

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ОБҐРУНТОВАНOSTІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ НОРМАТИВІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

WAYS TO IMPROVE THE SOCIO-LABOR LEGISLATION RELIABILITY AS A TOOL FOR THE IMPLEMENTATION OF THE DECENT WORK CONCEPT

УДК 330:331.101

<https://doi.org/10.32843/bsep.49-23>

Головач Н.В.

к.п.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»

Згалат-Лозинська Л.О.

к.е.н., доцент, докторантка кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування
Київський національний університет будівництва і архітектури

Holovach Nataliia

Kyiv Interregional Academy of Personnel Management

Zgalat-Lozynska Liubov

Kyiv National University of Construction and Architecture

У статті розглянуто головні проблеми соціально-трудої сфери. Формування державної політики регулювання соціальних стандартів і гарантій забезпечується правовим, економічним, організаційним, інформаційно-оціночним блоками. Наведено позиції концепції гідної праці. Запропоновано такі напрями підвищення обґрунтованості соціально-трудої нормативів щодо реалізації концепції гідної праці, як осучаснення законодавства щодо державних соціальних стандартів та гарантій; осучаснення всієї діючої системи соціальних стандартів та гарантій; формування державних соціальних стандартів та нормативів на основі науково обґрунтованих принципів; перегляд політики соціального партнерства на підприємствах з відображенням стимулів та мотивів збереження й розвитку людського капіталу; визначення пріоритетних шляхів стимулювання розвитку трудового потенціалу; розроблення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці; систематизація основних напрямів удосконалення використання та розвитку трудового потенціалу.

Ключові слова: концепція гідної праці, соціально-трудова сфера, соціально-трудої нормативи, соціальні гарантії, соціальні стандарти, державна соціальна політика.

В статье рассмотрены главные проблемы социально-трудої сфери. Формирование

государственной политики регулирования социальных стандартов и гарантий обеспечивается правовым, экономическим, организационным, информационно-оценочным блоками. Приведены позиции концепции достойного труда. Предложены такие направления повышения обоснованности социально-трудої нормативов по реализации концепции достойного труда, как актуализация законодательства о государственных социальных стандартах и гарантиях; актуализация всей действующей системы социальных стандартов и гарантий; формирование государственных социальных стандартов и нормативов на основе научно обоснованных принципов; пересмотр политики социального партнерства на предприятиях с отображением стимулов и мотивов сохранения и развития человеческого капитала; определение приоритетных путей стимулирования развития трудового потенциала; разработка организационно-экономического механизма управления оплатой труда; систематизация основных направлений совершенствования использования и развития трудового потенциала.

Ключевые слова: концепция достойного труда, социально-трудова сфера, социально-трудої нормативы, социальные гарантии, социальные стандарты, государственная социальная политика.

The article is devoted to the problems of social and labor sphere of Ukraine. The main problems of social and labor sphere are conditioned by the miscalculations in economic, political and social decisions of the public administration system are identified. The most vulnerable norm is the remuneration of the majority of employees of domestic enterprises, in particular state institutions, which exacerbates the decent work deficit. Formation of the state policy of regulation of social standards and guarantees is provided by legal, economic, organizational, information and evaluation blocks. The contents of these blocks are revealed. The main positions of the concept of decent work are presented: 1) opportunities for every able-bodied citizen to realize their own potential in the labor market; 2) opportunities for every able-bodied citizen to get a stable job; 3) productive employment with the opportunities to satisfy their own needs for the full existence of workers and their families; 4) conditions of equality in work activity; 5) occupational safety and health conditions; 6) respect for employees in their work activities; 7) freedom to participate in professional organizations and associations. The key directions of increasing the validity of social and labor standards for the implementation of the decent work concept are proposed: 1) updating the legislation on state social standards and guarantees; 2) updating of the whole existing system of social standards and guarantees; 3) formation of state social standards and norms on the basis of new scientifically grounded principles, which are oriented to ensuring the adequate standard of living of every citizen; 4) revision of the social partnership policy in enterprises, reflecting the incentives and motives for maintaining and developing human capital; 5) identification of priority ways of stimulating the development of labor potential; 6) development of organizational and economic mechanism for managing remuneration; 7) systematization of the main directions of improving the use and development of labor potential. Prospects for further research are to update the concept of decent work, which should take into account the latest trends in the transformation of social and labor sphere, to deprive of inactive and inappropriate time requirements of social and labor standards, fragmentation and superficiality of starting positions.

Key words: concept of decent work, social and labor sphere, social and labor standards, social guarantees, social standards, state social policy.

Постановка проблеми. Гідна праця кожного громадянина суспільства ґрунтується не тільки на його конституційному праві на працю та її гідних умовах, але й на його можливостях та прагненнях до самореалізації. Головну роль у цьому відіграє політика у сфері соціального захисту, що формується як на рівні держави, так і на рівні окремих організацій. Курс економічного розвитку України має бути спрямований на пріоритетність досягнення соціальних цілей, орієнтацію на людські цінності, створення необхідних умов для саморе-

алізації кожної особистості. Реалізація курсу економічного розвитку країни неможлива без створення умов безпечної, якісної, ефективної праці з гідною оплатою, що сприяє реалізації та розвитку трудового потенціалу як головного стратегічного ресурсу країни.

Вирішити проблеми соціально-трудої сфери країни можна шляхом реалізації концепції гідної праці на всіх рівнях економічної системи. Цей шлях реалізації має починатися із забезпечення можливостей кожного громадянина країни само-

реалізуватися у сфері праці, стимулювання трудової діяльності, забезпечення високого рівня якості життя працюючих, що відповідає загальному напрямку сучасного цивілізаційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сучасний теоретико-методологічний фундамент наукових досліджень проблематики соціальної спрямованості державної політики сформувавали Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, Т. Заяць, А. Колот, Е. Мейо, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллет та інші науковці. Проблеми соціальних трудових нормативів розглянуті в роботах таких учених, як А. Зубкова, А. Колот, О. Герасименко, С. Савкова, О. Терещенко, Р. Яковлев. Водночас нові виклики сучасного інформаційного та цифронасиченого світу й відповідні йому соціальні перетворення потребують ретельного аналізу та розроблення адекватних управлінських рішень. Невирішеною частиною загальної проблеми залишається питання визначення напрямів підвищення обґрунтованості соціально-трудова нормативів як головного інструменту реалізації концепції гідної праці.

Постановка завдання. Проблема оптимального використання трудового потенціалу є питанням досягнення певного балансу. З одного боку, цим є одержання високих суспільно корисних результатів діяльності, а з іншого – максимальне використання трудового потенціалу кожного працівника через його самовіддачу в інтересах особистої самореалізації у сфері трудової життєдіяльності. Занадто складно досягти такого балансу в країні, де відсутній ефективний механізм регулювання соціальних стандартів і гарантій рівня життя населення.

Мета дослідження полягає у визначенні напрямів підвищення обґрунтованості соціальних трудових нормативів як інструменту реалізації концепції гідної праці.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Проблема якості трудового життя громадян України виходить зі встановлених державою соціальних стандартів рівня життя населення в певний період їх активної трудової діяльності. Соціальна функція, що впроваджується через систему соціально-трудова нормативів, є визначальною. До соціально-трудова нормативів належать прожитковий мінімум, мінімальний розмір заробітної плати та соціальних допомог; співвідношення розміру нарахованої заробітної плати й розміру прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати та нарахованої середньої, середньої величини доходів 10% найбільш заможної частини населення та середньодушового доходу 10% найбіднішої частини населення; тривалість робочого часу та періодичність проходження професійного навчання, підготовки; норми якості, зокрема рівноцінна оплата праці без будь-якої дискримінації, забезпечення безперервного професійного

навчання та розвитку працівників, їх участь в управлінні виробництвом. Ці показники можуть бути натуральними, вартісними, абсолютними та відносними. За одними й тими ж групами показників рівень соціально-трудова нормативів може варіюватися залежно від різних умов [1; 5]. Задля відображення рівня розвитку сучасного суспільства необхідною вимогою забезпечення гідності праці є обов'язковість, періодичність перегляду та розроблення соціально-трудова нормативів.

Очевидним є те, що сьогодні головні проблеми соціально-трудова сфери випливають з прорахунків економічних, політичних, соціальних рішень усієї системи державного управління, що продовжує поглиблювати дефіцит гідної праці. Головним ризиком стратегії розвитку України є неякісне управління всіма сферами економіки, що обумовлене економічною нестабільністю, станом невизначеності та динамічністю бізнес-середовища [8]. Широке коло цих проблем потребує негайного вирішення, а саме розроблення більш адекватних сучасному стану економіки країни механізмів та інструментів реалізації концепції гідної праці як передумови економічного розвитку та підвищення рівня якості життя громадян.

Головне призначення системи державного управління полягає в побудові умов для гідного життя громадян, розвитку економіки України та формуванні її зовнішньоекономічного іміджу. Треба враховувати те, що загальним для всіх людей як особистостей є бажання гідно жити та самореалізуватися впродовж усього життя. На жаль, це надважливе питання найбільше ігнорується управлінською елітою через пріоритетність власних вигід за рахунок абсолютної більшості громадян [2, с. 44].

Забезпечення гідної праці громадян України передбачає раціональну організацію праці, гідну стимулюючу оплату праці, впровадження та застосування нових технологій виробництва та управління, максимальне використання людського капіталу тощо, що сприятиме відтворенню та розвитку трудового потенціалу кожного підприємства, оптимізації соціально-трудова відносин загалом [3]. Умови забезпечення гідної праці громадян України розкриваються в концепції, що охоплює такі її основні позиції:

- можливості кожного працездатного громадянина знайти гідну роботу та реалізувати власний потенціал на ринку праці;
- можливості вільного вибору кожного працездатного громадянина такої форми зайнятості, що дає можливість отримати стабільність робочого місця та добровільність зайнятості;
- продуктивна зайнятість, що дає змогу працівникам отримувати необхідні кошти для повноцінного існування їх самих та їхніх сімей, дає можливість професійного та кар'єрного розвитку,

сприяє економічному розвитку галузі й країни загалом;

– умови рівності у трудовій діяльності, що задовольняє потреби персоналу у справедливих і рівних можливостях на виробництві (відсутність дискримінації у праці, можливості поєднання трудової діяльності з особистим життям та сімейними обов'язками);

– умови охорони та безпеки праці на виробництві (безпечні умови праці, наявність пенсійного забезпечення, можливості отримати допомогу в разі погіршення стану здоров'я, втрати роботи тощо);

– уважне ставлення до працівників та їх проблем, збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працівників, їх прав на вільне висловлювання власних поглядів, участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи тощо;

– свобода професійних об'єднань, що передбачає можливість участі в професійних організаціях та об'єднаннях, створення представницьких органів та укладення колективних договорів [5, с. 12–13].

Реалізація концепції гідної праці сьогодні ускладнюється через відсутність напрямів підвищення обґрунтованості соціально-трудових нормативів. Найбільш вразливим нормативом є оплата праці більшості працівників вітчизняних підприємств, зокрема державних установ, що поглиблює дефіцит гідної праці. Наприклад, лікар вищої категорії державного закладу охорони здоров'я або доцент кафедри державного закладу вищої освіти сьогодні отримує заробітну плату трохи вищу за мінімальну (до 5 500–6 000 грн., тобто близько 2,5 прожиткових мінімумів згідно з проектом бюджету 2019 року), тоді як рівень середньої заробітної плати за грудень 2019 року склав 12 263,61 грн. Відомо, що судді місцевих судів отримують до 40 420 грн. (близько 20 прожиткових мінімумів згідно з проектом бюджету 2019 року). Крім того, надбавки та премії для більшості чиновників та урядовців сьогодні є захмарними й можуть перевищувати їх і так завищену заробітну плату у 5–6 разів. На нашу думку, не може бути так, щоб оплата праці державного чиновника значно перевищувала середню заробітну плату в країні (в окремих випадках це може бути й у 140 разів!), не може оплата праці бути відірваною від реального стану економіки України. Це лише одна з багатьох проблем, що підживлює процес трудової міграції працездатних громадян України. Негативними наслідками встановлення низьких трудових нормативів є корупція, порушення трудової дисципліни через незадовільну мотивацію та поєднання зайнятості на первинному та вторинному ринках праці, зниження рівня компетентності та відповідальності за виконувану роботу [5, с. 89].

Необхідно акцентувати увагу на тому, що інвестиції в розвиток трудового потенціалу пов'язані з

положенням концепції гідної праці та підвищенням ролі в суспільстві середнього класу, представники якого становлять до 60–80% зайнятого населення в розвинутих країнах світу. Для цих осіб характерні високі рівні доходів, висока якість життя, зокрема висока якість трудового життя, високий професіоналізм, високий рівень освіти та культури, самозабезпечення висококваліфікованою працею, розвинута трудова етика та нематеріальна трудова мотивація.

Отже, недостатня обґрунтованість соціально-трудових нормативів та соціальних гарантій за всіма її показниками гальмує реалізацію концепції гідної праці, стримує формування системного стимулювання працюючих громадян. Прикладом цього є вкрай обмежене впровадження в практику соціального управління Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» [6]. Соціальні потреби населення та рівень їх задоволення під час розроблення нормативно-правових документів соціальної політики цілеспрямовано не визначалися, тому майже не враховувалися під час формування стратегії соціального розвитку держави, регіонів, галузей, а також обґрунтованої стратегії вітчизняного виробництва щодо вдосконалення системного стимулювання персоналу та підвищення рівня якості його життя.

На цей час вже будь-яка сфера діяльності, що повністю відповідає загальній тенденції розвитку світу під впливом науково-технічного прогресу, глобалізації, інформатизації та цифровізації, потребує різнопланових високоосвічених фахівців з певного напрямку. В таких умовах необхідно формувати системне стимулювання розвитку трудового потенціалу не тільки для розвитку мотивації підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, але й для покращення матеріального стану та умов життя працюючих громадян, забезпечення їх конституційних прав у сфері доходів, соціального захисту, житлово-комунального й транспортного обслуговування, освіти, охорони здоров'я, культури тощо.

Формування державної політики регулювання соціальних стандартів і гарантій забезпечується такими блоками:

– правовий (нормативно-правові законодавчі заходи (Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», «Про прожитковий мінімум», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми», «Про державну допомогу малозабезпеченим сім'ям», «Про Державний бюджет України на 2020 рік», Конституція України, Конвенції МОП, Податковий кодекс України);

– економічний (макроекономічні показники, комплекс методичних документів та інструментів щодо соціальних стандартів та нормативів, соціальних гарантій);

– організаційний (система органів управління та організація вжиття заходів щодо регулювання, запровадження соціальних стандартів та нормативів);

– інформаційно-оціночний (моніторинг регулювання соціальних стандартів та нормативів, соціальних гарантій, їх впливу на розвиток економіки, галузей, регіонів, підприємств) [7].

Визначимо такі ключові напрями підвищення обґрунтованості соціально-трудова нормативів щодо реалізації концепції гідної праці:

1) Осучаснення законодавства щодо державних соціальних стандартів та гарантій, оскільки воно є громіздким та неузгодженим, а його норми не завжди виконуються. Досягнення європейських стандартів в економічній і соціальній сферах передбачає застосування сучасних підходів до визначення соціальних стандартів в Україні, що безпосередньо матиме позитивний вплив на збереження й розвиток трудового потенціалу країни. Необхідно переглянути методологічні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму з урахуванням зарубіжного досвіду, зокрема на основі комбінованого підходу шляхом поєднання статистичного й нормативного методів, а також інших прогресивних методів, що дає можливість відслідковувати закономірності, які реально відбуваються у споживанні продовольчих і непродовольчих товарів, дасть змогу скоригувати обсяги їх споживання залежно від зростання реальних доходів громадян.

2) Осучаснення всієї діючої системи соціальних стандартів та гарантій у сферах доходів населення; соціального, житлово-комунального, транспортно, побутового обслуговування та зв'язку; охорони здоров'я; забезпечення закладами освіти та обслуговування закладами культури, фізичної культури та спорту; торгівлі та громадського харчування; соціальної роботи з дітьми, молоддю та різними категоріями сімей.

3) Формування державних соціальних стандартів та нормативів на основі принципів забезпечення достатнього життєвого рівня для кожного громадянина; законодавчого встановлення найважливіших державних соціальних стандартів та нормативів; диференційованого підходу за соціально-демографічними ознаками до визначення нормативів; наукової обґрунтованості норм споживання та забезпечення, соціального партнерства, гласності й громадського контролю під час їх визначення та застосування.

4) Перегляд політики соціального партнерства на підприємствах шляхом прийняття обґрунтованого колективного договору, де повинні бути відображені стимули та мотиви збереження й розвитку людського капіталу.

5) Визначення пріоритетних шляхів системного стимулювання розвитку трудового потен-

ціалу, а також його основних складових частин (ефективна система організації та оплати праці; соціальні додаткові виплати та послуги; різні форми інформації; використання соціальних пакетів мотивації; програми покращення умов праці; заходи щодо забезпечення гнучкості під час виконання робочого завдання; регулювання робочого часу та відносин між адміністрацією та працівниками; програми оцінювання персоналу, участі його в управлінні підприємством, розподілу прибутків; програма професійного та кар'єрного зростання працівників, що пройшли навчання на виробництві тощо).

6) Розроблення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці, створення ефективних стимулів до праці, підвищення її якості та більш ефективного відтворення людського капіталу. Основною складовою частиною цього механізму є вдосконалення організації заробітної плати, яка обумовлена необхідністю відновлення ролі доходів від трудової діяльності як основного джерела грошових доходів працюючих на підприємствах, повернення втрачених функцій заробітної плати у забезпеченні розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили шляхом системного стимулювання підвищення освітнього рівня працівників, їх кваліфікації, зміцнення здоров'я та забезпечення підвищення якості життя працівників.

7) Систематизація основних напрямів удосконалення використання та розвитку трудового потенціалу (створення належних матеріальних стимулів для розширеного відтворення якісної робочої сили на основі розроблення програм організації підвищення кваліфікаційного рівня; обґрунтування програм збереження й розвитку персоналу на перспективу з урахуванням стратегії розвитку підприємств; вжиття комплексу заходів щодо підвищення ефективності наявних форм та систем оплати праці з поєднанням економічних, соціальних потреб як найманих працівників, так і роботодавців; створення цілісної системи соціального забезпечення працівників; запобігання втратам робочої сили, сприяння переходу від заробітної плати як частки в доходах до заробітної плати як ціни робочої сили; вжиття заходів удосконалення системного стимулювання персоналу в колективних договорах між адміністрацією підприємств і профспілками або уповноваженим трудовим колективом органом.

Загалом реалізація стратегічної мети державної політики щодо підвищення рівня життя населення супроводжується модернізацією державної соціальної політики, в основі якої лежать визначення та застосування міжнародних соціальних стандартів і нормативів.

Стратегічною метою запровадження обґрунтованих соціальних стандартів є досягнення відчут-

ного підвищення рівня життя працівників вітчизняних організацій шляхом створення умов для сприятливого розвитку та підвищення їх конкурентоспроможності, запровадження нових технологій, сприяння підвищенню культури виробництва та якості продукції тощо; ефективного регулювання рівня заробітної плати та її частки в операційних витратах та собівартості продукції, що впливають на зростання кінцевих доходів як основи підвищення рівня та якості життя працівників [7, с. 10].

Таким чином, на кожному вітчизняному підприємстві відповідно до стратегії його розвитку мають бути розроблені відповідні напрями системного розвитку працівників як за участю підприємства, так і за участю держави.

Висновки з проведеного дослідження. Формування системи соціальних стандартів і гарантій більш високого рівня, які держава зобов'язується забезпечити громадянам, буде сприяти становленню ефективного системного стимулювання персоналу як важливого чинника підвищення ефективності діяльності вітчизняних підприємств.

Перспективи подальших досліджень полягають в оновленні концепції гідної праці, яка має враховувати новітні тенденції трансформації соціально-трудової сфери, позбавитися недієвих та невідповідних вимогам часу соціально-трудо-вих нормативів, фрагментарності та поверхневості вихідних положень. Важливим залишається питання посилення соціального діалогу між державою, об'єднаннями роботодавців та працівників, що є важливим засобом у роботі щодо захисту інтересів кожного працюючого громадянина, досягнення соціальної справедливості, а також досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами, а також їх демократична участь у пошуку рішень, що мають першочергову важливість.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Герасименко О. Соціально-трудові доміанти інноваційної економіки: сучасний стан та тенденції розвитку в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 6. С. 38–45.
2. Головач Н., Дмитренко Г. Підвищення якості трудового потенціалу організацій з врахуванням потреб роботодавця та працівника. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Економіка і управління*. 2019. Т. 30 (69). № 6. С. 43–48.
3. Державні соціальні стандарти та гарантії у 2019–2020 році / Міністерство соціальної політики України. URL: <http://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html> (дата звернення: 20.10.2019).
4. Згалат-Лозинська Л. Напрями подолання кризи системи соціально-трудо-вих відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1 (46). С. 87–91.
5. Колот А., Герасименко О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудо-вої сфери. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2017. № 2. С. 47–55.

6. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (дата звернення: 10.12.2019).

7. Регулювання соціально-економічного розвитку України : монографія / І. Манцуров, І. Бондар, О. Савченко, Н. Дмитренко, Є. Бугаєнко, О. Левченко. Київ : Видавничий дім «Корпорація», 2010. 195 с.

8. Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. 2019. Vol. 11, 12 – Special Issue. P. 1266–1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335.

REFERENCES:

1. Herasymenko O. (2014) Sotsialno-trudovi domynanty innovatsiinoi ekonomiky: suchasnyi stan ta tendentsii rozvytku v Ukraini [Socio-labor Dominants of Innovative Economy: Current State and Trends in Development in Ukraine]. *Ukraine: aspects of work*, no. 6, pp. 38–45.
2. Holovach N., Dmytrenko H. (2019) Pidvyshchenia yakosti trudovoho potentsialu orhanizatsii z vrakhu-vanniam potreb robotodavtsia ta pratsivnyka [Improving the quality of work capacity of organizations, taking into account the needs of the employer and employee]. *Scientific notes of TNU Vernadsky. Series: Economics and Management*, no. 6, pp. 43–48.
3. Ministry of Social Policy of Ukraine (2019) Derzhavni sotsialni standarty ta harantii u 2019–2020 rotsi [State social standards and guarantees in 2019–2020. Kyiv. Ministerstvo sotsialnoi polityky Ukrainy [Ministry of Social Policy of Ukraine] Available at: <http://www.msp.gov.ua/content/socialni-standarti.html> (accessed 20 October 2019).
4. Zgalat-Lozynska L. (2017) Napriamy podolannia kryzy systemy sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini [Directions for overcoming the crisis of the system of social and labor relations in Ukraine]. *Economics and law*, no. 1 (46), pp. 87–91.
5. Kolot A., Herasymenko O. (2017) Kontsept hidnoi pratsi yak teoretyko-prykladna platforma rozvytku sotsialno-trudovoi sfery [The concept of decent work as a theoretical and applied platform for the development of social and labor sphere]. Kyiv, pp. 47–55 (in Ukrainian).
6. Verkhovna Rada Ukrainy (2000) Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii: Zakon Ukrainy vid 5 zhovtnia 2000 roku № 2017-III [On State Social Standards and State Social Guarantees]. Kyiv. Available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14> (accessed 20 December 2019).
7. Mantsurov I., Bondar I., Savchenko O., Dmytrenko N., Buhaienko Ye., Levchenko O. (2010). Rehu-liuvannia sotsialno-ekonomichnoho rozvytku Ukrainy. [Regulation of socio-economic development of Ukraine] Kyiv. (in Ukrainian)
8. Holovach N., Bakhov I., Zgalat-Lozynska L. (2019) An innovation-driven model for management personnel development at enterprises. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*. Vol. 11, 12 – Special Issue. P. 1266–1277. DOI: 10.5373/JARDCS/V11SP12/20193335.