

## Балансування ринку праці в Україні: виклики, тенденції та умови забезпечення

Мульська Ольга Петрівна<sup>1</sup>, Пикус Іван Олексійович<sup>2</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
24.10.2023	Економіка	37.047:331

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10042985>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** Стаття присвячена аналізуванню рівня балансування ринку праці в умовах високої міграційної активності населення, зокрема висококваліфікованих кадрів. Метою статті є дослідження викликів, виявлення тенденцій та обґрунтування умов забезпечення ефективного балансування ринку праці в Україні. Доведено, імплементація інструментів балансування ринку праці повинна відбуватися за двома стратегічними напрямками: 1) розвиток ринку віртуальної і креативної зайнятості, що сприятиме створенню нових високооплачуваних робочих місць та конвергенції ринку праці України й основних країн-реципієнтів робочої сили, усуненню тіньової зайнятості та оплати праці; 2) удосконалення системи зайнятості та створення конкурентоспроможних робочих місць у базових видах економічної діяльності, підприємницькому секторі за рахунок формування системи моніторингу працевлаштування випускників закладів освіти (ЗВО, ЗПТО), створення інтегрованої інформаційно-аналітичної бази даних Державної служби зайнятості України та закладів освіти, покращання умов для пошуків малого і середнього підприємництва, реалізації активної і ресурснозабезпеченої державної політики технологічної модернізації національного господарства.

**Ключові слова:** ринок праці, Україна, дисбаланси, професійна освіта, реформи, балансування, розвиток, міграція.

### Balancing the Labor Market in Ukraine: Challenges, Trends and Conditions for Ensuring

**Annotation.** The article is devoted to the analysis of the challenges of balancing the labor market in the context of high migration activity for highly skilled and blue-collar professions. The aim of the article is to study the challenges, identify trends and substantiate the conditions for ensuring effective balancing of the labor market in Ukraine. It is proved that the tools for balancing the labor market should be formed and implemented in two strategic directions: 1) development of the market of virtual and creative employment, which will contribute to the creation of new high-paying jobs and the convergence of the labor market of Ukraine and the main recipient countries of the labor force, the elimination of shadow employment and

<sup>1</sup>доктор економічних наук, старший дослідник, старший науковий співробітник, Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1666-3971>

<sup>2</sup>здобувач третього освітньо-наукового рівня (PhD), Державна установа «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України», ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1118-9856>

remuneration; 2) improvement of the employment system and creation of competitive jobs in basic types of economic activity, the business sector through the formation of a system for monitoring the employment of graduates of educational institutions (HEIs, VETs), the creation of an integrated information and analytical database of the State Employment Service of Ukraine and educational institutions, improving conditions for the revival of small and medium-sized enterprises, the implementation of an active and resource-provided state policy technological modernization of the national economy.

It is confirmed that the main reason for the intensification of external labor migration in Ukraine lies in the shortcomings of the functioning of the labor market, in particular the labor shortage situation and the low level of remuneration. Therefore, the state policy of curbing external labor migration should be aimed at: 1) minimizing the challenges of labor and stationary migration in the field of employment; 2) development of the virtual and creative employment market; 3) equalization of structural imbalances in the labor market. Accordingly, the key tasks of the state policy of regulating the labor market should be: implementation of institutional and organizational tools for the development of its infrastructure, overcoming the negative consequences of globalization and increasing the efficiency of the state system for managing migration processes, balancing the labor market, convergence in employment with the EU countries, creating high-paying jobs, intensifying employment in rural areas, and realizing competitive advantages national labor market.

**Keywords:** labor market, Ukraine, imbalances, vocational education, reforms, balancing, development, migration.

### Вступ

В умовах глобалізації і діджиталізації економіки, з однієї сторони, та інтенсифікації зовнішніх міграційних процесів, реформування освітньої системи, зокрема професійно-технічної, з іншої сторони, ринок праці в Україні зазнає суттєвих змін, які породжують нові виклики та загрози для його розвитку та кількісно-якісного балансування. Задля усунення дисбалансів ринку праці, підвищення рівня соціальної захищеності працівників, у т.ч. забезпечення високого рівня оплати праці, мінімізації використання тіньових схем зайнятості, одними з першочергових для реалізації інструментами балансування ринку праці мають стати (1) створення сприятливих умов для поживлення малого та середнього підприємництва; (2) реалізація технологічної модернізації національного господарства, створення науково-виробничих кластерів і R&D-центрів, мостових організацій, центрів трансферу інновацій; (3) підвищення рівня комерціалізації наукових розробок, трансфер інновацій, розвиток високотехнологічних галузей економіки; (4) розвиток дуальної професійної освіти.

Розвиток системи професійно-технічної освіти в Україні є тригером балансування ринку праці. Після певної стагнації було прийнято низку стратегічних та програмних планових документів, положення яких містили заходи і засоби з модернізації вітчизняної професійно-технічної освіти. Проте, все ще не вирішено цілий комплекс проблем, пов'язаних із недостатнім фінансуванням, погіршенням матеріально-технічного та фінансово-економічного забезпечення великої кількості закладів професійно-технічної освіти. Відбуваються й зміни, пов'язані з децентралізацією та зміщенням у фінансуванні професійно-технічної освіти на місцевий рівень, де фінансові можливості нижчі. Останніми роками активізувалися й міграційні процеси молоді, зокрема зовнішні, пов'язані з обранням молодими людьми закордонних (передусім у Польщі, Чехії, Словаччині, Румунії) закладів освіти. Вітчизняні підприємства недоотримують достатнього якісного трудового ресурсу, що ще більше загострює кризу відносин «бізнес – профтехосвіта».

Проблеми регулювання ринку праці у період посилення міграційних процесів і структурних реформ не є новою для наукового дискурсу. Так, концептуальні та теоретико-методологічні засади вирішення зазначених проблем відображені у працях як зарубіжних науковців (С. Бекер, А. Ферара [1], Р. Бохма, Р. Ерікссон, У. Лінгренд [2]), так і вітчизняних (Е. Лібанова [3], С. Семів, Ю. Березівський [4], А. Колот [5], О. Купець [6]). Проблеми зайнятості та безробіття є предметом численних досліджень представників Львівської школи регіоналістики [7-11].

На науковому фронті аргументовано що визначальною категорією у формуванні інституту збалансованого ринку праці є мінімізація негативних наслідків вимивання людських ресурсів, що пливає на систему освіти, сферу зайнятості та національну безпеку [12; 13]. Увага міграціологів фокусується в основному навколо питань міграції робочої сили, вимушених переміщень, короткострокових форм міграції, різних аспектів економіки зайнятості мігрантів. У працях провідних вчених В. Гейця, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, У. Садової, Л. Семів, Т. Васильціва підкреслюється залежність розвитку ринку праці від рівня людського потенціалу країни, що в умовах української економіки стрімко скорочується внаслідок посилення зовнішньої міграції населення [3; 8; 10].

Проблеми державної політики розвитку системи освіти загалом і професійно-технічної освіти зокрема комплексно досліджені. Ефективність фінансування розвитку освітніх закладів досліджуються у працях А. Соколовської, Г. Терещенко, О. Чернюк. Проблематика пошуку та впровадження сучасних форм управління освітою ґрунтовно розкрита в публікаціях О. Гринькевич, О. Левицької [14]. Аспекти працевлаштування випускників закладів професійно-технічної освіти висвітлено в публікаціях Н. Величко, Т. Шестаковської, Л. Яценко [15]. Однак, за наявності достатньо великої кількості досліджень проблема балансування ринку праці в умовах посилення кількісно-якісних диспропорцій та низької прикладної спрямованості вітчизняної професійно-технічної освіти залишається не вирішеним. Це потребує обґрунтування нових інструментів балансування ринку праці з врахуванням сучасних тенденцій міграції висококваліфікованих і робітничих професій, а також наслідків реформування професійної і вищої освіти в Україні.

*Метою статті* є дослідження викликів, виявлення тенденцій та обґрунтування умов забезпечення ефективного балансування ринку праці в Україні. Відповідно до поставленої мети завданнями дослідження є:

1. Систематизація поточних викликів балансування національного ринку праці.
2. Розрахунок емпіричного показника розвитку та балансування ринку праці в умовах посилення дії ризиків.
3. Виявлення впливу екзогенних шоків (міграції, реформування професійної освіти та ін.) на рівень балансування ринку праці.

*Методологічний апарат* дослідження становлять загальнонаукові методи пізнання (діалектичний, наукової індукції й дедукції, системний, порівняння і синтезу) і спеціальні методи (структурного, компаративного, кореляційного та інтегрального оцінювання).

### Результати

Структурно-кількісне балансування ринку праці сприяє регулювання темпів зовнішньої трудової міграції, однак, лише у короткотерміновому часовому лазі. Балансування може виступати інструментом стримування міграції у довготривалому періоді за умови, що кількісна рівність буде забезпечена відносно високими темпами соціально-економічного та науково-технологічного розвитку країни, зокрема дифузією високотехнологічних інновацій у реальний сектор економіки, створенням інтеграційних

технологічно-інноваційних структур, широкою координацією діяльності наукових установ і промислових підприємств, створенням нових високооплачуваних місць із високими стандартами гідної праці.

В Україні спостерігається тенденція до скорочення обсягів робочої сили, зокрема за 2010-2021 рр. відбулося суттєве зменшення чисельності економічно активного населення, у т.ч. за рахунок підвищеного рівня зовнішньої трудової і освітньої міграції. Так, кількість робочої сили віком 15 років і старше у 2020 р. становила 17,7 млн осіб, з них у віці 15-70 років – 17,6 млн осіб, що на 2,7 % менше, ніж у 2019 р. і на 15,8 % менше, ніж у 2010 р. Варто відзначити, що при рівнях зайнятості та безробіття у 2020 р. 49,9 % і 9,5 % відповідно, частка зайнятих у робочій силі становила 90,5 %. Натомість рівень участі населення в робочій силі віком 15-70 років зменшився з 63,4 % у 2019 р. до 62,1 % у 2020 р.

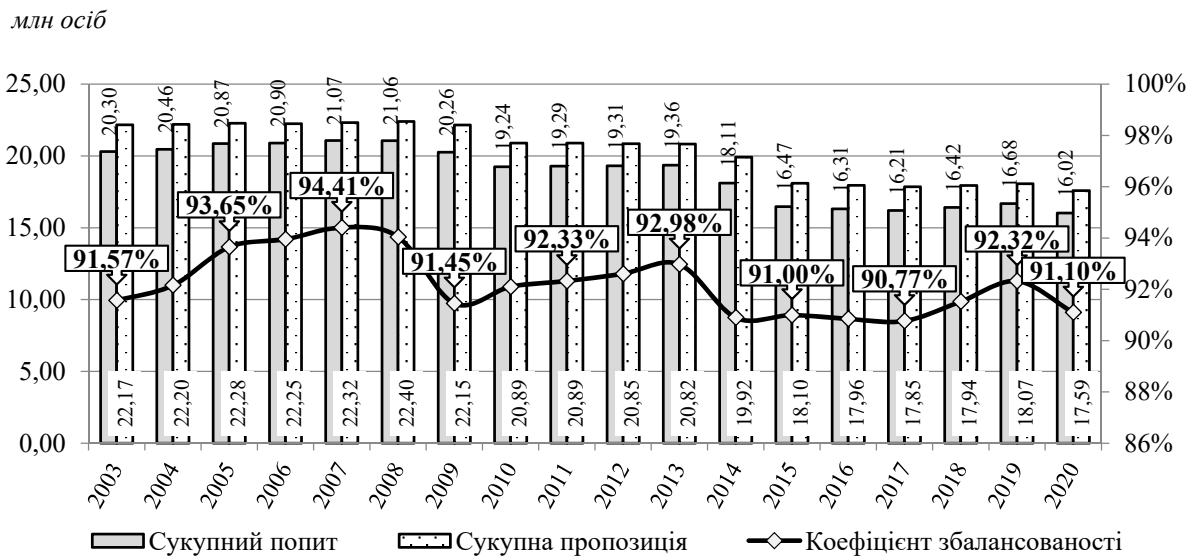
За даними Державної служби статистики України навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакансію у 2019 р. становило 3 особи, що у 16 разів менше, ніж у 2013 р. У 2020 р. спостерігалось значне погіршення співвідношення між пропозицією робочої сили та попитом за всіма професійними групами, особливо у робітничих спеціальностях, які не потребують високого рівня професійної підготовки та кваліфікації. Така тенденція свідчить про скорочення обсягів вакантного попиту на робітничі кадри, а, відтак, є наслідком макроекономічної рецесії і причиною високого рівня міграційної активності населення, у т.ч. низькокваліфікованого. Наявність структурних диспропорцій на ринку праці є лімітуючим фактором зменшення навантаження потреб роботодавців у робітничих кадрах, що призводить до інтенсифікації трудової міграції і деструктивних змін у національній економіці.

Кількісний дисбаланс на ринку праці України також поглиблюється низькими якісними характеристиками вільних робочих місць, у т.ч. низьким рівнем заробітної плати. Серед вакансій, заявлених роботодавцями, лише третина мають рівень запропонованої заробітної плати, що відповідає прожитковому мінімуму, і для менше 10 % вакансій заробітна плата була вищою за середньостатистичну. Примітно, що низький рівень заробітної плати пропонується не лише представникам робітничих професій, але й висококваліфікованим фахівцям, що є вагомим push-фактором посилення інтелектуальної міграції.

Розрахунок емпіричного показника кількісного дисбалансування національного ринку праці, як співвідношення сукупного попиту і сукупної пропозиції за визначений період часу, дозволив встановити коливання рівня дисбалансу в діапазоні від 90 % до 94,4 % за 2003-2020 рр. (рис. 1). Така тенденція сприяє підвищенню інтенсивності зовнішньої міграції населення, особливо у період економічних потрясінь і фінансової нестабільності. Так, у 2007-2008 рр. і 2012-2013 рр. спостерігався найменший рівень дисбалансу національного ринку праці і помірна міграційна активність населення. Послаблення економічної безпеки, військові дії на Сході України та анексія АР Крим спричинили збільшення обсягів сукупної пропозиції на національному ринку праці, що призвело до поглиблення деструктивних змін у сфері зайнятості, а відтак і до зростання масштабів трудової міграції.

Створення високооплачуваних робочих місць і реформа системи оплати праці є ефективними інструментами регулювання зовнішньої міграції, що одночасно сприяє і розвитку внутрішньої трудової міграції. Зовнішня міграція населення впливає на кон'юнктуру ринку праці, зменшуючи сукупну пропозицію, рівень безробіття і навантаження на вакантний попит. Однак, такий вплив є короткостроковий, оскільки трудова міграція в Україні має риси сезонної і короткострокової, вплив якої на ринок праці є не значним у часових лагах більше, ніж один рік. Відтак, зовнішня міграція може

сприяти нівелюванню дисбалансів регіональних ринків праці, однак не є достатнім інструментом встановлення рівноваги на ринку праці.



**Рис. 1. Рівень збалансованості ринку праці України, 2003-2020 рр.**

*Примітка:* рівень балансування розраховано як співвідношення сукупного попиту (зайняті та вакантні робочі місця) та сукупної пропозиції (робоча сила).

*Джерело:* побудовано на основі авторських розрахунків

Рівень збалансованості національного ринку праці з врахуванням міграційної активності населення, який можна розраховувати за формулою (1), демонструє вплив міграції на темпи встановлення рівноваги на ринку праці.

$$Bal_t^{lm} = \frac{Empl_t + VD_t}{TS_t - Migr_t}, \quad (1)$$

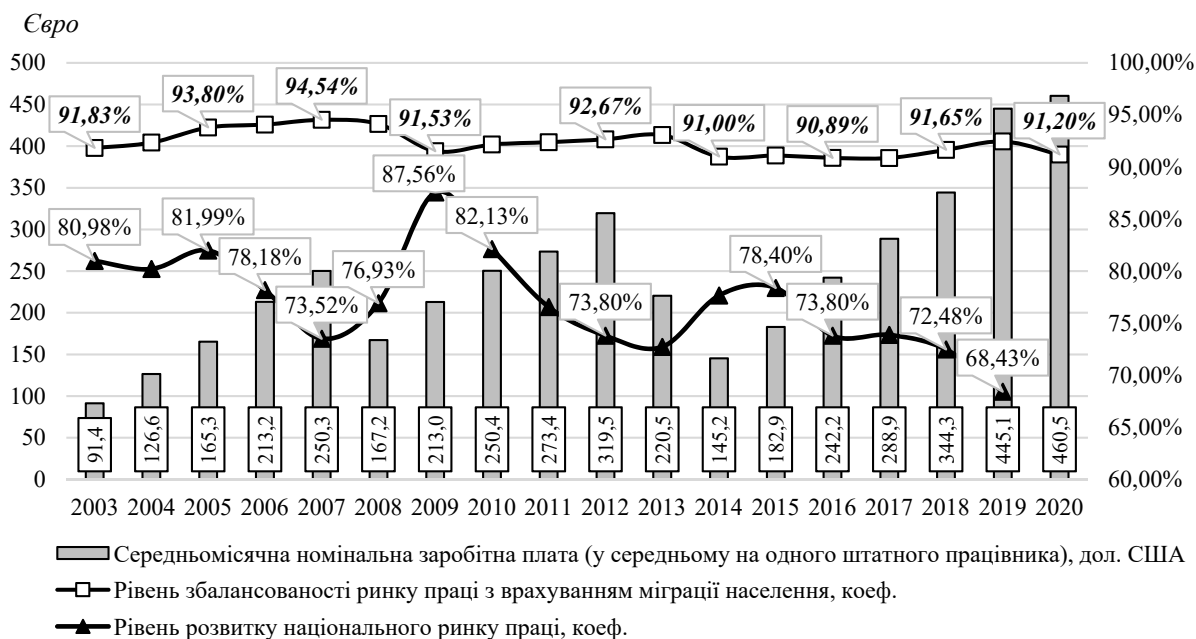
де  $Bal_t^{lm}$  – рівень збалансованості національного ринку праці у t-період часу з врахуванням міграційної активності населення;  $Empl_t$  – обсяги зайнятого населення у t-період часу;  $VD_t$  – масштаби вакантного попиту у t-період часу;  $TS_t$  – сукупна пропозиція робочої сили на ринку праці у t-період часу;  $Migr_t$  – масштаби вибуття населення за кордон у t-період часу.

Так, рівень балансування національного ринку праці з врахуванням міграції населення у 2006-2007 рр., період соціально-економічного поштовхування, збільшився на 0,15 в.п., а у період економічної кризи 2014-2015 рр. – не змінився (рис. 2). Як свідчать результати дослідження, рівні заробітної плати в країні, зайнятості та безробіття, ємність регіональних ринків праці є основними чинниками-стимуляторами зовнішньої міграції і одночасно умовами балансування ринку праці. Зовнішня міграція не має каузального впливу на кон'юнктуру національного ринку праці, але має причинно-наслідковий взаємозв'язок із рівнем розвитку національного ринку праці.

Розвиток ринку праці є візуалізацією ефективності макроекономічної політики, яка визначає умови функціонування основних контрагентів. Відтак, у 2007-2009 рр. спостерігалися пікові значення коефіцієнтів розвитку національного ринку праці та найнижчі рівні міграційної активності населення. Натомість, у 2016-2019 рр. відбувався регрес ринку праці й інтенсифікація зовнішньої міграції населення.

Головними внутрішніми чинниками «виштовхування» громадян за кордон є низькі та недостатньо якісні параметри зайнятості в Україні, зокрема рівень оплати праці, що гостро дисонує у порівнянні з мінімальною заробітною платою у країнах ЄС, а також дефіцит високооплачуваних робочих місць або їх невідповідність критеріям гідних умов

праці. У цьому контексті однією з ключових умов стримування зовнішніх міграційних процесів є збільшення кількості та покращення якості робочих місць, відповідно удосконалення потребує державна політика зайнятості на тлі високої міграційної активності населення України.



**Рис. 2. Стан розвитку та рівень балансування національного ринку праці з урахуванням зовнішньої міграції населення України, 2003-2020 рр.**

*Примітка:* рівень розвитку національного ринку праці представлено значеннями зважених коефіцієнтів групи «Ринок праці та зайнятість» інтегрального індексу виштовхування населення за кордон як середовище розвитку трудової міграції.

*Джерело:* побудовано на основі авторських розрахунків

Як свідчать результати дослідження причинно-наслідкового взаємозв'язку для мінімізації зовнішньої міграції населення інструменти удосконалення політики зайнятості та регулювання ринку праці повинні бути зосереджені на стимулюванні створенні нових високооплачуваних робочих місць, підвищенні економічної активності серед молоді через створення креативних просторів та інших старт-апів, реформуванні системи оплати праці та розвитку ринку інноваційних форм зайнятості (табл. 1). Натомість встановленню рівноваги на ринку праці сприятимуть зменшення вимушеної неповної зайнятості, що є причиною і трудової міграції, а також зменшення травматизму, зростання рівня стандартних форм зайнятості. Рівень розвитку національного ринку праці залежить від зростання кількості робочої сили, середньомісячної зарплатної плати та поширення неформальної зайнятості. Найвищу силу впливу на балансування ринку праці має рівень прийому працівників, а на розвиток сфери зайнятості – масштаби робочої сили та неформальні види діяльності.

Розробка та реалізація національної стратегії створення високооплачуваних робочих місць є найважливішим інструментом активізації зайнятості молоді, мінімізації тіньової зайнятості та оплати праці, зменшення «прекаріату», а, відтак, стримування зовнішньої міграції. Варто наголосити, що розвиток ринку новітніх форм зайнятості і фрілансу шляхом стимулювання населення до створення суб'єктів малого та середнього підприємництва, забезпечення організаційно-економічних і нормативно-правових передумов розвитку молодіжного бізнесу можна вважати результативним інструментом стримування міграції населення, особливо молоді та фахівців неформальної сфери зайнятості.

Таблиця 1

**Причинно-наслідковий зв'язок рівня балансування і розвитку ринку праці  
України з зовнішньою міграцією населення, 2005-2020 рр.**

Індикатори розвитку ринку праці	Рівні параметрів		
	Зовнішня міграція	Балансування ринку праці	Розвиток ринку праці
Рівень безробіття населення у віці 15-70 років, % населення відповідного віку	↑ Н	↑ Н	↓ L
Рівень прийому працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	↓ L	↑ М	↑ М
Рівень вибуття працівників, % до середньооблікової кількості штатних працівників	↑ М	↓ L	↓ Н
Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років, %	↓ М	↑ М	↑ L
Рівень вимушеної неповної зайнятості*, %	↑ М	↓ М	↓ Н
Частка працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, % до облікової кількості штатних працівників	↑ Н	↓ М	↓ М
Середньомісячна номінальна заробітна плата одного штатного працівника, дол. США	↓ М	↑ М	↑ М
Рівень виробничого травматизму, потерпілих осіб на 1 тис. працюючих	↑ Н	↓ Н	↓ М
Рівень зайнятості населення у неформальному секторі економіки, % до кількості зайнятого населення	↓ L	↓ М	↑ L
Інтенсивність зовнішньої міграції	–	↓ L	↓ Н

*Примітка:* \*співвідношення штатних працівників, які перебували в зазначених умовах, і середньооблікової кількості штатних працівників; ↑ – вказує на сприятливий каузальний зв'язок; ↓ – вказує на реверсний каузальний зв'язок; Н, М, L – висока, помірна та незначна сила впливу відповідно.

*Джерело:* побудовано на основі результатів кореляційного аналізу

Структурні диспропорції на ринку праці, невідповідність попиту на робітничі кадри поточній пропозиції, яку забезпечують професійно-технічні заклади освіти в Україні, посилені міграційні процеси та позитивні міграційні установки серед випускників професійно-технічної освіти породжені численними чинниками, ключовими серед яких є недостатній контроль якості освіти та слабкий характер соціального партнерства між закладами професійної освіти, роботодавцями, органами виконавчої влади на місцях та громадськістю. Пріоритетними напрямками (завданнями) вирішення цієї проблеми є імплементація практики наглядових рад, моніторинг якості освіти, узгодження навчальних програм із потребами ринку праці та ефективності працевлаштування випускників професійної освіти; формування регіонального замовлення на підготовку фахівців у закладах професійної освіти на основі аналізу інформації про стан ринку праці; розробка програм залучення вітчизняних та іноземних інвесторів для забезпечення розвитку професійно-технічної освіти.

### Висновки

Ефективне регулювання і високий рівень розвитку ринку праці є одним із найбільш ключових чинників стримування міграції населення, особливо зовнішньої. Натомість сучасний ринок праці України характерний такими вадами як посилення деструктивних змін у сфері зайнятості та дисбалансу попиту та пропозиції, зниження рівня соціальної захищеності працівників (низький рівень оплати праці, поширення тіньових схем зайнятості), невідповідність обсягів і напрямів професійного навчання потребам ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки фахівців, неналежний рівень розвитку ринку праці та посилення структурних диспропорцій сфери зайнятості у сільській місцевості, відсутність інституційно-організаційного забезпечення розвитку ринку нестандартної і віртуальної зайнятості.

Подальші наукові дослідження у цьому напрямі доцільно зосередити на моделюванні впливу реформування професійної освіти на зменшення кількісних дисбалансів на регіональних ринках праці.

### Список використаних джерел

1. Becker S.O., Ferrara A. Consequences of forced migration: A survey of recent findings. *Labour Economics*. 2019. Vol. 59. Pp. 1-16. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.007>
2. Boschma R., Eriksson R.H., Lindgren U. Labour market externalities and regional growth in Sweden: The importance of labour mobility between skill-related industries. *Regional Studies*. 2014. Vol. 48(10). Pp. 1669-1690. <https://doi.org/10.1080/00343404.2013.867429>
3. Libanova E. Labour migration from Ukraine: key features, drivers and impact. *Economics and Sociology*. 2019. 12(1). Pp. 313-328. DOI: 10.14254/2071-789X.2019/12-1/19.
4. Semiv S., Berezivskiy Y., Baranyak I., Mulska O., Ivaniuk U. Priorities and tools of regulation of external migration in the Carpathian region of Ukraine. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2021. Vol. 7(2). Pp. 160-181. <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.02.09>
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7-31. <https://ir.kneu.edu.ua:443/handle/2010/34494>
6. Kupets O. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? *The Journal of Comparative Economics*. 2016. Vol. 44. Pp. 125-147. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2015.10.005>
7. Vasylytsiv T., Lupak R., Kynytska-Iliash M., Levytska O., Mulska O. Instruments of regional policy for human resources conservation by means of regulation of external youth migration of rural territories of the Carpathian region. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*. 2020. Vol. 6(3). Pp. 149-170. <https://doi.org/10.51599/are.2020.06.03.09>
8. Васильців Т., Левицька О., Рудковський О. Структурні диспропорції і дисбаланси ринку праці областей Карпатського регіону України в умовах війни: тенденції, загрози, орієнтири політики стабілізації й використання можливостей. *Економіка та суспільство*. 2022. № 37. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-37>
9. Мульська О.П. Балансування ринку праці в умовах підвищеної міграційної активності населення. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. Збірник наукових праць. Вип. №1 (135). 2019. С. 59-65. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu\\_2019\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sepspu_2019_1_13)
10. Міграція в умовах трансформації регіональних ринків праці України: механізми регулювання / ДУ "Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН

- України”; наук. ред. У. Я. Садова. Львів, 2019. 263 с. URL: <http://ird.gov.ua/irdp/p20190006.pdf>
11. Васильців Т., Лупак Р., Левицька О. Еволюція ринків праці за різних моделей економічного розвитку та в умовах конфліктів і нестабільності. *Підприємництво та інновації*. 2022. № 24. С. 7-16. <https://doi.org/10.32782/2415-3583/24.1>
  12. Радкевич В., Єршова Л. Стан готовності системи професійної освіти до протидії реальним і потенційним загрозам національній безпеці та національним інтересам України в умовах зовнішніх і внутрішніх викликів. *Професійна педагогіка*. 2022. № 1(24). С. 4–17. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2022.24.4-17>
  13. Гринкевич С. С., Лупак Р. Л., Васильків Ю. В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*. 2015. № 7. С. 67–72. [https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015\\_07\\_0&lang=ru&stqa=10](https://www.business-inform.net/annotated-catalogue/?year=2015&abstract=2015_07_0&lang=ru&stqa=10)
  14. Гринькевич О.С., Левицька О.О. Інституційне середовище забезпечення якості системи вищої освіти: міжнародний і національний аспекти. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». 2017. № 15(1). С. 84–90. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-49>
  15. Яценко Л.Д. Проблеми неузгодженості вищої освіти та ринку праці в Україні. Аналітична записка. Серія «Соціальна політика». Київ: НІСД, 2020. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-02/analit-yatsenko-social-policy-14-2020.pdf>