

РОЗДІЛ 6. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

ОБГРУНТУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

GROUNDING THE CRITERIA FOR THE FORMATION OF DEMAND AND SUPPLY OF THE LABOR MARKET OF THE REGION

У статті розглянуто параметри та сучасні погляди на формування регіонального ринку праці. Досліджені наукові погляди щодо визначення та обґрунтування параметрів формування регіональних ринків праці, проаналізовано критеріальні характеристики регіону. Обґрунтовано критерії формування ринку праці регіону, серед яких визначені основні параметри, які є базисом у розвитку останнього. Автором запропонована розширена характеристика визначених критеріїв, серед яких територіальний, господарчий, демографічний та освітньо-кваліфікаційний. Проаналізовано вплив кожного із запропонованих критеріїв на формування ринку праці регіону цілому. Запропоновані етапи формування попиту та пропозиції на ринку праці регіону, які містять логічні послідовні кроки формування попиту у ключових та допоміжних галузях економіки та послідовність формування пропозиції для збалансування процесів на ринку праці регіону. Розроблено модель формування ринку праці регіону, яка враховує критерії формування останнього, включає процеси взаємодії всіх учасників ринку, містить етапи формування ключових процесів (попиту та пропозиція) та враховує вплив державного регулювання.

Ключові слова: регіональний ринок праці, робоча сила, критерії, формування, попит, пропозиція, модель.

The article examines the parameters and modern views on the formation of the regional labor market. Scientific views on the definition and substantiation of the parameters of the formation of regional labor markets were studied, and the criterion characteristics of the region were analyzed. The criteria for the formation of the labor market of the region are substantiated, among which the main parameters that are the basis for the development of the latter are determined. The author proposed an extended description of the specified criteria, including territorial, economic, demographic, and educational and qualification criteria. The territorial criterion determines the boundaries of the territory of the functioning of the labor market and is closely related to the economic criterion, which is formed within the boundaries of the territorial entity. The economic criterion is determined by the specificity of the region, available natural resources, production, market and personnel potential, which allows performing certain types of economic activities that ensure the optimal branch structure of the region's economy. The demographic criterion characterizes the accumulation, formation and distribution of the population within the region and the labor force within the regional labor market. The educational qualification criterion is closely related to the demographic factor and demonstrates the degree of compliance of the offer on the market with the needs of the leading industries of the region. The author analyzed the influence of each of the proposed criteria on the formation of the labor market of the region as a whole. Proposed stages of formation of demand and supply in the labor market of the region, which contain logical sequential steps of formation of demand in key and auxiliary sectors of the economy and the sequence of formation of supply to balance the processes in the labor market of the region. A model of the formation of the labor market of the region has been developed, which takes into account the criteria for the formation of the latter, includes the processes of interaction of all market participants, contains the stages of formation of key processes (demand and supply) and takes into account the influence of state regulation.

Key words: regional labor market, workforce, criteria, formation, demand, supply, model.

УДК 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct79-20>

Альошина Т.В.¹

к.е.н., доцент,
професор кафедри аналітичної економіки
та менеджменту,
Дніпровський державний університет
внутрішніх справ

Aloshyna Tetiana

Dnipropvsk State University
of Internal Affairs

Постановка проблеми. В сучасні умовах розвитку української економіки важливого значення набувають критерії формування вітчизняного ринку праці. Ринок праці країни цілком залежить від регіональних ринків праці, як основного джерела залучення та використання продуктивних сил у всі сектори економіки. Тому, особливої актуальності набувають процеси формування ринку праці та, особливо, попиту і пропозиції на ньому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням формування регіонального ринку пра-

ці присвячені праці таких вчених як Шевченко Л.С. [1], Гнатенко І.А. та Рубежанська В.О. [2], Сайчук В.С. [3]; формування, критерії, структура та розвиток регіонів висвітлені у роботах Мірзоєва Т.В. та Томашевської О.А. [4], Ольшинської О.В., Фащевського М.І., Білоконь І.В. [5], Силкіна В.В. [6], Куценко В.І. [7]; структурні елементи ринку праці проаналізовані у роботах Герчанівської С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В. [9], Чернявської О.В. [10] та інших.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення та обґрунтування критеріїв

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2729-4454>

формування регіонального ринку праці в сучасних умовах функціонування економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування регіональних ринків праці здійснюється відповідно до сучасної парадигми регіонального економічного розвитку та як зазначає Шевченко Л.С. має відбуватися в межах просторової стратегії [1] за рядом особливостей, які визначаються територіальним розміщенням регіону, економічною ситуацією в регіоні, спеціалізацією регіону, виробничими показниками та засобами виробництва, розвитком продуктивних сил, циклом відтворення населення, освітньо-кваліфікаційною структурою населення, особливостями соціально-економічної взаємодії та соціальною інфраструктурою.

Автори Гнатенко І.А. та Рубежанська В.О. стверджують, що ринок праці регіону є локалізованою, чітко організованою відкритою системою, яка формується в межах певних територіальних умов розвитку регіону, що впливає на формування попиту, пропозиції та ціноутворення робочої сили [2].

Сайчук В.С. стверджує, що становлення та розвиток регіональних ринків праці залежить від стану соціально-економічного та культурного розвитку регіону, рівня життя його мешканців та рівня розвитку продуктивних сил регіону [3].

Узагальнюючи думки авторів можна стверджувати, що регіональний ринок праці є відокремленою територією у виділеному регіоні, в межах якої відбувається формування попиту та пропозиції, визначається ціна праці та утворюється сукупність сфер, відносин, форм і методів, пов'язаних з трудовою діяльністю людини. Тобто, формування ринку праці регіону залежить від ряду критеріїв, які визначають функціонування відповідного ринку. На нашу думку, для визначення критеріїв ринку праці доречно розглянути структуру регіону за різноманітними ознаками.

Мірзоева Т.В. та Томашевська О.А. зауважують, що кожний окремий регіон має притаманні для нього критерії. Автори вважають, що регіон можна ідентифікувати як сукупність природно-економічних (або природничих), економіко-географічних, історико-етнографічних, соціальних та економічних характеристик. Автори також розглядають поняття «економічний регіон», проводять аналіз наукових трактовок відповідної категорії, які описують економічний регіон як територіально цілісну частину народного господарства країни, яка наділена такими критеріями як спеціалізація відповідно до народногосподарчого комплексу; комплексність взаємодії елементів економічної та територіальної структур регіону; керованість, а саме наявність цілісної системи управління територіальним господарством, за допомогою якої можуть вирішуватися як загальні, так і автономні проблеми розвитку» [4].

Поєднання характеристик регіону та регіонального ринку праці дає можливість виділити наступні основні критерії формування ринку праці: територіальний, господарчий (критерій спеціалізації), демографічний та освітньо-кваліфікаційний критерії.

Територіальний критерій відображає не тільки просторове розміщення регіонального ринку праці на території країни, а також його місце та частку в загальнодержавній структурі ринку праці.

Господарчий критерій, або критерій спеціалізації, визначається специфікою регіону, а саме наявним природно-ресурсним, виробничим, ринковим та кадровим потенціалом, який дозволяє виконувати певні види економічної діяльності ефективніше ніж у інших регіонах країни.

Тобто, ринок праці, відповідно до господарчого критерія, обумовлений природними особливостями та виробничою специфікою регіону, які визначають спеціалізацію регіону.

Демографічний критерій визначається через відтворення населення регіону у просторовій та часовій визначеності, яке характеризується рівнем народжуваності, чисельністю працездатного населення та його гендерно-віковою структурою.

Освітньо-кваліфікаційний критерій відображає змістову, якісну та кількісну характеристику робочої сили в умовах розвитку регіонального ринку праці.

Наведені критерії та показники їх вимірювання представлені у таблиці 1.

Територіальний критерій має визначати територіальну структуру регіону. Автори Ольшинська О.В., Фащевським М.І., Білоконем І.В. висвітлюють поняття «територіальної структури» як «комплексну взаємодію таких компонентів як природно-ресурсного потенціалу, населення, соціальної інфраструктури, виробничих та обслуговуючих структур» [5, с. 104].

На нашу думку, найбільш змістовним є визначення Силкіна В.В., який у своїх дослідженнях описує територіальну структуру як сукупність «територіально-просторових зв'язків і визначається співвідношенням форм організації та розвитку продуктивних сил регіонально-просторового утворення з урахуванням їх галузевої та функціональної направленості [6].

Таким чином, відповідне визначення є коректним для трактування сутності територіальної структури та висвітлює значення територіального критерія, який має місце серед запропонованих критеріїв.

Територіальний критерій пересікається з господарчим критерієм (критерієм спеціалізації) формування ринку праці, оскільки господарчий критерій базується на галузевій структурі регіону та встановлює співвідношення за видами економічної діяльності.

Критерії формування ринку праці регіону

Класифікаційний критерій	Характеристика	Показники
Територіальний	Визначена кордонами територія, в межах якої формується, розвивається та функціонує ринок праці, якому притаманні всі елементи ринку праці та який формується в межах попиту та пропозиції.	міський, районний, сільський
Господарчий	Сукупність економічних видів діяльності в межах визначеного регіону, які реалізуються на існуючих підприємствах та установах, щоб забезпечувати спеціалізацію регіону та в сукупності усі робочі місця в межах певної території.	Промисловість, сільське господарство, будівництво, інші види діяльності
Демографічний	Сукупність усього населення регіону, в межах якого відбувається відтворення робочої сили, формується поточна та потенційна пропозиція на ринку праці	Чисельність населення, економічно активне населення, зайняті, безробітні, економічно неактивне населення
Освітньо-кваліфікаційний	Професійно-кваліфікаційна структура населення, яка сформована в межах регіону та яка впливає на можливість ефективного функціонування ринку праці шляхом збалансування відповідності даної структури до вимог спеціалізації регіону	Структура населення за видами процесій, висококваліфіковані працівники, кваліфіковані працівники, малокваліфіковані працівники, некваліфіковані працівники

Джерело: розроблено автором

Господарчий критерій (критерій спеціалізації) визначає територіальну структуру господарства регіону та передбачає просторову організацію різних видів виробництва на його території, які координуються економічним центром зі встановленими взаємозв'язками між економічним центром регіону та ареалами. Відповідний критерій оцінює формування територіально-галузевої структури господарства регіону як сукупність функціональних міжгалузевих господарських комплексів різної функціональної направленості та типу. Господарчий критерій, визначає не тільки економічні види діяльності, які є джерелом прибутку регіону та задовольняють попит кінцевого споживача, а й визначають попит на робочу силу.

Попит на робочу силу є відображенням потреб підприємств, установ, організацій регіону щодо найму робочої сили. Попит, з одного боку, створюють роботодавці, які відображають потребу у заміщенні вакантних посад та приймають рішення про найм, а другого – держава, яка визначає вектор розвитку країни чи регіону.

Формування попиту на робочу силу, як зазначалось вище, відбувається в межах галузевої структури регіону, а саме є відображенням потреби усієї сукупності підприємств у заміщенні вакантних посад кваліфікованими працівниками.

На нашу думку, формування попиту кожного окремого регіону має починатися із раціоналізації галузевої структури економіки регіону та відбивати потреби SMART-спеціалізації, яка зафіксована у концепції інноваційного регіонального розвитку країни.

Цікавим та змістовним є механізм раціоналізації галузевої структури економіки регіону,

запропонований Куценко В.І. [7] та здійснюється в межах визначених етапів.

Перший етап передбачає здійснення діагностики фактичного стану галузевої структури із визначенням частки валової доданої вартості, частки зайнятих, частки інвестицій за видами економічної діяльності у галузевій структурі економіки.

На другому етапі здійснюється визначення критеріїв для оцінки рівня оптимальності та збалансованості галузевої структури.

На третьому та четвертому етапах Куценко В.І. пропонує визначити параметри для оцінки рівня раціоналізації галузевої структури економіки регіону та суб'єктів (учасників), які задіяні у реалізації відповідного механізму.

На п'ятому етапі здійснюється побудова ієрархічної моделі оцінки галузевої структури економіки регіону, яка і визначає рівні ієрархії, елементи та вектори пріоритетного розвитку.

На шостому етапі формується оптимальна модель галузевої структури економіки регіону відповідно до попередньо визначених параметрів. Обирається єдиний вектор господарюючих суб'єктів (домогосподарств, фірм і держави) шляхом знаходження середньої арифметичної пріоритетів. Значення знайденого вектора показує результат – оптимальну галузеву структуру економіки структури економіки регіону (за видами економічної діяльності).

Сьомий етап передбачає розподіл інвестиційних ресурсів та зайнятих за видами економічної діяльності.

Восьмий фінальний етап – це побудова раціональної галузевої структури економіки регіону [7].

Таким чином, базуючись на етапах формування оптимальної галузевої структури регіону, доречно запропонувати етапи формування попиту на робочу силу.

Перший етап передбачає діагностику сучасного стану галузевої структури регіону, яка необхідна для визначення потреби у кваліфікованих працівниках на існуючих підприємствах.

Другий етап – це оцінка ефективності існуючих галузей та особливостей їх перепроєктування відповідно до SMART-спеціалізації регіону для визначення структури робочих місць за галузевою спрямованістю.

Третій етап – створення та вдосконалення робочих місць у ключових та допоміжних галузях.

Четвертий етап – пошук працівників, заміщення вакансій та визначення державного замовлення на працівників необхідної кваліфікації.

Формування попиту на робочу силу залежить не тільки від галузевого спрямування, оптимально заміщення вакансій, а й від пропозиції наявної робочої сили, представленої на ринку праці регіону.

Аналіз наукових праць та досліджень щодо формування пропозиції ринку праці регіону, дає можливість визначити, що відповідний процес відбувається в межах відтворення робочої сили, яка, в свою чергу, формується в межах соціально-економічної системи як нагромадження, використання та відтворення людських ресурсів [8; 9]. Тобто, формування пропозиції залежить від демографічного критерію.

Демографічний критерій визначає чисельність, гендерну та вікову структуру населення, охоплює процеси відтворення та заміщення поколінь. Якщо розглядати демографічний критерій як орієнтир формування пропозиції на ринку праці регіону, то доречно розглядати відтворення населення в межах робочої сили.

Авторами досліджено фази відтворення робочої сили, які поділяють на чотири взаємопов'язані фази: формування, розподілу й перерозподілу, обміну й використання.

Фаза формування робочої сили є двоступеневою системою, яка включає природне відтворення населення, яка включає етап виховання нових працівників, а також постійне відновлення та вдосконалення робочої сили, задіяної в суспільних процесах. Фаза розподілу та перерозподілу передбачає розподіл робочої сили за галузями народного господарства та економічними регіонами. Фаза обміну передбачає обмін власника робочої сили з роботодавцем та служить з'єднанням робочої сили і засобів виробництва. Фаза споживання або використання робочої сили, яка отримує своє матеріальне втілення в кінцевому продукті праці.

Таким чином, можемо стверджувати, що формування пропозиції на ринку праці необхідно

розглядати з позиції відтворення населення регіону у віковій групі від 15 до 17 років, яка включає зайнятих, безробітних та частково економічно неактивне населення, яке є джерелом потенційного поповнення робочої сили.

Відтворення населення відбувається в межах розвитку осіб працездатного віку, а саме від 15 до 70 років, саме тому, доречно розглянути професійний розвиток як процес проходження певних стадій. Найчастіше, автори надають періодизацію стадій розвитку людини або стадії професійного розвитку, серед яких визначені вікові межі та процеси становлення кожного етапу.

На нашу думку, найбільш розгорнута характеристика запропонована Д. Сьюпертом, який описує наступні стадії розвитку людини, а саме: стадія «пробудження» (0-14 років), стадія «дослідження» (15-24 роки), стадія «консолідації» (25-44 роки), стадія «зберігання» (45-64 роки) та стадія «спаду» (після 65 років) [10].

Узагальнюючі проведені дослідження, можна стверджувати, що формування пропозиції на ринку праці відбувається поетапно та відповідає за наступним критеріям:

- Перший етап «усвідомлення напрямків самореалізації» 15-18 років – це стадія свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху;
- Другий етап «набуття професійних навичок» 18-23 років – це стадія професійної підготовки;
- Третій етап «формування базових компетенцій» 23-27 років – це стадія професійної реалізації та підвищення кваліфікації;
- Четвертий етап «стійка реалізація» 27-60 років – це стадія трудової діяльності та розвитку особистісних, професійних та креативних компетенцій;
- П'ятий етап «спад» 60-70 років – це стадія зниження професійної і соціальної активності.

Таким чином, зрозуміло що демографічний та освітньо-кваліфікаційний критерії здійснюють безпосередній вплив на формування пропозиції на ринку та визначають вікову, гендерну, освітню та кваліфікаційну структуру працівників представлених на ринку праці.

Узагальнюючі відповідні дослідження доречно запропонувати етапи формування пропозиції на ринку праці регіону, до яких доречно віднести наступні:

- Перший етап є діагностичним та дає змогу оцінити демографічну структуру існуючої робочої сили.
- На другому етапі здійснюється аналіз професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та виявляють диспропорції у галузевих потребах та наявній пропозиції на ринку праці.
- Третій етап передбачає розробку інструментів для підвищення кваліфікації (перепрофілювання)

існуючої робочої сили та формування потенційної робочої сили відповідно до здібностей та можливостей майбутніх працівників з урахуванням потреб галузей економіки.

– Четвертий етап передбачає розподіл та перерозподіл працівників відповідно до кваліфікації останніх та галузевих потреб регіону для гармонізації попиту та пропозиції на ринку праці.

Формування попиту та пропозиції на ринку не можливе без суб'єктів ринку праці, а саме держави, роботодавців, найманих працівників і посередників.

Наймані працівники пропонують свою здатність до праці та класифікуються як працездатне, економічно активне, зайняте населення. Наймані працівники разом з частиною економічно неактивного населення формують існуючу та потенційну пропозицію на ринку праці.

Роботодавцями виступають юридичні, фізичні особи та держава як колективний підприємець, який використовує у своїй господарчій діяльності найманих працівників. Роботодавці забезпечують платоспроможний попит на працівників необхідної кваліфікації.

Держава як суб'єкт ринку праці має забезпечувати нормативно-правове регулювання та контроль стану ринку праці, створювати та забезпечувати умови для зацікавлення роботодавців в створенні робочих місць, сприяти виконанню ними соціально-трудоових та корпоративних стандартів.

Держава як суб'єкт ринку праці регіону представлена державними, регіональними органами влади та органами місцевого самоврядування [10, с. 185].

Основним посередником, який забезпечує ефективне функціонування ринку праці, прозорість інформації про стан ринку праці, є Державна служба зайнятості України.

Державна служба зайнятості України забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення та є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України через Міністра соціальної політики України [7].

Разом з Державною службою зайнятості, посередниками на ринку праці виступають організації та компанії, які допомагають незайнятому населенню країни у пошуках роботи.

Взаємодія відповідних учасників ринку праці забезпечує формування попиту та пропозиції на ринку праці. Графічна модель формування попиту та пропозиції на ринку праці представлена на рис. 1.

Модель демонструє взаємодію учасників ринку праці регіону, а також етапи формування попиту та пропозиції на ринку праці за визначеними автором критеріями. Модель включає державне регулювання ринком праці, оскільки регулювання ринку

відбувається у межах чинного законодавства та відповідно до встановлених норм.

Необхідно зазначити, що формування ринку праці регіону потребує особливої уваги з огляду на той факт, що саме на регіональних ринках відрізняються пріоритети регулювання попиту на робочу силу та її пропозиції.

Висновки з проведеного дослідження. Сучасний регіональний ринок праці, як частина загальнонаціонального ринку праці, забезпечує тісний взаємозв'язок між роботодавцями та найманими працівниками шляхом залучення кваліфікованих працівників до процесу виробництва товарів та послуг. В процесі розвитку ринку праці відбуваються процеси формування попиту та пропозиції. Формування пропозиції відбувається шляхом розвитку професійних навиків та здібностей, які сприяють творчому розвитку особистості та підвищенню якості життя і розвитку людського потенціалу країни. Формування попиту на ринку праці є процесом оптимізації галузевої структури економіки регіону відповідно до векторів SMART-розвитку. Таким чином, ефективне функціонування регіональних ринків праці безпосередньо залежить від збалансованості попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному та виробничо-господарському вимірі, шляхом формування зазначених процесів у відповідності до визначених критеріїв розвитку регіону та регіонального ринку праці. В якості критеріїв автором запропоновані територіальний, господарчий, демографічний та освітньо-кваліфікаційний критерії. Територіальний критерій визначає межі території функціонування ринку праці та тісно пов'язаний з господарчим критерієм, який формується в межах територіального утворення. Господарчий критерій визначається специфікою регіону, наявними природними ресурсами, виробничим, ринковим та кадровим потенціалом, який дозволяє виконувати певні види економічної діяльності, які забезпечують оптимальну галузеву структуру економіки регіону. Демографічний критерій характеризує нагромадження, формування та розподіл населення в межах регіону та робочої сили в межах регіонального ринку праці. Освітньо-кваліфікаційний критерій тісно пов'язаний з демографічним фактором та демонструє ступінь відповідності пропозиції на ринку потребам провідних галузей регіону.

Критерії формування регіонального ринку праці безпосередньо впливають на процеси формування попиту та пропозиції, які мають забезпечити: ефективну діагностику потреб ринку праці; підтримку ключових галузей регіону та розширення сфери застосування праці за допомогою створення нових робочих місць через встановлення сприятливого інвестиційного режиму для підприємств, на яких створюються нові робочі місця; підвищення



Рис. 1. Модель формування ринку праці регіону

Джерело: розроблено автором

заробітної плати населенню; удосконалення спектра послуг служби зайнятості населення; покращення якості освіти, підготовки та перепідготовки фахівців; удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців на основі визначених потреб регіональних ринків праці.

Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що створення ефективного механізму

формування попиту та пропозиції ринку праці дозволить підвищити якість робочої сили та подолати диспропорції на ринку праці регіону.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Шевченко Л.С. Ринок праці в аспекті сучасної парадигми регіонального економічного розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2004.

№ 1–2. С. 176–183. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/11830> (дата звернення: 07.07.2024)

2. Гнатенко І.А., Рубежанська В.О. Теоретико-методологічні аспекти визначення специфічних ознак регіонального ринку праці. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2016. № 6(230). С. 36–39.

3. Сайчук В.С. Суспільно-географічні аспекти функціонування та прогнозування розвитку регіонального ринку праці. *Економічна та соціальна географія*. 2008. № 58. С. 258–265. URL: <http://bulletin-esgeograph.org.ua/ukr/archive/volumes-2000s/506-volume-58> (дата звернення: 10.07.2024)

4. Мірзоєва Т.В., Томашевська О.А. До визначення сутності поняття «регіон». *Інвестиції: практика та досвід*. 2011. № 23. С. 48–50. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_23_15 (дата звернення: 10.07.2024)

5. Регіональна економіка: тексти лекцій / О.В. Ольшанська, М.І. Фащевський, І.В. Білоконь та ін.; за заг. ред. М.І. Фащевського, О.В. Ольшанської. Київ : КНЕУ, 2009. 328 с.

6. Силкін В.В. Формування територіально-галузевої структури господарства регіону. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 23. С. 68–74.

7. Куценко В.І. Механізм реалізації галузевої структури економіки регіону. *Ефективна економіка*. 2015. № 15. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4877> (дата звернення: 11.07.2024)

8. Положення про Державну службу зайнятості України : Указ Президента України від 16 січня 2013 р. № 19/2013. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>. (дата звернення: 12.07.2024)

9. Чернявська О.В. Ринок праці : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2013. 522 с.

10. Герчанівська С.В., Петренко Н.І., Качмар О.В. Сутність і характеристика основних понять ринку праці в соціально-економічній системі. *Агросвіт*. 2021. № 7–8. С. 53–59. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2021.7-8.53>

fichnykh oznak rehionalnoho rynku pratsi [Theoretical and methodological aspects of determining specific features of the regional labor market]. *Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu imeni Volodymyra Dalia – Bulletin of the Eastern Ukrainian National University named after Volodymyr Dahl*, no. 6(230), pp. 36–39. (in Ukrainian)

3. Saichuk V.S. (2008) Suspilno-geohrafichni aspekty funktsionuvannia ta prohnozuvannia rozvytku rehionalnoho rynku pratsi [Socio-geographical aspects of functioning and forecasting the development of the regional labor market]. *Ekonomichna ta sotsialna heohrafiia – Economic and social geography*, no. 58, pp. 258–265. Available at: <http://bulletin-esgeograph.org.ua/ukr/archive/volumes-2000s/506-volume-58> (accessed July 10, 2024)

4. Mirzoieva T.V., Tomashevska O.A. (2011) Do vyznachennia sutnosti poniattia «rehion» [To define the essence of the concept "region"]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*. no. 23, pp. 48–50. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2011_23_15 (accessed July 10, 2024)

5. Rehionalna ekonomika: teksty lektsii [Regional economy: lecture texts] (2009) / O.V. Olshanska, M.I. Fashchevskyyi, I.V. Bilokon ta in.; za zah. red. M.I. Fashchevskoho, O.V. Olshanskoï. Kyiv: KNEU, 328 p. (in Ukrainian)

6. Sylkin V.V. (2012) Formuvannia terytorialno-haluzevoi struktury hospodarstva rehionu [Formation of the territorial and branch structure of the region's economy]. *Investytsii: praktyka ta dosvid – Investments: practice and experience*, no. 23, pp. 68–74. (in Ukrainian)

7. Kutsenko V.I. (2015) Mekhanizm realizatsii haluzevoi struktury ekonomiky rehionu [Implementation mechanism of the branch structure of the region's economy]. *Efektivna ekonomika – Efficient economy*, no. 15. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4877> (accessed July 11, 2024)

8. Polozhennia pro Derzhavnu sluzhbu zainiatosti Ukrainy : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 16 sichnia 2013 r. № 19/2013 Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/19/2013> (accessed July 12, 2024)

9. Cherniavska O.V. (2013) *Rynok pratsi : navch. posib* [The labor market: education. manual]. Kyiv : TsUL, 522 p.

10. Herchanivska S.V., Petrenko N.I., Kachmar O.V. (2021) Sutnist i kharakterystyka osnovnykh poniat rynku pratsi v sotsialno-ekonomichnii systemi [The essence and characteristics of the main concepts of the labor market in the socio-economic system]. *Ahrosvit – Agroworld*, no. 7–8, pp. 53–59. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2021.7-8.53>

REFERENCES:

1. Shevchenko L.S. (2004) Rynok pratsi v aspekti suchasnoi paradyhmy rehionalnoho ekonomichnoho rozvytku [The labor market in the aspect of the modern paradigm of regional economic development]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, no. 1–2, pp. 176–183. Available at: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/11830> (accessed July 07, 2024)

2. Hnatenko I.A., Rubezhanska V.O. (2016) Teoretyko-metodolohichni aspekty vyznachennia spetsy-