УДК 331.52(477)

ПРОТИРІЧЧЯ ТА ЇХ НАСЛІДКИ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

© 2014 **ЄРМОЛЕНКО О. А.**

УДК 331.52(477)

Єрмоленко О. А. Протиріччя та їх наслідки на ринку праці в Україні

У статті розглядаються сучасні тенденції українського ринку праці та найбільш критичні протиріччя, пов'язані з методами його регулювання. Актуальність вивчення проблематики виникнення невідповідностей викликана посиленням соціальної напруги, що останнім часом охопила український ринок праці. Метою дослідження є ретельне визначення сучасних протиріч ринку праці, які викликають найбільший резонанс у суспільстві, і пошук тих важелів регулювання, які б зменшили негативний прояв цих протиріч. Сьогодні досить розповсюджені такі протиріччя, як значна залежність всієї економіки від політичних рішень, коли прийняті владою рішення відзначаються своєю непослідовністю; невеликий обсяг фінансування виробничої сфери, унаслідок чого відбувається швидке старіння виробничих фондів; вкінець критична демографічна ситуація та асиметричне розміщення продуктивних сил; досить велика кількість вивільнених працівників виробничої сфери; низька заробітна плата у більшості сфер економічної діяльності та багато інших протиріч. Для вирішення існуючих невідповідностей загалом використовується лише коригування з боку державних органів, але більш дієвим способом є поєднання державних інструментів регулювання та ринкового інструментарію. Оскільки протиріччя на ринку праці присутні у великій кількості, то до кожного з них слід підбирати відповідний індивідуальний інструментарій, але з урахуванням й інших проблемних моментів, щоб не погіршити існуючу ситуацію. Підбиваючи підсумок усьому вищесказаному, слід зазначити, що регулювання ринку праці потребує пошуку компромісів між ринковими принципами регулювання та держаними заходами щодо уникнення наявних протиріч або мінімізації їх негативних наслідків на формування, функціонування та розвиток сучасного ринку праці.

Ключові слова: *ринок праці, протиріччя, державне регулювання, ринкова економіка, розвиток.*
Табл.: *1.* ***Бібл.:*** *15.*

Єрмоленко Олексій Анатолійович *– кандидат економічних наук, доцент, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)*
E-mail: *a.jermolenko@mail.ru*

УДК 331.52(477)

Ермоленко А. А. Противоречия и их последствия на рынке труда в Украине

В статье рассматриваются современные тенденции украинского рынка труда и наиболее критические противоречия, связанные с методами его регулирования. Актуальность изучения проблематики возникновения несоответствий вызвана усилением социальной напряженности, последнее время охватившей украинский рынок труда. Целью исследования является определение современных противоречий рынка труда, которые вызывают наибольший резонанс в обществе, и поиск тех рычагов регулирования, которые бы уменьшили негативное проявление этих противоречий. Сегодня довольно распространены такие противоречия, как значительная зависимость всей экономики от политических решений, когда принятые властью решения отличаются своей непоследовательностью; небольшой объем финансирования производственной сферы, вследствие чего происходит быстрое старение производственных фондов; критическая демографическая ситуация и ассиметричное размещение производительных сил; достаточно большое количество высвобожденных работников производственной сферы; низкая заработная плата в большинстве сфер экономической деятельности и много других противоречий. Для решения существующих несоответствий в целом используются лишь корректировки со стороны государственных органов, но более действенным способом является сочетание государственных инструментов регулирования и рыночного инструментария. Поскольку противоречия на рынке труда присутствуют в большом количестве, то к каждому из них следует подбирать соответствующий индивидуальный инструментарий, но с учетом и других проблемных моментов, чтобы не ухудшить существующую ситуацию. Подводя итог всему вышесказанному, следует отметить, что регулирование рынка труда требует поиска компромиссов между рыночными принципами регулирования и государственными мерами по избеганию существующих противоречий или минимизации их негативных последствий на формирование, функционирование и развитие современного рынка труда.

Ключевые слова: *рынок труда, противоречия, государственное регулирование, рыночная экономика, развитие.*
Табл.: *1.* ***Библ.:*** *15.*

Ермоленко Алексей Анатольевич *– кандидат экономических наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)*
E-mail: *a.jermolenko@mail.ru*

UDC 331.52(477)

Yermolenko O. A. Contradictions and Their Consequences in the Labour Market in Ukraine

The article considers modern tendencies of the Ukrainian labour market and the most critical contradictions connected with the methods of their regulation. Urgency of study of problems of appearance of inconsistencies is caused by strengthening of social tension, which covered the Ukrainian labour market recently. The goal of the study is identification of modern contradictions of the labour market, which cause the biggest response in the society, and search for such regulation instruments, which would reduce negative manifestation of these contradictions. The following contradictions are quite frequent nowadays: considerable dependence of the whole economy on political solutions, when decisions made by the power are inconsistent; small volume of financing of the production sphere, due to which production assets deteriorate fast; critical demographic situation and asymmetric allocation of production facilities; rather big number of disengaged workers of the production sphere; low wages in the majority of spheres of economic activity and many other contradictions. In order to solve existing inconsistencies in general, state bodies apply adjustments only, but a more effective method is combination of state instruments of regulation and market instruments. Since there is a big number of contradictions in the market of labour, each of them should have relevant individual instruments, but with consideration of other problem issues in order not to aggravate the existing situation. Drawing the conclusion it should be noted that regulation of the labour market requires search for compromises between the market principles of regulation and state measures on avoiding the existing contradictions or minimisation of their negative impact on formation, functioning and development of the modern labour market.

Key words: *labour market, contradictions, state regulation, market economy, development.*
Tabl.: *1.* ***Bibl.:*** *15.*

Yermolenko Oleksiy A. *– Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)*
E-mail: *a.jermolenko@mail.ru*

Сучасний ринок праці в Україні піддається впливу багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів. Результатом їхньої дії є часте виникнення протиріч, що нерідко викликають кризові явища, і дуже рідко позитивні зміни.

Протиріччя у своїх різноманітних проявах завжди виступали умовами для прогресування або регресування людського буття, тому що просте подолання або усунення перешкод цих протиріч значило б припинення руху і розвитку. Діалектика розглядає протиріччя як джерело розвитку. На думку Гапоненко О. Л, Пакрухина А. П.: «розвиток – рух вперед, формування нових рис, становлення нових структурних характеристик об'єкта, його еволюція, поліпшення, удосконалювання, прогрес, а також ріст і розширення» [1, с. 11].

Ринок праці являє собою типову відкриту систему, для якої внутрішні протиріччя є основним джерелом її розвитку. Тобто, існування внутрішніх протиріч побуджає систему до самоорганізації та самовдосконалення, перехід на новий більш якісний рівень відносин.

Актуальність вивчення проблеми виникнення невідповідностей викликана тим, що на тлі регулювання ринку праці виникає безліч протиріч, які можуть посилювати соціальну напругу на ринку праці.

Метою дослідження є ретельне визначення сучасних протиріч ринку праці, які викликають найбільший резонанс у суспільстві та пошук тих важелів регулювання, які б зменшили негативний прояв цих протиріч.

Проблемою виникнення різноманітних протиріч на ринку праці займалося багато вчених. Вони розглядали її у різних аспектах: Лібанова Е. М. і Богиня Д. П. займалися вивченням внутрішніх протиріч на ринку праці, Мартякова О. В., Мудра О. В., Лялюк А. М. досліджували протиріччя, що виникають між ринком праці та ринком освітніх послуг, Шапоренко Д. Е. вивчає протистояння інтересів суб'єктів соціально-економічної системи ринку праці, Бараник З. П. досліджує протиріччя, що виникають у процесі реформування ринку праці, Бахчеванова Н. В. проводить дослідження протиріч, що виникають в умовах глобалізації ринку праці [2; 3; 4; 5; 6].

Нагальні проблеми сучасного ринку праці, такі як зростаюче безробіття, велика прірва між доходами бідних і багатих верств населення, соціальна незахищеність, нестабільна зайнятість, покликали до створення великої кількості проектів програм соціально-економічного розвитку. Кожна країна та її регіони прагнуть покращення ситуації, що склалася на ринку праці. Адже від цього залежить соціально-економічне становище як у регіонах, так і у країні в цілому.

У Європі також гострими залишаються питання безробіття, нестабільної зайнятості та великого розриву між багатими та бідними прошарками населення. У зв'язку з цим була розроблена стратегічна програма «Європа-2020», згідно з якою передбачається підвищення рівня зайнятості населення Європи віком від 20 до 64 років з 69% до 75% до 2020 р. і зниження числа європейців, які живуть за межею бідності, із 80 млн до 60 млн осіб [7, с. 29].

Сучасний ринок праці України ще не оговтався від попередньої кризи 2008 – 2010 рр., як знову у 2013 р. опинився на порозі нової. У зв'язку з цим має такі характерні тенденції:

1. Якщо у 2008 – 2009 рр. безробіття сягнуло своєї найвищої позначки, то в наступні роки ця тенденція дещо уповільнилася. Масового звільнення не спостерігається, але люди працюють неповний робочий день, тиждень. Тобто, при гальмуванні виробництва зайва робоча сила залишається в колективі до настання кращих часів.

2. У великих і середніх підприємств, як правило, державних, перевантажений штат працівників. Люди працюють неповний робочий день, мають затримку по заробітній платі та її невеликий розмір. Така ситуація пояснюється психологічним фактором (працівник має постійне робоче місце) і погашенням соціальної напруги, яка в країні набирає обертів.

3. Відбувається чергове загострення між структурою попиту на робочу силу та складеною раніше професійно-кваліфікаційною підготовкою. Тож отримуємо ситуацію, коли попит змінюється швидше, аніж виші встигають переорієнтуватися і підготувати кадри необхідної кваліфікації.

4. Найбільша кількість зайнятих у 2012 р. була задіяна у товариствах з обмеженою відповідальністю – 21,7%, 19,2% – зайняті на підприємствах державної форми власності, 16,3% – на підприємствах комунальної форми власності Більше третини усіх найманих працівників зайняті на підприємствах, які фінансуються з державного або місцевого бюджетів. Серед найманих працівників майже кожний четвертий був зайнятий у промисловості, сьомий – в освіті, восьмий – у торгівлі; ремонті автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку; діяльності готелів і ресторанів; кожний дев'ятий – в охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги, решта – в інших видах економічної діяльності [8].

5. Особливістю українського ринку праці, починаючи з 2009 р., є зменшення чисельності зайнятих працездатного віку (15 – 70 років), водночас відмічалося зростання зайнятих осіб пенсійного віку (темпи падіння склали 4,6% у 2009 р. до 3,7% у 2008 р.) [9]. Така ситуація пояснюється тим, що багато пенсіонерів почали пошук роботи та стали займати місця молоді, що раніше звільнилася. Цю молодь зовсім не влаштовувала низька заробітна плата та умови роботи. Пенсіонери ж навпаки погоджувалися на усе це задля покращення свого фінансового стану у скрутний час кризи.

6. Ринок визначає раціональну структуру зайнятості з точки зору ефективного розподілу ресурсів. Але його структура може бути неефективна із соціальної точки зору, з позиції задоволення потреб суспільства у матеріальних благах, створення умов розширеного відтворення. Ринок праці в даний час, незважаючи на досить жорстке регулювання, виступає найменш інституціалізованим елементом у структурі сучасної вітчизняної економіки. Інституційні перетворення на ринку праці перебувають лише на початковому етапі, і завдання держави полягає в прискоренні цілеспрямованого процесу становлення [10].

Протиріччя ринку праці регіону часто обумовлені протилежністю економічних інтересів господарюючих суб'єктів, що вступають між собою в соціально-трудові відносини і відображають взаємодію протиставлених, але взаємопов'язаних і взаємодіючих суб'єктів даного ринку [11].

Сучасна ситуація на українському ринку праці характеризується існуванням значних невідповідностей у структурі зайнятості, ставок заробітної плати та інших диспропорцій, притаманних кризовій і посткризовій ситуації. Зараз ми спостерігаємо ситуацію, коли ринок перенасичений спеціалістами юридичного, бухгалтерського, фінансового профілю, а також фахівцями туристичної галузі. У докризовий час на цих спеціалістів був великий попит – працю-

вало багато фінансових установ, туристичних агентств і торгівельних компаній. З настанням важких часів багато з них припинили своє існування, або скоротили до мінімуму обсяг наданих послуг. У зв'язку з цим багато фахівців означених професій залишилися без роботи. На ринку періодичним попитом користуються спеціалісти з реклами, PR-технологій та працівники ЗМІ. Попит на цих фахівців виникає напередодні виборів, при широкомасштабних рекламних кампаніях чи міжнародних спортивних змаганнях. Сьогодні набувають актуальності спеціалісти з ІТ-технологій, маркетологи, технологи та спеціалісти у сфері розваг і харчування.

Ринок праці має здатність до саморегулювання, але цей процес потребує виконання принципів гласності та достовірності інформації про попит та пропозицію фахівців певних спеціальностей. Таке виконання значно скоротить період встановлення бажаної рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили на сучасному ринку праці.

Ринку праці притаманні важелі регулювання як ринкового, так і неринкового середовища. Для більш ефективного функціонування різноманітних ринкових інститутів є необхідним застосування державного регулювання. Тенденції з регулювання сучасного українського ринку праці засновані на підґрунті старих і нових правил, методів і підходів побудови та врегулювання відносин, що складаються на ринку праці між його учасниками. Це приводить до того, що нинішнє регулювання усіх процесів і відносин на ринку праці викликає все нові протиріччя та невідповідності, що знижує прозорість та відкритість ринку для світового простору. При такому підході їх виникнення неминуче. Найбільш поширені в сучасному ринку праці протиріччя представлені в *табл. 1* (розроблено автором).

Таблиця 1

Найбільш поширені протиріччя на ринку праці

Ринкова економіка	Проблеми, викликані протиріччями на ринку праці	Поєднання важелів регулювання та зняття протиріч	Державне регулювання
1	2	3	4
Функціонування вільного ринку праці засновано на стихійній дії економічних регуляторів	Стихійність ринку праці, зумовлена використанням неадекватних важелів регулювання або їх відсутністю взагалі	Поєднання ринкових принципів регулювання та активної участі держави в регламентації правил функціонування ринку праці	Передбачає застосування всього спектру сукупності як традиційних, так і специфічних методів, прийомів, засобів регулювання при використанні адміністративного ресурсу
Відновлення втраченої рівноваги відбувається поступово за допомогою криз та інших потрясінь	Наявність великої диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці	Відновлення рівноваги між попитом і пропозицією на ринку праці	Відновлення рівноваги відбувається за допомогою державних інструментів регулювання, наприклад, забезпечення необхідного обсягу ефективного попиту
Стихійно діючий механізм ринку праці не налаштовує економіку на задоволення багатьох суспільних потреб, внутрішньо не сприяє формуванню фондів, що йдуть на задоволення потреб суспільства	Відсутність зацікавленості комерційних структур у підтримці соціальних ініціатив	Підтримка соціальних ініціатив як з боку держави, так і бізнес-структур	Здійснюється формування соціальних трансфертів (стипендій, пенсій, допомоги), підтримка сфери охорони здоров'я, науки, мистецтва, культури, спорту та ін.
Вільний ринок праці не забезпечує стабільну зайнятість працездатного населення	Велика кількість безробітних працездатного віку зумовлена нестійкістю розвитку вітчизняної економіки та окремих її галузей	Стимулювання створення нових робочих місць відповідно до прогнозованих потреб ринку	Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [12]
Вільний ринок праці не забезпечує стабільний трудовий дохід	Низький рівень оплати праці в деяких регіонах та галузях економіки	Підходи щодо формування ціни праці, відтворення робочої сили, соціальні гарантії	Держава встановлює мінімальну заробітну плату, профспілки мають узаконений статус, розроблена система оподаткування і допомоги, які гальмують процес поляризації доходів

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
Неможливість працевлаштування неконкурентоздатних працівників (молоді, жінок, інвалідів)	Ріст безробіття по гендерному, віковому та соціальному статусу	Забезпечення повної зайнятості	Розробка та втілення у життя державних програм щодо захищеної зайнятості окремих категорій населення (пільги в оподаткуванні, інші переваги для роботодавців)
Роботодавці не повинні займатися соціальним захистом працівників	Низька мотивація щодо соціального захисту працівників	Соціальний захист населення	Забезпечення соціального захисту у сфері зайнятості (страхування та виплата допомоги у випадку безробіття)
Роботодавці не зацікавлені займатися діяльністю, що не приносить прибутку або малоприбуткова	Відсутність гарантій та захисту працівників у випадку реорганзації або ліквідації підприємств	Законодавче зобов'язання роботодавців здійснювати компенсаційні виплати у випадках неповної зайнятості з вини адміністрації	Держава створює «альтернативну» сферу зайнятості (громадські або тимчасові роботи, компенсаційні заходи)

Як видно з табл. 1, існує досить багато проблемних моментів при регулюванні ринку праці. Для вирішення названих протиріч загалом використовується лише коригування з боку державних органів, але більш дієвим способом є поєднання державних інструментів регулювання та ринкового інструментарію. Оскільки протиріччя на ринку праці присутні у великій кількості, то до кожного з них слід підбирати відповідний індивідуальний інструментарій, але з урахуванням й інших проблемних моментів, щоб не погіршити існуючу ситуацію. При сучасній ситуації на ринку праці цю умову виконати досить складно. Односторонне регулювання може створити бажану рівновагу, але чого це буде коштувати: у ринковому середовищі рівновага досягається через подолання частих криз та інших потрясінь, відсутність соціального захисту, тотальне безробіття молоді, жінок та інвалідів, зникнення низькорентабельних видів виробництва та інше. Слід також враховувати і регіональну складову. Оскільки проблеми ринку праці регіонів можуть різнитися та мати свої особливості, наприклад, у АР Крим, специфічними особливостями ринку праці є сезонність – це стосується не тільки праці в агропромисловому комплексі, а й у туристичній галузі.

Наявність протиріч на ринку праці дуже тісно пов'язана з розвитком вітчизняної економіки. Зростання або чергова криза чуттєво впливає на розвиток ринку праці. Навіть при пожвавленні національної економіки підвищення рівня зайнятості завжди відстає від інших аспектів розвитку економіки. Інший аспект, який докорінно впливає на стан ринку праці,– це неадекватність системи освіти та професійної підготовки сучасним потребам виробництва, а також нерівномірність попиту за віковим критерієм. Працівників можна умовно розділити на три групи: молодь (15 – 24 років), працівники найбільш активного (25 – 54 роки) і старшого віку (55 років і вище). Як зазначає дослідник Говорова Н. В., порівняльні характеристики названих груп добре відомі і деякою мірою протилежні. Молоді люди майже не мають трудового досвіду, зате енергійні, мобільні і часто мають перспективну освіту, особи середнього віку володіють необхідним досвідом і поведінковими вміннями, хоча вже не так динамічні у своєму професійному розвитку, старше покоління володіє підчас незамінним багажем навичок, але майже не виступає генератором ідей і нерідко має проблеми зі здоров'ям. Якості кожної з вікових категорій багато в чому і визначають успіх на ринку праці. Найбільш уразливі всюди у світі – некваліфіковані працівники, рівень безробіття серед яких вищій порівняно з кваліфікованими, останнім часом через зростання технологічних досягнень цей розрив дедалі збільшується [13].

Існування великої диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці на сьогодні є чи найбільшою проблемою в Україні. При наявності великої кількості безробітних логічним стає висновок про перевагу пропозиції робочої сили над її попитом. Але, погоджуючись з дослідником Говоровою Н. В., слід зазначити, що в лавах безробітних переважають некваліфіковані або низькокваліфіковані працівники. А великі компанії та підприємства мають проблему з пошуку висококваліфікованих фахівців. Джерело цієї проблеми криється в сучасних випускниках ВНЗ, що не можуть відразу адаптуватися до конкретного виробництва. Шляхи вирішення цього питання можуть бути такі як адаптування освіти до сучасних умов і введення адаптивного періоду для молодих спеціалістів на підприємстві, за період якого проводиться ознайомлення працівника зі специфічними умовами його діяльності, а також, якщо це є необхідною умовою, його додаткове навчання.

Ще однією проблемою ринку праці є зростання безробіття по гендерному, віковому та соціальному статусах. Про молодих спеціалістів вже було сказано вище, а про проблему осіб, яким до настання права на отримання пенсії залишилося 10 і менше років, майже ніде не говориться. А ця категорія працездатного населення потерпає чи не найбільше. Зауважимо, що лише за перший квартал 2013 р. кількість зареєстрованих безробітних цієї категорії становила 159 068 осіб, а молодь після вишів, шкіл, ПТУ та ін. склала 25 700 осіб [9].

Виникненню протиріч на ринку праці також сприяють непрості його відносини з ринком освітніх послуг. Так, неврегульована схема цих взаємин породжує все нові протиріччя:

- розрив між попитом і пропозицією на кваліфікованих робочих у кількісному та якісному вираженні;
- розрив між попитом і пропозицією спеціалістів агропромислового комплексу;
- молодіжне безробіття;

- підвищене демографічне навантаження на працездатне населення;
- сільське безробіття [3].

Вирішення існуючих протиріч потребує негайних рішучих кроків як з боку владних органів, так і збоку роботодавців і профспілок. Цими кроками можуть бути їхні спільні програми, у яких буде пропонуватися [14]:

- створити діючу реальну базу даних зміни пропозиції робочої сили відповідно до поточних і перспективних вимог попиту;
- забезпечити постійну зайнятість шляхом залучення інвестицій та створення нових робочих місць;
- відлагодити механізм підтримки працівників, які можуть бути найближчим часом звільнені;
- розробити методи та механізми адаптації громадян, які повертаються на Україну через втрату роботи за кордоном;
- створити систему підтримки малого бізнесу (зокрема, щодо забезпечення освітніми, юридичними, консультаційними, інформаційно-рекламними, соціальними послугами).

Ситуація на сучасному ринку праці України дуже складна. Для них характерними є такі розповсюджені протиріччя, як залежність економічної сфери від політичної кон'юнктури, де економічна політика відзначається непослідовністю, а населення, відповідно, зневірюється та перестає підтримувати таку державну політику; недостатність інвестування виробничої сфери, що призводить до старіння виробництва; невирішеність демографічної ситуації та територіальної диспропорційності; вивільнення робітників із сфери матеріального виробництва; низька заробітна плата, особливо в бюджетному секторі; низька якістю професіоналізму робочої сили і тому – зменшення продуктивності праці [15].

Підбиваючи підсумок усьому вищесказаному, слід зазначити,, що регулювання ринку праці потребує пошуку компромісів між ринковими принципами регулювання та держаними заходами щодо уникнення наявних протиріч або мінімізації їх негативних наслідків на формування, функціонування та розвиток сучасного ринку праці. Лише індивідуальний підхід до розв'язання кожного протиріччя дозволить ефективно розвиватися ринку праці не лише на національному рівні, а й гармонійно здійснювати інтеграцію у світовий простір. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Гапоненко А. Л. Стратегическое управление : [учеб. для вузов] / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. – [2-е изд., стереотип.]. – М. : Издательство ОМЕГА – Л, 2006. – 464 с.

2. Мартякова О. В. Взаємодія ринків праці та освітніх послуг: тенденції і перспективи розвитку / О. В. Мартякова, О. В. Мудра // Сталий розвиток економіки. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 7(17). – С. 19 – 24.

3. Лялюк А. М. Показники прогнозування кон'юнктури ринку праці / А. М. Лялюк // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2008. – № 7. – С. 21 – 23.

4. Шапоренко Д. Е. Механізми регулювання інфраструктури ринку праці / Д. Е. Шапоренко // Теорія та практика державного управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2010_4/doc/3/23.pdf

5. Бараник З. П. Функціонування ринку праці з позиції системного підходу / З. П. Бараник // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2009. – № 15. – С. 44 – 49.

6. Бахчеванова Н. В. Україна на світовому ринку праці / Н. В. Бахчеванова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики : збірник наукових праць [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/fkd/2009_1/R4/1.pdf

7. Арсеєнко А. Демістифікація «нової економіки» і проблема безробіття у США Євросоюзі за умов глобальної кризи / А. Арсеєнко // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2010. – № 2. – С. 28 – 48.

8. Праця України у 2012 році. Статистичний збірник / Державна служба статистики України. – Київ : ТОВ «Август Трейд», 2013. – 322 с.

9. Офіційний сайт Державної служби зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list

10. Вукович Г. Г. Рынок труда в инвестиционно привлекательном регионе / Г. Г. Вукович // Человек и труд. – 2011. – № 7. – С. 32 – 37.

11. Вукович Г. Г. Предупреждение и разрешение противоречий рынка труда: региональный аспект. / Г. Г. Вукович, А. Э. Горланова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dom-hors.ru/issue/spp/2012-1/vukovich-gorlanova.pdf

12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VII : за станом на 12 червня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08

13. Говорова Н. В. Европейский рынок труда: противоречия и компромиссы / Н. В. Говорова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pandia.ru/text/77/203/76174.php

14. Юрик Я. І. Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці України / Я. І. Юрик, Жук І. Л. // Інноваційна економіка. – 2013. – № 6. – С. 173 – 180.

15. Шимченко Л. А. Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування / Л. А. Шимченко // Україна: аспекти праці : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2011. – № 1. – С. 31 – 36.

REFERENCES

Arseienko, A. "Demistyfikatsiia «novoi ekonomiky» i problema bezrobittia u SShA IEvrosoiuzi za umov hlobalnoi kryzy" [Demystifying the "new economy" and the problem of unemployment in the United States the European Union under the conditions of the global crisis]. *Sotsiolohiia: teoriia, metody, marketynh*, no. 2 (2010): 28-48.

Baranyk, Z. P. "Funktsionuvannia rynku pratsi z pozytsii systemnoho pidkhodu" [Labor market position of a systematic approach]. *Naukovyi visnyk VNU imeni Lesi Ukrainky*, no. 15 (2009): 44-49.

Bakhchevanova, N. V. "Ukraina na svitovomu rynku pratsi" [Ukraine in the global labor market]. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/fkd/2009_1/R4/1.pdf

Gaponenko, A. L., and Pankrukhin, A. P. *Strategicheskoe upravlenie* [Strategic management]. Moscow: OMEGA – L, 2006.

Govorova, N. V. "Evropeyskiy rynok truda: protivorechiia i kompromissy" [European labor market: the contradictions and compromises]. http://www.pandia.ru/text/77/203/76174.php

Lialiuk, A. M. "Pokaznyky prohnozuvannia kon'iunktury rynku pratsi" [Performance forecasting labor market]. *Naukovyi visnyk VNU imeni Lesi Ukrainky*, no. 7 (2008): 21-23.

[Legal Act of Ukraine] (2013). http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08

Martiakova, O. V., and Mudra, O. V. "Vzaiemodiia rynkiv pratsi ta osvitnikh posluh: tendentsii i perspektyvy rozvytku" [The interaction of labor markets and education: trends and prospects]. Stalyi rozvytok ekonomiky, no. 7 (17) (2012): 19-24.

Ofitsiinyi sait Derzhavnoi sluzhby zainiatosti. http://www.dcz. gov. ua/control/uk/statdatacatalog/list

Pratsia Ukrainy u 2012 rotsi. Statystychnyi zbirnyk [Labor Ukraine in 2012. Statistical Yearbook]. Kyiv: Avhust Treid, 2013.

Shaporenko, D. E. "Mekhanizmy rehuliuvannia infrastruktury rynku pratsi" [Mechanisms of regulation of the labor market infrastructure]. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2010_4/doc/3/23.pdf

Shymchenko, L. A. "Rynok pratsi v Ukraini: problemy ta skladnoshchi reformuvannia" [The labor market in Ukraine: problems and challenges of reform]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2011): 31-36.

Vukovich, G. G. "Rynok truda v investitsionno privlekatelnom regione" [The labor market in the investment attractiveness of the region]. *Chelovek i trud*, no. 7 (2011): 32-37.

Vukovich, G. G., and Gorlanova, A. E. "Preduprezhdenie i razreshenie protivorechiy rynka truda: regionalnyy aspekt" [Prevention and resolution of conflicts of the labor market: a regional perspective]. http://dom-hors.ru/issue/spp/2012-1/vukovich-gorlanova.pdf

Yuryk, Ya. I., and Zhuk, I. L. "Analiz osnovnykh tendentsii rozvytku rynku pratsi Ukrainy" [Analysis of the main trends in the labor market of Ukraine]. *Innovatsiina ekonomika*, no. 6 (2013): 173-180.

УДК 331.522.4:621

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ПРАЦІВНИКІВ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ПРИКЛАДІ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ

© 2014 **СТАМАТІН О. В.**

УДК 331.522.4:621

Стаматін О. В. Методичний підхід до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості на прикладі машинобудівних підприємств

Метою статті є висвітлення результатів дослідження факторів впливу на якість трудового життя працівників промислових підприємств, обґрунтування системи показників її оцінювання на мікроекономічному рівня з використанням статистичних методів дослідження. Доведено, що якість трудового життя зумовлюється можливостями підприємств, які залежать від результатів господарювання, що характеризуються використанням фінансових, матеріальних, людських ресурсів і результативністю інноваційної та інвестиційної діяльності. Виявлено основні фактори, що впливають на якість трудового життя працівників промислових підприємств на прикладі машинобудівних: оплата праці, соціальне забезпечення, можливості розвитку персоналу, стан прогресивності основних виробничих фондів, фінансова стійкість підприємств, результативність інвестування в інноваційну діяльність. Доведено доцільність використання статистичних методів дослідження для оцінювання якості трудового життя працівників, а саме: багатовимірного факторного аналізу, нейронних мереж, методу адитивної згортки. З їх використанням виявлено найбільш чутливі показники для здійснення управлінських впливів щодо забезпечення якості трудового життя. Обґрунтовано етапи методичного підходу до оцінювання якості трудового життя працівників промисловості, який було застосовано для підприємств машинобудування, що довело його практичну значущість та теоретичну обґрунтованість.

Ключові слова: *якість трудового життя; промисловість; машинобудівні підприємства; фінансові, матеріальні, людські ресурси; інноваційна, інвестиційна діяльність; багатовимірний факторний аналіз; нейронні мережі; методичний підхід.*
Табл.: *8.* ***Формул:*** *1.* ***Бібл.:*** *13.*

Стаматін Олександр В'ячеславович *– аспірант, кафедра економіки, організації та планування діяльності підприємства, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)*
E-mail: *A_Stam@ukr.net*

УДК 331.522.4:621

Стаматин А. В. Методический подход к оценке качества трудовой жизни работников промышленности на примере машиностроительных предприятий

Целью статьи является представление результатов исследования факторов влияния на качество трудовой жизни работников промышленных предприятий, обоснование системы показателей ее оценки на микроэкономическом уровне с использованием статистических методов исследования. Доказано, что качество трудовой жизни предопределяется возможностями предприятий, которые зависят от результатов хозяйствования, определяемых использованием финансовых, материальных, человеческих ресурсов, результативностью инновационной и инвестиционной деятельности. Выявлены основные факторы, влияющие на качество трудовой жизни работников промышленных предприятий на примере машиностроительных: оплата труда, социальное обеспечение, возможности развития персонала, прогрессивность основных производственных фондов, финансовая устойчивость предприятий, результативность инвестирования в инновационную деятельность. Доказана целесообразность использования статистических методов исследования для оценки качества трудовой жизни работников, а именно: многомерного факторного анализа, нейронных сетей, метода аддитивной свертки. С их использованием выявлены наиболее чувствительные показатели к управленческим воздействиям для обеспечения качества трудовой жизни. Обоснованы этапы методического подхода к оценке качества трудовой жизни работников промышленности, который был применен на предприятиях машиностроения, что доказало его практическую значимость и теоретическую обоснованность.

Ключевые слова: *качество трудовой жизни; промышленность; машиностроительные предприятия; финансовые, материальные, человеческие ресурсы; инновационная, инвестиционная деятельность; многомерный факторный анализ; нейронные сети; методический подход.*
Табл.: *8.* ***Формул:*** *1.* ***Библ.:*** *13.*

Стаматин Александр Вячеславович *– аспирант, кафедра экономики, организации и планирования деятельности предприятия, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)*
E-mail: *A_Stam@ukr.net*

UDC 331.522.4:621

Stamatin O. V. Methodical Approach to Assessment of Quality of Labour Life of Industrial Employees Using Example of Engineering Enterprises

The goal of the article is presentation of results of study of factors of influence upon quality of labour life of industrial employees and justification of a scorecard of its assessment at the micro-economic level with the use of statistical methods of study. The article proves that the quality of labour life is based on enterprise capabilities, which depend on economic results, identified by the use of financial, material and human resources, effectiveness of the innovation and investment activity. The article reveals main factors that influence the quality of labour life of industrial employees using example of engineering enterprises: labour remuneration, social provisions, possibility to develop personnel, progressive state of fixed assets, financial sustainability of the enterprise, and effectiveness of investing into innovation activity. The article proves expediency of use of statistical methods of study for assessment of quality of labour life of employees, namely: multi-dimensional factor analysis, neural networks and folded additive technique. Their use helped to reveal indicators that are the most sensitive to managerial impact for ensuring quality of labour life. The article justifies stages of methodical approach to assessment of the quality of labour life of industrial employees, which was applied at engineering enterprises, which proves its significance and theoretical substantiation.

Key words: *labour life quality, industry, engineering enterprises, financial and material and human resources, innovation and investment activity, multi-dimensional factor analysis, neural networks, methodical approach.*
Tabl.: *8.* ***Formulae:*** *1.* ***Bibl.:*** *13.*

Stamatin Oleksandr V. *– Postgraduate Student, Department of Economics, organization and business planning, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)*
E-mail: *A_Stam@ukr.net*