

СЕКЦІЯ 6 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 005.95/96:339.3

DOI: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2021-2-26>**Серікова О.М.**

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри обліку і оподаткування
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

Serikova Olha

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Accounting and Taxation
Volodymyr Dahl East Ukrainian National University*

ПОПИТ НА ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ОПТОВОЇ ТА РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ: РОЗВИТОК ЧИ ПЛИННІСТЬ КАДРІВ

DEMAND FOR WORKERS IN WHOLESALE AND RETAIL TRADE: DEVELOPMENT AND STAFF TURNOVER

АНОТАЦІЯ

У статті проаналізовано тенденції попиту на працівників сфери оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів. Досліджено зумовленість підвищеного попиту на працівників у межах даної сфери економічної діяльності. У процесі дослідження встановлено, що на формування попиту значний вплив чинить плинність кадрів. Запропоновано в системі заходів скорочення обсягів плинності кадрів приділити увагу рівню заробітної плати та умовам праці, забезпеченню соціальним пакетом, можливостям кар'єрного зростання, можливостям отримання надбавки за вислугу років, проведенню заходів із формування та підтримки соціальної культури організації тощо.

Негативними наслідками підвищеного рівня плинності у сфері торгівлі та послуг є низький рівень продуктивності та організації праці, зменшення відповідальності під час виконання роботи та погіршення якості надання послуг. Тому для того щоб сфера торгівлі та послуг сприяла економічному розвитку, слід замислитися над організацією праці відповідно до принципів гідної праці.

Ключові слова: попит на робочу силу, сфера оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, плинність кадрів, неформальна зайнятість, гідна праця.

АННОТАЦИЯ

В статье проанализированы тенденции спроса на работников сферы оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств и мотоциклов. Исследована обусловленность повышенного спроса на работников в пределах данной сферы экономической деятельности. В процессе исследования установлено, что на формирование спроса значительное влияние оказывает текучесть кадров. Предложено для сокращения объемов текучести кадров уделить внимание уровню заработной платы и условиям труда, обеспечению социальным пакетом, возможностям карьерного роста, возможностям получения надбавки за выслугу лет, проведению мероприятий по формированию и поддержке социальной культуры организации и тому подобное.

Негативными последствиями повышенного уровня текучести в сфере торговли и услуг являются низкий уровень производительности и организации труда, уменьшение от-

ветственности при выполнении работы и ухудшение качества предоставления услуг. Поэтому для того чтобы сфера торговли и услуг способствовала экономическому развитию, следует задуматься над организацией труда в соответствии с принципами достойного труда.

Ключевые слова: спрос на рабочую силу, сфера оптовой и розничной торговли; ремонта автотранспортных средств и мотоциклов, текучесть кадров, неформальная занятость, достойная работа.

ANNOTATION

The article analyzes the demand trends for workers in the field of wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles. Analysis of the data of the State Employment Service proves the constant demand for trade and repair workers. The share of vacancies in this area of economic activity in January-February 2021 was 14.0%, which corresponds to the second position after demand in the processing industry (18.8%).

Staff turnover in the field of wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles exceeds the norm and reaches 51.7% and this trend has been observed in recent years.

However, as our research shows, this is caused not so much by economic development as by staff turnover in this area of economic activity and professional group. The conditionality of the increased demand for workers within this sphere of economic activity is investigated. In the process of research it was found that the formation of demand is significantly influenced by staff turnover. To reduce staff turnover, attention should be paid to the level of wages and working conditions, social package, career opportunities, opportunities to receive a bonus for years of service, measures to form and maintain the social culture of the organization, and so on.

The negative consequences of increased turnover in trade and services are low levels of productivity and labor organization, reduced responsibility in the performance of work and deteriorating quality of service delivery. Therefore, in order for the sphere of trade and services to promote economic development, it is necessary to think about the organization of labor in accordance with the principles of decent work.

Strategic development of wholesale and retail trade; repair of vehicles and motorcycles requires the introduction of measures to retain staff in organizations through a management system, staff

motivation, which is based on the principles of social responsibility, which will increase the use of labor potential, taking into account the interests of both employer and employee to increase competitiveness and the formation of a rational demand for workers in this area, which will help ensure the stability of the labor market.

Key words: demand for labor, wholesale and retail trade; repair of vehicles and motorcycles, staff turnover, informal employment, decent work.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Аналіз даних Державної служби зайнятості доводить постійний попит на працівників торгівлі та ремонту. Питома вага вакансій у даній сфері економічної діяльності у січні–лютому 2021 р. становила 14,0%, що відповідає другій позиції після попиту у переробній промисловості (18,8%). Водночас така професійна група, як працівники сфери торгівлі та послуг, також входить до топ-3 у структурі вакансій із часткою 14,1%. Перші позиції займають робітники з обслуговування устаткування та машин (17,3%) та кваліфіковані робітники з інструментом (16,8%). Водночас у структурі працевлаштованих безробітних торгівлі та ремонту відповідає найбільша частка – 18,3%, що відповідає першій позиції [1]. Слід сказати, що така тенденція спостерігається протягом останніх років і є характерною ознакою українського ринку праці, що сформувалося внаслідок збільшення даної сфери діяльності у ВВП.

Однак, як показують проведені нами дослідження, це викликано не стільки економічним розвитком, скільки плінністю кадрів у даній сфері економічної діяльності та професійній групі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Питання зайнятості у сфері торгівлі та послуг привертають увагу вітчизняних науковців. Огляд наукових праць дає змогу виділити групу науковців, які приділяють увагу плінності кадрів: Л. Балабанова, Н. Єлисеєва, С. Коцалап, В. Никифорова, О. Сардака, В. Уласевича та ін. Так, предметом досліджень Г. П'ятиницької став рух працівників на підприємствах внутрішньої торгівлі з виявленням причин плінності кадрів. У ході дослідження вона виділяє такі основні причини плінності кадрів на підприємствах роздрібної та оптової торгівлі, як низький рівень заробітної плати та неконструктивний стиль управління [2, с. 114–125]. Окрім цього, варто додати, що часто зайнятість супроводжується подовженим робочим днем, більшим за тривалість робочого часу, визначеним у Кодексі законів про працю.

Дослідженню мотиваційної структури вибуття персоналу присвячено праці О. Абесінової [3].

Плінність персоналу як індикатор кадрової безпеки розглядають у своїх публікаціях Н. Самолук та Г. Юрчик, які досліджують тенденції плінності персоналу в національній економіці з узагальненням практик запобігання плінності кадрів [4, с. 500–508].

Разом із тим актуальним залишається питання з'ясування причин підвищеного попиту на працівників сфери торгівлі, послуг та ремонту і потребує на подальші дослідження.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Дослідити зумовленість підвищеного попиту на працівників сфери оптової та роздрібно-ї торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів та основних засад державного та корпоративного регулювання її динаміки.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Проведений аналіз даних Державної служби статистики України доводить підвищений попит на працівників оптової та роздрібно-ї торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів протягом останніх років. Тенденцію порівняно з іншими видами економічної діяльності наведено в табл. 1. Дані табл. 1 свідчать не тільки про збільшення потреби, а й про те, що серед інших видів діяльності попит є значним, перебуваючи на другій позиції після промисловості.

Дані попиту на працівників цієї групи підтверджує також аналіз потреби роботодавців за професійними групами. Тенденцію за останні роки наведено в табл. 2, з якої видно, що ті групи, які відповідають даній сфері економічної діяльності, також користуються попитом.

Підвищений попит у межах даної сфери економічної діяльності та професійних груп зумовлений деяким поживленням ділової активності підприємств. Слід зазначити, що торгівля та послуги є тією сферою економічної діяльності, яка набуває свого розвитку в усіх країнах світу й її частка у ВВП значно зросла порівняно з попередніми роками, про що свідчать дані табл. 3.

Досліджуючи плінність кадрів в оптовій та роздрібно-ї торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів, можна побачити, що дана сфера економічної діяльності перебуває на другій позиції за обсягами плінності після сфери «тимчасове розміщення й організація харчування» (рис. 1).

Безумовно, певна плінність кадрів є необхідною для оновлення персоналу і певною мірою є характеристикою мобільності кадрів. Разом із тим у літературі можна зустріти норми плінності для різних сфер економічної діяльності. Відповідно до цієї інформації, торгівля та ремонт відносяться до тих сфер, яким притаманна висока норма, – 9–30% [6]. Аналіз даних Державної служби статистики показує значні перевищення цієї норми, доводячи не тільки високий рівень, а й стійку тенденцію плінності кадрів протягом останніх років (рис. 2).

Це пов'язано з дією низки чинників, серед яких особливо хотілося б виділити те, що дана сфера економічної діяльності характеризується значними обсягами неформальної зайнятості, умови праці в межах якої є нестабільними та такими, що не відповідають принципам гід-

Таблиця 1

Потреба на робочу силу за сферами економічної діяльності в 2014–2018 рр.

	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис осіб					
	2014	2015	2016	2017	2018	Січень-вересень 2019
Усього	35,3	25,9	36,0	50,4	58,4	100,9
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	1,6	1,2	1,5	2,2	2,5	5,1
промисловість	9,0	6,5	10,0	15,1	17,5	30,2
будівництво	1,3	1,0	1,8	2,2	2,4	4,4
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4,7	4,1	5,9	8,1	9,2	13,3
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,8	2,8	3,8	5,4	6,3	10,5
тимчасове розміщування й організація харчування	0,7	0,8	0,9	1,4	1,7	2,7
інформація та телекомунікації	0,4	0,3	0,4	0,4	0,6	0,8
фінансова та страхова діяльність	0,6	0,2	0,5	0,5	0,6	0,9
операції з нерухомим майном	0,6	0,4	0,6	0,7	0,8	1,0
професійна, наукова та технічна діяльність	0,8	0,6	0,8	1,1	1,2	1,8
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1,4	1,1	1,4	2,0	1,9	4,2
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	4,9	2,7	2,9	4,2	4,2	8,5
освіта	1,5	1,4	2	2,7	3,7	9,0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3,2	2,1	2,7	3,4	4,6	6,6
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,4	0,3	0,4	0,5	0,6	1,0
Надання інших видів послуг	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,9
Особи, які раніше не працювали	x	x	x	x	x	x

Джерело: складено за [5]

Таблиця 2

Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами в 2014–2018 рр. (на кінець року)

	Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць вакантних посад, тис осіб					
	2014	2015	2016	2017	2018	Січень-вересень 2019
Усього	35,3	25,9	36,0	50,4	58,4	100,9
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	2,7	1,9	2,7	3,2	3,4	4,9
професіонали	5,2	3,8	4,7	5,8	6,2	10,5
фахівці	4,0	2,8	3,9	4,9	6,2	9,6
технічні службовці	1,4	1,2	1,6	2,2	2,2	3,6
працівники сфери торгівлі та послуг	5,0	4,2	4,8	6,6	8,8	13,4
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	0,4	0,3	0,4	0,5	0,6	1,4
кваліфіковані робітники з інструментом	6,4	5,2	7,9	11,8	13,8	23,0
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	5,2	3,8	5,8	8,9	9,8	20,9
найпростіші професії	5,0	2,7	4,2	6,5	7,4	13,6

Джерело: складено за [5]

ної праці та закріпленню за робочим місцем. Так, зайнятість у даній сфері значно перевищує законодавчо допустимі норми тривалості робочого часу. Водночас станом на 2019 р. спостерігалися такі факти:

– неформально зайняте населення у загальному обсязі становило 17,3%;

– працювало на підприємствах формально-го сектору в умовах неформальної зайнятості 36,0%, а на підприємствах неформального сектору – 5,4% [7, с. 109].

За даними Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства, сфера торгівлі – одна з найбільш ризикових галузей

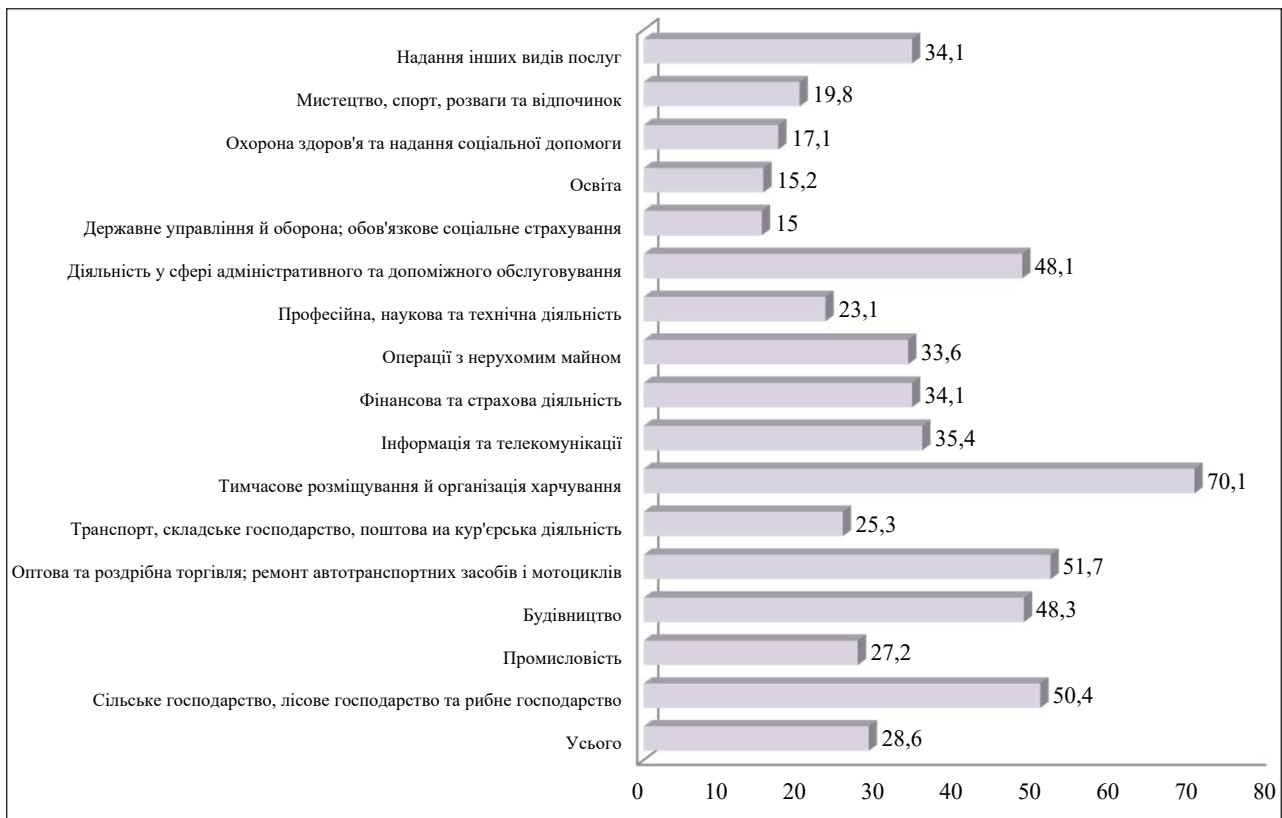
Таблиця 3

**Індекси-дефлятори валового внутрішнього продукту виробничим методом
у постійних цінах 2016 р. ^{1, 2}**

(відсотків; 2016=100)

	2016	2017	2018	2019
Випуск товарів і послуг у ринкових цінах	100,0	120,1	138,8	148,8
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	100,0	113,5	126,0	123,7
Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	100,0	143,8	169,6	179,5
Переробна промисловість	100,0	118,1	133,3	137,4
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	100,0	125,4	157,9	181,5
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	100,0	126,6	152,1	186,6
Будівництво	100,0	107,6	130,0	140,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	100,0	124,1	136,7	146,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	100,0	118,7	140,0	150,4
Тимчасове розміщування й організація харчування	100,0	115,3	144,5	183,7
Інформація та телекомунікації	100,0	114,0	135,6	165,6
Фінансова та страхова діяльність	100,0	104,9	114,6	126,7
Операції з нерухомим майном	100,0	114,2	128,4	142,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	100,0	119,6	150,2	178,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	100,0	119,3	156,5	188,4
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	100,0	133,7	170,3	194,3
Освіта	100,0	138,2	168,1	189,2
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	100,0	125,3	138,7	158,3
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,0	121,0	143,2	162,0
Надання інших видів послуг	100,0	122,5	148,1	171,6

Джерело: наведено за даними [5]



**Рис. 1. Плинність працівників за видами економічної діяльності у 2019 р.,
% до середньооблікової кількості штатних працівників**

Джерело: наведено за даними [5]

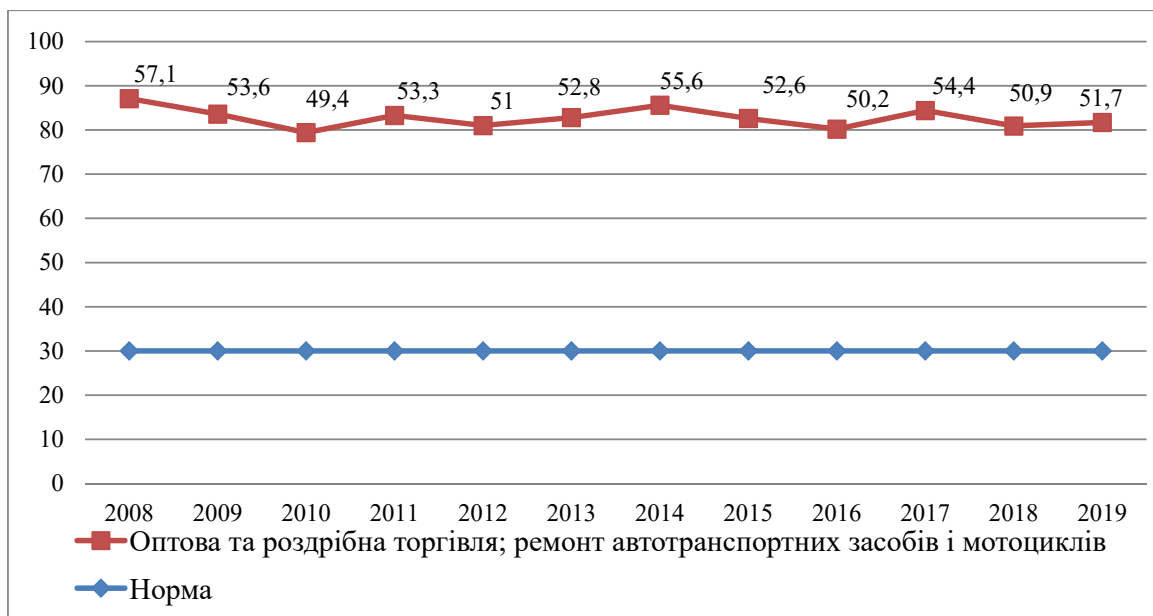


Рис. 2. Тенденція плинності кадрів у сфері торгівлі за 2008–2019 рр.

Джерело: побудовано за даними [5]

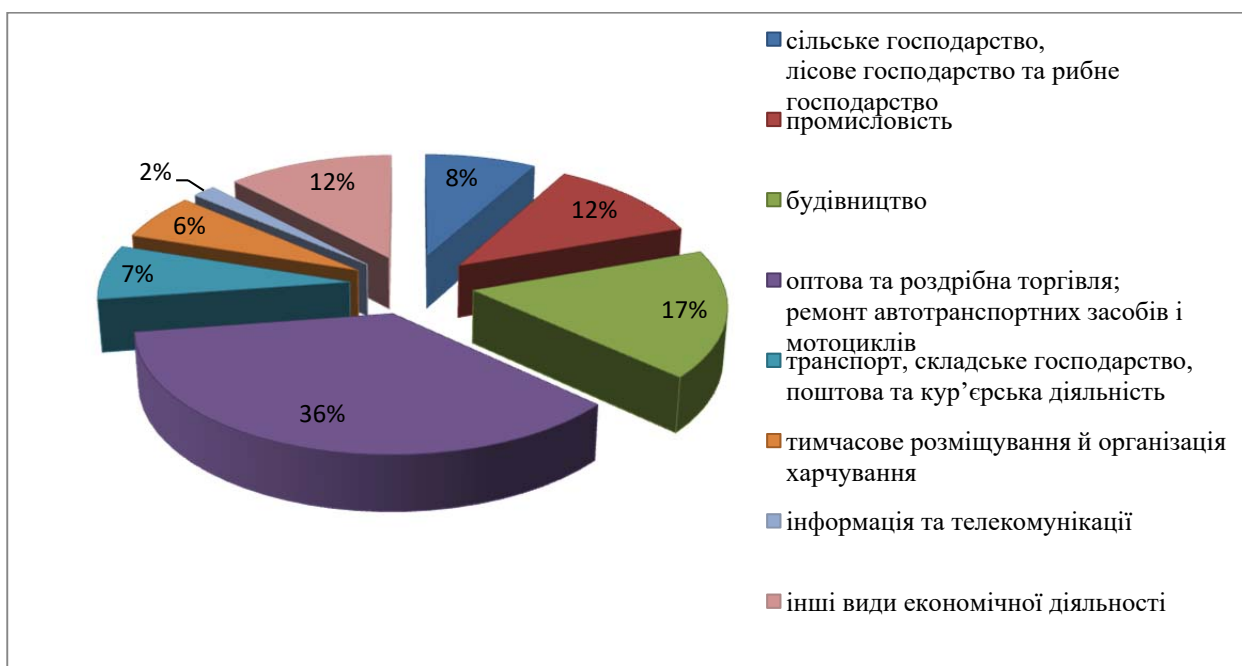


Рис. 3. Працювало на підприємствах формального сектору в умовах неформальної зайнятості за сферами економічної діяльності, %

Джерело: побудовано за даними [5]

щодо використання незадекларованої праці. За даними Держстату, кількість осіб, які працюють у цій галузі без оформлення трудових договорів, у 2019 р. становила понад 700 тис осіб. Неформально зайнятим у формальному секторі економіки був кожний третій працівник. Тому з 1 лютого 2020 р. Державна служба з питань праці розпочала інспекцію з дотримання трудового законодавства. Під час інформаційної кампанії, з 20 по 31 січня, інспектори праці проінформували понад 190 тис роботодавців у сфері

торгівлі, тимчасового розміщування та організації харчування щодо вимог до оформлення трудових відносин із найманими працівниками, а працівників – про ризики та наслідки незадекларованої праці [8].

Те, що сфера оптової та роздрібно торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів характеризується значними обсягами незадекларованої праці, доводять дані звіту «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання», підготовленого в рам-

ках проєкту технічного співробітництва «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що фінансується Європейським Союзом та впроваджується Міжнародною організацією праці (МОП) та який спрямований на підтримку Державної служби України з питань праці щодо розроблення багаторічної стратегії подолання незадекларованої праці. Що стосується характеру виконуваної незадекларованої праці, то, як показали дослідження, респонденти зазначили такі види діяльності: послуги з технічного обслуговування, утримання або ремонту житла (25,7%), продаж продовольчих товарів (наприклад, продукції фермерського виробництва) (14,1%), садівництво (8,9%), ремонт автомобілів (8,1%) та продаж товарів/послуг, пов'язаних з їхніми улюбленими заняттями (7,4%). Основними причинами незадекларованої праці стали: «відсутність постійної роботи на ринку праці» (20%), «держава нічого не робить для людей, тож чому вони повинні платити податки» (19%), «недостатній дохід від постійної роботи» (16%), «податки та (або) внески на соціальне забезпечення зависокі» (13%) [9, с. 66–67].

Таким чином, підвищений попит на працівників сфери оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів зумовлений не стільки економічним розвитком, скільки високою плинністю кадрів через незадовільні умови праці, які характерні для неформальної зайнятості та незадекларованої праці.

Негативними наслідками підвищеного рівня плинності у сфері торгівлі та послуг є низький рівень продуктивності та організації праці, зменшення відповідальності під час виконання роботи та погіршення якості надання послуг.

Для того, щоб сфера торгівлі та послуг сприяла економічному розвитку, слід замислитися над організацією праці відповідно до принципів гідної праці.

Скороченню масштабів неформальної праці присвячено доповіді міжнародних організацій, у т. ч. Міжнародної організації праці, ООН, у межах діяльності яких підготовлено різні доповіді та програми розвитку, котрі звертають увагу на необхідність сприяння переходу з неформальної зайнятості у формальну, що є можливим через спрощення процедур реєстрації, укладання договорів, податкові стимули та державні інвестиції, інформаційну політику та підвищення професійного рівня тощо.

У системі заходів скорочення обсягів плинності кадрів слід приділити увагу, окрім заробітної плати та створення відповідних умов праці, забезпеченню соціальним пакетом, створенню можливостей кар'єрного зростання, можливостям отримання надбавки за вислугу років, проведенню заходів із формування та підтримки соціальної культури організації тощо.

Серед напрямів зменшення обсягів плинності кадрів варто розвивати принципи корпоративної соціальної відповідальності в межах соціально-

трудова відносин між роботодавцем та найманими працівниками, що повинно мати прояв: у дотриманні прав громадян, Кодексу законів про працю та інших нормативно-правових документів з питань ведення бізнесу; у відповідальному, добросовісному ставленні до праці, виконання поставлених завдань та функцій, чому були присвячені попередні публікації [10].

Формування системи мотивації з урахуванням вищенаведеного сприятиме не лише зниженню плинності кадрів та підвищенню продуктивності праці, а й зменшенню збитків, зумовлених невідповідною організацією праці, і, як наслідок, розвитку сфери оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів в Україні.

Також важливим напрямом є розвиток професійно-технічної освіти з формуванням мотивації набувати професії відповідно до попиту на ринку праці. Варто зазначити, що нині в Україні відбувається реформування в межах підготовки й учнів старших класів, й удосконалення освітнього процесу в професійно-технічних закладах. На вирішення означеної проблеми Президент України В. Зеленський підписав Указ № 130/2021 «Про пріоритетні заходи щодо розвитку професійної (професійно-технічної) освіти» [11]. Важливим заходом також має стати використання в системі управління персоналом методик оцінювання персоналу з приводу питання задоволеності умовами праці та визначення причин звільнення, чому будуть присвячені подальші публікації.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження показало, що попит на працівників сфери оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів зумовлений не лише збільшенням попиту на товари та послуги, а й високою плинністю кадрів. На нашу думку, стратегічний розвиток даної сфери економічної діяльності вимагає запровадження заходів із закріплення персоналу в організаціях шляхом удосконалення системи управління, мотивації персоналу, яка ґрунтується на принципах соціальної відповідальності з урахуванням інтересів не тільки роботодавця, а й працівника.

Збереження існуючих тенденцій використання трудового потенціалу може призвести до поширення кризи в системі попиту та пропозиції робочої сили в межах даної сфери економічної діяльності.

Результати дослідження засвідчили, що сьогодні залишаються недосконалими мотивація та умови праці, що пояснюється прагненням роботодавців зменшити витрати на утримання працівників.

Урахування зазначених аспектів сприятиме підвищенню ефективності використання трудового потенціалу для підвищення конкурентоспроможності і формування раціонального попиту на працівників даної сфери, що сприятиме забезпеченню стійкості ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-лютому 2021 р. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (дата звернення: 17.03.21).
2. П'ятницька Г. Дуальність наслідків плинності кадрів у внутрішній торгівлі. *Вісник КНТЕУ*. 2016. № 4. URL: <http://visnik.knute.edu.ua/files/2016/04/10.pdf> (дата звернення: 12.03.21).
3. Абесінова О. Аналіз мотиваційної структури вибуття персоналу та його вплив на управління плинністю кадрів підприємства. *Ефективна економіка*. 2013. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726> (дата звернення: 17.03.21).
4. Самолук Н., Юрчик Г. Плинність персоналу: індикатор кадрової безпеки підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12/2017.
5. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <http://ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 20.03.21).
6. Нормы текучести кадров. URL: <https://dpvolga.ru/normy-tekuchesti-kadrov/> (дата звернення: 19.03.21).
7. Робоча сила України – 2019. Статистичний збірник / відп. за вип. І.І. Осипова. 194 с.
8. З 1 лютого 2020 року Державна служба з питань праці розпочне інспекцію по дотриманню трудового законодавства. 01.02.2020. *Пресслужба Мінекономіки*. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=44878965-3ec9-462a-91f2-9d0b0b41891f&title=Z1-Liutogo2020-RokuDerzhavnaSluzhbaZPitanPratsiRozpochneInspektsiiuPoDotrimanniuTrudovogoZakonodavstva> (дата звернення: 19.03.21).
9. Незадекларована праця в Україні: характер, масштаби та шляхи її подолання / Проект ЄС-МОП «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці». Квітень 2018 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630069.pdf (дата звернення: 22.03.21).
10. Серікова О. Соціальна відповідальність партнерів трудових відносин як чинник раціонального використання трудового потенціалу: теоретико-методологічний підхід. *Бізнес Інформ*. 2013. № 11. С. 234–239.
11. Зеленський утворив Раду з питань розвитку професійно-технічної освіти. URL: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1922995-zelenskiy-utvoriv-radu-z-pitan-rozvitku-profesiyno-tekhnichnoyi-osviti> (дата звернення: 23.03.21).

REFERENCES:

1. Popyt ta propozytsiya na zareyestrovvanomu rynku pratsi u sichni-lyutomu 2021 r. Available at: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/67> (accessed 17 March 2021).
2. Pyatnytska H. (2016) Dualnist naslidkiv plynnosti kadriv u vnutrishniy torhivli. *Visnyk KNTEU*, no. 4. Available at: <http://visnik.knute.edu.ua/files/10.pdf> (accessed 12 March 2021).
3. Abesinova O. (2013) Analiz motyvatsiynoyi struktury vybuttya personalu ta yoho vplyv na upravlinnya plynnistyuu kadriv pidpryyemstva. *Efektivna ekonomika*, no. 12. Available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2726> (accessed 17 March 21).
4. Samolyuk N., Yurchyk H. (2017) Plynnist' personalu: indyikator kadrovoyi bezpeky pidpryyemstva. *Ekonomika i suspil'stvo*, vol. 12.
5. Ofitsiynyy sayt Derzhavnoyi sluzhby statystyky. Available at: <http://ukrstat.gov.ua/> (accessed 20 March 2021).
6. Normy tekuchesty kadrov. Available at: <https://dpvolga.ru/normy-tekuchesti-kadrov/> (accessed 19 March 2021). (in Russian)
7. Robocha syla Ukrainy 2019. Statystychnyy zbirnyk / Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy / Vidpovidal'nyy za vypusk I.I. Osypova. 194 p.
8. Z 1 lyutoho 2020 roku Derzhavna sluzhba z pytan' pratsi rozpochne inspektsiyu po dotrymannyu trudovoho zakonodavstva. 01.02.2020 | 22:32 | Pres-sluzhba Minekonomiky. Available at: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=44878965-3ec9-462a-91f2-9d0b0b41891f&title=Z1-Liutogo2020-RokuDerzhavnaSluzhbaZPitanPratsiRozpochneInspektsiiuPoDotrimanniuTrudovogoZakonodavstva> (accessed 19 March 2021).
9. Nezadeklarovana pratsya v Ukraini: kharakter, masshtaby ta shlyakhy yiyi podolannya / Proyekt YeS-MOP «Zmitsnennya administratsiyi pratsi z metoyu pokrashchennya umov pratsi i podolannya nezadeklarovanoyi pratsi». Kvitent' 2018 r. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_630069.pdf (accessed 22 March 2021).
10. Serikova O. (2013) Sotsial'na vidpovidal'nist' partneriv trudovykh vidnosyn yak chynnyk ratsional'noho vykorystannya trudovoho potentsialu: teoretyko-metodolohichnyy pidkhid. *BiznesInform*, no. 11, pp. 234–239.
11. Zelens'kyy utvoriv Radu z pytan' rozvytku profesiyno-tekhnichnoyi osvity. Available at: <https://www.unn.com.ua/uk/news/1922995-zelenskiy-utvoriv-radu-z-pitan-rozvitku-profesiyno-tekhnichnoyi-osviti> (accessed 23 March 2021).