

## ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ У РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ З ТОЧКИ ЗОРУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

### PECULIARITIES OF THE USE OF LABOR RESOURCES IN THE IMPLEMENTATION OF SOCIAL PROJECTS IN THE CONTEXT OF GLOBALIZATION FROM THE POINT OF VIEW OF PUBLIC ADMINISTRATION

Стаття присвячена дослідженню особливостей використання трудових ресурсів у процесі реалізації соціальних проєктів в умовах глобалізації, з урахуванням механізмів публічного управління. Висвітлено вплив глобальних економічних процесів на структуру ринку праці, трансформацію трудових відносин і зростання вимог до кваліфікації працівників. Особливу увагу присвячено ролі публічного управління в забезпеченні ефективного використання трудового потенціалу, зокрема через механізми регулювання трудових відносин, що є ключовими для успішної реалізації соціальних ініціатив.

Наголошено на важливості розбудови людського капіталу, який стає основним фактором забезпечення сталого розвитку соціальних проєктів. Підкреслюється необхідність створення умов для постійного навчання та підвищення кваліфікації працівників, що дозволяє їм адаптуватися до нових викликів ринку праці. Доведено, що важливим аспектом є роль публічних органів у координації взаємодії між працівниками та роботодавцями, забезпеченні дотримання трудового законодавства, а також сприянні розвитку соціальної відповідальності бізнесу. Соціальні проєкти потребують залучення висококваліфікованих працівників для реалізації складних і багаторівневих завдань.

Виявлено, що глобалізація суттєво змінила ринок праці, зокрема – через зростання мобільності робочої сили, розвиток дистанційних форм зайнятості та збільшення ролі технологій у виробничих процесах. Ці зміни потребують нових підходів до управління трудовими ресурсами, особливо – у контексті соціальних ініціатив, спрямованих на вирішення таких проблем, як бідність, безробіття, охорона здоров'я та освіта. Публічне управління повинно враховувати вплив глобальних тенденцій на національні трудові ринки, адаптуючи їх до нових умов через впровадження сучасних політик зайнятості.

Подальшої уваги заслуговує розвиток механізмів соціального діалогу та інтеграції міжнародних трудових стандартів для забезпечення справедливих умов праці. Публічне управління має забезпечувати баланс між потребами роботодавців у гнучких формах зайнятості та захистом соціальних прав працівників. У статті також підкреслюється необхідність дослідження нових форм співпраці між державою, бізнесом та працівниками в умовах глобалізації, що дозволить забезпечити ефективне використання трудових ресурсів у соціальних проєктах на різних етапах їх реалізації.

**Ключові слова:** публічне управління, механізми публічного управління, соціальні проєкти, публічне управління соціальними проєктами, проєктна діяльність, світовий досвід, глобалізація, державне управління, демографічна ситуація, соціальне забезпечення, соціальний захист, трудове законодавство, трудові ресурси, трудові відносини, трудове право, трудове законодавство, про-

фесійне навчання, підвищення кваліфікації, працевлаштування, соціальний діалог.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the use of labor resources in the implementation of social projects in the context of globalization, taking into account the prospects of public administration. The author highlights the impact of global economic processes on the structure of the labor market, the transformation of labor relations, and the growing requirements for employee qualifications. Particular attention is paid to the role of public administration in ensuring the effective use of labor potential, in particular through mechanisms for regulating labor relations, which are key to the successful implementation of social initiatives.

The importance of human capital development, which is becoming a key factor in ensuring the sustainable development of social projects, is emphasized. The need to create conditions for continuous training and professional development of employees is emphasized, which allows them to adapt to new challenges of the labor market. An important aspect is the role of public authorities in coordinating interaction between employees and employers, ensuring compliance with labor laws, and promoting the development of social responsibility of business. Social projects require the involvement of highly skilled workers to implement complex and multilevel tasks.

It has been found that globalization has significantly changed the labor market, in particular due to increased labor mobility, the development of remote forms of employment, and the increasing role of technology in work processes. These changes require new approaches to labor management, especially in the context of social initiatives aimed at addressing issues such as poverty, unemployment, healthcare, and education. Public administration should take into account the impact of global trends on national labor markets, adapting them to new conditions through the implementation of modern employment policies.

Further attention should be paid to the development of mechanisms for social dialogue and integration of international labor standards to ensure fair working conditions. Public administration should strike a balance between the needs of employers for flexible forms of employment and the protection of employees' social rights. The article also emphasizes the need to explore new forms of cooperation between the state, business, and employees in the context of globalization, which will ensure the efficient use of labor resources in social projects at different stages of their implementation.

**Key words:** public management, public management mechanisms, social projects, public management of social projects, project activity, world experience, globalization, state management, demographic situation, social security, social protection, labor legislation, labor resources, labor relations, labor law, labor legislation, professional training, advanced training, employment, social dialogue.

УДК 351

DOI <https://doi.org/10.32782/pma2663-5240-2024.42.23>

**Яровой Т.С.**

д. наук з держ. упр., доцент,  
завідувач кафедри національної  
безпеки, менеджменту та публічного  
адміністрування Чернігівський інститут  
інформації, бізнесу і права ЗВО  
«Міжнародний Науково-технічний  
університет імені академіка  
Юрія Бугая»  
ORCID ID: 0000-0002-7266-3829

**Луцюк А.В.**

здобувач третього освітнього рівня  
(аспірант) Відкритий міжнародний  
університет розвитку людини «Україна»  
ORCID ID: 0009-0006-3566-4714

**Обґрунтування актуальності теми дослідження.** Соціальні проекти в сучасному світі відіграють ключову роль у вирішенні суспільних проблем, зокрема – у сферах охорони здоров'я, освіти, соціальної підтримки та екології. Вони стають основним інструментом забезпечення соціальної стабільності та розвитку суспільства. Проте, для їх ефективної реалізації, необхідні кваліфіковані трудові ресурси, адже людський капітал є основою будь-якого соціального проекту.

Глобалізація значно вплинула на ринок праці, спричинивши зміни у структурі трудових відносин між працівником і роботодавцем, а також підвищивши вимоги до компетенцій працівників. Зростання мобільності робочої сили, цифровізація та впровадження нових технологій вимагають від публічного управління нових підходів до управління трудовими ресурсами. Водночас, глобалізація призвела до більш тісної інтеграції національних економік, що збільшує потребу у міжнародній координації трудових відносин та дотриманні стандартів трудового права.

Також варто зазначити, що зростає роль публічного управління у забезпеченні належного функціонування соціальних проектів, де трудові ресурси є головним інструментом їх успішної реалізації. Публічне управління повинно ефективно координувати взаємодію між працівником і роботодавцем, забезпечуючи дотримання трудового законодавства і прав працівників, а також створювати сприятливі умови для використання трудових ресурсів у соціальних проектах. Забезпечення стабільних трудових відносин, захист трудових прав та інтересів працівників (зокрема – в умовах нестабільності глобального ринку праці), вимагає від органів публічного управління активної ролі у формуванні політик та програм, які сприятимуть розвитку людського капіталу.

**Метою дослідження** є аналіз особливостей використання трудових ресурсів у реалізації соціальних проектів в умовах глобалізації, визначення ролі публічного управління у забезпеченні ефективного управління трудовими відносинами між працівником і роботодавцем, а також оцінка впливу трудового законодавства на розвиток та регулювання трудових ресурсів у контексті соціальних ініціатив.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематиці публічного управління соціальними проектами присвячували свою увагу численні вітчизняні дослідники: Т. Безверхнюк, Д. Бородіна, С. Бушуєв, В. Бурков, К. Ващенко, В. Воропаєв, В. Воротін, Т. Гречко, О. Кілієвич, І. Мазур, С. Мішина, О. Мішин, Б. Надточій,

Р. Олійник, В. Тертичко, В. Шапіро та ін. Не менше дослідників у галузі права та державного управління аналізували особливості використання трудових ресурсів та функціонування ринку праці: О. Бандурка, Ю. Древаль, О. Герасименко, М. Іншин, А. Колот, Г. Старостенко, В. Чудовський, К. Ярмолюк-Крюк. Водночас, специфіка проблем, які виникають в управлінні соціальними проектами в умовах глобалізації, з урахуванням особливостей використання трудових ресурсів, потребує окремого дослідження та обумовлює його актуальність.

**Основний зміст дослідження.** Трудові ресурси цілком обґрунтовано вважаються ключовим елементом у розвитку будь-яких соціальних проектів, адже людський капітал виступає основним інструментом для їхньої реалізації. Більше того, у сучасній економіці, яка переживає динамічні зміни під впливом глобалізаційних процесів, поняття трудових ресурсів набуває нових значень, а їх роль у функціонуванні соціальних проектів стає дедалі більш значущою.

У найбільш широкому тлумаченні, поняття трудових ресурсів охоплює всіх осіб, які здатні до праці та беруть участь у виробничих і соціальних процесах [1]. При цьому, до трудових ресурсів належать як працівники, зайняті в різних сферах економіки, так і ті, хто перебуває у пошуку роботи або може бути залучений до робочої діяльності. Основу трудових ресурсів становлять економічно активні особи, які є учасниками трудових відносин, що регулюються трудовим законодавством. Крім того, до складу трудових ресурсів входять представники різних професій, спеціальностей і кваліфікаційних рівнів, що робить цей ресурс багатомірним і гнучким.

Трудові ресурси можна поділити на кілька основних складових, таких як: кваліфікована робоча сила; робітники з середнім і низьким рівнем кваліфікації; а також «людський потенціал», що формується за рахунок освіти та професійної підготовки [2]. Важливо також зазначити, що інвестиції в розвиток людського капіталу, такі як навчання, підвищення кваліфікації та професійна адаптація, є важливою частиною ефективного використання трудових ресурсів у соціальних проектах. І хоча у сучасній економіці трудові ресурси відіграють вирішальну роль у розвитку як приватного, так і державного секторів, їх значення саме для соціальних проектів є особливо актуальним. Чому це так? Передусім тому, що соціальні проекти спрямовані на поліпшення добробуту суспільства, вирішення соціальних проблем, таких як безробіття, бідність, охорона здо-

ров'я, освіта та екологія. В умовах глобалізації ці проекти не тільки зростають у масштабі, а й стають більш комплексними, вимагаючи залучення кваліфікованих трудових ресурсів для ефективної реалізації. Зокрема, у проєктах, спрямованих на покращення умов життя населення, важливо мати працівників, які не тільки володіють відповідними технічними компетенціями, але й здатні працювати в умовах глобальної інтеграції, використовуючи сучасні технології та інноваційні методи управління.

Значення трудових ресурсів у соціальних проєктах визначається не лише їх кількісним складом, але й якістю, тобто – рівнем професійної підготовки та компетентністю працівників. Високий рівень кваліфікації дозволяє ефективніше реалізовувати соціальні ініціативи, що впливають на якість життя населення [3]. Крім того, важливим є здатність працівників адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі, включаючи економічні, політичні та соціальні виклики.

У контексті соціальних проєктів, під трудовими ресурсами можуть мати на увазі як постійних працівників, що працюють в межах відповідних організацій, так і тимчасових чи взагалі – волонтерамів, які залучаються для реалізації окремих, конкретних завдань [4]. Наприклад, у проєктах з надання гуманітарної допомоги чи екологічних ініціативах, тимчасові трудові ресурси можуть мати вирішальне значення для досягнення успіху. Водночас, така гнучкість у використанні трудових ресурсів дозволяє соціальним проєктам бути більш адаптивними до змін у суспільстві та швидко реагувати на виклики.

З огляду на зазначене, одним із ключових завдань публічного управління є забезпечення ефективного використання трудових ресурсів у соціальних проєктах. Такий підхід включає координацію зусиль роботодавців, працівників та громадських організацій, а також дотримання норм трудового законодавства для захисту прав працівників і забезпечення справедливих умов праці [5]. Важливо також підкреслити, що регулювання трудових відносин і використання трудових ресурсів у соціальних проєктах має враховувати глобальні тенденції, такі як зростання міграційних потоків, розвиток дистанційної роботи та впровадження новітніх технологій.

Глобалізація суттєво вплинула на розвиток ринку праці, створюючи нові можливості, але водночас – і нові виклики для працівників, роботодавців та трудових відносин. Під її впливом відбулися кардинальні зміни в структурі працевлаштування, характері трудових відносин і мобільності робочої сили.

Один із найважливіших аспектів впливу глобалізації на трудові ресурси полягає у підвищенні мобільності працівників. В умовах відкритих кордонів і спрощення процедур для працевлаштування в інших країнах все більше людей отримують можливість шукати роботу за межами своїх національних кордонів. Міграція робочої сили стала важливою характеристикою сучасного ринку праці. Багато працівників, особливо висококваліфіковані фахівці, шукають кращі умови праці, вищу заробітну плату та можливості для професійного розвитку в інших країнах [6]. Це сприяє збільшенню конкуренції на міжнародному рівні та стимулює обмін знаннями та технологіями.

З іншого боку, роботодавці також отримали доступ до глобального ринку праці, що дозволяє їм наймати працівників з різних країн. Завдяки технологічному прогресу та розвитку дистанційних форм праці, компанії можуть залучати таланти з будь-якої точки світу, що дозволяє оптимізувати витрати та отримати доступ до найкращих фахівців [7]. Це особливо актуально для секторів економіки, пов'язаних із інформаційними технологіями, фінансами та наукою, де кваліфіковані кадри мають високий попит.

Глобалізація також вплинула на міжнародні трудові відносини. Вона сприяє гармонізації трудового законодавства різних країн через інтеграцію міжнародних стандартів праці. Організації, такі як Міжнародна організація праці (МОП) [8], розробляють норми, які мають на меті забезпечення справедливих умов праці, захист прав працівників і дотримання соціальних стандартів у всьому світі. Проте, це створює виклики для країн, де рівень захисту працівників нижчий, оскільки вони змушені адаптувати своє національне законодавство до міжнародних вимог.

Загалом глобалізація спричинила появу нових форм зайнятості, таких як фріланс, дистанційна робота та гіг-економіка. Ці тенденції змінюють характер трудових відносин, роблячи їх більш гнучкими, але водночас – менш стабільними. На жаль, гнучкі форми зайнятості часто не гарантують захисту соціальних прав працівників (таких гарантій, як медичне страхування або пенсійне забезпечення), що актуалізує питання про необхідність реформування трудового законодавства, у відповідь на нові реалії.

Публічне управління виступає як посередник, що координує процес взаємодії між працівником і роботодавцем, забезпечуючи дотримання трудового законодавства і встановлення справедливих умов праці [9]. Зазвичай це досягається шляхом форму-

вання та реалізації політик, спрямованих на регулювання ринку праці, захист прав працівників, встановлення мінімальних соціальних стандартів та забезпечення рівного доступу до можливостей працевлаштування. Завдяки цьому, працівники, залучені до соціальних проектів, мають гарантовані умови праці, а роботодавці отримують підтримку в залученні та утриманні кваліфікованих кадрів.

Однією з ключових функцій публічного управління є створення сприятливих умов для розвитку трудових ресурсів. Державні органи сприяють підвищенню кваліфікації працівників, їх професійному розвитку та перепідготовці через систему освіти та професійного навчання. Це особливо важливо у соціальних проектах, де високий рівень компетенцій і професійних знань працівників є запорукою успішного виконання завдань [10]. Наприклад, у проектах охорони здоров'я або соціальної підтримки, необхідно залучати фахівців з високим рівнем підготовки, здатних надавати якісні послуги населенню. У світі, де технологічний розвиток швидко змінює структуру зайнятості, важливо, щоб працівники мали змогу оновлювати свої навички та відповідати новим вимогам ринку. Публічне управління також сприяє залученню роботодавців до таких ініціатив, надаючи їм фінансові стимули, податкові пільги та гранти для інвестування в підвищення кваліфікації своїх працівників. Це дозволяє підтримувати високу конкурентоспроможність підприємств та зберігати робочі місця.

Крім того, публічне управління відповідає за розподіл трудових ресурсів у відповідності до потреб соціальних проектів. Державні органи аналізують ринок праці, визначають дефіцитні професії та навички, а також розробляють програми, спрямовані на залучення працівників до конкретних секторів економіки чи регіонів. Як уже зазначалося, важливою складовою такого механізму можна вважати підтримку гнучких форм зайнятості, що дозволяє залучати до роботи як постійних працівників, так і тимчасових фахівців або волонтерів, які можуть допомагати у реалізації соціальних ініціатив на різних етапах.

Ефективна взаємодія між працівником і роботодавцем у соціальних проектах також забезпечується через впровадження механізмів соціального діалогу. Публічне управління сприяє співпраці між профспілками, асоціаціями роботодавців та іншими зацікавленими сторонами з метою забезпечення рівних прав для працівників та встановлення справедливих умов праці [11]. Це дозволяє уникати конфліктів, поліпшувати умови праці та сприяти

підвищенню продуктивності у реалізації соціальних проектів.

Публічне управління впливає на фінансування соціальних проектів та підтримку роботодавців у створенні нових робочих місць. Даний механізм може включати фінансові стимули, гранти чи субсидії, що надаються роботодавцям для залучення та навчання працівників [12]. Така підтримка є важливою для стабілізації ринку праці, зокрема – у періоди економічної нестабільності чи під час глобальних викликів, таких як пандемія або економічні кризи.

Функції публічного управління в управлінні трудовими ресурсами включають кілька ключових аспектів, одним із яких є планування та розподіл праці. Публічне управління забезпечує прогнозування потреб ринку праці на основі аналізу економічної ситуації, демографічних тенденцій та попиту на певні професії. Це дозволяє не лише ефективно використовувати наявні трудові ресурси, але й готувати їх до майбутніх викликів, що особливо важливо в соціальних проектах, де вчасне і правильне планування робочої сили є критично важливим для успішної реалізації ініціатив.

Другою важливою функцією є забезпечення дотримання трудового законодавства. Публічне управління встановлює чіткі правові рамки для роботодавців і працівників, регулюючи їхні взаємовідносини та забезпечуючи справедливі умови праці. Ці рамки визначають права та обов'язки сторін, зокрема щодо оплати праці, робочого часу, відпусток та соціальних гарантій. Органи публічного управління здійснюють нагляд за дотриманням цих правил, що сприяє забезпеченню стабільності трудових відносин і захисту працівників.

Варто враховувати, що трудові відносини, в умовах сучасного ринку праці, зазнали суттєвих змін під впливом глобалізації, технологічного розвитку та змін у правовому полі. Сучасний ринок праці стає дедалі більш гнучким, що виражається у зростанні різноманітних форм працевлаштування, зокрема контрактних, дистанційних і тимчасових робіт [13]. При цьому й самі взаємовідносини між працівниками та роботодавцями стають більш динамічними, вимагаючи нових підходів до управління та дотримання трудового права.

Однією з ключових характеристик сучасних трудових відносин є поширення контрактних форм працевлаштування. На відміну від традиційного постійного найму, контрактна робота передбачає укладення договору на певний термін або для виконання конкретних завдань [14]. Це дозволяє роботодавцям гнучкіше управляти трудовими ресурсами, адаптуючись до мінливих економічних умов. Водночас,

працівники отримують можливість працювати над різними проектами, розвиваючи професійні навички та збільшуючи свій досвід. Однак, контрактна форма працевлаштування має і свої ризики, зокрема – нестабільність доходів і відсутність соціальних гарантій, що вимагає посиленого контролю з боку публічного управління та дотримання норм трудового законодавства.

Дотримання норм трудового права залишається критичним аспектом у взаємовідносинах між працівниками та роботодавцями. Незалежно від форми працевлаштування, працівники повинні мати чітко визначені права на оплату праці, соціальні пільги, безпечні умови праці та захист від дискримінації [15]. У сучасних умовах багато компаній, особливо у сфері технологій та послуг, пропонують гнучкі форми зайнятості, такі як дистанційна робота або фріланс, що потребує адаптації трудового законодавства до нових реалій. Органи публічного управління повинні забезпечити баланс між гнучкістю ринку праці та захистом прав працівників, особливо – у випадках неповної або тимчасової зайнятості. Адже ряд факторів, у тому числі й розвиток цифрових технологій і автоматизація процесів, створюють нові виклики для захисту прав працівників, зокрема – у контексті їхньої перекваліфікації та забезпечення справедливої оплати праці.

Зрештою, саме забезпечення належних умов праці є одним з ключових завдань публічного управління. У межах своєї діяльності держава регулює питання робочого часу, оплати праці, соціальних гарантій, а також безпеки на робочому місці. Наглядові органи здійснюють контроль за дотриманням цих норм, що гарантує захист прав працівників і забезпечує справедливі умови праці [16]. У глобалізованому середовищі, де міжнародні компанії можуть впливати на національні ринки праці, публічне управління виконує важливу роль у забезпеченні відповідності діяльності роботодавців трудовому законодавству та міжнародним стандартам праці.

Крім того, як уже зазначалося, в умовах економічних криз або глобальних катастроф, таких як пандемія COVID-19, саме механізми публічного управління забезпечують соціальний захист працівників та підтримку роботодавців. Це може включати тимчасові субсидії для збереження робочих місць, програми компенсацій для тих, хто втратив роботу, та фінансування ініціатив для подолання кризи на ринку праці. Такі заходи допомагають мінімізувати негативні наслідки для трудових ресурсів і забезпечують соціальну стабільність в умовах глобальних потрясінь.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Публічне управління відіграє вирішальну роль у створенні механізмів, що забезпечують ефективне використання трудових ресурсів, зокрема – через регулювання трудових відносин, підтримку прав працівників та розвиток їхніх професійних компетенцій. Важливим аспектом є адаптація управлінських підходів до викликів, які супроводжують глобалізацію: зростання мобільності робочої сили, розвиток дистанційної зайнятості та технологічні зміни.

Особливу увагу варто присвятити гармонізації національних і міжнародних трудових стандартів, що забезпечить рівні умови праці та сприятиме захисту прав працівників у контексті зростаючої інтеграції ринків праці. Публічне управління повинно стимулювати роботодавців до інвестування в розвиток людського капіталу та підтримку соціального діалогу, спрямованого на вдосконалення трудових відносин і підвищення ефективності соціальних проектів.

Подальші дослідження доречно зосередити на вивченні впливу глобалізації на ринки праці та механізмів їх адаптації до нових умов, таких як розвиток нових форм зайнятості (дистанційна робота, фріланс), що безпосередньо впливають на стабільність і безпеку трудових відносин. Також важливо розробляти інноваційні підходи до публічного управління трудовими ресурсами, які зможуть відповідати на глобальні виклики, враховуючи соціально-економічні та технологічні зміни. Особливої уваги заслуговує дослідження ефективних механізмів соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками, що сприятиме стабільному розвитку соціальних проектів.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Охота В. І. Сучасні проблеми управління трудовим потенціалом сучасних ТНК. *Бізнес-інформ*. 2014. № 1. С. 168-173.
2. Багрій, К. Л. Деякі особливості аналізу ефективності використання трудових ресурсів. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*, 2017 (1-2), С. 344-350.
3. Окландер Т. О., Шубенкіна В. О. Проблеми оцінювання стану трудових ресурсів в Україні. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2016. Вип. 6. С.4-8.
4. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудова відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 8–13.
5. Зарубіжний досвід публічного адміністрування : метод. рек. / авт. кол. : Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Ю. В. Дідок та ін. ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. Київ, *НАДУ*, 2010. 28 с.
6. Старостенко Г. Г. Теоретичні засади дослідження світового ринку праці / Г. Г. Старостенко. Причорноморські

економічні студії. -2018. Вип. 33. С. 16-21.; Starostenko H. H. *Teoretychni zasady doslidzhennia svitovoho rynku pratsi*. H. Starostenko. *Prychornomorski ekonomichni studii*. 2018. Vyp. 33. S. 16-21.

7. Комендант О. Сучасні центри міжнародного ринку праці під впливом нової економіки. О. Комендант. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. 2013. Вип. 12. С. 53-59.

8. Древаль Ю. Д. Про значущість принципів у діяльності Міжнародної організації праці. *Право та інновації*. 2015. № 1. С. 26-29. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir\\_2015\\_1\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2015_1_5).

9. Кодекс законів про працю України: Закон України № 3768-IX від 10.12.1971. *Офіційний веб-сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

10. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Науково-практичні засади соціального проектування. *Ефективна економіка*. 2020. № 1. С. 5. URL: [http://www.economy.science.com.ua/pdf/1\\_2020/75.pdf](http://www.economy.science.com.ua/pdf/1_2020/75.pdf)

11. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020: виклики для України. *Представництво Фонду ім.*

*Фрідріха Еберта в Україні* [ред. К. Ярмолук-Крьюк], 2020. 36 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>.

12. Олійник Р. Ю. Проектний менеджмент у публічному управлінні: теоретико-методологічний аспект. *Матеріали конференції «Сучасні тенденції розвитку науки»* (м. Чернівці, 21-22 грудня 2018 р.), С. 103-106.

13. Кузнецова Н. Б. Вплив цифровізації на трансформацію праці та сектор креативної економіки. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2019. № 4. С. 20-30.

14. Мельничук Н. С. Перспективи контракту як одного з механізмів договірного регулювання трудових відносин. *Публічне право*. 2012. №1 (5). С. 190-196.

15. Кисельова Т. С. Поняття та основні тренди діалогу як механізму вирішення конфліктів і прийняття рішень в Україні. *5 років діалогу і 25 років медіації в Україні: від протистояння до порозуміння: збірка статей*. Київ: ВАІТЕ, 2019. С. 236-243.

16. Чудовський В. І. Система управління охороною праці в сучасних умовах господарювання. *Право і безпека*. 2012. 1 (43). С. 237-242.