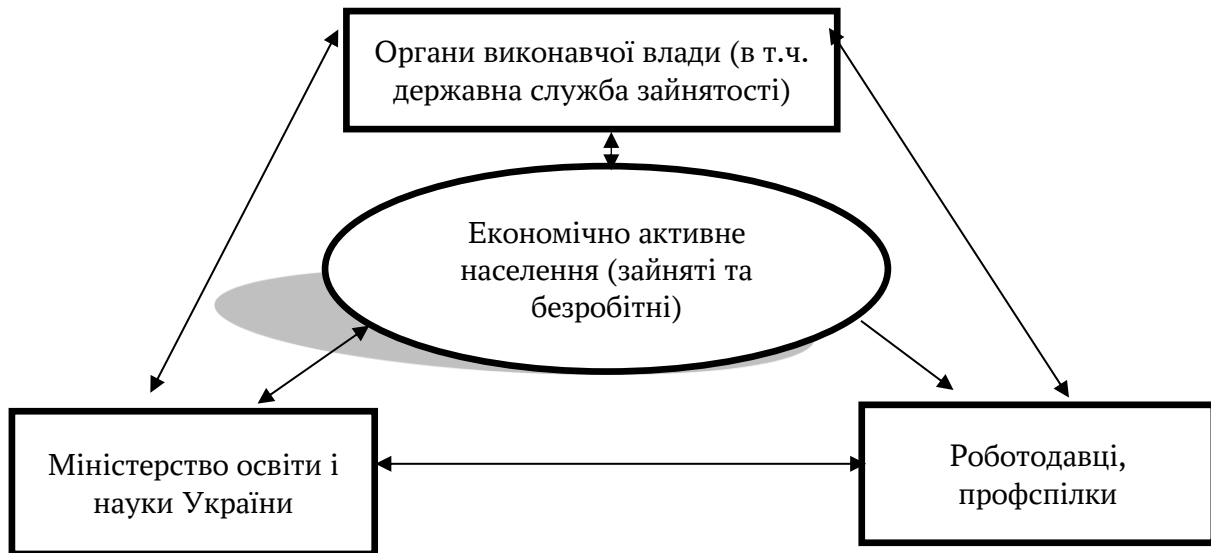


Рис. 2. Механізм взаємодії учасників ринку праці

Схема взаємодії учасників ринку праці, яка представлена на рис. 2, повинна функціонувати на всіх рівнях національної економіки, тільки за таких умов можна досягати максимального ефекту в частині збільшення рівня зайнятості населення.

Серед заходів по вдосконаленню взаємодії суб'єктів ринку праці можна виділити наступні :

- перегляд стратегії і пріоритетів в управлінні трудовими ресурсами і сфері зайнятості населення, оскільки збереження і підвищення рівня зайнятості залежать від планомірного збільшення робочих місць, поліпшення їх якісної структури, переходу до системи безперервної освіти;

- подальший розвиток партнерських стосунків між основними учасниками ринку праці, належне здійснюватися на принципах спільного дослідження проблеми і рівноправ'я, що сприятиме реалізації стра-

тегічних планів розвитку економіки в цілому, і ринку праці, зокрема. Такі стосунки, на нашу думку, створять сприятливі умови для прогнозування зайнятості населення у рамках комплексного прогнозу ринку праці;

- підвищення зацікавленості підприємств і організацій різних форм власності інвестувати в освітній процес, прогнозувати потребу робочих кадрів, робити замовлення на їх підготовку, що дозволить знизити структурний дисбаланс попиту і пропозиції на ринку праці, створити систему підготовки кадрів, здатну в стислі терміни пристосовуватися до кризових змін на регіональному ринку праці (Dmytrenko and Sharapatova, 2002);

- активізацію нормативно-правової роботи, що полягає у вдосконаленні діяльності органів виконавчої влади різного рівня, розвитку соціального партнерства

між зацікавленими сторонами, застосуванні ефективних форм співпраці з працедавцями;

- розширення кола зацікавлених учасників ринку праці (партнерів у сфері зайнятості), за допомогою залучення до схеми взаємодії правоохоронних органів, військових комісаріатів, засобів масової інформації;

- розвиток практики трибічних угод між органами державного і муніципального управління, об'єднаннями профспілок і працедавців, за допомогою яких повинні вирішуватися питання стимулювання виробництва, підвищення зайнятості, оплати праці.

Система моніторингу дозволяє керівникам різних ланок скласти загальну картину щодо ринку праці, а саме в частині визначення професій, які користуються попитом, розміру оплати праці сучасних фахівців по різних сферах, співвідношення попиту та пропозиції на ринках праці у розрізі професійних груп, регіональні особливості оплати праці та інше, що дозволяє відстежувати та оцінити зміни, які відбуваються на державному рівні щодо стану ринку праці. Така інформація дозволяє більш ефективно планувати бюджетну політику підприємств та установ, виходячи з ситуації на ринку праці. Моніторинг дозволяє виокремити ту інформацію, яка дозволяє швидко та більш ефективно реагувати на зміни, які відбуваються на ринку праці, прогнозувати зміну попиту та пропозицію на ринку праці на довгострокову перспективу. Така інформація дозволяє планувати та здійснювати необхідні заходи державних органів влади та керівників різних установ політику у відношенні зайнятості населення та своєчасно вносити необхідні корективи (*Shynkarenko and Kryvoruchko, 2000*).

Основними джерелами даних по кадровому ринку служать державна статистика, експертні опитування, а також різноманітні огляди і дослідження (labor market

analyses – аналіз ринку праці, benchmarking probes – порівняння ефективності). Ці відомості, як правило, знаходяться у відкритому доступі – їх збирають великі консалтингові компанії, профільні асоціації, дослідницькі агентства. Крім того, спеціалізовані дослідження у рамках моніторингу кадрового ринку можуть виконуватися рекрутинговими або консалтинговими агентствами для підприємств у вигляді платної послуги.

Необхідними характеристиками оглядів ринку праці є:

- структурованість дослідження (чітко певна змістовна спрямованість, наприклад, «Огляд зарплат фахівців фінансової сфери в певному регіоні за певний період» або «Дослідження практик заохочення ключових фахівців участю в прибутку в акціонерних компаніях»);

- незалежність оцінки (думки експертів);

- професійний підхід (інтегровані шляхи рішення завдань, використання зовнішніх і внутрішніх ресурсів);

- систематичність застосування (дотримання періодичності моніторингу, різнобічна спрямованість досліджень, постійний аналіз динаміки результатів в порівнянні з даними минулих періодів).

За підсумками року складаються також рейтинги провідних фахівців в тій або іншій області. Найчастіше це стосується представників топових позицій.

Одним з найбільш популярних видів досліджень є огляди мінімальних, середніх і максимальних заробітних плат, які цікавлять як працедавців, так і претендентів. При цьому не варто забувати, що дані цих оглядів є дуже узагальненими, і їх не завжди треба сприймати як пряме керівництво до дії. Адже достовірність таких досліджень безпосередньо залежить від кількості і якості інформації кандидатів, що звернулися на сайт, і працедавців. На підсумкові цифри можуть значно вплинути неадекватні зарплатні пропозиції, що

містяться в деяких розміщених на сайті оголошеннях.

Ведучи мову про моніторинг ринку праці, не можна не згадати рейтинги кадрових агентств. Будучи ланкою сучасного українського кадрового ринку, що динамічно розвивається, агентства самі стають предметом дослідження і оцінки. Один з найважливіших показників діяльності агентства для клієнта – ця наявність успішно виконаних вакансій для інших замовників.

### **6. Висновки.**

Отже, моніторинг ринку праці – процес систематичного статистичного дослідження стану ринку праці і дій органів служби зайнятості; аналіз різних параметрів ринку праці, що впливають на пошук і ефективний найм персоналу, побудову оптимальної системи мотивації персоналу, створення кадрового резерву, контроль за плинністю кадрів.

Процес моніторингу зайнятості населення дозволяє оцінити стан та перспективи конкурентів, проаналізувати оптимальну структуру оплати праці фахівців. Визначення необхідної чисельності кваліфікованих кадрів у розрізі професій є найбільш важливим завданням кадрової політики різного рівня. Методика визначення такої потреби у фахівцях повинна забезпечити можливість розрахунку необхідної кількості працівників у розрізі кваліфікації за галузевим та територіальним принципом, збалансуванні попиту та пропозиції на ринках праці на різних рівнях (підприємство, регіон, країна). Тому доцільним є обґрунтування методів щодо вибору кадрового складу персоналу установ та організацій. Для визначення потреби кадрах використовуються наступні методи:

нормативний метод, використовується для визначення потреби в кадровому забезпеченні на основі розрахунку загальної чисельності працівників (окремо за категоріями) на основі планованого обсягу виробництва (продукції, робіт, послуг) з урахуванням прогресивних норм вироб-

лення. На основі розрахунку загальної потреби в кадровому забезпеченні в розрізі професій, на плановий період визначається додаткова потреба, яка розраховується як різниця між загальною чисельністю в плановому періоді і фактичною за попередній період. Використання нормативного методу є виправданим при розробці довгострокових планів з кадрового забезпечення на період 5-15 років. Проте, в цьому методі є суттєвий недолік, а саме необхідність перегляду загальних норм та нормативів, що є трудомістким процесом. Для застосування даного методу при розрахунку потреби у фахівцях на регіональному або державному рівні необхідним є використання наступних нормативно-правових документів: кваліфікаційних характеристик, штатів та структур управління, номенклатуру посад, нормативи насиченості кадрами у розрізі професійних груп по галузям.

Іншим методом визначення потреби в кадрах є штатний метод. Сутність цього методу полягає у використанні типових схем управління виробництвом і типових штатних розписів. До доцільності використання цього методу можна віднести простоту та незначну трудомісткість процесу визначення кадрової потреби. До головного недоліку використання цього методу є слабкий облік потреб виробництва, що постійно змінюється. З'являються нові професії, нові вимоги до фахівців що до їх знань, вмінь та компетентностей.

Одним з різновидів штатного методу є штатно-номенклатурний метод. Основна ціль його використання визначення додаткової потреби у фахівцях на основі штатного розпису. На основі даного методу забезпечується досить точні прогнози щодо визначення додаткової потреби у фахівцях. Проте для використання цього методу необхідним є наявність обґрунтованих організаційних структур управління та кількості посад. Використання цього методу засноване на використанні системи нормативного забезпечення з обслуговування,

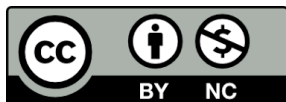


управління, керованості та чисельності фахівців. Розрахунок загальної потреби у фахівцях визначається поділенням об'єму робіт в плановому році на норматив навантаження на одного працівника. Наведений метод доцільно використовувати для ви-

значення потреби у фахівцях галузей невиробничої сфери та у галузях, де чітко визначається об'єм робіт для конкретного фахівця. Застосування такого методу доцільне для планування кадрового забезпечення строком до 5 років.

### References

- Amsler, G., Findley, H. and Ingram, E. (2011), "Performance monitoring: guidance for the modern workplace", *Supervision*, vol. 62, no. 10, pp. 3–9.
- Amosha, O. I. and Novikova, O. F. (2001), "Social responsibility in the context of human potential development", *State and society*, no. 1, pp. 122–127.
- Akhmetova, K. I. (2012), "Monitoring as a means of assessing the effectiveness of the process of professional development of pedagogical staff"; *Young scientist*, no. 8, pp. 303–306.
- Bohinya, D. P. and Grishnova, O. A. (2004), *Economika praci ta socialno trudovi vidnoscini* [Labor economics and social-labor relations], Knowledge, Kyiv, Ukraine, 535 p.
- Vasilenko, V. A. (2005), *Menedgment ustoichevogo razvitiya predpriyati* [Management of sustainable enterprise development], Center for educational literature, Kyiv, Ukraine, 648 p.
- Miklovda, V. P. and Pityulich, M. M. (2003), "Motivational mechanisms of self-employment development" *Uzhgorod University Scientific Bulletin. Economy series*, no. 13, pp. 7–11.
- Dmytrenko, G. A., Sharapatova, E. A. and Maksimenko, T. M. (2002), *Motivacia I ocenka personala* [Staff motivation and assessment], MAUP, Kyiv, Ukraine, 248 p.
- Kolot, A. M. (2010), *Socialno-trudovay sfera stan vidnoscin, novi vikliki, tendencii rozvitku* [Social and labor sphere: the state of relations, new challenges, tendencies of development], KNEU, Kyiv, Ukraine, 251 p.
- Libanova, E. M. (2003), *Rinok prasi* [Labor Market], Center for Educational Literature, Kyiv, Ukraine, 224 p.
- Shynkarenko, V. G. and Kryvoruchko, O. N. (2000), "The system of motivational monitoring of the employees of the enterprise", *Ukraine: aspects of work*, no. 4, pp. 27–32.



Цей твір ліцензовано на умовах Ліцензії Creative Commons «Із Зазначенням Авторства — Некомерційна 4.0 Міжнародна» (CC BY-NC 4.0).

This is an open access journal and all published articles are licensed under a Creative Commons "Attribution-NonCommercial 4.0 International" (CC BY-NC 4.0).