

УДК 352.07

JEL M19, H73, H 79, R 58

DOI: 10.31471/2409-0948-2022-2(26)-101-110

**Зелінська Галина Олексіївна**  
доктор економічних наук, професор,  
професор кафедри прикладної економіки  
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу  
76019, Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15  
e-mail: [zelinska\\_haluna@i.ua](mailto:zelinska_haluna@i.ua)  
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2175-4883>

**Андрусів Уляна Ярославівна**  
кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри теорії економіки та управління  
Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу  
76019, Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15  
e-mail: [andrusivu@ukr.net](mailto:andrusivu@ukr.net)  
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0003-1793-0936>

**Корман Марія Михайлівна**  
кандидат історичних наук, доцент  
доцент кафедри соціальної роботи, психології та  
соціокультурної діяльності ім. Т. Г. Сосновської  
НРЗВО «Кам'янець-Подільський державний інститут»  
32302, м. Кам'янець-Подільський, вул. Годованця, 13  
e-mail: [korman20081@ukr.net](mailto:korman20081@ukr.net)  
ORCID ID <http://orcid.org/0000-0001-9670-2733>

## **ОЦІНЮВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ ТРАНЗИТ НАВЧАННЯ**

**Анотація.** У статті досліджено «Перехід від навчання до стабільної роботи» (SWTS), яке надає можливість проаналізувати специфіку транзиту молодих людей на ринок праці. Проведено дослідження в рамках проекту «Work4Youth», який мав на меті виявлення шляхів отримання інформації щодо ринку праці, а саме його молодіжного сегменту. Основною метою SWTS був збір докладної інформації щодо проблем, відносин і стану, в якому опиняються молоді люди віком 15–29 років на етапі входження та закріплення на ринку праці. Встановлено, що в освіті на часі настала потреба у використанні системи управління на основі передбачення змін, прийнятті гнучких, виважених рішень, що може забезпечити інноваційна модель розвитку управління освітньою системою та ринком праці.

Проведено оцінювання конкурентоспроможності молоді на ринку праці та досліджено регіони за характеристиками робочої сили. Визначено стан завершення молоддю людиною переходу від навчання до зайнятості, виокремивши фази освітнього переходу та їх особливості. Це дало змогу зробити висновок про залежність якості людських ресурсів на ринку праці від освітньої складової. Визначено категорію транзит навчання та освітній перехід. Обґрунтовано особливості ринку праці від освітньої фази на конкретний момент часу. Запропоновано виокремити у фазовому розвитку освіти парадоксальної фази, яка пов'язана з багаторазовим залученням населення до оновлення знань і тим самим, поповнення ринку праці якісно підготовленою робочою силою.

Встановлено, що стабілізуючим механізмом розвитку освітньої системи виступає додаткова управлінська (стабілізаційна) функція освітнього менеджменту, пов'язана із забезпеченням кількісного залучення населення до процесу постійного оновлення знань, що позитивно віддзеркалюється на якості людських ресурсів, а, отже, і наповненості ними національного ринку праці. Доведено, що в освіті на часі настала потреба у використанні системи управління на основі передбачення змін, прийнятті гнучких, виважених рішень, що може забезпечити інноваційна модель розвитку управління освітньою системою та ринком праці.

**Ключові слова:** ринок праці, молодь, зайнятість, конкурентоспроможність, освіта, транзит, перехід.

**Zelinska Halyna Oleksiivna**  
doctor of economics, professor  
professor of the Department of Applied Economics  
Ivano-Frankivsk National Technical University oil and gas  
76019, Ivano-Frankivsk, street. Carpathian, 15  
e-mail: [zelinska\\_haluna@i.ua](mailto:zelinska_haluna@i.ua)

**Andrusiv Uliana Yaroslavivna**  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
Associate Professor of the Department of Theory of  
Economics and management  
Ivano-Frankivsk National Technical University oil and gas  
76019, Ivano-Frankivsk, street. Carpathian, 15  
e-mail: [andrusivu@ukr.net](mailto:andrusivu@ukr.net)

**Korman Mariia Myhailivna**  
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor  
associate professor of the department of social work, psychology and  
sociocultural activity named after T. G. Sosnovskaya  
ERIHE "Kamyants-Podilskyi State Institute"  
32302, Kamianets-Podilskyi, St. Hodovantsia, 13  
e-mail: [korman20081@ukr.net](mailto:korman20081@ukr.net)

## **ASSESSMENT OF THE YOUTH COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET THROUGH THE TRANSIT OF EDUCATION**

**Abstract.** The article examines "Transition from education to stable work" (SWTS), which provides an opportunity to analyze the specifics of young people's transit to the labor market. Research was conducted within the framework of the "Work4Youth" project, which aimed to identify ways of obtaining information about the labor market, namely its youth segment. The main objective of the SWTS was to collect details on the problems, relationships and the situation in which young people aged 15-29 find themselves at the entry and consolidation stage in the labor market. It has been established that in education there is a need to use a management system based on predicting changes, making flexible, balanced decisions, which can provide an innovative model for the development of the management of the educational system and the labor market.

An assessment of the youth competitiveness in the labor market was carried out and the regions were studied according to the labor force characteristics. The state of the transition completion from education to employment by a young person has been determined, highlighting the phases of the educational transition and their features. This made it possible to conclude that the quality of human resources in the labor market depends on the educational component. The

category of education transit and the educational transition has been defined. The peculiarities of the labor market from the educational phase to a specific moment in time are substantiated. It is proposed to single out the paradoxical phase in the phasic development of education, which is associated with repeated population involvement in updating knowledge and thus replenishing the labor market with a qualitatively trained workforce. It was established that the stabilizing mechanism of the educational system development is the additional administrative (stabilizing) function of educational management, which is connected with ensuring the repeated population involvement in the process of constant knowledge updating and positively reflects on the quality of human resources, and, therefore, on the filling of the national labor market with them. It has been proven that now in education there is a need to use a management system based on the anticipation of changes, making flexible, informed decisions, which can provide an innovative model of the development of the educational system management and the labor market.

**Keywords:** labor market, youth, employment, competitiveness, education, transit, transition.

**Вступ.** Протягом останніх років в Україні актуалізується питання розробки та впровадження методологічного і статистичного інструментарію, що робить можливим проведення об'єктивної оцінки перспектив молоді на ринку праці. А саме йдеться про обстеження «Перехід від навчання до стабільної роботи» (SWTS), яке надає можливість проаналізувати специфіку транзиту молодих людей на ринок праці. Обстеження SWTS в Україні було надано проектом «Work4Youth» (W4Y) Міжнародної організації праці. Проект W4Y спрямований на розширення шляхів отримання інформації щодо ринку праці, а саме його молодіжного сегменту. Основною метою SWTS був збір докладної інформації щодо проблем, відносин і стану, в якому опиняються молоді люди віком 15–29 років на етапі входження та закріплення на ринку праці. Результати обстеження SWTS можна використовувати і для виявлення тих індивідуальних характеристик молодих людей, що визначають успішність чи неуспішність на ринку праці. Ці відомості є важливими для розробки та впровадження політики попередження ризику незайнятості, а також під час заходів щодо елімінації тих факторів, які негативно впливають на перехід молоді до гідної зайнятості.

**Аналіз сучасних зарубіжних і вітчизняних досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у формування сучасних теорій і практики досліджень ринку праці зробили багато науковців, зокрема: Лібанова Л. [1], Рябоконт І. [2], Сабецька Т. [3], Цимбал О. [4], Мартякова О. [5] та ін. Ними концептуалізовано сутність і зміст конкурентоспроможності ринку праці в цілому, визначено етапи, складники, характеристики досліджень ринку праці, досліджено різноманітні аспекти застосування технологій оцінки ринку праці для розв'язання прикладних завдань його розвитку. Іноземні науковці, зокрема, [5] у своїй праці розглянули різноманітні регіональні моделі нетипової зайнятості в Греції з акцентом на тимчасову зайнятість та довели, що ринок праці повинен бути гнучким. Andersen [6] доводить, що для того щоб ринок праці був стійким потрібна розробка мережі соціального захисту. Gialis & Leontidou (2016) провели порівняльний аналіз гнучкості та нетипової зайнятості в Греції, Італії та Іспанії. Нерівномірні тенденції гнучкості, виявлені в досліджуваних країнах, розглядаються як результат взаємодії між загальними тенденціями девальвації, різними передумовами та регіональними особливостями пристосування ринку праці, в той час як зайнятість вважається ні "жорсткою", ні "гнучкою". Samek [7] у своєму дослідженні розглядає гендерну конкурентоспроможність при прийнятті на роботу та робить висновок про те, що цим принципом керуватись не можна. Науковці [8] дослідили неформальну зайнятість на ринку праці Китаю. Zuo [9] дослідив, що вірогідність працевлаштування визначається головним чином статтю, віком, досвідом, етнічним статусом, освітою, регіоном та статусом мігранта, тоді як на щомісячну заробітну плату неформальних працівників в основному впливають освіта, регіон, розмір фірми, розмір міста та мігрант статус. Вчені [10] своє дослідження спрямували на вивчення зв'язку між

якістю зайнятості та добробутом європейських працівників, використовуючи дані Європейського обстеження умов праці 2015 року. Результати показали, що якість зайнятості, визначається як важлива соціальна детермінанта здоров'я в Європі.

Науковці [11] розробили протокол «Що ми маємо знати про нестабільну зайнятість та охорону здоров'я до 2025 році?». Вчені [12] у своєму дослідженні описали як Німеччина в період кризи сформувала конкурентоспроможний ринок праці, де основними ядрами і була молодь. [13] у своїй праці обґрунтовують, що наука та освіта є надійним сегментом для розповсюдження інновацій, оскільки може сприяти гідній зайнятості молодого покоління, давши їм відповідні компетенції і навички. Дослідники [14, 15] пропонують підхід до оцінки розвитку урбаністичної інфраструктури з позицій використання венчурного капіталу, адже це дозволить підвищити конкурентоспроможність молоді на ринку праці України. Науковці [16, 17] у своїй праці пропонують матрицю оцінки конкурентоспроможності, яка дозволяє здійснювати більш детальний аналіз можливостей і перспектив стратегічного вибору на ринку праці.

**Висвітлення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Проте структурні й динамічні зміни, які відбуваються на ринку праці України, потребують постійної актуалізації досліджень, зокрема в контексті забезпечення стійкості молоді на ньому через систему навчання та альтернативи оцінювання конкурентоспроможності молодих людей на ринку праці, що визначає актуальність і своєчасність теми дослідження та її практичну значущість.

**Метою статті** є аналіз конкурентоспроможності молоді на ринку праці України через транзит навчання до зайнятості та задоволеності місцем прикладання праці.

**Виклад основного матеріалу.** На думку авторів дослідження етапів, що характеризують шлях переходу молодих людей до ринку праці є об'єктивним індикатором їх конкурентоспроможності. Перехід молоді на ринок праці може бути оцінений не тільки за допомогою часу між закінченням навчання (з дипломом чи без його отримання) та знаходженням будь-якого першого робочого місця, але й за допомогою якісних характеристик.

Так обстеження переходу молоді на ринок праці спирається на більш жорстке визначення того, що можна вважати гідним завершенням пошуку роботи – стабільну зайнятість ніж звичайну. Традиційним визначенням завершення переходу на ринок праці є отримання першого робочого місця. Методологічні засади дослідження [1] пропонують якісно новий підхід, за якого вважається, що людина не завершила «перехід» на ринок праці до того часу, поки не отримає роботу, яка відповідає базовим критеріям стабільності та тривалості трудового договору та набутих знань і компетентностей під час навчання. З іншого боку, досить поширеною є ситуація, коли не всі молоді люди в Україні досягли стабільної зайнятості, хоча їхня «кінцева мета» щодо місця на ринку праці досягнута. Можливо, підхід до формування категорій виключно під кутом параметрів стабільності, оцінюваних, так би мовити, «з боку», є занадто вузьким. З цієї причини, МОП радить звернути увагу на критерії задоволення роботою та врахувати їх у концепції переходу на ринок праці.

Таким чином, перехід на ринок праці визначається як переміщення молодої людини від кінця навчання (або першої економічної активності) або до першої стабільної роботи, або такої, що дає задоволення. Стабільність зайнятості визначається з точки зору юридичної гарантованості трудового договору (письмового чи усного) та терміну його дії (понад 12 місяців). Наявність трудового договору автоматично виключає самозайнятість, коли трудові відносини не трактуються як відносини найму. Протилежністю стабільній зайнятості є тимчасова зайнятість та наймана праця на термін менше 12 місяців. Задоволеність зайнятістю виступає суб'єктивним критерієм, заснованим на самооцінці зайнятої особи. Це означає, що респондент вважає свою зайнятість такою, що у даний момент відповідає її вимогам та меті зайнятості. На противагу, незадовільною є зайнятість, коли респондент не задоволений нею [1].

Виходячи зі змісту терміна «перехід на ринок праці», стадії переходу класифікують таким чином :

1. Особи, які перейшли – молоді люди, що на теперішній час зайняті як:
  - наймані працівники на стабільній роботі, незалежно від того, задоволені вони чи незадоволені роботою;
  - наймані працівники на тимчасовій роботі, які задоволені своєю роботою;
  - самозайняті, задоволені своєю роботою.
2. Особи, які знаходяться в процесі переходу – молоді люди:
  - безробітні в широкому розумінні (згідно прийнятих критеріїв);
  - наймані працівники на тимчасовій роботі, які не задоволені нею;
  - самозайняті, незадоволені своєю зайнятістю;
  - економічно неактивна молодь, яка ніде не навчається, але має на меті шукати роботу пізніше.
3. Особи, перехід яких ще не розпочався, – молоді люди, які належать до одного зі статусів економічно неактивної молоді:
  - ще навчаються;
  - ніде не навчаються та не мають на меті шукати роботу пізніше.

Два аспекти цієї класифікації заслуговують на увагу. По-перше, тривалість переходу між протилежними полюсами економічної активності визначається за стандартною методологією концепції робочої сили. Категорія «особи, які завершили перехід» включає в себе виключно ту молодь, що класифікується як зайнята. Інші зайняті входять до категорії «в процесі переходу» – це безробітні і та частина економічно неактивної молоді, яка не має роботи, але готова приступити до неї, хоча й активно роботу не шукає, а також ті неактивні, які ніде не навчаються, не шукають роботу, але мають на меті робити це пізніше. До категорії «особи, які ще не розпочали перехід» входять ті неактивні, які не віднесені до інших категорій.

По-друге, етапи переходу є науковою класифікацією, яку, поки не використовують як нормативну чи безальтернативну. Через включення молоді, яка задоволена самозайнятістю та тимчасовою зайнятістю, не можна говорити, що всі молоді люди в категорії «особи, які завершили перехід», отримали максимально якісну зайнятість. Насправді, багато молодих самозайнятих членів сім'ї, що працюють безоплатно, та навіть тих найманих працівників, чия зайнятість є неформальною, складають помітну частку нестабільно зайнятих. І все ж вони висловили задоволення своєю роботою, та, ймовірно, закінчили свій перехід у тому сенсі, що хочуть залишатися самозайнятими ще певну частину свого трудового життя. Важливо відзначити, що класифікація етапів переходу націлена на запровадження в дослідженнях ринку праці концепції потоку з одночасною концепцією фазового розвитку освітньої системи. Людина знаходиться в процесі переходу до того часу, поки вона не досягала стабільного становища на ринку праці; ті, хто закінчили перехід, отримав роботу, яку, ймовірно, будуть намагатися втримати, незалежно від того, задовільна вона чи ні. Нами пропонується підхід до оцінювання конкурентоспроможності молоді, спираючись на категорії транзиту від навчання до гідної зайнятості та відповідні дані обстежень, згідно якого в зоні конкурентоспроможних опиняються молоді люди, які завершили транзит.

Досягаючи працездатного віку молоді люди мають ряд альтернативних варіантів поведінки на ринку праці, які включають в себе сценарії навчання за пропонованим системою професійної освіти з переліком спеціальностей за визначеними професійно-освітніми рівнями, трудової діяльності або поєднання навчання і праці. Варто звернути увагу на особливість розвитку освітньої системи, її перехід від одної фази до іншої, що впливає на стан і розвиток ринку праці в конкретний часовий відрізок. Стосовно розвитку системи освіти, то можемо говорити про наявність у її еволюції різних етапів, які характеризувалися тим чи іншим освітнім переходом. Згідно пропонованої концепції про фазовий розвиток, освітній перехід до сучасної теорії розвитку освітньої системи

передбачає, що освіта, як наука, характеризує чотири його фази в залежності від попиту та пропозиції. Ними є: 1) фаза, коли збільшення попиту (у результаті досягнень медицини, зокрема ліквідації або локалізації особливо небезпечних інфекційних захворювань, впровадження елементів здорового способу життя тощо) випереджує збільшення пропозиції; 2) фаза, за якої попит ще зростає, проте відстає від темпів зростання пропозиції; 3) фаза, коли відбувається зменшення попиту і зменшення пропозиції; 4) фаза, за якої попит і пропозиція зближується між собою, в результаті чого забезпечується оптимальне їх збалансування. Авторами, у процесі дослідження, виділена ще одна, п'ята, т. зв. ультрапарадоксальна фаза, притаманна для сучасної України та деяких інших постсоціалістичних країн, що характеризується різким зменшенням попиту (кількості тих, хто навчається) над загальною пропозицією (освітньою послугою), яку надають ЗО внаслідок посиленої дії фактора депопуляції населення (потенційного споживача освітніх послуг), що тягне за собою не лише негативний економічний ефект скорочення попиту на ринку освітянських послуг, але й на ринку праці. Це породжує регіональну асиметрію територіальної організації освітньої системи України та розбалансованість її ринку праці. Стабілізуючим механізмом розвитку освітньої системи виступає додаткова управлінська (стабілізаційна) функція освітнього менеджменту, пов'язана із забезпеченням кількісого залучення населення до процесу постійного оновлення знань, що позитивно віддзеркалюється на якості людських ресурсів, а, отже і наповненості ними національного ринку праці.

Підсумовуючи можна зробити висновок, що в освіті на часі настала потреба у використанні системи управління на основі передбачення змін, прийнятті гнучких, виважених рішень, що може забезпечити інноваційна модель розвитку управління освітньою системою та ринком праці. Як зазначалося вище, кінцевою метою для молодої людини є повноцінне завершення переходу від навчання на ринок праці. На нашу думку, процес транзиту як сукупність епізодів навчання, переходів від одного робочого місця до іншого, а також безпосередньо трудової діяльності є відображенням процесу формування конкурентоспроможності у конкретний момент часу. Тобто, завершивши транзит, молода людина має сформовану первинну конкурентоспроможність, підтверджену за кількісно-якісним критерієм у вигляді набутих знань та компетенцій, отриманих у закладах освіти. Таким чином, якщо в якості критерію конкурентоспроможності на ринку праці визначити факт завершення транзиту від навчання до гідної зайнятості, то можна оцінити конкурентоздатність молоді у віці 15–29 років за кількісно-якісним критерієм.

Аналіз бази даних проєкту «Перехід на ринок праці молоді України» дозволяє сформувати статистичну базу для дослідження конкурентоспроможності молоді за регіонами України з метою їх класифікації на групи за кількісно-якісним критерієм звершення переходу на ринок праці. Специфікою вищезазваної бази даних є переважання в її структурі номінальних даних, що є природним для результату соціологічного обстеження, проте ускладнює їх аналіз з погляду виявлення статистичних зв'язків між ними. Найбільш адекватним інструментом для виявлення зв'язків між номінальними даними є аналіз частотних таблиць або таблиць спряженості, ґрунтуючись на якому можна скласти уявлення про сполученість (як спільну зустрічальність) певних значень одних ознак з деякими значеннями інших ознак.

Аналізуючи українську базу даних [1] щодо транзиту молодих людей від навчання до гідної зайнятості, можна визначити, що загалом по Україні за даними 2020 року транзит завершило 42,8% молодих людей у віці від 15 до 29 років (табл. 1). На думку авторів роботи [Ошибка! Источник ссылки не найден.] найбільш суттєвими чинниками завершення транзиту на ринок праці є рівень освіти, матеріальний стан домогосподарства, стать та місце проживання. При цьому молоді чоловіки мають більше шансів завершити перехід: їхня частка становить 47,9 %, а жінок, які завершили перехід — 37,1 %. Молодь у містах має вищу ймовірність завершити перехід на ринок праці, ніж молодь у сільській місцевості (44,9 та 37,3 %, відповідно).

Стадія переходу в залежності від статі, віку, місця проживання та здобутого рівня освіти (у відсотках) [1]

Показник	Перехід завершено	У процесі переходу	Перехід не розпочато	Разом
Разом	42,6	22,8	34,3	100,0
<b>Стать</b>				
Чоловіки	47,9	18,7	33,1	100,0
Жінки	37,1	27,0	35,5	100,0
<b>Вікова група</b>				
15–19 років	7,1	15,0	77,9	100,0
20–24 роки	42,5	26,6	30,9	100,0
25–29 років	68,6	24,8	6,6	100,0
<b>Місце проживання</b>				
Міські поселення	44,9	20,5	34,3	100,0
Сільська місцевість	37,3	28,0	34,2	100,0
<b>Освіта (тільки ті, хто закінчили освіту)</b>				
Початкова та загальна середня	18,2	81,8	0,0	100,0
Повна загальна середня	44,5	47,9	7,6	100,0
Професійно-технічна	63,6	33,7	2,7	100,0
Вища освіта	73,2	24,6	2,2	100,0
Післядипломна освіта	75,9	24,1	0,0	100,0

У регіональному зрізі проведений аналіз за допомогою рейтингування (бралися до уваги регіон, чисельність молодіжного сегменту ринку праці, рівень освіти молоді тощо) показав, що найбільш успішними на ринку праці є молоді люди, що проживають (рис. 1) у Чернігівській, Київській, Сумській, Харківській, Вінницькій областях. Замикають рейтинг Миколаївська, Херсонська, Львівська, Закарпатська, Тернопільська, Івано-Франківська області.

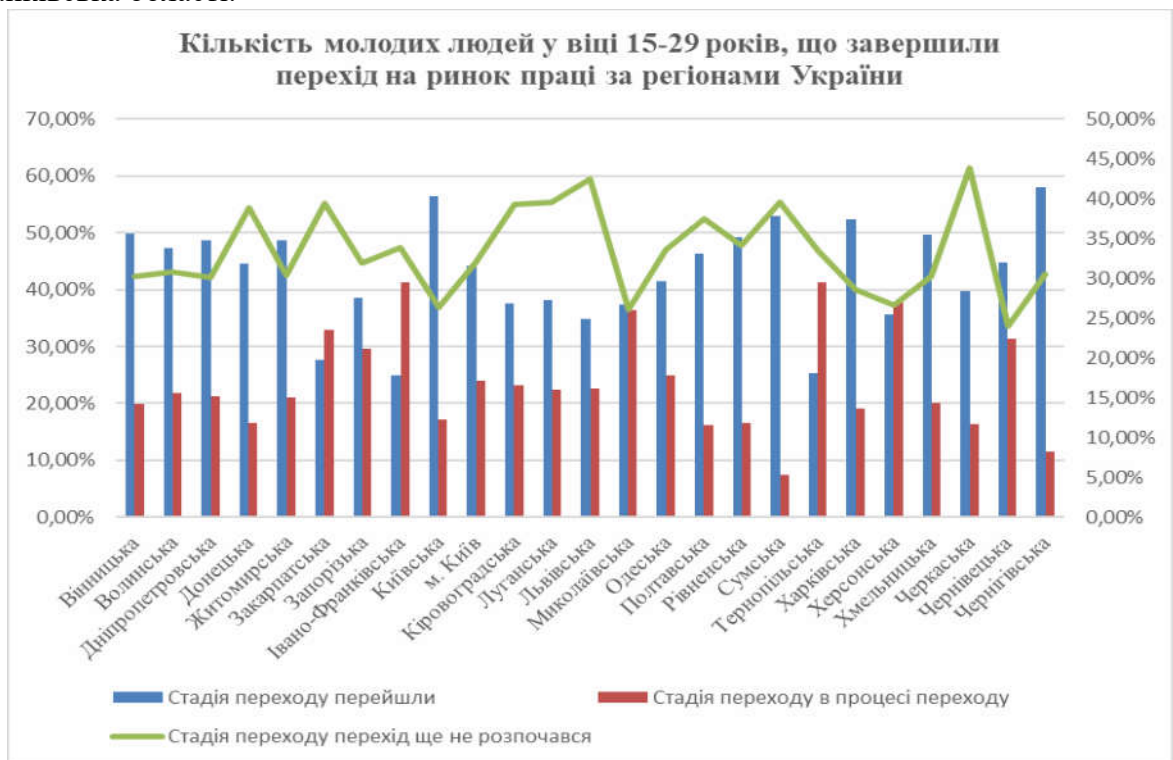


Рис. 1. Кількість молодих людей у віці 15-29 років, що завершили перехід на ринок праці за регіонами України

Джерело: складено авторами

Як видно з графіка, наведеного на рис. 1, регіони діляться на дві майже однакових за чисельністю групи по відношенню до значення середнього показника по Україні. Завершеність транзиту від навчання до зайнятості визначається, з одного боку, як готовністю (підготовленістю) молоді людини зайняти відповідне робоче місце і продуктивно, ефективно працювати, так і, з іншого боку, наявністю відповідних робочих місць, які за своїми характеристиками мають бути привабливими і бажаними для працівників.

**Висновки.** Отже, запропонований підхід до конкурентоспроможності молоді на ринку праці через транзит навчання дав змогу здійснити комплексний аналіз, моніторинг та ранжування регіонів України за рівнем конкурентоспроможності молоді, а також визначити пріоритетні напрями та завдання розвитку сегменту молодіжного ринку праці з метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили та обґрунтування політики соціально-економічного розвитку регіонів України. На сьогоднішній день конкуренція переміщується у сферу знань, тому подальший соціально-економічний розвиток України та її регіонів, залежать від того, якою мірою будуть задіяні інтелектуальні та творчі можливості й здібності кожного громадянина. Природа знань, які необхідні на регіональному ринку праці, є іншою: якщо раніше матеріалізація знань знаходила свій прояв у вигляді документів та технологій, їх передача носила формалізований характер, то особливістю сьогодення є швидкість створення та оновлення знань, збільшення їх обсягу. РРП вимагає нового фахівця, здатного творчо та стратегічно мислити. Головне для фахівця стало не просто одержати доступ до необхідної інформації, але навчитися управляти нею для мінімізації праці і одержання максимального прибутку від власної діяльності.

### Література

1. Лібанова, Е., Цимбал, О., Лісогор, Л., Марченко, І., Ярош, О. (2020). Перехід на ринок праці молоді України. Міжнародне бюро праці, Програма молодіжної зайнятості, Департамент політики зайнятості, Женева: МОП, 93 с.
2. Рябоконт, І., Пузенко, Д. (2019). Взаємозв'язок якості трудового життя та мотивації працівників на підприємствах. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія «Економічні науки»*, № 14, С. 376–382.
3. Сабецька, Т. (2018). Соціальна відповідальність як філософія формування ефективної кадрової політики підприємства. *Економіка та держава*, № 4, С. 53–57.
4. Цимбал, О., Ярош, О. (2015). Актуальні проблеми досягнення гідної зайнятості молоддю України: Аналітична записка. К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 25 с.
5. Мартякова, О. (2012). Взаємодія ринків праці та освітніх послуг: тенденції і перспективи розвитку. *Сталий розвиток економіки*, №7, С. 19-24.
6. Gialis, S., & Tsampra, M. (2015). The diverse regional patterns of atypical employment in greece: Production restructuring, re/deregulation and flexicurity under crisis. *Geoforum*, 62, 175-187. doi:10.1016/j.geoforum.2015.04.004
7. Andersen, T. M. (2012). A flexicurity labour market in the great recession: The case of denmark. *Economist*, 160(2), 117-140. doi:10.1007/s10645-011-9181-6
8. Gialis, S., & Leontidou, L. (2016). Antinomies of flexibilization and atypical employment in mediterranean europe: Greek, italian and spanish regions during the crisis. *European Urban and Regional Studies*, 23(4), 716-733. doi:10.1177/0969776414538983
9. Samek, A. (2019). Gender differences in job entry decisions: A university-wide field experiment. *Management Science*, 65(7), 3272-3281. doi:10.1287/mnsc.2018.3107
10. Nemoto, J., & Zuo, H. (2017). Is informal employment a result of market segmentation? evidence from china. *Australian Economic Review*, 50(3), 309-326. doi:10.1111/1467-8462.12228



11. Zuo, H. (2013). Formal and informal employment in china: Probability of employment and determinants of monthly wages. *Australian Economic Review*, 46(4), 405-423. doi:10.1111/1467-8462.12026
12. Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in europe? A typological approach. *Social Science and Medicine*, 158, 132-140. doi:10.1016/j.socscimed.2016.04.017
13. Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. doi:10.1093/ije/dyv342
14. Storm, S., & Naastepad, C. W. M. (2015). Crisis and recovery in the german economy: The real lessons. *Structural Change and Economic Dynamics*, 32, 11-24. doi:10.1016/j.strueco.2015.01.001
15. Kinash, I., Andrusiv, U., Golovnia, O & Popadynets, I. (2019). Aspects of the formation and development of innovation infrastructure in Ukraine. *Management Science Letters*, 9(13), 2403-2414. doi: [10.5267/j.msl.2019.7.015](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.015)
16. Andrusiv, U., Kinash, I., Cherchata, A., Polyanska, A., Dzoba, O., Tarasova, T & 11. Lysak, H. (2020). Experience and prospects of innovation development venture capital financing. *Management Science Letters*, 10(4), 781-788. doi: [10.5267/j.msl.2019.10.019](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.019)
17. Зелінська Г. О., Андрусів У. Я. (2021). Глобалізаційні виклики та конкурентноспроможність персоналу підприємства. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*, 2(110), с.11-18.

#### References

1. Libanova, E., Tsymbal, O., Lisohor, L., Marchenko, I., Yarosh, O. (2020). *Perekhid na rynek pratsi molodi Ukrainy. Mizhnarodne biuro pratsi, Prohrama molodizhnoi zainiatosti, Departament polityky zainiatosti, Zheneva: MOP, 93 s.*
2. Riabokon, I., Puzenko, D. (2019). *Vzaiemozv'iazok yakosti trudovoho zhyttia ta motyvatsii pratsivnykiv na pidpriumstvakh. Visnyk Kam'ianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohiiienka. Seriiia «Ekonomichni nauky», № 14, S. 376–382.*
3. Sabetska, T. (2018). *Sotsialna vidpovidalnist yak filosofiiia formuvannia efektyvnoi kadrovoi polityky pidpriumstva. Ekonomika ta derzhava, № 4, S. 53–57.*
4. Tsymbal, O., Yarosh, O. (2015). *Aktualni problemy dosiahnennia hidnoi zainiatosti moloddu Ukrainy: Analitychna zapyska. K.: Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen imeni M.V. Ptukhy NAN Ukrainy, 25 s.*
5. Martiakova, O. (2012). *Vzaiemodiia rynkiv pratsi ta osvitnikh posluh: tendentsii i perspektyvy rozvytku. Stalyi rozvytok ekonomiky, №7, S. 19-24.*
6. Gialis, S., & Tsampra, M. (2015). The diverse regional patterns of atypical employment in greece: Production restructuring, re/deregulation and flexicurity under crisis. *Geoforum*, 62, 175-187. doi:10.1016/j.geoforum.2015.04.004
7. Andersen, T. M. (2012). A flexicurity labour market in the great recession: The case of denmark. *Economist*, 160(2), 117-140. doi:10.1007/s10645-011-9181-6
8. Gialis, S., & Leontidou, L. (2016). Antinomies of flexibilization and atypical employment in mediterranean europe: Greek, italian and spanish regions during the crisis. *European Urban and Regional Studies*, 23(4), 716-733. doi:10.1177/0969776414538983
9. Samek, A. (2019). Gender differences in job entry decisions: A university-wide field experiment. *Management Science*, 65(7), 3272-3281. doi:10.1287/mnsc.2018.3107
10. Nemoto, J., & Zuo, H. (2017). Is informal employment a result of market segmentation? evidence from china. *Australian Economic Review*, 50(3), 309-326. doi:10.1111/1467-8462.12228
11. Zuo, H. (2013). Formal and informal employment in china: Probability of employment and determinants of monthly wages. *Australian Economic Review*, 46(4), 405-423. doi:10.1111/1467-8462.12026

12. Van Aerden, K., Puig-Barrachina, V., Bosmans, K., & Vanroelen, C. (2016). How does employment quality relate to health and job satisfaction in europe? A typological approach. *Social Science and Medicine*, 158, 132-140. doi:10.1016/j.socscimed.2016.04.017
13. Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., & Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238. doi:10.1093/ije/dyv342
14. Storm, S., & Naastepad, C. W. M. (2015). Crisis and recovery in the german economy: The real lessons. *Structural Change and Economic Dynamics*, 32, 11-24. doi:10.1016/j.strueco.2015.01.001
15. Kinash, I., Andrusiv, U., Golovnia, O & Popadynets, I. (2019). Aspects of the formation and development of innovation infrastructure in Ukraine. *Management Science Letters* , 9(13), 2403-2414. doi: [10.5267/j.msl.2019.7.015](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.015)
16. Andrusiv, U., Kinash, I., Cherchata, A., Polyanska, A., Dzoba, O., Tarasova, T & 11. Lysak, H. (2020). Experience and prospects of innovation development venture capital financing. *Management Science Letters* , 10(4), 781-788. doi: [10.5267/j.msl.2019.10.019](https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.019)
17. Zelinska H. O., Andrusiv U. Ya. (2021). Hlobalizatsiini vyklyky ta konkurentnospromozhnist personalu pidpriemstva. *Visnyk ahrarynoi nauky Prychornomor'ia*, 2(110), s.11-18. DOI: 10.31521/2313-092X/2021-2(110)-2