

DOI: 10.52363/2414-5866-2022-2-35

УДК 354: 331.5

*Мороз С.А., к.держ.упр., с.д., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID ID 0000-0002-2696-1278,*

*Мороз В.М., д.держ.упр., проф., НТУ «ХПІ», м. Харків,
ORCID:0000-0003-0796-5035,*

*Мороз О.В., студент Медичного коледжу Туңцзі, Хуачжонский університет науки і технології, м. Вухань, Китай,
ORCID: 0000-0003-4314-4939*

*Moroz S., Candidate of Sciences in Public Administration, Senior Research Officer, National University of Civil Protection of Ukraine, Kharkiv,
Moroz V., D.Sc. in Public Administration, Professor, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»,
Moroz O., Graduate student, Tongji Medical College of Huazhong University of Science and Technology Wuhan, China*

РИЗИКИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ: ЗАГАЛЬНА КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІСТУ

RISKS IN THE SYSTEM OF STATE REGULATION OF LABOUR MARKET: GENERAL CLASSIFICATION AND CONTENT'S CHARACTERISTICS

Функціонування ринку праці, як й будь-якої ринкової за природою свого походження інституції, супроводжується актуалізацією та розвитком тих чи інших ризиків. Ігнорування цих ризиків з боку суб'єктів управління та регулювання ринку праці може негативно позначитись не лише на ефективності функціонування безпосередньо самого ринку праці, а й на суспільно-політичному та соціально-економічному стані держави в цілому. За певних обставин, ризики в системі державного регулювання ринку праці можуть розглядатися на рівні загроз національній безпеці. За результатами аналізу наукової літератури було обґрунтовано можливість класифікації ризиків в системі державного регулювання ринку праці за двома основними групами, а саме: група статичних, природних або так званих теоретичних ризиків; група динамічних або практичних ризиків. Ризики кожної з цих груп мають свої особливості в актуалізації на рівні безпосередніх об'єктів державного управління, як за природою свого походження, так й за актуальним на час ідентифікації змістом. Запропонована у межах публікація класифікація,

так само як й сформульовані відповідно до її змісту узагальнення, можуть бути використані для формування унікального для кожного з ідентифікованих ризиків поєднання методів та інструментів публічного управління функціонуванням та розвитком ринку праці. За результатами наведеної у публікації статистичної інформації Державної служби зайнятості та Національного банку України щодо характеристик поточного стану та перспектив розвитку ринку праці, було ідентифіковано найбільш актуальні з огляду на можливість впливу з боку держави, ризики. З'ясовано причинно-наслідкові зв'язки між групами ризиків та визначено потенціали публічного управління щодо впливу на них.

Ключові слова: державне регулювання ринку праці; управління ризиками; класифікація ризиків; безробіття; рівень зайнятості; робоча сила

Functioning of the labour market, like any market-based institution, is accompanied by actualization and development of certain risks. Ignoring these risks by the labour market management and regulation actors can negatively affect not only the efficiency of the labour market itself, but also county's social-political and socio-economic state on a whole. Under certain circumstances, risks in the system of state regulation of the labour market can be considered at the level of threats to national security. Basing on the analysis of scientific literature, the possibility of classification of risks in the system of state regulation of the labour market by two main groups was substantiated, namely: A group of static, natural or so-called theoretical risks; a group of dynamic or practical risks. Risks of each of these groups have their own peculiarities in actualization at the level of direct objects of state administration, both by nature of their origin and by actual time of identification with the content. The classification proposed within the framework, as well as the classification formulated in accordance with its content, can be used to form a unified for each of the identified risks combination of methods and tools of public administration of labour market functioning and development. According to the results of the statistical information provided in the publication of the State Employment Service and the National Bank of Ukraine concerning the current situation and prospects of labour market development, the most relevant ones were identified in view of the possibility of state influence and risks. The causal relationships between the risk groups have been established and the potential of public administration to influence them has been identified.

Key words: state regulation of the labour market; risks' management; classification of risks; unemployment; employment level; labor force.

Постановка проблеми. Ринок праці, як система та механізм взаємодії між особами які здійснюють пошук роботи (так звані продавці робочої сили або здобувачі вакансії) та особами які пропонують роботу (так звані покупці робочої сили або власники робочого місця), а також з афілійованими з ними особами або (та) організаціями, постійно перебувають у межах наукового дискурсу. Така цікавість дослідників до цієї проблематики обумовлена, з одного боку, актуальністю проблематики функціонування та розвитку ринку праці (суто практичний аспект), а з іншого – відкритістю питань методоло-

гічного рівня щодо природи виникнення ринку праці та перспектив його розвитку (суто теоретичне питання). Останній напрям є не лише цікавим для організації наукових пошуків (пов'язано з пошуком відповіді на запитання про першопричину виникнення ринку праці та умови його ефективного розвитку), а й вкрай важливим для розуміння місця та ролі держави і суспільства у забезпеченні його функціонування (обґрунтування доцільності регулювання ринку праці). Крім того, актуальність дослідження проблематики функціонування та розвитку ринку праці вказує й той факт, що вона апелює до питань створення сприятливих умов для дотримання державою конституційних гарантій трудових прав громадян. Стаття 43 Конституції України інституалізує норму про те, що кожна людина «має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [3]. Забезпечення цього права неможливо уявити без участі держави у функціонуванні ринку праці на рівні одного з основних суб'єктів безпосереднього впливу на взаємовідносини між його учасниками. Питання полягає не стільки у необхідності здійснення такого впливу (переважна більшість вчених за результатами своїх наукових пошуків довели необхідність втручання держави у функціонування та розвитку ринку праці), скільки у визначенні його потужності. Відповідь на це питання є достатньо складною, адже дослідники феномену ринку праці досі не сформулювали узгодженої думки щодо природи його виникнення, як на сучасному рівні розуміння змісту ринку праці, так й у контексті історичної ретроспективи трансформації його змісту.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика функціонування ринку праці не є принципово новим напрямом в організації наукових пошуків, адже з огляду на неабияку свою значущість для забезпечення соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку держави, постійно перебуває у межах фокусу наукової уваги дослідників. Досліджуючи проблематику функціонування ринку праці, у тому чи іншому контексті прояву її складного та багатогранного змісту, слід звернути у вагу на результати наукових пошуків: Ільч Л.М. (розглянуто теоретичні та практичні аспекти актуалізації структурних трансформацій транзитивного ринку праці, а також пов'язаних з ними освітньо-кваліфікаційних дисбалансів у зайнятості) [1]; Кожем'якіної С.М. (досліджено особливості теоретичного і практичного регулювання ринку праці України в умовах макроекономічної нестабільності; визначено проблеми структурної перебудови ринку праці) [11]; Міненка В.Л. (досліджено теоретичні та практичні аспекти державного регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки) [4]; Павлюк Т.І.

(висвітлено теоретико-методологічні основи дослідження ринку праці; визначено форми прояву соціально-економічних відносин в умовах сучасної економіки; обґрунтовано основні показники ринку праці) [10]; Петрової І.Л. (розглянуто підґрунтя становлення вітчизняного ринку праці, а також обґрунтовано засади його сегментації; ідентифіковано характерні риси ринку праці та визначено тенденції їх зміни) [15]; Сидорчук О.Г. (обґрунтовано цільові орієнтири інституційного регулювання розвитку внутрішнього ринку праці; проаналізовано показники ринку праці щодо економічно активного / неактивного населення) [12]; Туль С.І. (сформульовано рекомендації щодо оцінки рівня діджиталізації національних ринків праці, а також визначенню умови ефективної інтеграції вітчизняного ринку праці до більш діджиталізованого світового ринку праці) [14] та інших вчених. Серед зарубіжних дослідників, фокусом наукової уваги яких були питання функціонування ринку праці, слід виділити Ф. Блау, В. Діккенса, Л. Кана, Р. Лейарда, Д. Мортенсена, С. Нікелла, К. Піссарідеса, М. Річа, Ш. Розена, Дж. Стіглера, Г. Філдса та інших вчених. Не дивлячись на достатній рівень наукової уваги до проблематики функціонування ринку праці, окремі її питання все ще залишаються відкритими для подальших наукових пошуків.

За результатами аналізу наукової літератури було з'ясовано, що питання виникнення та розвитку ризиків, так само як й питання управління ризиками, не набули свого достатнього розвитку у межах проблематики державного регулювання функціонування ринку праці. Переважна більшість наукових досліджень, незалежно від їх галузевого спрямування, зосереджується на економічній складовій інституту ринку праці, залишаючи поза увагою ті з питань відповідної проблематики, які пов'язані з соціальними аспектами його функціонування. Актуалізація саме цього напрямку для організації наукового пошуку обумовлена такими основними фактами: ринок праці є одночасно як джерелом виникнення ризиків, так й механізмом їх мінімізації; ринок праці є похідним феноменом від природно обумовленої нестабільності (нестабільність є джерелом виникнення ризику) соціально-економічного становища власника трудового потенціалу (працівника) в системі ринкових відносин індустріального або постіндустріального суспільства; ринок праці віддзеркалює суспільно-політичні та інші трансформаційні процеси, у т.ч. й процеси із запровадження у виробництво новітніх технологій (реалізація державної політики, так само як й запровадження новітніх технологій є джерелом виникнення ризикованих ситуацій) тощо.

Постановка завдання. Актуалізувати проблематику ризиків в системі державного регулювання ринку праці, а також запропонувати підхід до їх загальної класифікації та визначення змісту.

Виклад основного матеріалу. Для розумінні рівня актуалізації (важливості) проблематики ризиків в системі державного регулювання функціонуванням ринку праці слід мати уявлення про його масштаби та

тенденції розвитку. Приймаючи до уваги таку необхідність вважаємо за доцільне навести ті з характеристик ринку праці України, які були йому надані фахівцями Державної служби зайнятості за результатами проведеного ними моніторингу [13]. За підрахунками фахівців характеристика ринку праці України може бути подана через такі узагальнення:

- кількість зайнятого населення в середньому за 2021 рік становила 15,6 млн. осіб, з яких 7,4 млн. жінок та 8,2 млн. чоловіків (рівень зайнятості населення становив 55,7%. Серед чоловіків цей показник становив 61,5%, а серед жінок – 50,4%);

- серед зайнятих громадян, 3,0 млн. осіб або 19% були зайняті у неформальному секторі економіки (зайнятість у так званих тіньовій (нелегальна та прихована діяльність) та нестандартизованій (виробництво товарів та послуг у межах тих різновидів діяльності які не стандартизовані у межах інституціалізованих належним чином норм) економіках);

- найбільший рівень зайнятості громадян було зафіксовано у: сфері торгівлі (3,6 млн. осіб або 23%); сільському господарстві (2,7 млн. осіб або 17%); промисловості (2,3 млн. осіб або 15%); освіті (1,2 млн. осіб або 8%); на транспорті (1,0 млн. осіб або 6%); охороні здоров'я (0,9 млн. осіб або 6%);

- рівень безробіття населення (за методологією МОП) становив 9,9% робочої сили, серед жінок – 10,2%, чоловіків – 9,6%. Серед молоді віком до 25 років рівень безробіття був майже удвічі більшим – 19,1%. В середньому по країнах Євросоюзу, у 2021 році рівень безробіття становив 7,0%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – 16,6%.

Наведена вище статистична інформація, нажаль не може вважатися такою, яка має високий рівень своєї об'єктивності станом «на цей час». Це пов'язано з тим, що через військову агресію РФ Державна служба статистики України позбавлена можливості проводити обстеження з повноцінним використанням інструментарію передбаченого методологією Міжнародної організації праці. Не дивлячись на цей факт, наведеної вище інформації цілком достатньо для визначення тих з ризиків які можуть виникнути в системі державного регулювання ринку праці. Такі ризики ми можемо умовно поділити на дві класифікаційні групи, а саме: статичні або природні ризики (тут ми маємо на увазі ті з ризиків, які є актуальними для ринку праці незалежно від його поточних характеристик та (або) потужності регулюючого впливу держави на ринок праці. Такі ризики ми умовно можемо назвати теоретичними, але не за рівнем їх актуалізації по відношенню до об'єкту, адже вони реально існують та практично впливають на ринок праці, а за глибиною їх проникнення у сутність та зміст ринку праці та рівнем логічного узагальнення практики його функціонування); динамічні ризики (тут йдеться про ті з ризиків, в основу актуалізації яких покладаються змінні характеристики ринку праці, а саме: рівень зайнятості; рівень безробіття;

рівень зайнятості у неформальному секторі економіки тощо. Такі ризики ми умовно можемо назвати практичними, адже саме ці ризики актуалізуються через призму функціонування ринку праці, тобто є похідними від нього). Розглянемо кожну з цих груп більш детально.

Перша група ризиків (статичні або теоретичні ризики) за природою свого походження тяжіють до економічних ризиків, адже ринок праці функціонує за ринковим принципом попиту та пропозиції, об'єктом яких виступає робоча сила. Рівень балансу (співвідношення) між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці є підґрунтям для актуалізації тих чи інших ризиків. У самому спрощеному вигляді таке співвідношення може мати три варіанти свого прояву, а саме: попит перевищує пропозицію; попит дорівнює пропозиції; пропозиція перевищує попит.

У разі коли попит на робочу силу перевищує її пропозицію (надмірна кількість вакансій на ринку праці) ми можемо вести мову про затребуваність робочої сили на ринку праці не залежно від її кваліфікаційного рівня (можливість власника гарантовано «продати товар» незалежно від його якості обумовлює поступове руйнування трудового потенціалу як на індивідуальному, так й на державному рівнях). Такий стан ринку може спричинити домінування «продавця» робочої сили над її «покупцем». Серед ризиків які супроводжують такий стан є: загальне зниження якості кінцевої продукції (недостатньо підготовлений за своїм професійним рівнем фахівець гарантовано знаходить своє робоче місце); відсутність конкуренції між здобувачами вакансії за вільне робоче місце обумовлює ризик зменшення загального рівня професійної підготовки фахівців (втрата мотивації до саморозвитку у межах конкретної професійної діяльності); руйнування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців (можливість отримати вакансію незалежно від часу оновлення професійних компетентностей); уповільнення динаміки оновлення обладнання та технологій (фахівці з відносно низьким рівнем розвитку свого трудового потенціалу, як правило, не здатні ефективно використовувати нове обладнання та опановувати нові технології) тощо. Разом з тим, стан за якого попит на робочу силу перевищує її пропозицію має й свої переваги, а саме: відсутність безробіття (кожен хто шукає роботу знаходить її) обумовлює відсутність соціальної напруженості; зростання самооцінки найманих працівників (формування у особистості психологічного утворення «у разі якщо мене приймають на роботу, то рівень моєї професійної підготовки відповідає вимогам роботодавця та повністю його задовольняє») та як наслідок – відсутність психологічних травм, а відповідно й підвищення рівня здоров'я (нагадаємо, що у Законі України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» категорія здоров'я тлумачиться як «стан повного фізичного, психічного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних вад» [9]); підвищення купівельної спроможності громадян та як наслідок – збільшення обсягів інвестицій у вироб-

ництво за рахунок зростання споживання товарів та послуг тощо.

Стан, за якого попит на робочу силу дорівнює її пропозиції, з огляду на практику (досвід, результати тощо) функціонування ринку праці, є маловірогідним до своєї актуалізації, а отже вважаємо за можливе залишити його без додаткової авторської уваги. Разом з тим, частина з тих ризиків на які ми звернули увагу вище при цьому стані балансу на ринку праці, тобто тому стані коли попит на робочу силу дорівнює її пропозиції, також мають своє місце.

За умови коли пропозиція робочої сили перевищує попит на неї (ринок праці характеризується надмірною кількістю пошукачів вакансії) ми можемо вести мову про незатребуваність робочої сили на ринку праці та як наслідок – про труднощі власника «продати товар». Такий стан на ринку праці може стати причиною домінування «покупця» робочої сили над її «продавцем». Серед ризиків які супроводжують такий стан є: загострення суспільно-політичних та соціально-економічних суперечностей у суспільстві (ризик зростання незадоволеності громадян діями національного уряду та як наслідок – підвищення рівня протестних настроїв у суспільстві, а відповідно й актуалізація ризику пов'язаного з національною безпекою держави); зниження купівельної спроможності громадян та як наслідок (ризик погіршення мікро- та макропоказників національної економіки та як наслідок – зменшення рівня життя громадян з одночасним підвищенням імміграційних настроїв у найбільш конкурентоздатних за рівнем розвитку свого трудового потенціалу фахівців); зростання обсягів неформального сектора економіки, а також його впливу на соціально-трудові відносини (ризик відчутного зменшення ефективності функціонування системи соціального захисту населення (зменшення обсягів фондів матеріального забезпечення населення від соціальних ризиків, наприклад таких з них як: старість; хвороба; нещасний випадок на виробництві; інвалідність; втрата годувальника; безробіття тощо), перш за все за рахунок зменшення грошових надходжень); зростання злочинності у тому числі й організованої (ризик зменшення рівня безпеки громадян, а також ризик зростання рівня корупції як на місцевому, так й на регіональному і державному рівнях); зростання безробіття (ризик поступового руйнування трудового потенціалу як безпосередньо на рівні окремої людини, так й на рівні держави в цілому; ризик погіршення загального психологічного стану (безробіття може стати причиною погіршення загального психологічного стану людини та як наслідок – негативно відбитися родині та найближчому оточенні); ризик перевантаження системи соціального захисту населення, а саме тієї її частини, яка безпосередньо пов'язана з виплатою допомоги по безробіттю) тощо. Разом з тим, стан за якого пропозиція робочої сили на ринку праці перевищує попит на неї має й свої переваги, а саме: активізація, як пошукачів вакансії, так само як й тих осіб, які перебувають у трудових відносинах, щодо оновлення

наявних та формування нових компетентностей (така активність обумовлена: тими хто здійснює пошук роботи – бажанням підвищити рівень свого трудового потенціалу з метою одержання переваг перед конкурентами у межах процедур конкурсного відбору на вакантну посаду; тими хто має роботу – бажанням не втратити свою професійну привабливість для роботодавця та як наслідок – зберегти за собою своє робоче місце, наприклад під час скорочення штатів або реорганізації організаційної структури); розвиток системи післядипломної освіти (перепідготовка та підвищення кваліфікації) та освіти протягом життя; підвищення динаміки оновлення (зміни) змісту та практики реалізації освітньо-професійних програм ЗВО як рефлексія на стан ринку праці; активізація підприємницької діяльності та як наслідок – розвиток самозайнятості та створення нових робочих місць, що вже само по собі позитивно відіб'ється на зниженні рівня безробіття тощо.

Друга група ризиків (ризиків які актуалізуються внаслідок колування показників (зміни характеристик) ринку праці, з одного боку, є похідними від першої групи (можуть розглядатися у її межах; у самому спрощеному вигляді ризиків цієї групи можуть розглядатись як тактичний рівень актуалізації ризиків першої групи), а з іншого – є цілком самостійними) була подана нами через призму так званих практичних ризиків, тобто тих з ризиків, які обумовлюються динамікою актуальних змін (зміни характеристик ринку праці за конкретний період, а саме за півріччя, за рік тощо) характеристик ринку праці. З огляду на те що ми ідентифікуємо відповідні ризики на рівні окремої групи, то виникає цілком логічне за своїм змістом узагальнення що автори цієї публікації є прихильниками саме другої частини вище сформульованого твердження.

Друга група ризиків в системі державного регулювання ринку праці може розглядатись через призму деяких його актуальних характеристик. За оцінкою фахівців Національного банку України (НБУ) розв'язана РФ повномасштабна війна проти України призвела до:

– виникнення та подальшого загострення гуманітарної кризи, у тому числі й у вигляді значного за обсягом переміщення населення (актуалізація ризиків пов'язаних із значним уповільненням темпів демографічного розвитку України; на переконання фахівців НБУ «демографічні зміни, спричинені війною, обмежуватимуть розвиток ринку праці впродовж багатьох років» [2, с. 27]);

– катастрофічного за наслідками зниження темпів розвитку економіки та глибокий спад економічної активності населення (актуалізація ризиків стрімкого скорочення доходів населення (за підрахунками фахівців НБУ «номінальні зарплати у 2022 році скоротяться на 12%, а в реальному вимірі – на 27%» [2, с. 30]) та як наслідок ризиків зниження попиту на товари і послуги, а відповідно й зниження надходжень до державного бюджету);

– стрімке зростання рівня безробіття та його наближення до критич-

них показників (рівень безробіття станом «на цей час» становить приблизно 35%) (актуалізація ризиків пов'язаних із значним погіршенням якісних характеристик трудового потенціалу, як безпосередньо на рівні окремої людини, так й на рівні держави в цілому; на переконання фахівців НБУ «відновлення економіки та збільшення попиту на робочу силу безробіття тривалий час залишатиметься вищим свого природного рівня через довгострокові ефекти війни» [2, с. 27]) тощо.

Переважає більшість з розглянутих вище ризиків були актуалізовані нами у межах першої групи, а отже не мають унікально нового змісту. Разом з тим, природа виникнення ризиків другої групи є принципово іншою, а отже й механізми управління ними, у переважній своїй більшості, також є унікальними, принаймні за комбінацією обраних для впливу методів та інструментів. Перелік доступних до використання суб'єктами публічного управління методів впливу на ризики, у тому числі й тих з них, які пов'язані з державним управлінням регулювання ринку праці, були розглянуті нами під час попередніх напрямів наукового пошуку [6-8], а отже вважаємо за можливо залишити цей напрям без додаткового розгляду.

Висновки. Приймаючи до уваги вище наведене можемо сформулювати такі основні узагальнення та висновки.

По-перше, ринок праці є продуктом функціонування, як правило, ринкової економіки, а отже його регулювання може здійснюватись відповідно до законів саморозвитку системи (тут ми маємо на увазі здатність ринку праці самостійно, тобто без будь якого зовнішнього впливу, реагувати на зміни середовища у межах якого власне й здійснюються зміни тих чи інших його характеристик). Здатність ринку праці самостійно адаптуватися до зміни умов функціонування ринку праці (зміна балансу між попитом та пропозицією робочої сили) свідчить про його здатність до саморегулювання. Разом з тим, механізми саморозвитку ринку праці не дозволяють уникнути суперечностей, особливо в контексті актуалізації тих чи інших ризиків.

По-друге, у самому спрощеному вигляді ризики на в системі державного регулювання ринку праці можуть бути поділені на дві основні групи, а саме ті ризики які природно обумовлені самим фактом існування ринку праці (статичні, природні або так звані теоретичні ризики) та ризики які пов'язані з безпосереднім функціонуванням ринку праці (динамічні або практичні ризики). Управління ризиками кожної з цих груп з боку держави є не лише можливим, а й вкрай необхідним. Разом з тим, потенціали публічного управління ризиками кожної з груп не є однаковими. На нашу думку, вплив держави на ризики першої групи є достатньо обмеженим, адже ринок праці здійснює свій розвиток до об'єктивних законів економіки, а отже тут ми можемо вести мову про домінування механізмів саморозвитку. Умовна обмеженість публічного управління ризиками ринку праці першої групи свідчить про доцільність використання інструментарію «державного регу-

лювання» [5]. Щодо впливу держави на ризики другої групи то більший потенціал мають методи державного управління. З огляду на той факт, що запропонований нами поділ ризиків на групи є достатньо умовним, можемо припустити що перелік доступних до використання того чи іншого інструментарію у межах регулюючого та управлінського впливу держави на ринок праці також є достатньо умовним.

По-третє, ризики в системі державного регулювання ринку праці є одночасно, як джерелом розвитку відповідної системи, так й детермінантою актуалізації руйнівних процесів у її межах. Вплив з боку держави на ризики в системі державного регулювання ринку праці не повинен розглядатися виключно, а ні через парадигму концепції «мінімізації ризиків», а ні через систему поглядів «ризик є ресурсом». З огляду на той факт, що кожен з цих методів має свої потенціали та обмеження щодо впливу на ідентифіковані ризики, суб'єкт управління повинен формувати унікальне поєднання інструментів для кожної конкретної ситуації та з прийняттям до уваги поточних характеристик об'єкту управління. Виконання такого завдання передбачає наявності у суб'єктів публічного управління компетентності ризик-орієнтованого мислення.

Серед перспективних напрямів в організації подальших наукових розвідок щодо проблематики ризиків в системі державного регулювання ринку праці слід звернути увагу на ті з них, які пов'язані з висвітленням відповідного досвіду країн Європейського Союзу. Крім того, достатньо важливим напрямом в організації наукових пошуків може стати аналіз результативності та ефективності державного регулювання ринку праці урядами тих країн, які протягом останнього часу перебували у стані військових дій.

Список використаних джерел:

1. Ільч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. К.: Алерта, 2017. 608 с.
2. Інфляційний звіт. Національний банк України. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4
3. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
4. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці в умовах глобалізації економіки: теорія та практика: монографія. ХарРІНАДУ «Магістр», 2009. 204 с.
5. Мороз В.М. Державне регулювання. Енциклопедичний словник з державного управління / за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. С. 148/
6. Мороз В.М., Прокопенко А.С. Класифікація ризиків у вищій освіті. Розвиток сучасного українського суспільства у соціологічному вимірі: VIII міжнар. наук.-практ. конф., 17 грудня 2021 р. Харків, 2022. С. 95–99.

7. Мороз В.М. Місце кадрових ризиків у межах загальної структури організаційних ризиків. Формування ефективних механізмів державного управління та менеджменту в умовах сучасної економіки: теорія і практика : V Міжнарод. наук.-практ. конф., 24 листопада 2017 р. Запоріжжя, 2017. С. 736–739.

8. Мороз В.М., Мороз С.А. Ризик-менеджмент : навч. посіб. для студ. спеціальн. 281 «Публічне управління та адміністрування». Київ : Видавничий дім «Кондор», 2019. 140 с.

9. Основи законодавства України про охорону здоров'я. Закон України від 19.11.1992, № 2801-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 4. Ст. 19

10. Павлюк Т.І. Ринок праці: теорія, методологія, практика: монографія. Вінниця: Видавничо-редакційний відділ ВТЕІ КНТЕУ, 2018. 212 с.

11. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія. / За наук.ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. К.: ПІК ДСЗУ, 2018. 424 с.

12. Сидорчук О.Г., Клепанчук О.Ю. Цілі державного регулювання внутрішнього ринку праці за умов запровадження інституційних реформ. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Економіка і управління. 2020. Том 31 (70). №1. С. 79– 84.

13. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у січні-жовтні 2022 року. Інфографіка та публікації Державної служби зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>

14. Туль С.І., Шкурупій О. В. Діджиталізація світового ринку праці: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2020. 302 с.

15. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / За ред. І.Л. Петрової. К. : Інститут економіки НАН України, 2009. 368 с.

References:

1. Ilich L.M. Strukturni transformatsii tranzytyvnoho rynku pratsi Ukrainy: monohrafiia [Structural transformations of the transitive labor market of Ukraine: monograph]. K.: Alerta, 2017. 608 s.

2. Natsionalnyi bank Ukrainy. Infliatsiinyi zvit. [Inflation report]. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2022-Q3.pdf?v=4

3. Verkhovna Rada Ukrainy. Konstytutsiia Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 28 chervnia 1996 r. № 254k/96-VR. [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine dated June 28, 1996 No. 254k/96-BP.] *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy - Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1996. № 30. St. 141.

4. Minenko V.L. Derzhavne rehuliuвання rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii ekonomiky: teoriia ta praktyka: monohrafiia [State regulation of the labor market in the conditions of economic globalization: theory and practice: monograph.]. KhaRRINADU «Mahistr», 2009. 204 s.

5. Moroz V.M. Derzhavne rehuliuвання [State regulation]. *Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / za red. Yu. V. Kovbasiuka, V. P. Tro-*

shchynskoho, Yu. P. Surmina. K. : NADU, 2010. S. 148/

6. Moroz V.M., Prokopenko A.C. Klasyfikatsiia ryzykiv u vyshchii osviti [Classification of risks in higher education]. Development of modern Ukrainian society in the sociological dimension: VIII International. science and practice conference, December 17, 2021. Kharkiv, 2022. P. 95–99.

7. Moroz V.M. Mistse kadrovykh ryzykiv u mezhakh zahalnoi struktury orhanizatsiinykh ryzykiv [The place of personnel risks within the general structure of organizational risks]. Formation of effective mechanisms of state administration and management in the conditions of the modern economy: theory and practice: V International. science and practice conference, November 24, 2017. Zaporizhzhia, 2017. S. 736–739.

8. Moroz V.M., Moroz S.A. Ryzyk-menedzhment : navch. posib. dlia stud. spetsialn. 281 «Publichne upravlinnia ta administruvannia» [Risk management: training. manual for students special 281 "Public management and administration"]. Kyiv: "Condor" Publishing House, 2019. 140 s.

9. Osnovy zakonodavstva Ukrainy pro okhoronu zdorovia. Zakon Ukrainy vid 19.11.1992, № 2801-XII. [Fundamentals of Ukrainian legislation on health care. Law of Ukraine dated November 19, 1992, No. 2801-XII] . Information of the Verkhovna Rada of Ukraine. 1993. № 4. St. 19

10. Pavliuk T.I. Rynok pratsi: teoriia, metodolohiia, praktyka: monohrafiia. [Labor market: theory, methodology, practice: monograph]. Vinnytsia: Publishing and editorial department of VTEI KNTEU, 2018. 212 s.

11. Rynok pratsi ta zainiatist v Ukraini: realii ta perspektyvy: kolektyvna monohrafiia. [Labor market and employment in Ukraine: realities and prospects: collective monograph] / Za nauk.red. S. Kozhemiakinoi, S. Kalininoi. K.: IPK DSZU, 2018. 424 s.

12. Sydoruk O.H., Klepanchuk O.Iu. Tsili derzhavnoho rehuliuвання vnutrishnoho rynku pratsi za umov zaprovadzhennia instytutsiinykh reform [The goals of state regulation of the internal labor market under the conditions of the introduction of institutional reforms]. Scholarly notes of TNU named after VI Vernadskyi. Series: Economics and management. 2020. Tom 31 (70). № 1. S. 79 – 84.

13. Sytuatsiia na rynku pratsi ta diialnist derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-zhovtni 2022 roku [The situation on the labor market and the activities of the state employment service in January-October 2022]. Infographics and publications of the State Employment Service. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67>

14. Tul S.I., Shkurupii O. V. Didzhytalizatsiia svitovoho rynku pratsi: monohrafiia [Digitization of the world labor market: monograph]. Poltava: PUET, 2020. 302 s.

15. Ukrainskyi rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funkcionuvannia: monohrafiia [Ukrainian labor market: features of development and efficiency of functioning: monograph] / Za red. I.L. Petrovoi. K. : Institute of Economics of the National Academy of Sciences of Ukraine, 2009. 368 s.