

С. О. Міщенко,

кандидат економічних наук,

ORCID 0000-0003-0946-9940,

e-mail: sv.mishchenko.79@gmail.com,

Л. Г. Капранова,

кандидат економічних наук, доцент,

ORCID 0000-0001-6014-9999,

e-mail: kapranova_1_g@pstu.edu,

ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», м. Дніпро,

Д. В. Седіков,

доктор філософії,

ORCID 0000-0001-7706-2881,

e-mail Sedikov94@ukr.net,

Одеський національний технологічний університет, м. Одеса,

Д. О. Нагорний,

аспірант,

ORCID 0000-0003-2503-9799,

e-mail: dmitriy191087@gmail.com,

*Інститут ринку та економіко-екологічних досліджень
Національної академії наук України, м. Одеса*

ТРУДОРЕСУРСНА ВОЛАТИЛЬНІСТЬ У РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДТВОРЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Вступ. Розвиток ринку праці України постійно стикається з викликами трудовресурсного забезпечення, як за чисельною, так і за якісною складовими. Процеси трудовресурсного забезпечення, в першу чергу, передбачають кількісне відтворення людського (трудоного) ресурсу та формування якісних характеристик економічно активної частини населення. Водночас на сьогодні ринок праці України характеризується волатильністю (volatility) – мінливістю, неоднорідністю, несталістю процесів [1], що зумовлюють виникнення як поточних, так і відтермінованих проблем функціонування національного ринку праці.

Трудовресурсна волатильність ринку праці України, що виражена несталістю трудових ресурсів за кількісними та якісними ознаками, сьогодні стає вагомим фактором економічного розвитку держави, оскільки має низький рівень формування пропозиції робочої сили, що забезпечується процесами природного відтворення, безпосередньо впливаючи на процес раціонального розподілу та перерозподілу економічно активного населення певного територіального простору [1].

Про недосконалість сучасного ринку праці України свідчить рівень безробіття, який наприкінці 2021 р. становив 10,3% [5]. Поступове загострення ситуації з трудовресурсним забезпеченням економіки України зумовлено військовими діями, які розпочались наприкінці лютого 2022 р. Головною ознакою загострення можна назвати невідворотні втрати людського (трудоного) ресурсу, що є наслідками будь-якої війни.

У свою чергу, ринок праці виконує функцію сполучної ланки між формуванням робочої сили та її використанням, чим забезпечує рівновагу професійно-кваліфікаційних характеристик робочої сили та техніко-технологічних параметрів робочих місць [4].

Розвиток ринку праці в умовах трудовресурсної волатильності потребує ефективної державної політики, спрямованої на створення умов продуктивного використання наявного трудового ресурсу, зростання продуктивності праці. За таких умов існує необхідність перегляду основ регулювання ринку праці та формування нових підходів з урахуванням волатильності трудовресурсного забезпечення як провідної ознаки післявоєнного відтворення ринку праці.

Дослідженню питань регулювання економіки й ринку праці присвячено наукові розвідки таких видатних зарубіжних вчених, як І. Валлерстайн, Д. Рікардо, Ж.-Б. Сей, А. Сміт, У. Фарр, Й. Шумпетер та ін. [2]. Проблематика трудовресурсного забезпечення економіки становить сферу наукових інтересів таких вітчизняних вчених, як С. Бандур, Л. Безтелесна, С. Калініна, А. Колот, Ю. Куліков, Л. Лісогор, Ю. Маршавін та ін. [1].

Попри значну кількість наукових робіт з проблематики управління національним трудовим ресурсом, подальшого опрацювання вимагають питання післявоєнного регулювання ринку праці України з урахуванням специфіки проявів трудовресурсної волатильності.

Мета статті – визначення стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці України через дослідження впливу трудоворесурсної волатильності на трансформацію стану ринку праці.

Результати дослідження. Ключовими детермінантами соціально-економічного розвитку будь-якої країни стає чисельність населення, робочої сили та економічні інтереси суб'єктів ринку праці.

Вектор державної регуляторної політики розвинутих країн спрямовано на забезпечення соціально-економічної сталості через розвиток національного ринку праці з урахуванням демовідтворювального процесу.

Серед факторів, що впливають на розвиток ринку праці країни, демографічна ситуація відіграє важливу роль. Значною мірою від соціально-економічного розвитку держави залежать природно-демографічні процеси – народжуваність, смертність та міграція.

Темпи і пропорції розвитку ринку праці з його кількісними та якісними характеристиками відображає демографічний чинник. За таких умов дослідження чисельності постійного населення країни стають основою для оцінки обсягу пропозиції робочої сили та масштабів трудоворесурсної волатильності (рис. 1).

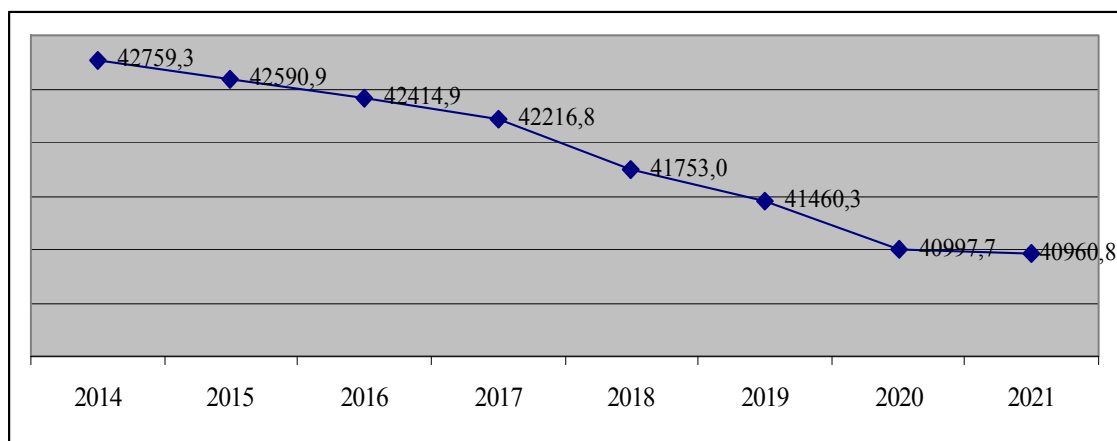


Рис. 1. Динаміка чисельності постійного населення України у 2014-2021 рр., тис. осіб [5]

Найбільшою перешкодою синергетичного ефекту відтворення національного ринку праці в перспективі можна назвати демографічні проблеми, що вже сьогодні виникли в українському суспільстві. Зменшення чисельності постійного населення

впродовж 2014-2021 рр. можна схарактеризувати як гостру соціально-демографічну проблему України.

Демографічна ситуація в Україні впродовж 2014-2021 рр. характеризується падінням народжуваності, зростанням смертності, коливанням процесів міграції (рис. 2).

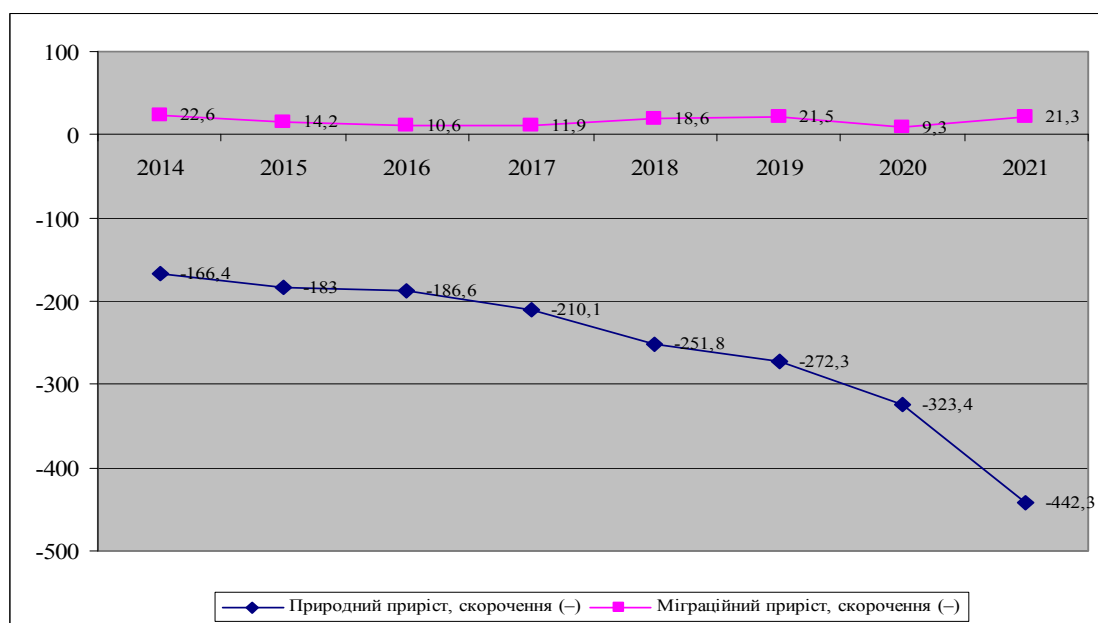


Рис. 2. Показники демовідтворювального процесу в Україні впродовж 2014-2021 рр., тис. осіб [5]

Основними причинами погіршення демографічної ситуації в Україні слід вважати не лише наслідки подій 2014 р. (анексія Автономної Республіки Крим та окупація частини територій Донецького та Луганського регіонів), серед яких є внутрішня міграція, зміна традиційного способу життя вимушено переміщених осіб, а й падіння рівня та якості життя населення в цілому, спричинене тривалими кризовими явищами політичного й економічного характеру.

Представлені статистичні дані підкреслюють, що процес депопуляції населення в Україні є не епізодичним явищем, а сталим процесом зменшення людського (трудового) ресурсу на довгострокову перспективу.

Відзеркалюючи історично сформовані демографічні тенденції на національний ринок праці, можемо констатувати, що в Україні відбувається динамічне скорочення трудового ресурсу, посилене неоправданими наслідками бойових дій, що, безумовно, вплине на динаміку соціально-економічного розвитку держави у післявоєнний період.

Отже, в Україні наявна чітка тенденція вихідної (демографічної) трудоворесурсної волатильності ринку праці, зумовлена історичним коливанням демографічних процесів [1].

Вихідна (демографічна) складова трудоворесурсної волатильності ринку праці України має характерні ознаки, зокрема:

скорочення чисельності населення України і, як наслідок, неминуче зменшення обсягів національного трудового ресурсу;

національна депопуляція як процес природних втрат трудового ресурсу в Україні за рахунок смертності населення працездатного віку;

звуження процесу природного відтворення населення й обсягів оновлення національного трудового ресурсу, що підкреслює перспективне й стале формування його дефіциту [1].

Розуміючи наслідки, що відбуватимуться на післявоєнному ринку праці України в умовах трудоворесурсної волатильності за вихідним (демографічним) індикатором, слід підкреслити той факт, що будь-які військові дії сприятимуть збільшенню смертності постійного населення та скороченню рівня відтворення людського ресурсу на довгострокову перспективу.

Водночас, встановлено, що на фоні зменшення людського ресурсу відбуваються тенденції змін чисельності робочої сили (рис. 3).

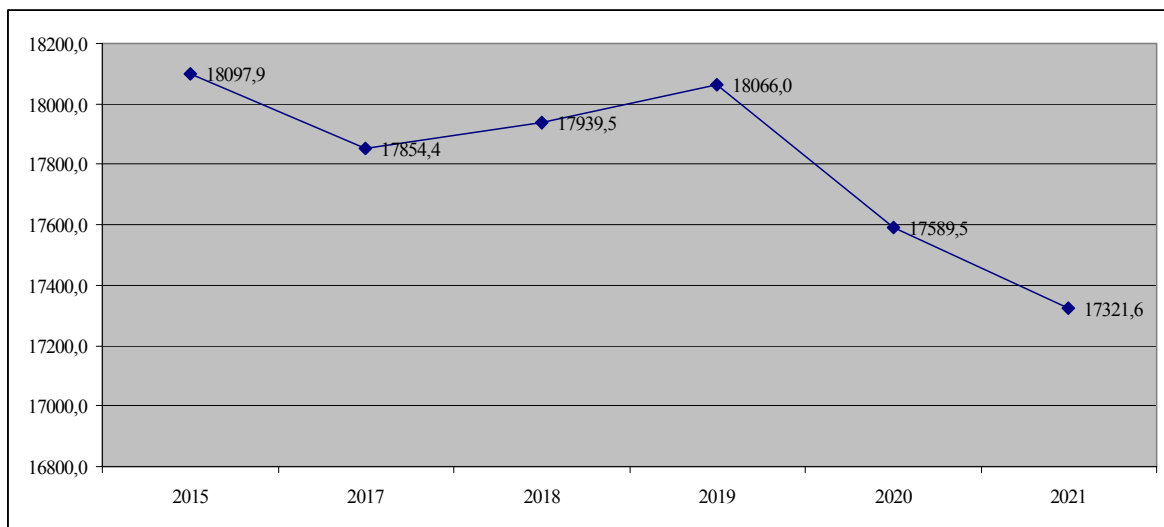


Рис. 3. Динаміка чисельності населення України за статусом участі в складі робочої сили у 2015-2021 рр., тис. осіб [5]

З вищевикладеного стає очевидним, що сучасний стан ринку праці України можна трактувати як зростання трудоворесурсної волатильності, перш за все, за вихідним (демографічним) індикатором. Саме тому післявоєнна регуляторна політика держави має враховувати взаємозалежність демографічних процесів і ринку праці, оскільки характерною ознакою кризового стану ринку праці в Україні стає процес відтворення населення як показник безперервного оновлення людських поколінь та фундамент становлення національного трудового ресурсу [6].

Враховуючи територіальні відмінності відтворення населення, доцільним є використання просторово-трудооресурсного підходу щодо регулювання ринку праці, що дозволить, з одного боку, визначити геодемографічні процеси та демовідтворувально-територіальний комплекс, а з іншого – виявити специфіку геодемографічної політики й індикаторів територіального регулювання ринку праці [7].

Зволікання з вирішенням геодемографічних проблем країни в поєднанні зі слабким економічним розвитком несе в собі небезпеку для національного ринку праці з його руйнівними наслідками – збільшенням депресивних територій.

Для забезпечення цього державі необхідно вирішити завдання щодо реалізації комплексу заходів, спрямованих на попередження волатильного стану ринку праці як на національному рівні, так і з урахуванням просторових відмінностей.

Пошук підходів реалізації стратегії післявоєнного відновлення національного ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності обрано через сукупність інститутів, які регламентують відносини на ринку праці, адже лише формування цілісної національної інституційної системи ринку праці здатне впливати як на соціально-демографічні умови, так і на економічні [8; 9].

Функціонування ринку праці та динаміка його розвитку забезпечується діяльністю пов'язаних між собою інститутів, які мають ієрархічну залежність.

Формування загального враження післявоєнного інституційного середовища України в умовах трудоворесурсної волатильності ринку праці забезпечить вертикальний аналіз, де структуру інститутів регулювання ринку праці слід розглядати як вертикально-інтегрований механізм з використанням просторово-трудооресурсного підходу, здатного сформувати дорожню карту стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці.

По-перше, інститути глобального ринку праці визначають загальні міжнародні стандарти зайнятості, що складають основу регулювання національного ринку праці: універсальний характер глобальних проблем на ринку праці вимагає універсальних норм регулювання останнього, особливо в умовах трудоворесурсної волатильності ринку праці [1]. Інститут глобального ринку праці визначає загальні завдання міжнародного стандарту, на основі якого здійснюється деталізація кожного рівня.

Актуальність зазначеного визначається тим, що формування нормативно-правових засад регулювання ринку праці в Україні ґрунтується на міжнародно-правових стандартах, які забезпечують сталий міжнародний правовий порядок, посилення правових механізмів захисту прав людини. Як вершина піраміди післявоєнного регулювання ринку праці, інститути глобального ринку праці призначені здійснити допомогу в розробці й удосконаленні національного інституційно-організаційного механізму ринку праці.

Отже, інститут глобального ринку праці, в першу чергу, є детермінантою сучасної моделі післявоєнного регулювання ринку праці України, в умовах трудоворесурсної волатильності, який за своєю сутністю базується на узгодженні волевияву Україною правил поведінки в міжнародному просторі.

Другим складником каркасу, структурою регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності, є інститут національного ринку праці. Слід зазначити, що особливістю функціонування післявоєнного ринку праці в Україні буде не лише брак трудового ресурсу, а й невідповідність профе-

сійно-кваліфікаційного складу трудових ресурсів структурі виробництва.

Наразі країни з розвинутою економікою обрали шлях глобальних змін у виробництві, що ґрунтується на інноваційному розвитку економіки. В Україні, яка відчує трудоворесурсну кризу в післявоєнний час, дефіцит якісної робочої сили стане ще однією з багатьох, але взаємопов'язаних проблем на ринку праці.

В умовах регресивних тенденцій демографічного розвитку й структурних деформацій на ринку праці України інститути національного ринку праці, як набір законів та норм, що визначають взаємозв'язок між суб'єктами ринку праці, в першу чергу, мають бути спрямовані на забезпечення доступності якісної освіти протягом життя як чинника подолання трудоворесурсної волатильності у післявоєнний період.

Інститути регіонального ринку праці, об'єднані регіональною стратегією подолання трудоворесурсної волатильності, стають провайдером соціально-економічних змін, що ґрунтуються на геодемографічній політиці, відповідають її вимогам та є носіями цих змін на основі обґрунтованої оцінки пропорційного розвитку регіональної інфраструктури відповідно до ресурсного потенціалу регіону, його галузевої спеціалізації.

З метою дотримання загальної стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці система інститутів регіонального управління має ставити пріоритети, які здатні вплинути на процес трансформації національного ринку праці, мати відображення у рівні відтворення національного трудового ресурсу, а саме:

- проведення оцінки геодемографічної ситуації;
- здійснення моніторингу рівня життя та аналізу структури доходів населення;
- розробка політики зайнятості з урахуванням просторових територіальних відмінностей;
- забезпечення прогнозування ринку професій та профорієнтації населення;
- розробка видів і методів підготовки, перепідготовки кадрів для ринкової економіки з урахуванням термінів навчання та якості освіти.
- Основне завдання інституту формування й розвитку підприємництва полягає в посиленні інноваційної спрямованості сукупності інститутів приватної власності всіх форм господарювання, у створенні сприятливого середовища конкуренції, раціоналізації використання ресурсів, у створенні нових, зокрема інноваційних робочих місць, у забезпеченні цілеспрямованого розвитку робочої сили.

У своєму дослідженні Й. Шумпетер, розкриваючи теорію підприємництва, підкреслив диференціацію економічних суб'єктів (підприємців), характеризує їх як інноваторів та консерваторів [2].

Реалізація стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці в умовах трудоворесурсної

волатильності передбачає збільшення підприємців-інноваторів, оскільки їх діяльність сприятиме якійсь зміні розвитку економіки. Виробництво нових товарів, застосування нових технологій, освоєння нових ринків збуту, перехід до більш раціональних форм організації та методів управління є джерелом економічної динаміки [2].

Водночас, з метою уникнення порушення рівноваги, створення нерівноважного стану на ринку праці внаслідок інновацій, слід значну увагу приділити формуванню регіональної дорожньої карти професійного навчання робочої сили, зокрема безпосередньо на виробництві. Таким чином, не можна обійтись без побудови тісних комунікаційних зв'язків між мезо- та макrorівнем структури інститутів регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності, що будуються на перспективному баченні територіального розвитку економіки й ринку праці.

Основою структури інститутів регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності стає нанорівень – інститути розвитку робочої сили, виражені як сукупність інститутів інтелектуальної власності, які дозволяють упроваджувати наукові здобутки в промислове виробництво та інші сфери діяльності.

Нанорівень є найбільшою категорією, що включає не лише здатність людини до праці, сукупність її потреб, фізичних та інтелектуальних здібностей, а й ефективну мотивацію, виражену високою продуктивністю та ефективністю праці, високою якістю виготовленої продукції.

Мотивація є сукупністю рушійних сил, які мають як зовнішнє, так і внутрішнє походження, стимулюють робочу силу до виконання (свідомо або несвідомо) визначених дій [3]. Як основа менеджменту, мотивація пов'язана з процесом спонукання робочої сили до діяльності, спрямованої на досягнення головної мети підприємця – отримання прибутку. Отже, існує тісний взаємозв'язок між мікро- та нанорівнями, який має циклічний характер (рис. 4).

Представлена на рис. 4 організаційна модель управління мотивацією персоналу в умовах трудоворесурсної волатильності ґрунтується на взаємовигідних мотивах та стимулах мотивації і спрямована на збільшення прибутку, збільшення оплати праці та, як наслідок, на підвищення рівня життя населення.

Отже, сутність нанорівня в реалізації стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці України в умовах трудоворесурсної волатильності полягає в тому, що, усвідомлюючи завдання і знаючи про винагороду, яку робоча сила може



Рис. 4. Організаційна модель управління мотивацією персоналу в умовах трудоворесурсної волатильності ринку праці

одержати за їх вирішення, відбувається поєднання інтересів, прагнення до нововведень, тобто здійснюється діяльність спрямована на створення нового блага.

Висновки. На основі вищевикладеного можна стверджувати, що стратегія післявоєнного відтворення національного ринку праці України в умовах трудоворесурсної волатильності повинна мати територіально-просторовий підхід з прогнозованими геодемографічними процесами як вихідного індикатора нарощення волатильності на ринку праці.

Територіально-просторовий підхід передбачає сегментовану структуру локальних ринків праці, окреслених територіальними громадами і об'єднаних єдиною національною стратегією подолання трудоворесурсної волатильності.

Вертикально-інтегрований механізм регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності розглядається як закономірність економічного зростання, де структура інститутів регулювання ринку праці в умовах трудоворесурсної волатильності є схематичним відображенням теорії залежності держави від пріоритетних потреб робочої сили. Отже, політика регулювання має бути побудована з урахуванням інтересів мікро- та нанорівней як фундаментальних, без яких не можливо забезпечити досягнення основної мети стратегії відтворення національного ринку праці України.

Згідно з цією концепцією, рушійна сила подолання трудоворесурсної волатильності – застосування інструментів мотиваційної політики, які сприятимуть втіленню інноваційної діяльності, конкурентоспроможної економіки, гідного рівня життя.

Література

1. Калініна С. П., Міщенко С. О., Кушнаренко О. П., Савченко Е. О. Регулювання ринку праці промислового регіону в умовах трудоворесурсної волатильності: концептуальний дискурс. Вінниця: ТВОРИ, 2022. 208 с.
2. Мазурок П. П. Історія економічних учень у запитаннях і відповідях. Київ: Знання, 2004. 477 с.
3. Никифорова В. Г. Управління персоналом: навч. посібник. 2-ге вид., виправлене та доп. Одеса: Атлант, 2013. 275 с.
4. Ришняк Н. М. Теоретичний аналіз ринку праці як складової економічної системи. *Економіка. Управління. Інновації. Серія: Економічні науки*. 2013. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69.

5. Державна служба статистики України. Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
6. Квач Я. П., Яцкевич І. В., Коваль В. В., Богацька Н. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Одеса: Вид-во «Бровкін», 2012. 420 с.
7. Yankovyi O., Goncharov Yu., Koval V., & Lositska T. Optimization of the capital-labor ratio on the basis of production functions in the economic model of production. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2019. № 4. P. 134-140. DOI: <https://doi.org/10.29202/nvngu/2019-4/18>.
8. Koval, V., Polyezhaev, Y., & Bezkhlibna, A. Communicative competences in enhancing of regional competitiveness in the labour market. *Baltic Journal of Economic Studies*. 2018. №4(5). P. 105-113. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-105-113>.
9. Філіпішина Л. М. Технології формування лояльності персоналу промислового підприємства. *Економіка і управління*. 2017. № 3. С. 73-79.
10. Hutsaliuk O. M. Navolokina A.S. Research on the economic interaction between the labor market and human resources in the healthcare sector in Ukraine. *Economic innovations*. 2020. Vol. 22. Iss. 1 (74). P. 37-51. DOI: [https://doi.org/10.31520/ei.2020.22.1\(74\).37-51/](https://doi.org/10.31520/ei.2020.22.1(74).37-51/)
11. Гуцалюк О. М. Теоретико-методологічне забезпечення формування механізму управління корпоративними інтеграційними процесами. *Вісник економічної науки України*. 2017. № 2 (33). С. 28-33.

References

1. Kalinina, S. P., Mishchenko, S. O., Kushnarenko, O. P., Savchenko, E. O. (2022). Rehulivannia rynku pratsi promyslovoho rehionu v umovakh trudoresursnoi volatylnosti: kontseptualnyi diskurs [Regulation of the labor market of the industrial region in conditions of labor resource volatility: a conceptual discourse]. Vinnytsia, TVORY. 208 p. [in Ukrainian].
2. Mazurok, P. (2004). Istoriia ekonomichnykh uchen u zapytanniakh i vidpovidiakh [History of economic students in questions and answers]. Kyiv, Znannia. 477 p. [in Ukrainian].
3. Nikyforenko, V. G. (2013). Upravlinnia personalom [Personnel management]. 2nd ed., corrected and augmented. Odesa, Atlant. 275 p.
4. Ryshnyak N. M. (2013). Teoretychnyi analiz rynku pratsi yak skladovoi ekonomichnoi systemy [Theoretical analysis of the labor market as a component of the economic system]. *Ekonomika. Upravlinnia. Innovatsii. Seriya: Ekonomichni nauky – Economy. Management. Innovations. Series: Economic sciences*, No. 2. Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/eui_2013_2_69 [in Ukrainian].
5. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. (n.d.). *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua> [in Ukrainian].
6. Kvach, Y. P., Yatskevich, I. V., Koval, V. V., Bogatska, N. M. (2012). Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]. Odesa, Brovkin Publishing House. 420 p. [in Ukrainian].
7. Yankovyi, O., Goncharov, Yu., Koval, V., & Lositska, T. (2019). Optimization of the capital-labor ratio on the basis of production functions in the economic model of production. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, 4, pp. 134-140. DOI: <https://doi.org/10.29202/nvngu/2019-4/18>.
8. Koval, V., Polyezhaev, Y., & Bezkhlibna, A. (2018). Communicative competences in enhancing of regional competitiveness in the labour market. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4(5), pp. 105-113. DOI: <https://doi.org/10.30525/2256-0742/2018-4-5-105-113>.
9. Filipishyna, L. M. (2017). Tekhnologii formuvannia loialnosti personalu promyslovoho pidpriemstva [Technologies of forming the loyalty of the personnel of the industrial enterprise]. *Ekonomika i upravlinnia – Economics and management*, (3), pp. 73-79 [in Ukrainian].
10. Hutsaliuk, O. M. Navolokina, A. S. (2020) Research on the economic interaction between the labor market and human resources in the healthcare sector in Ukraine. *Economic innovations*, Vol. 22, Issue 1 (74), pp. 37-51. DOI: [https://doi.org/10.31520/ei.2020.22.1\(74\).37-51](https://doi.org/10.31520/ei.2020.22.1(74).37-51).
11. Hutsaliuk, O. M. (2017). Teoretyko-metodolohichne zabezpechennia formuvannia mekhanizmu upravlinnia korporatyvnymy intehratsiinymy protsesamy [The theoretical and methodological foundation of corporate integration development management mechanism forming]. *Visnyk ekonomichnoi nauky Ukrainy*, 2 (33), pp. 28-33 [in Ukrainian].

Міщенко С. О., Капранова Л. Г., Седіков Д. В., Нагорний Д. О. Трудоресурсна волатильність у реалізації стратегії післявоєнного відтворення національного ринку праці України

Статтю присвячено дослідженню проявів трудоресурсної волатильності ринку праці України, визначенню післявоєнних підходів регулювання в умовах трудоресурсної волатильності. У роботі окреслено тенденцію вихідної (демографічної) трудоресурсної волатильності сучасного ринку праці, запропоновано підходи реалізації стратегії післявоєнного відновлення національного ринку праці України в умовах трудоресурсної волатильності через сукупність інститутів. Зроблено висновок, що в умовах трудоресурсної волатильності ринку праці України ефективно післявоєнне регулювання попиту та пропозиції є можливим за умов використання територіально-просторового підходу регулювання, побудованому на основі прогнозованих геодемографічних процесів та вибудованої вертикально-інтегрованої системи інститутів, об'єднаних спільною національною стратегією подолання трудоресурсної волатильності.

Ключові слова: демографія, ринок праці, трудоресурсна волатильність, інститути ринку праці.

Mishchenko S., Kapranova L., Sedikov D., Nahornyi D. Labor Resource Volatility in the Implementation of the Strategy of Postwar Reconstruction of the National Labor Market of Ukraine

The article is devoted to the study of manifestations of labor resource volatility in the labor market of Ukraine, determination of post-war approaches to regulation in the conditions of labor resource volatility. The paper outlines the trend of output (demographic) labor resource volatility of the modern labor market, and proposes approaches to implementing the strategy of post-war recovery of the national labor market of Ukraine in the context of labor resource volatility through a set of institutions. It is concluded that in the context of labor resource volatility of the Ukrainian labor market, effective post-war regulation of supply and demand is possible with the use of a territorial-spatial approach to regulation, built on the basis of predicted geodemographic processes and a vertically integrated system of institutions united by a common national strategy for overcoming labor resource volatility.

Keywords: demography, labor market, labor resource volatility, labor market institutions.

