УДК 331.52 + 331.5.024.54
DOI: 10.31891/2307-5740-2020-282-3-41

ТЕРОН І. В.
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, м. Київ

ВНУТРІШНІЙ РИНОК ПРАЦІ: НАПРЯМИ ЗМІН У НЕСТАБІЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У статті досліджено особливості внутрішнього ринку праці та параметри порядку, що забезпечують стійкість його функціонування. Визначено чинники розвитку трансформації сучасного ринку праці та новітні параметри порядку у нестабільній економіці. Обґрунтовано непродуктивність адаптаційних змін внутрішнього ринку праці щодо виконання ним конкретних функцій в економіці України.

Ключові слова: внутрішній ринок праці, нестабільність економіки, параметри порядку (*керуючі параметри*), *напрями змін, наймані працівники.*

TERON I.
Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine

THE INTERNAL LABOR MARKET: AREAS OF CHANGE IN AN INSTABLE ECONOMY OF UKRAINE

The aim of the article is a theoretical study of the nature and directions of changes in the domestic labor market functioning in the context of the contradictory influence of the modern unstable turbulent economy. The control parameters of order are ensure the stability of internal labor market structure and are characterize the basic functional relationships and the current state of these market. In the paper is describing the parameters of the internal labor market: there are stable specific characteristics and ratios of labor market elements, namely: demand, labor supply, labor prices, competition, and labor reserves.

The global determinants of the internal labor market instability are identified: the introduction of flexible production systems and breakthrough technologies "Industry 4.0", general innovation and informatization of all business processes; deregulation of national economies; development of communication networks, creation of networks of joint activity on the basis of outsourcing; globalization of the economy and the emergence of global electronic markets; demographic aging of the population, the transformation of value orientations, deepening of social inequality. The newest parameters of the GRP order in the global unstable economy are determined. They are: parity of external and internal recruitment; dominance of short-term and atypical labor relations; performance of works on the basis of contracts of civil law character; individualization of the compensation package definition ; parity of individual and group results of work, taking into account employee loyalty and commitment to the norms of corporate behavior; decentralization and individualization of ETS; adaptability of regulation of all parameters of the labor market to the needs of the employer; priority of internal norms and rules of interaction "employer-staff" over the provisions of social and labor legislation. It is determined that the consequences of adaptive changes are not always productive in terms of managing the specific functions of the Ukraine labor market It is stated that the long-term systemic consequences of negative changes in the management mechanisms of the domestic labor market in the face of numerous destabilizing effects, especially the Covid-19 pandemic and large-scale impoverishment, are the emergence of "rut effect", ie heredity of the previous trajectory of socio-economic development through the social well-being downing, declining loyalty of the population to the government and satisfaction with the indicators of its activities, which generates in Ukrainian society a corresponding increase in negative social capital and a decrease in the social base of support for Euro-orientational political and economic transformations in Ukraine.

Keywords: internal labor market, economic instability, order parameters (control parameters), directions of change, employees.

Постановка проблеми. Сучасний етап функціонування ринку праці України характеризується посиленим впливом з боку нестабільного та непередбачуваного глобального середовища за динамічних європоцентристських змін політико-економічних пріоритетів країни, адміністративно-територіального реформування, що супроводжуються тривалими соціальними, економічними й політичними збуреннями та викликами, посиленням диспропорцій регіонального розвитку.

Якісні зрушення та пов’язані з ними трансформаційні ризики й загрози незбалансованості, невизначеності та неефективності траєкторій функціонування охопили усі складові ринку праці, і насамперед внутрішній ринок праці. Саме внутрішній ринок праці «запускає» механізм використання продуктивних сил господарської одиниці, узгодження стратегій господарюючого суб’єкта і трудоресурсного потенціалу їх реалізації; збалансовує інтереси усіх суб’єктів соціально-трудових відносин підприємства.

Зміни у конфігурації ключових компонентів моделі внутрішнього ринку праці та їх адекватність чинним трансформаційним викликам та інституційним особливостям національної економіки безпосередньо визначають тип, обсяг та якість соціального капіталу суб’єктів господарювання, впливають на їх ринкову стійкість, ефективність та інклюзивність економічного зростання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У цілому наукову школу теоретико-методологічних і прикладних досліджень внутрішнього ринку праці (ВРП) сформували праці зарубіжних науковців, таких, як Р. Альтхаузер, О. Вільямсон, М. Волдмен, Р. Гіббонс, С. Данлоп, П. Доріндже, А. Калеберг, Т. Манваринг, П. Оєр, М. Пайор, Р. С. Сміт, Г. Слізінгер, П. Таубман, В Тернер, О. Фаворо, В. Холмстром. В Україні результати досліджень інституційного підґрунтя ВРП, ефективності трудовикористання, відтворення людського і соціального капіталів тощо та інші аспекти проблематики соціально-трудових відносин на рівні

підприємств висвітлено у публікаціях В. Антонюк, Н. Гавкалової, В. Гриньової, О. Грішнової, Т. Заяць, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, І. Петрової, М. Семикіної, С. Цимбалюк та ін. Віддаючи належне вагомому дослідницькому доробку з питань соціально-трудової сфери, зазначимо, що у більшості наявних публікацій особливості та наслідки впливу глобальних трансформацій та нестабільності на стійкість ВРП, комплементарність та збалансованість змін базових складових цього ринку, розглядаються фрагментарно, безвідносно до природи їх дисбалансів та нестабільності.

Метою статті є визначення сутності та напрямів змін у функціонуванні внутрішнього ринку праці за суперечливого і нестабільного впливу тривалих соціальних, економічних й політичних збурень та викликів.

Результати дослідження. Внутрішній ринок праці визначається науковцями як система інститутів, що характеризуються певним рівнем стійкості і формуються під впливом ринкових механізмів регулювання попиту і пропозиції на робочу силу і неринкових механізмів дії адміністративних правил і процедур [1, с. 107] в межах однієї організації, тобто як ринок праці підприємства, компанії, організації тощо [2, p. 1-3; 3, p. 121]. Наведене корелює з висновками Г. Ніколіса та Й. Пригожина щодо детермінації функціонування будь-якої системи (економічної, фізичної тощо) комплектом стабільних і нестабільних елементів її структури [4, с. 71].

За концепцією синергетики [5; 6, с. 43], такі елементи-інститути виконують роль керуючих параметрів порядку і, «підпорядковуючи» окремі частини ВРП, визначають їх поведінку та параметри, базові функціональні зв'язки і відповідні синергетичні ефекти в структурі цього ринку і таким чином відповідають за збереження його системи в цілому, недопущення/мінімізацію криз і ризиків; підтримку збалансованості та стійкість її складових.

На нашу думку, зазначеними параметрами порядку для ВРП є суттєві властивості (характеристики) ключових елементів механізму ринку праці (попиту на працю та її пропозиції, ціни робочої сили, конкуренції, резервування робочої сили) або ж характеристики їх функціонування/взаємодії, визнані еталонними (взірцевими) в межах оптимального ВРП. У результаті своєрідного еволюційного відбору з багатьох параметрів порядку залишаються лише ті з них, які найбільш органічно й ефективно забезпечують виконання ВРП його функцій — суспільного поділу праці, інформаційної, посередницької, ціноутворюючої тощо. Їх специфіку щодо «класичного» внутрішнього ринку праці обґрунтовано, зокрема, у [1; 2; 7–14]).

Аналізуючи розвиток та функціонування соціально-трудової сфери дослідники виділяють різноманітні фактори (зокрема, у [15, с. 143; 16, с. 48; 17, с. 10; 18, с. 73; 19]), які можуть впливати на ринок праці та окремі його сегменти. З них вирізняються довготривалістю, глобальністю, радикальністю та системним охопленням різних параметрів порядку та підсистем ВРП:

– серед групи технологічних детермінант: масове упровадження так званих закриваючих технологій, гнучких виробничих систем та проривних технологій «Індустрії 4,0», глобальна інноватизація, інформатизація та віртуалізація бізнес- та виробничих процесів;

– серед політичних чинників: дерегулювання національних економік та сфери зайнятості зокрема; безумовне підпорядкування соціальних пріоритетів державної політики пріоритетам економічним; зменшення ролі об'єднань найманих працівників та соціального діалогу в процесах гармонізації відносин між ключовими соціальними суб'єктами; перманентна політична нестабільність та військові конфлікти;

– серед економічних факторів: глобалізація економіки та виникнення глобальних електронних ринків; розвиток комунікаційних мереж іа мереж спільної діяльності, сформованих на засадах аутсорсингу; загострення конкуренції, у т.ч. у соціально-трудовій сфері; перетворення знань та інтелекту у провідний ресурс економічного розвитку; звуження та закриття багатьох товарних ринків, глобальне переміщення виробництв у інші регіони та території; прискорення зміни технологічних укладів та економічних циклів, збільшення їх амплітуди та дисонансу; набуття економічними кризами перманентного характеру;

– серед соціальних факторів: демографічне постаріння населення, трансформація ціннісних орієнтацій індивідів, бізнесу та соціуму в цілому, зміни в структурі мотивів трудової діяльності та економічних інтересів населення.

Їх сукупний інтегрований вплив, радикальність якого визначена довготривалістю, одночасністю, фазовою узгодженістю та резонансністю дії наведених вище детермінант, може зумовити декілька варіантів змін багатьох параметрів ВРП.

Тип розвитку ВРП, за якого зростає різнорідність елементів, кількість взаємозв'язків та їх збалансованість, відбувається генерування продуктивних властивостей керуючих параметрів, виникають внутрішні імпульси до підвищення цілісності системи, що зумовлює кращу пристосованість ВРП до нових викликів зовнішнього середовища та більш ефективне і надійне виконання внутрішнім ринком праці своїх ключових функцій.

При дисонансній зміні одного важливого елемента параметра порядку, інституціональна пам'ять та інституціональні зв'язки не дозволять елементам структури ВРП суттєво відхилитися від траєкторії розвитку і тому наявність деякої дисфункціональності окремих нових керуючих параметрів ВРП ще не свідчить про загрозу цілісності та успішності цього ринку та усієї господарської системи. Однак за радикального хаотичного впливу зовнішніх чинників на усі елементи та взаємозв'язки механізму ринку

праці параметри його порядку можуть зазнати мутацій, а спектр та потужність ймовірних деструктивних впливів цих параметрів – зрости, а сама система — зазнати руйнувань, аж до невідновного стану.

Аналізуючи зміни у параметрах порядку ВРП в українській економіці, наведені у таблиці 1, зазначимо непродуктивність адаптаційних реакцій вітчизняного бізнесу на динаміку впливів зовнішнього середовища.

Таблиця 1

Якісні зміни засадничих інститутів ВРП — параметрів порядку ВРП у нестабільній економіці

Елементи механізму ВРП	Класичні параметри порядку ВРП	Зміна параметрів порядку ВРП у нестабільній економіці
Попит, пропозиція праці та їх узгодження	Наявність «воріт проникнення» до вакансій первинного сегменту ВРП в усіх секторах економіки; пріоритетність внутрішнього рекрутингу; позитивна дискримінація персоналу при заповненні вакансій первинного сегменту ВРП; довготривалість трудових відносин роботодавця і персоналу	Наявність «воріт проникнення» до вакансій первинного сегменту ВРП в окремих сегментах економіки; займана (запозичена) праця на визначені групи посад; кон‘юнктурна орієнтація рекрутингу на більшість вакансій; проектний підхід (короткостроковість) трудових відносин)
Ціна робочої сили	Виступає у грошовій формі; на етапі найму детермінована кон’юнктурою повного професійного ринку праці, надалі – внутрішніми факторами (індивідуальними результатами та стажем роботи, лояльністю); уніфіковані стандарти розрахунку винагороди; стандартні контрольовані кількісні показники	Включає фінансову і не фінансову складові, детерміновані паритетним впливом зовнішнього і внутрішнього середовища ВРП; індивідуалізація визначення компенсаційного пакету; мінімізація контрольованих кількісних показників; урахування якісних показників; паритетність індивідуальних і групових результатів, урахування лояльності працівника та відданості нормам корпоративної поведінки
Норми, правила та процедури соціально-трудових відносин	Фіксація трудових відносин трудовим договором найму; уніфікація та централізація регулювання соціально-трудових відносин; жорсткість та незмінність норм соціально-трудових відносин; баланс внутрішніх норм функціонування підприємства та положень законодавства про працю; жорстка ієрархічність, вертикальні зв’язки менеджменту персоналу	Виконання робіт на основі угод цивільно-правового характеру та атипових трудових угод; децентралізація та індивідуалізація соціально-трудових відносин; адаптивність усіх елементів ВРП під кон‘юнктуру інтересів роботодавця; пріоритет внутрішніх норм та правил взаємодії «роботодавець-персонал» над положеннями соціально-трудового законодавства; розширення горизонтальних зв’язків та комплексу неформальних правил і норм поведінки
Конкуренція	Заохочення внутрішньоорганізаційної міжособової конкуренції персоналу за критеріями індивідуальних економічних результатів і корпоративної відданості кар‘єри; дозованість та підпорядкованість індивідуальних робочих цілей працівників та міжособової конкуренції загальній меті компанії	Заохочення міжгрупової конкуренції персоналу за критеріями внеску у групові результати роботи, дотримання внутрішньофірмових стандартів організаційної поведінки; залучення до конкуренції субєктів зовнішнього стосовно підприємства ринку праці; підпорядкованість внутрішньогрупової конкуренції загальній меті компанії
Резервування робочої сили	Планування кар’єри; цільова підготовка резерву претендентів на заміщення посад середнього та вищого рівнів управління працівниками посад з нижчих щаблів службової ієрархії; адаптація за рахунок інституту наставників; навчання на робочому місці	Наявність кадрового резерву з числа персоналу для окремих посад лише на підприємствах із закритою кадровою політикою; заміна інституту наставників введенням в посаду; зменшення напрямів та обсягів навчання та підвищення кваліфікації персоналу

Нова якість керуючих параметрів внутрішніх ринків праці України, як видно з таблиці, порівняно із «класичними» параметрами порядку, властивих попередньому етапу економічного циклу, відзначається звуженням множини об‘єктів соціально-трудових відносин підприємства, які підпадають під певну регулятивну дію. Одночасно зазнав розширення простір впливу параметрів порядку за рахунок ситуативного інтегрування невластивих донині колективних суб‘єктів соціально-трудової сфери інших господарюючих суб‘єктів та зростання присутності об‘єктів впливу із зовнішнього (професійного) ринку праці. Збільшення варіантів та векторів такого впливу, розширення діапазону необхідних умов і розмивання чіткої унормованості активації (застосування) керуючих параметрів сумарно зумовили мультиплікативне зростання кількості ймовірних і реальних зв‘язків і взаємодій у процесах ВРП та стохастичності узгодження інтересів суб‘єктів соціально-трудових відносин, однак скоротило тривалість, інтенсивність, періодичність, повторюваність взаємодій та відтворюваність конкретних зв‘язків.

Відхід від значної стандартизації та уніфікації, звуження обмеження спектру непорушних, принципово важливих і необхідних параметрів порядку та втрата визначеності правил і простоти їх застосування, безумовно, забезпечує ВРП та підприємству достатній (або хоча б мінімально необхідний) потенціал адаптивності до турбулентних зовнішніх умов. Однак відчутно більша кон‘юнктурна гнучкість та відкритість до змін створює значно менший запас стійкості і тому – передумови для посилення наявних і виникнення нових ризиків і загроз ймовірних деструктивних мутацій параметрів порядку та на перспективу –

відхилень від бажаних траєкторій розвитку. Саме такий сценарій регулювання ВРП визнав оптимальним вітчизняний бізнес для нестаціонарного режиму свого функціонування за несприятливих асинхронних зовнішніх впливів та реалій української економіки. Наслідками реалізації цього сценарію стали масові явища дискримінації найманих працівників, самочинного і довільного погіршення власниками бізнесу умов трудових угод, необґрунтованості звільнень, спрощення та обмеження компенсацій за працю, їх імітаційність та віртуальність, інші приклади постійного і безкарного ігнорування положень Кодексу законів про працю тощо. Можна стверджувати, що

Системність та усталеність соціально-трудових проблем, їх поширеність на усі форми зайнятості та сектори економіки зумовлює негативні наслідки не лише для найманих працівників, але й для підприємців та української економіки в цілому, оскільки:

– зростання безробіття, прихованої зайнятості та зайнятості у неформальній економіці скорочує обсяг податкових надходжень;

– зниження стандартів вартості робочої сили, зменшення пенсійного забезпечення не лише обмежує платоспроможний попит населення та можливості розвитку внутрішнього ринку, а й вимагає підвищення бюджетних витрат на соціальну допомогу;

– порушення зв'язку між результатами праці та її оплатою, зростання соціальної незахищеності працівників провокує деформації трудових настанов, соціальних та професійних орієнтацій економічно активного населення, і насамперед молоді, яка все частіше вважає трудову міграцію єдино можливим способом забезпечення свого добробуту;

– міграція демотивованої висококваліфікованої робочої сили тягне за собою вимивання з ринку праці інтелектомістких робочих місць, що у наступному етапі економічного розвитку загрожує браком робочої сили, структурним спрощенням, деіндустріалізацією економіки та руйнуванням якості та можливостей розвитку трудового потенціалу;

– усталене відтворення і поширення явища бідності працюючих, знедоленість та соціальна девальвація, критичне поглиблення соціальної нерівності створює замкнене коло низької ефективності зайнятості та соціальної втоми та соціального песимізму значної частки населення, подрібнення та архаїзацію соціального капіталу українського суспільства, повсюдне зростання соціальної напруженості.

Висновки. Можна констатувати, що чинна системна трансформація соціально-трудової сфери зумовила зміщення амплітуди регулюючих впливів параметрів порядку ВРП у напрямі створення пасток структурної розбалансованості та суперечливості цього ринку, посилення його вразливості до нових викликів, ризиків та деструктивних впливів зовнішнього середовища, надала розвитку соціально-трудової сфери асоціального та неорганічного характеру та «ефектом колії» закріпила безперервність відтворення наявних проблем зайнятості населення та формування в українському соціумі негативного соціального капіталу. Наведене є виразною ознакою укорінення в українській економіці периферійного капіталізму.

За численних постійно діючих дестабілізуючих впливів, особливо локдауну економіки через пандемією ковіду-19 та збереження чинної моделі державної політики перспективи / ймовірність та шанси переходу України до траєкторії соціально-економічного розвитку на принципах забезпечення органічної соціальної модернізації та інклюзивності економічного зростання уявляються вкрай песимістичними.

Тому потенційно продуктивними напрямами подальших наукових розвідок, як уявляється, є обґрунтування прогресивних органічних параметрів порядку ВРП, їх соціально та економічно ефективних пропорцій в інституційній структурі ВРП, а також визначення комплементарності керуючих параметрів внутрішніх ринків праці та соціального капіталу (локальних груп та українського суспільства в цілому) у зв'язку з процесами модернізації економіки, пошуками ефективних соціально-трудових практик.

Література

1. Калабина Е. Г. Влияние локального рынка труда на устойчивость институтов внутрифирменного рынка труда (на примере предприятий Свердловской области) / Е. Г. Калабина, С. В. Орехова // Известия Уральского государственного университета. Сер. 3, Общественные науки. — 2009. — № 1/2 (64). — С. 102—114.

2. Doeringer P. B. Internal Labour Markets and Manpower Analysis / P. B. Doeringer, M. J. Piore. — Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971. — 344 p.

3. Althauser R. P. Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets : A Conceptual Analysis / R. P. Althauser, A. L. Kalleberg // Sociological Perspectives on Labor Markets ; in ed. I. Berg. — New York : Academic Press, 1981. – P.119–149.

4. Николис Г. Самоорганизация в неравновесных системах / Г. Николис, В/ Пригожин. — Москва : Мир, 1979 — 512 с.

5. Хакен Г. Можем ли мы применять синергетику в науках о человеке [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://spkurdyumov.ru/what/primenyat-sinergetiku-v-naukax-o-cheloveke-german-xaken/ - (Дата обращения 15.05.2020) – Название с экрана.

6. Хакен Г. Иерархия неустойчивостей в самоорганизующихся системах и устройствах. — Москва : Мир, 1985. — 424с.

7. Gibbons R. A. Theory Of Wages And Promotion Dynamics Inside Firms / R. Gibbons, M. Waldman // Quarterly Journal of Economics. — 1999. — Vol. 114. - No. 4. — P. 1321—1358.

8. Gibbons R. Careers in Organizations : Theory and Evidence / R. Gibbons, M. Waldman // Handbook of Labor Economics ; in edit. D.Card, O. Ashenfelter. — North Holland, 1999. — Vol. 3., P. B. — P. 2373—2437.

9. Lazear E. P. Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach / E. P. Lazear, P. Oyer// Labour Economics. – 2004. – V.11. — Iss. 5. — P. — 527—554.

10. Smeets V. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics / V. Smeets, A. Warzinski // Labor Economics. — 2008. — V. 15. — Iss. 4. — P. 688—704.

11. Карлова А. В. Понятие внутреннего рынка труда и его взаимосвязь с внешним рынком // Вестник ВГУ. Серия экономика и управление. — 2015. — № 3. — С.11—16.

12. Мазин А. Л. Сегментация рынков труда: внутренние и профессиональные рынки / А. Л. Мазин // Институт проблем предпринимательства. — 2013. — № 9. — С. 12—18.

13. Маковская Н. В. Социальное развитие субъектов в условиях внутреннего рынка труда организации / Н. В. Маковская // Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Czasopismo naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Rzeszów. — 2007. — Zeszyt Nr 11. — С.443—456.

14. Фаворо О. Внутренние и внешние рынки / А.Фаворо // Вопросы экономики. – 1997. — № 10 — С. 90—103.

15. Нехода Е. В. Факторный анализ формирования внутрифирменных рынков труда / Е.В. Нехода // Вестник Томского государственного университета. — 2008. — № 309. — С. 140—144.

16. Фактори макроекономічної нестабільності в системі моделей економічного розвитку : кол. моногр. / за ред. д—ра екон. наук М. І. Скрипниченко ; НАН України, Ін—т екон. та прогнозув. — К., 2012. — 720 с.

17. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: Колективна монографія. Том 5 / І. Л. Петрова, Г. В. Макаркіна, І. В. Терон та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. Петрової І. Л. — К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2012. — 268 с.

18. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку [Електронний ресурс] : монографія / [А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота, І. Ф. Гнибіденка. — К. : КНЕУ, 2015. — 295 с. Режим доступу : https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/20466. — (Дата звернення 30.03.2020). — Назва з екрана.

19. Колот А. М. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність / А. М. Колот, О. О. Герасименко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика . — 2018. — № 1. — С. 8—35.

References

1. Kalabina E. G. Vliyaniye lokalnogo rynka truda na ustoychivost institutov vnutrifirmennogo rynka truda (na primere predpriyatiy Sverdlovskoy oblasti) / E. G. Kalabina. S. V. Orekhova // Izvestiya Uralskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. 3. Obshchestvennyye nauki. – 2009. — № 1/2 (64). — S. 102—114.

2. Doeringer P. B. Internal Labour Markets and Manpower Analysis / P. B. Doeringer, M. J. Piore. — Lexington, Massachusetts: DC Heath and Company, 1971. — 344 p.

3. Althauser R. P. Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets : A Conceptual Analysis / R. P. Althauser, A. L. Kalleberg // Sociological Perspectives on Labor Markets ; in ed. I. Berg. — New York : Academic Press, 1981. – P.119–149.

4. Nikolis G. Samoorganizatsiya v neravnovesnyih sistemah / G. Nikolis, B/ Prigozhin. — Moskva : Mir, 1979 — 512 s.

5. Haken G. Mozhem li myi primenyat sinergetiku v naukah o cheloveke [Elektronnyiy resurs]. Rezhim dostupa: http://spkurdyumov.ru/what/primenyat-sinergetiku-v-naukax-o-cheloveke-german-xaken/ (Data obrascheniya 15.05.2020) – Nazvanie s ekrana.

6. Haken G. Ierarhiya neustoychivostey v samoorganizuyuschihsya sistemah i ustroystvah. — Moskva : Mir, 1985. — 424s.

7. Gibbons R. A. Theory Of Wages And Promotion Dynamics Inside Firms / R. Gibbons, M. Waldman // Quarterly Journal of Economics. — 1999. — Vol. 114. - No. 4. — P. 1321—1358.

8. Gibbons R. Careers in Organizations : Theory and Evidence / R. Gibbons, M. Waldman // Handbook of Labor Economics ; in edit. D.Card, O. Ashenfelter. — North Holland, 1999. — Vol. 3., P. B. — P. 2373—2437.

9. Lazear E. P. Internal and External Labor Markets: A Personnel Economics Approach/ E. P. Lazear, P. Oyer // Labour Economics. – 2004. – V.11. — Iss. 5. — P. — 527—554.

10. Smeets V. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics / V. Smeets, A. Warzinski // Labor Economics. — 2008. — V. 15. — Iss. 4. — P. 688—704.

11. Karlova A. V. Ponyatiye vnutrennego rynka truda i ego vzaimosvyaz s vneshnim rynkom // Vestnik VGU. Seriya ekonomika i upravleniye. — 2015. — № 3. — S.11—16.

12. Mazin A. L. Segmentatsiya rynkov truda: vnutrenniye i professionalnyye rynki / A. L. Mazin // Institut problem predprinimatelstva. — 2013. — № 9. — S. 12—18.

13. Makovskaya N. V. Sotsialnoye razvitiye subyektov v usloviyakh vnutrennego rynka truda organizatsii / N. V. Makovskaya // Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Czasopismo naukowe Uniwersytetu Rzeszowskiego. Rzeszów. — 2007. — Zeszyt Nr 11. — S. 443—456.

14. Favoro O. Vnutrenniye i vneshniye rynki / A.Favoro // Voprosy ekonomiki. – 1997. — № 10 — S. 90—103.

15 Nekhoda E V Faktornyi analiz formirovaniia vnutrifirmennykh rynkov truda / E V Nekhoda // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. — 2008 — № 309. — S. 140—144.

16. Faktory makroekonomichnoi nestabilnosti v systemi modelei ekonomichnoho rozvytku : kol. monohr. / za red. d—ra ekon. nauk M. I. Skrypnychenko ; NAN Ukrainy, In—t ekon. ta prohnozuv. — K., 2012. — 720 s.

17. Upravlinnia zminamy v umovakh innovatsiinoho rozvytku: Kolektyvna monohrafiia. Tom 5 / I. L. Petrova, H. V. Makarkina, I. V. Teron ta in.; za nauk. red. d.e.n., prof. Petrovoi I. L. — K.: VNZ «Universytet ekonomiky ta prava «KROK», 2012. — 268 s.

18. Sotsialno-trudovi vidnosyny zainiatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku [Elektronnyi resurs] : monohrafiia / [A. M. Kolot, I. F. Hnybidenko, O. O. Herasymenko ta in.] ; za nauk. red. A. M. Kolota, I. F. Hnybidenka. — K. : KNEU, 2015. — 295 s. Rezhym dostupu : https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/20466. — (Data zvernennia 30.03.2020). — Nazva z ekrana.

19. Kolot A. M. Novitni hlobalni tendentsii u sferi zainiatosti i dokhodiv ta yikh vplyv na sotsialnu nerivnist / A. M. Kolot, O. O. Herasymenko // Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka . — 2018. — № 1. — S. 8—35.

Надійшла / Paper received: 07.04.2020 Надрукована / Paper Printed : 05.06.2020