



№48/2020

Znanstvena misel journal

The journal is registered and published in Slovenia.

ISSN 3124-1123

VOL.2

The frequency of publication – 12 times per year.

Journal is published in Slovenian, English, Polish, Russian, Ukrainian.

The format of the journal is A4, coated paper, matte laminated cover.

All articles are reviewed

Edition of journal does not carry responsibility for the materials published in a journal.

Sending the article to the editorial the author confirms it's uniqueness and takes full responsibility for possible consequences for breaking copyright laws

Free access to the electronic version of journal

Chief Editor – Christoph Machek

The executive secretary - Damian Gerbec

Dragan Tsallaeve — PhD, senior researcher, professor

Dorothea Sabash — PhD, senior researcher

Vatslav Blažek — candidate of philological sciences

Philip Matoušek — doctor of pedagogical sciences, professor

Alicja Antczak — Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor

Katarzyna Brzozowski — PhD, associate professor

Roman Guryev — MD, Professor

Stepan Filippov — Doctor of Social Sciences, Associate Professor

Dmytro Teliga — Senior Lecturer, Department of Humanitarian and Economic Sciences

Anastasia Plahitiy — Doctor of Economics, professor

Znanstvena misel journal

Slovenska cesta 8, 1000 Ljubljana, Slovenia

Email: info@znanstvena-journal.com

Website: www.znanstvena-journal.com

СУЧАСНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРУДОРЕСУРСНОЇ ВОЛАТИЛЬНОСТІ**Ланська С.П.***Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості (м. Київ),
доцент кафедри, кандидат економічних наук
orcid.org/0000-0003-1986-8777***Міщенко С.О.***Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості (м. Київ)
orcid.org/0000-0003-0946-9940***MODERN ASPECTS OF LABOR MARKET REGULATION IN THE CONDITIONS OF LABOR VOLATILITY****Lanska S.,***The Institute of Personnel Training of the State Employment Service of Ukraine (Kyiv), Associate Professor,
Candidate of Economic Sciences
orcid.org/0000-0003-1986-8777***Mishchenko S.***The Institute of Personnel Training of the State Employment
Service of Ukraine (Kyiv)
orcid.org/0000-0003-0946-9940***Анотація**

Статтю присвячено узагальненню теоретичних аспектів регулювання ринку праці, визначенню підходів до регулювання ринку праці України в умовах трудоворесурсної волатильності. В роботі проаналізовано концептуальні підходи до регулювання ринку праці протягом XVII-XX ст., розроблено генезис підходів до визначення змісту регулювання ринку праці, запропоновано схему диференціації методів його державного регулювання. Розроблено структурну схему піраміди цілей регулювання ринку праці. Зроблено висновки, що ефективне регулювання попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності є можливим за умов забезпечення комплексного управління ринком праці на декількох рівнях одночасно.

Abstract

The article is devoted to the generalization of theoretical aspects of labor market regulation and to the definition of approaches to the regulation of the labor market of Ukraine in conditions of labor volatility. The article contains an analysis of conceptual approaches to labor market regulation during the XVII-XX centuries. The scientific work contains the developed genesis of approaches to determining the content of labor market regulation, the scheme of differentiation of methods of state labor market regulation is offered. The author has developed a block diagram of the pyramid of labor market regulation goals. It is concluded that the effective regulation of labor market supply and demand in conditions of labor volatility is possible to ensure integrated management of the labor market at several levels simultaneously.

Ключові слова: ринок праці, регулювання ринку праці, попит, пропозиція, трудоворесурсна волатильність, мета, рівень, ієрархія.

Keywords: labor market, labor market regulation, demand, supply, labor volatility, purpose, level, hierarchy.

Постановка проблеми. Ринок праці являє собою систему соціально-економічних і трудових відносин, що виникають в результаті взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави. Збалансованість ринку праці виступає фактором економічного зростання та визначається пропорційністю розподілу трудових ресурсів.

Ринок праці виконує функцію сполучної ланки між формуванням робочої сили та її використанням, забезпечуючи тим самим рівновагу професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили й техніко-технологічних параметрів робочих місць [22].

Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці України спричинив значну трудоворесурсну волатильність – нестабільний стан трудоворесурсного забезпечення економіки, який є наслідком трива-

лого порушення функціонального зв'язку між структурно-галузевими потребами економіки у робочій силі і системою професійно-кваліфікаційної підготовки працівників. Основними ознаками ситуації, що склалася, є недостатня чисельність та невідповідна вимогам ринку якість людських (трудових) ресурсів.

Недостатня ефективність державної регуляторної політики щодо забезпечення зайнятості населення має наслідком нестачу персоналу на більшості українських підприємств. За таких умов існує необхідність перегляду фундаментальних основ та формування нових підходів щодо регулювання ринку праці з урахуванням волатильності трудоворесурсного забезпечення як провідної ознаки сучасності.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню питань становлення та розвитку ринку праці присвячено праці таких видатних зарубіжних вчених, як І. Валлерстайн, К. Маркс, М. Піоре, Д. Рікардо, П. Самуельсон, Ж.-Б. Сей, А. Сміт, У. Фарр та ін. Основні проблеми формування та розвитку процесів, що притаманні сучасному ринку праці України, представлені в роботах Д. Богині, С. Бандура, О. Божко, В. Василенка, В. Гейця, В. Дружиніної, С. Калініної, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лутай, Ю. Маршавіна, І. Петрової, В. Петюха та ін.

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Не дивлячись на значну кількість наукових робіт за проблематикою регулювання ринку праці, подальшого опрацювання вимагають питання регулювання ринку праці з урахуванням специфіки проявів трудоворесурсної волатильності.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення теоретико-методологічних аспектів регулювання ринку праці, визначення сучасних підходів до регулювання українського ринку праці в умовах наявної трудоворесурсної волатильності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці як механізм, що здатен вирішувати основні економічні завдання, реалізує певні соціально-трудові функції на основі інформації, яка надходить у вигляді вартості праці, способів виникнення та дотримання балансу між робочою силою й роботодавцями. Однак функціонування економічної системи обумовлює виникнення ситуацій, коли ринковий саморегулюючий механізм не може забезпечити ефективний розподіл ресурсів з метою збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, що формує основи трудоворесурсної волатильності.

Недоліки механізму саморегулювання сучасного ринку праці знаходять прояв у підвищенні рівня безробіття, неможливості забезпечення повної

та продуктивної зайнятості всім, хто до цього прагне, через економічну нестабільність, а також у відсутності механізмів, соціального захисту, недосконалості конкуренції [2, с. 5–7].

Економічна нестабільність та стрімкий розвиток технічних інновацій впливають на ринок праці, зумовлюючи дисбаланс робочої сили, який може мати різні форми прояву, зокрема: нестача кваліфікованих кадрів або їх надлишок; старіння професійних умінь; надмірно високий або недостатній рівень освіти, кваліфікації тощо [15, с. 9].

Поєднання інтересів суб'єктів ринку праці є можливим за умови дієвого державного регулювання ринку праці, яке має бути спрямоване на збереження стану рівноваги, подолання трудоворесурсної волатильності, а також формування необхідних кількісних та якісних характеристик людських ресурсів.

Теоретичні підходи до дослідження регулювання ринку праці пройшли шлях еволюційного розвитку і характеризуються різновекторністю напрямків та шкіль в структурі світової економічної думки, що відрізняється різноманітністю концептуальних підходів, методів, інструментарію дослідження. На основі аналізу концептуальних підходів щодо дослідження регулювання ринку праці (табл. 1.1) можна констатувати, що в основі кожної концепції передбачено детально розроблений комплекс теоретичних оцінок щодо процесів та явищ, які відбувались на ринку праці в певному часовому вимірі.

Виходячи зі змісту концептуальних підходів до регулювання ринку праці, можна зробити висновок, що всі підходи можна об'єднати за двома основними напрямками: 1) класичний підхід, відповідно до якого саморегулювання ринкової системи є досконалим; 2) підхід, в рамках якого акцентовано увагу на обов'язковості залучення держави до регулювання процесів, що мають місце на ринку праці.

Таблиця 1.1

Концептуальні підходи регулювання ринку праці XVII–XX ст.*

Період	Концептуальні підходи	Початківці	Сутність функціонування ринку праці та шляхи його регулювання
XVII–XIX ст.	Класичний	А.Сміт Дж. Рікардо Дж. Мілль	- ринок регулюється дією законів ринку і, насамперед, силами конкуренції; - за умов перевищення попиту на працю – посилення конкуренції між роботодавцями.
XIX–XX ст.	Марксистський	К. Маркс Ф. Енгельс	- регулятором ринку праці є «робоча сила»; - між продуктивними силами і виробничими відносинами в суспільстві має існувати відповідність задля гармонійного розвитку економічної системи.
XIX–XX ст.	Маржиналізм	К. Менгер Ф. Візер	- досконала конкуренція ринку праці дозволяє продавцям і покупцям мати доступ один до одного та володіти повною взаємною інформацією; - застосування методу математичного моделювання процесів на ринку праці – засіб реалізації концепції економічної рівноваги.
XX ст.	Неокласичний	А. Маршал А. Пігу Г. Клей А. Лаффер Ф. Еджуорт	- ринок діє на основі цінової рівноваги, регулятором є ціна робочої сили (заробітна плата), яка гнучко реагує на ситуацію на ринку праці, збільшуючись або зменшуючись відповідно до коливань попиту та пропозиції.

XIX-початок XX ст.	Інституціоналізм	Т. Веблен, Дж. Данлоп, Л. Ульман	- існує вплив соціально-економічних інститутів на економічний розвиток; - характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп.
XX ст.	Кейнсіанський	Дж. М. Кейнс, Р. Гордон	- регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит, і саме цим забезпечує повну зайнятість.
XX ст.	Монетаризм	М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Робінс	- підтримка економічного рівноваги – шляхом проведення ефективно економічної політики.

*Побудовано на основі [11, 21, 12, 23, 13, 19, 18, 17]

Із розвитком економічних відносин у суспільстві безперервно формуються нові підходи до вирішення актуальних економічних проблем, постійно триває обґрунтування нових інструментів щодо регулювання ринку праці. В той же час, через складні

трансформаційні процеси в політичній, економічній та соціальних сферах, що негативно впливають на стан національного господарства в цілому й на ринок праці зокрема, науковцями не сформовано єдиної думки щодо інструментів регулювання ринку праці (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Генезис підходів до визначення терміну «регулювання ринку» праці

Автор	Джерело	Сутність визначення терміну «регулювання ринку праці»
Ю. Маршавін	[1, с. 24]	Регулювання ринку праці – науково-обґрунтований процес цілеспрямованого впливу органів державної влади, а також організацій роботодавців і профспілок, інституцій соціального діалогу на економічні об'єкти та процеси, що відбуваються на ринку праці
Л. Лутай	[14, с. 187]	Регулювання ринку праці – система законодавчих, економічних, адміністративних, організаційних заходів держави, спрямованих на підвищення оплати праці, зниження безробіття, створення робочих місць та підготовку кадрів
В. Дружиніна	[7, с. 67]	Регулювання ринку праці – забезпечення збалансованості ринку праці, структурно-взаємопов'язаної сукупності правових, соціальних, економічних, організаційних, управлінських засад структурної відповідності попиту і пропозиції робочої сили в часі
В. Гесць	[4, с. 105]	Регулювання ринку праці відображає сучасні демографічні виклики, які знижують продуктивність праці на ринку праці. Пріоритет регуляторної політики держави у прогнозуванні ринку праці за його кваліфікаційними та структурними ознаками, що дозволить розробити прозору систему державного замовлення на підготовку кадрів
Л. Ємельяненко	[8, с. 86]	Регулювання ринку праці – дотримання опти-мального балансу між гнучкістю та захищеністю на ринку праці, що, в першу чергу, забезпечить гарантії особам, охопленим новими формами зайнятості, та надасть їм відповідні права

Науковці залишаються єдиними стосовно того, що регулювання ринку праці передбачає забезпечення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили. Водночас, зважаючи на те, що ринок праці не є досконалою саморегульованою системою, науковці підкреслюють необхідність регуляторного впливу держави.

На основі вищевикладеного можна зробити висновки, що регулювання ринку праці є сукупністю методів та інструментів, за допомогою яких держава виконує взаємопов'язані функції щодо реалізації комплексу заходів, спрямованих на підвищення ефективності функціонування ринку праці та подолання трудоресурсної волатильності національної економіки в цілому.

Методи регулювання розподіляються за напрямками на відповідні групи, що знаходять безпосереднє застосування на ринку праці.

На особливу увагу заслуговують наукові розробки В. Міненко, в яких розглядається удосконалення механізму державного регулювання ринку

праці шляхом запровадження логістико-орієнтованого методу управління у практику регулювання ринку праці з урахуванням особливостей регіональної економіки та стану її розвитку [16, с. 176].

Методи державного регулювання ринку праці можуть бути диференційовані за різними ознаками, зокрема: за напрямком впливу, за об'єктами, за формою, за тривалістю, за рівнем впливу, за засобами реалізації та ін. В рамках проведеного дослідження обґрунтовано висновок, що ефективність державного регулювання ринку праці значною мірою залежить від застосування багатоваріантного поєднання методів та рівнів регулювання ринку праці.

Важливою умовою розвитку ринку праці є ефективна державна політика, спрямована на створення умов гідної праці. Цільовими орієнтирами державного регулювання ринку праці при цьому стають: *по-перше*, забезпечення повної зайнятості за умови збереження природного рівня безробіття, що визначається розмірами його фрикційних та структурних форм; *по-друге*, створення гнучкого

ринку праці, який здатен швидко пристосовуватись до внутрішніх і зовнішніх змін, зберігаючи керованість та стабільність; *по-третє*, продуктивне використання виробничого й людського потенціалу, зростання продуктивності праці та життєвого рівня населення [1, с. 238; 10, с. 50].

Реалізація державного регулювання має ієрархічну супідрядність (глобальна, стратегічна та тактична), яку в рамках дослідження можна визначити як «*піраміду цілей регулювання ринку праці*».

Термін *ієрархія* (англ. – *hierarchy*) визначається як розташування частин або елементів цілого в порядку від вищого до нижчого рівня [9, с. 108]. Наявність чіткої структури підпорядкування рівнів впливу держави на ринок праці дозволяє побудувати стратегію управління з урахуванням особливостей кожного із рівнів підпорядкування.

Піраміда цілей державного регулювання ринку праці складається з рівнів, які перебувають у певній субординації, змінюються за результатами еволюції зовнішніх умов, забезпечуючи одновекторність регуляторного впливу.

Вершиною піраміди цілей регулювання ринку праці стає «*глобальна мета*», яка формується на мета- та макрорівні державного регулювання. Глобальну мету виражено системою державного регулювання ринку праці, вона спрямована на створення та підтримання умов, що забезпечують стійкі позиції ринку праці на глобальному рівні та в національній економіці.

У сучасному світі ознак найбільш значущого чинника впливу на розвиток національного ринку праці набула глобалізація економіки.

Поступово формується *світовий ринок праці* (*метарівень*), що визначається як ринок експорту та імпорту робочої сили, який формує систему відносин між суб'єктами ринку та його інфраструктурою.

Макрорівень (національний) відображає загальноекономічні, соціальні, демографічні та політичні умови розподілу та перерозподілу людських ресурсів за сферами національної економіки, видами діяльності, формами власності й іншим параметрами. Уніфікуючи систему трудового та соціального законодавства, держава визначає загальні межі ринку праці, права та обов'язки його суб'єктів, соціально припустимі норми поведінки.

Основними чинниками збільшення зовнішніх міграційних процесів на макрорівні класифікаційного розподілу ринків праці стають вартість праці, якість та кількість робочої сили. Державне регулювання на цих рівнях спрямоване на врегулювання зовнішніх процесів міграції.

Ідентифікатором трансформації національного ринку праці стає відповідність попиту та пропозиції робочої сили на *мезорівні*, саме тому наступною ланкою державного регулювання визначено «*стратегічну мету*».

Нестабільність економічного розвитку регіонів і трудовресурсна волатильність зумовлені, в першу чергу, впливом комплексу глобальних і національних політичних, економічних, соціальних та

інших факторів, які обумовлюють важливість стратегічного планування та управління ринком праці на мезорівні.

Формування ефективної стратегії – це вибір найбільш доцільних напрямків розвитку регіону на основі обраної мети у поєднанні з найкращими засобами її досягнення. Визначенню пріоритетних напрямків розвитку ринків праці на мезорівні сприяє використання SWOT-аналізу, що визначає сильні та слабкі сторони суб'єктів ринку праці, можливості та загрози, які пов'язані з реалізацією обраних заходів, що, в свою чергу, підвищує обґрунтованість прийнятих стратегічних рішень.

Зміст стратегічної мети державного регулювання ринку праці на мезорівні полягає у мінімізації негативних проявів саморегулювання ринку праці, сприянні розвитку позитивних процесів у сфері зайнятості населення та соціального захисту безробітного населення.

Досягненню стратегічної мети регулювання ринку праці сприяє здійснення аналізу тенденцій його розвитку, оцінювання стабільності загального трудового потенціалу та за окремими соціально-демографічними групами, розробка та впровадження заходів щодо вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури зайнятості, активізації позитивних чинників розвитку ринку праці.

Основним економічним агентом ринкової економіки є підприємство, що використовує ресурси для виробництва товарів та послуг з метою отримання прибутку. Таким чином, досягнення загальної мети державного регулювання ринку праці є неможливим без урахування тенденцій розвитку на мікрорівні.

На мікрорівні формується «*тактична мета*», що зобов'язує до безпосереднього вибору та впровадження конкретних інструментів регулювання, які сприяли б максимальному збалансуванню попиту та пропозиції на ринку праці.

За величиною суб'єктів ринку праці розрізняють великі, середні та малі підприємства. Крім того, виокремлюється індивідуальне підприємництво, власником якого є одна особа з невеликим капіталом [6, с. 146]. У світовій практиці такий вид зайнятості та організаційно-правової форми діяльності має важливе соціально-економічне значення, тому доречним є виділення його у окремий рівень в системі регулювання ринку праці – *нанорівень*.

Залежно від умов конкуренції підприємство (індивідуальний підприємець) формує власну мету регулювання, визначаючи основні завдання та обсяги ресурсів, що необхідні для економічного зростання. Слід зауважити, що функціонування ринку праці на цьому рівні, в першу чергу, пов'язано з наступними чинниками:

- циклічністю господарської діяльності підприємства, яка передбачає оптимізацію або збільшення потоків ресурсу праці;
- ефективністю використання трудових ресурсів, що дозволяє збільшувати віддачу від специфічного людського капіталу;
- організацією господарської діяльності, яка

передбачає зміни форм і умов зайнятості на підприємстві [5, 3, 20].

Використання гнучкої політики регулювання ринку праці на мікро- та нанорівнях сприятиме досягненню тактичної мети, а також адаптації до зовнішніх чинників впливу, що пов'язані зі структурними змінами в економіці, коливаннями попиту на

вироблену продукцію, коливаннями кон'юнктури людських ресурсів та інституційними змінами на ринку праці.

З метою продуктивного регулювання кон'юнктури попиту та пропозиції на ринку праці всіх рівнів необхідною є комплексна система регулювання ринку праці (рис. 1.1).

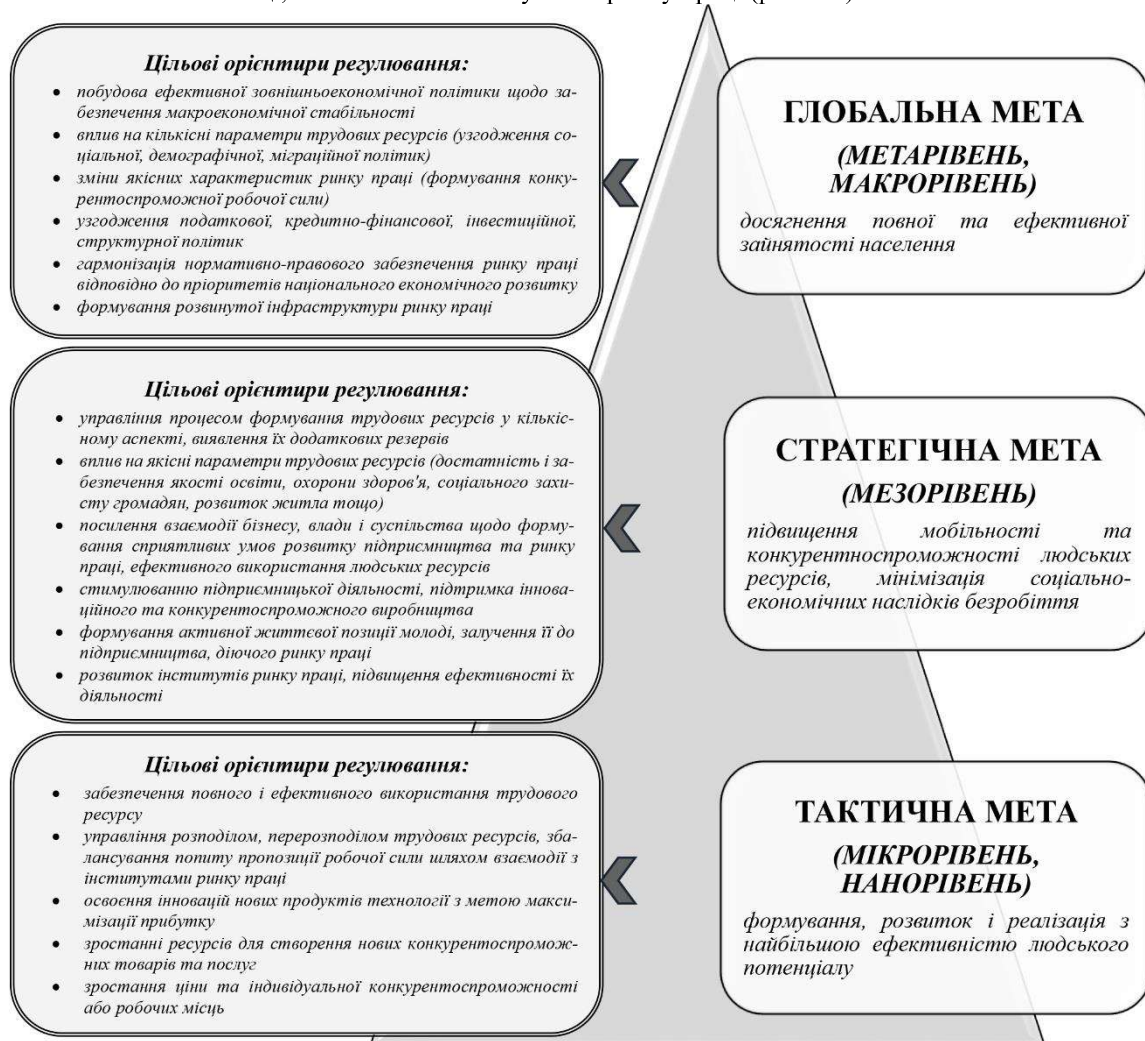


Рис. 1.1. Структурна побудова піраміди цілей регулювання ринку праці за рівнями регулювання

Оскільки рівні піраміди цілей регулювання ринку праці знаходяться між собою в певній підпорядкованості, забезпечуючи одновекторність регуляторного впливу держави на ринок праці, відсутність дієвого регулювання на одному з рівнів призведе до порушення балансу на інших, що може спричинити порушення цілісності загального механізму регулювання ринку праці.

Висновки та пропозиції. Зважаючи на недосконалість системи саморегулювання ринку праці, необхідно умовою його ефективного функціонування та розвитку в умовах поширення глобалізаційних процесів є державна регуляторна політика, яка здатна забезпечити продуктивну зайнятість, високу гнучкість ринку праці, ефективне використання виробничого та людського потенціалу.

Продуктивне регулювання попиту та пропозиції на ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності є можливим за умов забезпечення комплексного управління ринком праці на декількох рівнях,

з обов'язковим урахуванням специфіки кожного рівня та дотримання загальної мети. Ефективному збалансуванню попиту та пропозиції на ринку праці сприятиме багатоваріативне застосування методів відповідно до рівня регулювання ринку праці. Отже, ефективність регулювання ринку праці на кожному рівні визначає не лише загальну регуляторну модель ринку праці, а і формує трудоворесурсну сталість країни.

Список літератури

- Агапова Т. А., Серегина С. Ф. Макроекономіка: Учебник/ [текст] под общ. Ред. А.В. Сидорова. МГУ им. М. Ломоносова. – 6-е изд., стереотип. М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. 448 с.
- Бандур С. І., Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. Ринок праці та зайнятість населення. 2015.

- № 2. С. 9–13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2015_2_3.
3. Безугла Л. С. Механізми державного регулювання підприємницької діяльності в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2011. № 6. С. 89–92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_6_25.
4. Бражко О. В. Розвиток державної політики щодо регулювання ринку праці та управління трудовими ресурсами. Економіка та держава. 2010. № 2. С. 103–105. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2010_2_31.
5. Бутенко А., Сараєва І. Державна підтримка підприємницького сектору України: досвід і проблеми. Економіка України. 2012. № 5. С. 41–51. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2012_5_5.
6. Ворвинець Б. М. Модернізаційні чинники інституціоналізму в сфері зайнятості. Економіка і організація управління. 2014. Вип. 1-2. С. 61–67. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eio_2014_1-2_10.
7. Дружиніна В. В. Взаємодія суб'єктів і об'єктів місцевого ринку праці в рамках механізму забезпечення його збалансованості. Економіка та право. Серія: Економіка. 2015. № 1. С. 66–73. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/espres_2015_1_11.
8. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. Український соціум. 2015. № 1. С. 82–91. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Usoc_2015_1_9.
9. Завадський Й. С., Осовська Т. В., Юшкевич О. О. Економічний словник. Київ.: Кондор, 2006. 355 с. URL: http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOMIC_SL_2006.pdf.
10. Іванова Л. В., Сорока О. В. Державне регулювання зайнятості: Навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ, Ротапринт. 2015. 264 с.
11. Історія економічних вчень: підручник / за ред. Тарасевича В. М., Петруні Ю. Є. К. : «Центр учбової літератури», 2013. 352 с.
12. Кириленко В. В. Історія економічних вчень: Навчальний посібник / За ред. В. В. Кириленка. – Тернопіль: „Економічна думка”, 2007. – 233с.
13. Кудлак В. Я. Історичні особливості процесу зародження та розвитку економічної науки на теренах України. Сучасні соціально-економічні проблеми теорії та практики розвитку економічних систем: колективна монографія. Т.: ФОП Осадца Ю. В., 2016. С. 13–18.
14. Лутай Л. А., Тюленев С. А. Особливості регулювання ринку праці України в умовах подолання системної кризи. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 3. С. 14–17. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2015_3_4.
15. Маршавін Ю. М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. Економіка та держава. 2014. № 8. С. 6–9. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2014_8_3.
16. Міненко В. Л. Співвідношення активних і пасивних методів державного регулювання ринку праці на регіональному рівні. Актуальні проблеми державного управління. 2013. № 1. С. 170–176. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2013_1_23.
17. Мочерний С. В. Економічна теорія: Посібник. К: Видавничий центр «Академія». 2001. 656 с.
18. Научитель М. В. История экономических учений. М: Интеграция. 2005. 481 с.
19. Несененко П. П., Артеменко О. А. Історія економічних учень: навчальний посібник. Одеса: ОНЕУ : ФОП Гуляєва В. М., 2017. 448 с.
20. Петруненко Я. Поняття державної підтримки суб'єктів господарювання як засобу забезпечення ефективного використання бюджетних коштів. Господарське право і процес. № 6. 2018. С. 110–115. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/6/20.pdf>.
21. Предборський В. А., Гарін Б. Б., Кухаренко В. Д. Економічна теорія / Під редакцією Предборського В. А. К.: Кондор, 2003. 492 с.
22. Ришняк Н. М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи. Економіка. Управління. Інновації. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69.
23. Сучасні економічні теорії: історія, методологія та перспективи розвитку: зб. матеріалів Всеукр. Круглого столу, 10 листоп. 2016 р. / ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана» [та ін.]; [редкол.: С. В. Степаненко, В. М. Фещенко, К. В. Лопух]. Київ: КНЕУ, 2016. 198 с.