

## ВИЗНАЧЕННЯ ФАКТОРІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО ОРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

© 2014 ЯСТРЕМСЬКА О. О.

УДК 331.552

### Ястремська О. О. Визначення факторів соціально-трудо­вих відносин для забезпечення соціально орієнтованого управління підприємствами

Метою статті є визначення переважних факторів соціально-трудо­вих відносин на основі застосування економіко-математичних методів, які враховують результати опитування персоналу підприємств. З метою виявлення та дослідження ключових факторів проведено опитування працівників промислових, торговельних підприємств і підприємств сфери послуг, а саме – туристичних, Харківського регіону за такими складовими соціально-трудо­вих відносин: економіко-трудо­ві відносини, трудо­ві правовідносини, соціальні відносини та відносини щодо людського розвитку. Опитування довело середню задоволеність працюючих економіко-трудо­вими та соціальними відносинами та низьку задоволеність відносинами щодо людського розвитку. Визначені за результатами опитування переважні фактори соціально-трудо­вих відносин досліджено на наявність взаємозв'язків з використанням багатовимір­ного факторного аналізу, а також регресійного аналізу щодо впливу на ефективність діяльності підприємств. За результатами цих досліджень виявлено, що найбільшу увагу при регулюванні соціально-трудо­вих відносин доцільно спрямувати на формування економіко-трудо­вих відносин, як найвагоміших для більшості працюючих, і відносин у сфері людського розвитку – як найменш урегульованим, але дуже важливим для подальшого суспільного розвитку.

**Ключові слова:** соціально-трудо­ві відносини, фактори, економіко-трудо­ві відносини, трудо­ві правовідносини, соціальні відносини, відносини щодо людського розвитку, багатовимірний факторний аналіз, регресійний аналіз.

**Табл.:** 2. **Формул.:** 1. **Бібл.:** 15.

**Ястремська Олеся Олександрівна** – кандидат економічних наук, доцент, кафедра туризму, Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** yastr@inbox.ru

УДК 331.552

### Ястремская О. А. Определение факторов социально-трудо­вых отношений для обеспечения социально ориентированного управления предприятиями

Целью статьи является определение факторов социально-трудо­вых отношений на основе использования экономико-математических методов, учитывающих результаты опроса персонала предприятий. С целью выявления и исследования ключевых факторов проведен опрос работников промышленных, торговых предприятий и предприятий сферы услуг, а именно – туристических, Харьковского региона по таким составляющим социально-трудо­вых отношений: экономико-трудо­вые отношения, трудо­вые правоотношения, социальные отношения и отношения относительно челове­ческого развития. Опрос доказал среднюю удовлетворенность работников экономико-трудо­выми отношениями и низкую удовлетворенность отношениями в сфере человеческого развития. Выявленные по результатам опроса важные факторы социально-трудо­вых отношений исследованы на предмет взаимосвязей с использованием многомерного факторного анализа, а также регрессионного анализа относительно влияния на эффективность деятельности предприятий. В результате этих исследований выявлено, что наибольшее внимание при регулировании социально-трудо­вых отношений целесообразно уделять формированию экономико-трудо­вых отношений, как наиболее значимым, и отношениям в сфере человеческого развития – как наименее урегулированным, но очень важным для дальнейшего общественного развития.

**Ключевые слова:** социально-трудо­вые отношения, факторы, экономико-трудо­вые отношения, трудо­вые правоотношения, социальные отношения, отношения в сфере человеческого развития, многомерный факторный анализ, регрессионный анализ.

**Табл.:** 2. **Формул.:** 1. **Библ.:** 15.

**Ястремская Олеся Александровна** – кандидат экономических наук, доцент, кафедра туризма, Харьковский национальный экономический университет им. С. Кузнеця (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** yastr@inbox.ru

UDC 331.552

### lastremska O. O. Definition of Factors of the Social-Labor Relationships for the Ensuring of the Social-Centered Management of Enterprises

The article is aimed at the defining of factors of the social-labor relationships through the use of economic-mathematical methods taking into consideration the results of the staff surveys in the enterprises. With a view to identifying and exploring of the key factors a survey of employees of the industrial, trade and service enterprises, namely of the tourism branch, were conducted in the Kharkiv region on such components of the social-labor relationships: economic-labor relationships, employment relationships, social relationships, relationships in the field of the human development. The survey showed an average satisfaction of the employees with the economic and labor relationships, and a low satisfaction with the relationships in the sphere of human development. The important factors of social-labor relationships identified in the survey were studied for interrelations with the use of the multivariate factor analysis and the regression analysis with a view to the influence on the efficiency of the enterprises activity. It was revealed as a result of these studies, that the highest attention in the regulation of the social-labor relationships should be given to the formation of the economic-labor relationships, as they are the most significant, and also the relationships in the field of the human development as the least regulated, but very important for the future social development.

**Key words:** social-labor relationships, economic-labor relationships, factors, employment relationships, social relationships, relationships in the field of the human development, multivariate factor analysis, regression analysis.

**Tabl.:** 2. **Formulae:** 1. **Bibl.:** 15.

**lastremska Olesia O.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Tourism, Kharkiv National Economic University named after S. Kuznets (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** yastr@inbox.ru

Інтеграція економіки України в європейський простір вимагає від підприємств використання підходів соціально орієнтованого управління та методів ефективного формування соціально-трудо­вих відносин, що забезпечуватимуть високу якість трудового життя.

У цьому зв'язку виникає об'єктивна необхідність у визначенні основних факторів, які забезпечуватимуть дієвість соціально-трудо­вих відносин, що сприятиме зосередженню уваги менеджерів на їх урахуванні в процесі управління персоналом.

Проблеми розвитку та регулювання соціально-трудових відносин досліджувалися в наукових працях багатьох відомих вчених. Зокрема, державне регулювання соціально-економічних процесів досліджували М. Барановський, В. Василенко, Ф. Заставний, В. Лексін, В. Коломійчук, Г. Саймон, Е. Смирнов, А. Швецов. Дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин займалися такі вітчизняні та зарубіжні науковці, як: О. Амоша, Дж. Амстронг, І. Гнибіденко, О. Гришнова, Б. Данілішин, В. Данюк, Дж. Данлоп, Р. Дарендорф, Т. Заяць, І. Кравченко, А. Колот, Х. Клег, Н. Лук'янченко, О. Мірошніченко, І. Новак, О. Новікова, Н. Павловська, І. Петрова, В. Савченко, М. Семикіна, А. Чухно та інші. Удосконаленню розвитку людського капіталу та формуванню механізму регулювання рівня та якості життя населення присвятили свої роботи: Н. Анчишин, Д. Богиня, О. Бондаренко, В. Васильченко, Е. Лібанова, А. Лісогор, М. Кизим, А. Шаульська, О. Ястремська. У своїх роботах вони досліджували питання сутності соціально-трудових відносин, їх оцінювання на основі якості життя та якості трудового життя, розроблення програм їх забезпечення, формування теоретичних засад соціального партнерства та створення підґрунтя для розвитку соціально відповідального бізнесу. Проте недостатньо вирішеними залишаються питання виявлення переважних факторів соціально-трудових відносин, які можна було б використовувати в процесі формування підходів до здійснення соціально орієнтованого управління персоналом підприємств, що зумовлює актуальність тематики проведеного дослідження.

У зв'язку з цим *метою* статті є визначення переважних факторів соціально-трудових відносин на основі застосування економіко-математичних методів, які враховують результати опитування персоналу підприємств.

**В** основу концепції нормативного регулювання соціально-трудових відносин покладено принцип вирішення фундаментального протиріччя між матеріальними потребами людей і економічними ресурсами для їхнього задоволення. Завдяки посиленню своїх економічних функцій держава поступово перетворюється на власника засобів виробництва, що дає їй змогу шляхом перерозподілу через бюджет значної частини національного доходу розширювати функції соціального захисту малозабезпечених верств населення.

Як стверджують вітчизняні вчені [8, 11], соціальна роль держави визначається масштабами власності, що належить державі, та часткою у валовому внутрішньому продукті країни, яка виділяється на соціальні витрати. При цьому політичні права людини доповнюються соціальними й економічними правами, за якими передбачається надання всім членам суспільства певного мінімуму матеріальних і соціальних благ. Державна влада, регулюючи й контролюючи усі суспільні відносини, захищаючи й узгоджуючи загальнонаціональні інтереси з груповими, впливає на становлення та функціонування громадянського суспільства.

Соціалізація є найважливішою загальною закономірністю суспільного розвитку, найбільш повним виявленням і реалізацією людського прогресу [6, 8, 11]. Тому

органам влади в цілому та управління підприємствами безпосередньо доцільно перенести увагу з виробництва матеріальних благ на соціально-економічне забезпечення і розвиток людини. Саме людина є найбільш важливим і перспективним ресурсом підприємств, соціального прогресу й економічного зростання країни. У соціально орієнтованій ринковій економіці, побудову якої проголошено в нашій країні, трудові й соціальні процеси повинні бути не просто тісно пов'язаними, а стати єдиним цілим, оскільки праця людини є суспільним, соціальним явищем.

Державне регулювання соціальної орієнтації економіки визначається діяльністю держави, яка спрямована на формування умов та можливостей забезпечення збалансованого соціально-економічного розвитку з пріоритетністю досягнення соціальних цілей. Саме послідовна, цілеспрямована діяльність держави щодо функціонування та розвитку економічної та соціальної сфер обумовлює формування системи державного регулювання соціально-трудових відносин через вплив держави на соціально-економічний розвиток. Така політика забезпечуватиме досягнення соціальних цілей в умовах попередження виникнення та прояву економічних небезпек.

Метою політики в соціально-трудої сфері є сприяння реалізації прав громадян на повну, продуктивну і вільно обрану зайнятість, що закріплено в Конституції України і базується на таких принципах: забезпечення рівних можливостей всім громадянам, підтримання трудової і підприємницької ініціативи, забезпечення соціального захисту тих, хто його потребує.

**З**начущість соціально-трудових відносин для розвитку суспільства зумовлює необхідність їх регулювання на державному рівні шляхом застосування комплексу організаційно-економічних і правових механізмів. Очевидним є те, що для впровадження таких механізмів необхідно здійснювати моніторинг стану соціально-трудових відносин на підприємствах за переважними факторами, що зумовлюють сутність відносин. З метою виявлення та дослідження ключових факторів та розроблення комплексу заходів щодо їх урахування проведено опитування працівників промислових, торговельних підприємств і підприємств сфери послуг, а саме – туристичних, Харківського регіону за розробленою анкетною, яка враховувала найбільш значущі пропозиції провідних учених [2, 4, 5, 7, 9 – 11, 15] щодо переліку факторів.

Анкетування проводилося анонімно з метою забезпечення неупередженості відповідей. Втім, для ретельного аналізу стану соціально-трудових відносин на підприємствах і запровадження конкретних управлінських дій стосовно окремих груп працюючих, а також виявлення спільних для низки підприємств тенденцій, опитувані зазначали інформацію, що характеризувала їх соціальний профіль. Для забезпечення інформаційної комплексності відповідей щодо факторів соціально-трудових відносин в опитуванні брали участь 248 працівників малих, середніх і великих підприємств, з яких питома вага жінок становила 55,91 %, чоловіків – 44,09 %. Серед цих респондентів 6,45 % від кількості опитаних мали вік 26 – 35 років, 3,23 % – 36 – 45 років, 9,68 % – 46 –

54 роки, 34,41 % – 55 – 59 років і 46,24 % – 60 і більше років. Щодо рівнів управління, 4,3 % опитуваних займали посади вищого рівня управління, 30,11 % – середнього, 65,59 % – були безпосередньо виконавцями. Усі опитувані мали достатній стаж роботи, щоб зробити обґрунтовані висновки відносно факторів соціально-трудова відносин: 27,96 % респондентів мали стаж роботи на підприємствах, на яких проводилося опитування, до 5 років, 30,11 % працювали від 6 до 15 років, 41,94 % – від 16 до 25 років. За рівнем освіти 9,68 % працівників мали середню освіту, 37,63 % – середню спеціальну, 5,38 % – незакінчену вищу та 47,31 % – вищу освіту. Така структура опитуваних відповідає складу персоналу на досліджуваних підприємствах.

Оскільки докладно стан соціально-трудова відносин на підприємствах можна оцінити лише через ступінь задоволеності працівників результатами дії низки вагомих факторів, що їх характеризують, під час анкетування респондентам пропонувалося оцінити фактори за 5 бальною шкалою у відповідності з якісними рівнями їх дії: «повністю задовольняє», «задовольняє», «скоріше задовольняє, ніж ні», «скоріше не задовольняє» та «не задовольняє взагалі».

Спираючись на пропозиції провідних вчених у галузі соціально-трудова відносин [1 – 4, 8, 12 – 14], у їх складі виділено такі складові відносин: трудові, що розділено на економіко-трудова та трудові правовідносини, соціальні відносини, відносини щодо людського розвитку. Перелік запропонованих респондентам складових за їх факторами комплексно характеризує соціально-трудова відносини як складне соціально-економічне явище.

Так, *економіко-трудова відносини* при анкетуванні охарактеризовано факторами, дія яких вимірювалася показниками:

- ✦ рівень оплати праці ( $X_1$ );
- ✦ своєчасність виплати заробітної плати ( $X_2$ );
- ✦ можливість отримання соціальної допомоги ( $X_3$ );
- ✦ умови праці ( $X_4$ );
- ✦ інтенсивність (напруженість) праці ( $X_5$ );
- ✦ зв'язок між трудовими зусиллями й отримуваним доходом ( $X_6$ ).

*Трудові правовідносини* були відображені через:

- ✦ дотримання на підприємстві прав працюючих, закладених у трудовий кодекс та інші законодавчі акти держави ( $X_7$ );
- ✦ виконання керівництвом вимог щодо оплати праці, умов її здійснення, соціального захисту працівників, підвищення їхньої кваліфікації тощо, прописаних у колективному договорі ( $X_8$ );
- ✦ вплив колективу на створення належних умов та адекватної до витрачених зусиль (у тому числі на набуття потрібної кваліфікації) оплати праці, а також на забезпечення широкого спектру соціального захисту ( $X_9$ ).

*Соціальні відносини* на підприємстві оцінювались працівниками за такими факторами щодо їх показників:

- ✦ швидкість вирішення соціально-трудова конфліктів, що час від часу виникають на підприємстві ( $X_{10}$ );

- ✦ взаємовідносини працівника із безпосереднім керівником та іншими представниками керівництва організації ( $X_{11}$ );

- ✦ взаємовідносини з іншими співробітниками (мікроклімат у колективі) ( $X_{12}$ );

- ✦ впливовість та дієвість профспілки ( $X_{13}$ ), що має не тільки вирішувати конфліктні ситуації, а й запобігати їх виникненню через сприяння встановленню достатньої для відтворення робочої сили оплати праці, створенню гідних умов праці, забезпеченню соціального захисту працівників.

Фактори, що відображають соціально-трудова відносини за *складовою людського розвитку*, визначалися на основі показників:

- ✦ стан соціальної інфраструктури (наявність та якість закладів харчування, медичне обслуговування працівників, створення умов для відпочинку протягом робочого тижня, на вихідні та під час відпустки) ( $X_{14}$ );

- ✦ підвищення кваліфікації працівників і перепідготовка кадрів (у тому числі в разі структурних та інших змін на підприємстві) ( $X_{15}$ );

- ✦ зв'язок між заробітком, що отримує працівник, і рівнем освіти за профілем діяльності, його досвідом роботи тощо ( $X_{16}$ ).

При опрацюванні та узагальненні результатів опитування для оцінки прояву факторів за складовими соціально-трудова відносин було використано шкалу, за якою 1 бал отримувала відповідь, якщо дія фактора «не задовольняє взагалі», 2 бали – «скоріше не задовольняє», 3 бали – «скоріше задовольняє, ніж ні», 4 бали – «задовольняє», 5 балів – «повністю задовольняє».

За результатами опитування найвищу оцінку отримали фактори рівня оплати праці ( $X_1$ ) – 3,69 бала, своєчасності виплати заробітної плати ( $X_2$ ) – 3,58 бала та зв'язку між трудовими зусиллями й отримуваним доходом ( $X_6$ ) – 3,47 бала. Станом таких факторів, як підвищення кваліфікації працівників і перепідготовка кадрів ( $X_{15}$ ) – 3,21 бала, можливість отримання соціальної допомоги ( $X_3$ ) – 3,3 бала, впливовість та дієвість профспілки ( $X_{13}$ ) – 3,19 бала працівники задоволені значно менше. Середні бали щодо ступеню задоволеності за групами факторів, які визначають стан соціально-трудова відносин, склали: для економіко-трудова відносин – 3,47 бала, трудових правовідносин – 3,41 бала, соціальних відносин – 3,42 бала, та відносини у сфері людського розвитку – 3,22 бала, що представлено в *табл. 1*.

У відповідності з даними *табл. 1* найбільшою задоволеністю характеризується складова економіко-трудова відносин, а найменшою – відносини щодо людського розвитку, хоча питома вага повністю задоволених працівників складовими соціально-трудова відносин є надзвичайно низькою, що свідчить про достатньо низький рівень їх забезпечення на підприємствах.

Для виявлення найбільш впливових факторів соціально-трудова відносин для забезпечення соціально орієнтованого управління доцільним є застосування багатовимірного факторного аналізу, що дозволить обґрунтувати існуючий зв'язок між факторами та визна-

Ступінь задоволеності дією факторів за складовими соціально-трудовими відносинами

Складові соціально-трудові відносини	Питома вага респондентів, що відзначили оцінку, %					Середній бал
	Повністю задовольняє	Задовольняє	Скоріше задовольняє, ніж ні	Скоріше не задовольняє	Не задовольняє взагалі	
Економіко-трудові	3,23	47,13	43,91	5,37	0,36	3,47
Трудові право-відносини	1,43	42,65	51,98	3,94	0	3,41
Соціальні відносини	5,91	36,56	51,88	5,11	0,54	3,42
Відносини щодо людського розвитку	0,36	39,78	44,09	13,26	2,51	3,22

чити пріоритетні. Основним варіантом формалізації постановки задачі є лінійно стандартизована модель факторного аналізу із взаємно ортогональними загальними факторами та із некорельованими залишками. У зв'язку з тим, що за правилами факторного аналізу в подальших дослідженнях використовуються тільки ті фактори, що пояснюють не менше 70% дисперсії, для підприємств, що аналізуються, було відібрано 3 фактори, які пояснюють 72,84% кумулятивної дисперсії. Результати застосування багатовимірного факторного аналізу (тип факторизації *principal component*) за допомогою пакета прикладних програм STATISTICA 6.0 наведено в табл. 2.

Таблиця 2

#### Характеристики факторних навантажень за факторами соціально-трудових відносин

Код показника	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
X <sub>1</sub>	<b>0,96601</b>	0,53305	0,50268
X <sub>2</sub>	<b>0,77240</b>	0,02691	0,24861
X <sub>3</sub>	0,27571	0,43821	0,07378
X <sub>4</sub>	<b>0,82628</b>	-0,12283	-0,08710
X <sub>5</sub>	<b>0,88507</b>	-0,16190	0,06313
X <sub>6</sub>	0,00247	0,22946	-0,07822
X <sub>7</sub>	0,01569	<b>0,79097</b>	-0,04870
X <sub>8</sub>	0,586415	<b>0,80509</b>	0,07575
X <sub>9</sub>	<b>0,760834</b>	0,01343	0,02552
X <sub>10</sub>	0,002753	<b>0,73060</b>	0,04247
X <sub>11</sub>	<b>0,844812</b>	<b>0,83048</b>	0,05000
X <sub>12</sub>	0,552380	<b>0,80492</b>	0,13861
X <sub>13</sub>	0,003392	0,20172	<b>0,78641</b>
X <sub>14</sub>	<b>0,835259</b>	0,01742	0,17705
X <sub>15</sub>	<b>0,774185</b>	0,16920	0,12567
X <sub>16</sub>	<b>0,745706</b>	0,12730	0,20780

У відповідності до результатів багатовимірного факторного аналізу за факторними навантаженнями, що становлять більше 0,7, найбільш впливовими факторами характеризується складова економіко-трудових відносин (показники X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>4</sub>, X<sub>5</sub>) і відносин щодо людського розвитку (показники X<sub>14</sub> – X<sub>16</sub>). Саме цим факторам – оплати праці, наявності та використання соці-

альної інфраструктури, підвищення кваліфікації працівників необхідно приділяти увагу з метою забезпечення усталеного розвитку соціально-трудових відносин, які б задовольняли працюючих і формували у них стійку мотивацію до продуктивної праці. Також істотний вплив здійснюють фактори трудових відносин (X<sub>7</sub>, X<sub>8</sub>) і соціальних відносин (X<sub>10</sub> – X<sub>12</sub>). Найменший вплив здійснює фактор соціальних відносин – вплив профспілок (X<sub>13</sub>). Виділені фактори є пріоритетними для формування програм підвищення якості трудового життя та розбудови соціально-трудових відносин, що забезпечать соціальну відповідальність бізнесу перед працюючими.

Додатково також визначити, які з виділених факторів здійснюють найбільший вплив на ефективність діяльності підприємств, що втілюється у продуктивності праці. З цієї метою побудовано регресійну модель залежності цього показника за статистичними даними досліджуваних підприємств у 2013 р. і виділені за результатами багатовимірного факторного аналізу вагомими показниками соціально-трудових відносин.

Побудова багатофакторної регресійної моделі дозволяє кількісно відобразити вплив показників, що характеризують фактори соціально-трудових відносин, на продуктивність праці одного працівника (Y). У результаті регресійного аналізу було отримане таке рівняння регресії:

$$Y = 0,439 \cdot X_1 + 0,346 \cdot X_2 + 0,226 \cdot X_{10} + 0,165 \cdot X_{15} + 0,148 \cdot X_{16}$$

Перевірка отриманої моделі на адекватність проведена за допомогою оцінки вкладу показників в регресійну модель, *t*-критерію, *F*-критерію, критерію Дарбіна – Уотсона. Значення коефіцієнта детермінації для підприємств, що аналізуються, становило 0,9563. Це свідчить про те, що побудована регресія пояснює 95,63% дисперсії продуктивності праці. Коефіцієнт кореляції (0,949) є досить великим, що свідчить про існування тісного лінійного зв'язку між незалежними показниками із залежною змінною. Статистичну значущість отриманих результатів перевірено за *F*-статистикою для похибки 0,05. Табличне значення *F* = 1,7 є більшим за табличне і підтверджує доцільність відхилення нульової гіпотези, тобто можна зробити висновок про те, що коефіцієнти регресії є значущими й достатньо пояснюють залежну змінну. Вхідження показників у регресійну модель перевірено за допомогою *t*-критерію Стьюдента із 95% рівнем довіри.

У зв'язку з тим, що значення коефіцієнта детермінації, яке близьке до одиниці, не є запорукою високої якості рівняння регресії, доцільно перевірити гіпотезу стосовно відсутності автокореляції залишків першого порядку. З даною метою була застосована статистика Дарбіна – Уотсона ( $DW$ ), яка визначає верхню ( $DW_B$ ) і нижню ( $DW_H$ ) межі значущості статистики  $DW$ . Критичні значення статистики  $DW$  залежать від рівня значущості, обсягу вибірки та кількості пояснюючих змінних. На основі табличних критичних значень статистики  $DW$  при 5% рівні значущості можна визначити межі значущості статистики  $DW$  для підприємств, що аналізуються ( $1,36 \leq DW \leq 1,91$ ). Для побудованої моделі  $DW = 1,64$ , що свідчить про відсутність значимої автокореляції залишків. Отже, можна зробити висновок, що модель побудовано вірно, вона є достовірною, обґрунтованою, має практичне значення і може бути використана для забезпечення спрямованості управління персоналом на формування дієвих соціально-трудових відносин.

Таким чином, за результатами побудови регресійної моделі на основі даних проведених досліджень за сукупністю підприємств промисловості, торгівлі та послуг щодо туристичної сфери Харківського регіону доцільно зробити висновки про те, що найбільш впливовими факторами соціально-трудових відносин, які здатні спрямувати управління персоналом на підвищення його соціальної орієнтованості, є рівень оплати праці ( $X_1$ ), своєчасність виплати заробітної плати ( $X_2$ ), швидкість вирішення соціально-трудових конфліктів, що час від часу виникають на підприємствах ( $X_{10}$ ), підвищення кваліфікації працівників і перепідготовка кадрів (у тому числі в разі структурних та інших змін на підприємстві) ( $X_{15}$ ), зв'язок між заробітком, що отримує працівник, і рівнем освіти за профілем діяльності, його досвідом роботи тощо ( $X_{16}$ ). Саме цим факторам доцільно приділяти увагу при управлінні персоналом, підтримуючи його соціальну орієнтованість та забезпечуючи зростання продуктивності праці, тобто економічної ефективності діяльності підприємств.

## ВИСНОВКИ

Спираючись на отримані результати, доцільно відзначити, що найбільша увага при регулюванні соціально-трудових відносин має бути спрямована на формування економіко-трудових відносин, як найбільш вагомих для більшості працюючих, і відносин у сфері людського розвитку – як найменш урегульованих, але дуже важливих для подальшого суспільного розвитку. Саме такі напрямки можуть стати пріоритетними для подальших досліджень у сфері регулювання соціально-трудових відносин в Україні. ■

## ЛІТЕРАТУРА

1. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : монография / Под научной редакцией Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. – К. : КНЕУ, 2013. – 466 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., онов. – К. : Знання, 2011. – 390 с.

3. Дейнега А. Н. Качество трудовой жизни в системе социально-трудовых отношений / А. Н. Дейнега [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nimc.web.tstu.ru>

4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

5. Калачова І. В. Концептуальні та методологічні аспекта вимірювання гідної праці / І. В. Калачова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip\\_03\\_34/st\\_34\\_32.pdf](http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip_03_34/st_34_32.pdf)

6. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні / Г. А. Капліна [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2534/1/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>

7. Кизим Н. А. Качество жизни населения и конкурентоспособность Украины и стран ЕС : монография / Н. А. Кизим, В. М. Горбатов. – Х. : ИД «ИНЖЭК», 2005. – 164 с.

8. Костровець Л. Б. Суспільні явища і процеси у сфері демографії, праці та соціального розвитку: проблеми та шляхи вирішення : монографія / Л. Б. Костровець та ін. ; за заг. ред. В. В. Дорофійенка. – Донецьк : ВІК, 2012. – 275 с.

9. Лібанова Е. М. Вимірювання якості життя в Україні. Аналітична доповідь / Е. М. Лібанова, О. М. Гладун, Л. С. Лісогор та ін. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи, 2013. – 50 с.

10. Лісогор Л. С. Капіталізація людського капіталу України у контексті поліпшення якості трудового життя: проблеми та перспективи / Л. С. Лісогор // Вісник Донецького університету економіки та права : зб. наук. пр. – Донецьк : ДонУЕП, 2011. – № 1. – С. 47 – 52.

11. Новикова О. Ф. Социальная безопасность в Украине: возможности человеческого развития : монография / О. Ф. Новикова. – Saarbrücken : LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2012. – 172 с.

12. Семикіна М. В. Соціально-економічні перешкоди на шляху підвищення якості трудових ресурсів регіону / М. В. Семикіна, М. В. Пустовіт // Бізнес Інформ. – 2012. – № 6. – С. 42 – 47.

13. Френкин Р. Мотивация поведения: биологический, когнитивный и социальный аспекты / Р. Френкин. – СПб. : Питер, 2003. – 650 с.

14. Шаульська Л. В. Забезпечення гідної праці як корпоративної цінності / Л. В. Шаульська // Управління виробництвом: проблеми теорії і практики : монографія. – Донецьк : ДонНТУ, 2014. – С. 344 – 354.

15. Ястремська О. М. Визначення основних факторів впливу та показників оцінювання якості трудового життя працівників промисловості / О. М. Ястремська, О. В. Стататін // Проблеми економіки. – 2012. – № 4. – С. 49 – 55.

## REFERENCES

- Deynaga, A. N. "Kachestvo trudovoy zhizni v sisteme sotsialno-trudovyykh otnosheniy" [The quality of working life in the system of labor relations]. <http://nimc.web.tstu.ru>
- Frenkin, R. *Motivatsiia povedeniia: biologicheskii, kognitivniy i sotsialniy aspekti* [Motivation of behavior: biological, cognitive and social aspects]. St. Petersburg: Pyter, 2003.
- Globalnoe ekonomicheskoe razvitie: tendentsii, asimmetrii, regulirovanie* [Global economic development: trends, asymmetry regulation]. Kyiv: KNEU, 2013.
- Grishnova, O. A. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: Znannia, 2011.
- Kalachova, I. V. "Kontseptualni ta metodolohichni aspekty vymiryuvannya hidnoi pratsi" [Conceptual and methodological aspects of measuring decent work]. [http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip\\_03\\_34/st\\_34\\_32.pdf](http://www.econindustry.org/arhiv/mag/2006/vip_03_34/st_34_32.pdf)

Kaplina, H. A. "Kharakterystyka kontseptsii hidnoi pratsi v Ukraini" [Characteristics of decent work in Ukraine]. <http://dspace.snu.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/2534/1/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%BB%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>

Kizim, N. A., and Gorbatov, V. M. *Kachestvo zhizni naseleniia i konkurentosposobnost Ukrainy i stran ES* [Quality of life and competitiveness of Ukraine and the EU]. Kharkiv: INZHEK, 2005.

Kostrovets, L. B. et al. *Suspilni iavnyshcha i protsesy u sferi demografii, pratsi ta sotsialnoho rozvytku: problemy ta shliakhy vyrishennia* [Social phenomena and processes in the field of Demography, Labour and Social Development: Problems and Solutions]. Donetsk: VIK, 2012.

Kolot, A. M. et al. *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Labor Relations]. Kyiv: KNEU, 2009.

Lisohor, L. S. "Kapitalizatsiia liudskoho kapitalu Ukrainy u konteksti polipshennia iakosti trudovoho zhyttia: problemy ta perspektyvy" [Capitalization of Ukraine's human capital in the context of improving the quality of working life: problems and prospects]. *Visnyk DonUEP*, no. 1 (2011): 47-52.

Libanova, E. M. et al. *Vymiriuvannia iakosti zhyttia v Ukraini. Analitichna dopovid* [Measuring quality of life in Ukraine. The ana-

lytical report]. Kyiv: Instytut demografii ta sotsialnykh doslidzhen imeni M. V. Ptukhy, 2013.

Novikova, O. F. *Sotsialna bezopasnost v Ukraine: vozmozhnosti chelovecheskogo rozvitiia* [Social security in Ukraine: opportunities for human development]. Saarbrücken: LAP Lambert Academic Publishing GmbH & Co. KG., 2012.

Semykina, M. V., and Pustovit, M. V. "Sotsialno-ekonomichni pereshkody na shliakhu pidvyshchennia iakosti trudoresursoho zabezpechennia rehionu" [Socio-economic barriers to improving the quality of labor and resource provision in the region]. *Biznes Inform*, no. 6 (2012): 42-47.

Shaulska, L. V. "Zabezpechennia hidnoi pratsi iak korporatynoi tsinnosti" [Decent work as a corporate value]. In *Upravlinnia vyrobnytstvom: problemy teorii i praktyky*, 344-354. Donetsk: DonNTU, 2014.

Yastremska, O. M., and Stamatin, O. V. "Vyznachennia osnovnykh faktoriv vplyvu ta pokaznykiv otsiniuvannia iakosti trudovoho zhyttia pratsivnykiv promyslovosti" [Determination of the main factors of influence and performance evaluation of quality of working life of industrial workers]. *Problemy ekonomiky*, no. 4 (2012): 49-55.

УДК 331.122:613

## ПІДХІД ДО ОЦІНКИ РІВНЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ СФЕРИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

© 2014 БЕРЕЖНА Ю. В.

УДК 331.122:613

**Бережна Ю. В. Підхід до оцінки рівня реалізації потенціалу сфери охорони здоров'я в Україні**

Метою статті є оцінка рівня реалізації потенціалу сфери охорони здоров'я в Україні, що дозволить виявити резерви його підвищення. У статті запропоновано розглядати потенціал сфери охорони здоров'я як сукупність можливостей суспільства до ефективного використання наявних ресурсів сфери охорони здоров'я задля досягнення максимально можливого рівня задоволення суспільних потреб у сфері охорони здоров'я. Також запропоновано науково-методичний підхід до оцінки рівня реалізації потенціалу сфери охорони здоров'я в Україні.

**Ключові слова:** сфера охорони здоров'я, потенціал сфери охорони здоров'я, оцінка рівня реалізації потенціалу сфери охорони здоров'я.

**Рис.:** 6. **Табл.:** 2. **Бібл.:** 8.

**Бережна Юлія Володимирівна** – аспірантка, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України (пл. Свободи, 5, Держпром, 7 під'їзд, 8 поверх, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** beregnaja\_yulia@mail.ru

УДК 331.122:613

**Бережная Ю. В. Подход к оценке уровня реализации потенциала сферы здравоохранения в Украине**

Целью статьи является оценка уровня реализации потенциала сферы здравоохранения в Украине, что позволит выявить резервы его повышения. В статье предложено рассматривать потенциал сферы здравоохранения как совокупность возможностей общества по эффективному использованию имеющихся ресурсов здравоохранения для достижения максимально возможного уровня удовлетворения общественных потребностей в сфере здравоохранения. Также предложен научно-методический подход к оценке уровня реализации потенциала здравоохранения в Украине.

**Ключевые слова:** сфера здравоохранения, потенциал сферы здравоохранения, оценка уровня реализации потенциала сферы здравоохранения.

**Рис.:** 6. **Табл.:** 2. **Библ.:** 8.

**Бережная Юлия Владимировна** – аспирантка, Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины (пл. Свободы, 5, Госпром, 7 подъезд, 8 этаж, Харьков, 61022, Украина)

**E-mail:** beregnaja\_yulia@mail.ru

UDC 331.122:613

**Berezhna Yu. V. Approach to Evaluation of the Level of Capacity Fulfillment of the Public Health Sector of Ukraine**

The article is aimed at evaluation of the level of capacity fulfillment of the public health sector of Ukraine that will reveal the reserves for its increasing. The article suggested that potential of the public health sector was considered as a set of capabilities for the efficient use of health care resources available to achieve the highest possible level of satisfaction of social needs in the public health sector. Also a scientific and methodical approach to evaluate the level of fulfillment of the capacity of public health care in Ukraine was proposed.

**Key words:** public health sector, capacity of the public health sector, evaluation of the level of capacity fulfillment of the public health sector.

**Pic.:** 6. **Tabl.:** 2. **Bibl.:** 8.

**Berezhna Yuliia V.** – Postgraduate Student, Research Centre of Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine (pl. Svobody, 5, Derzhprom, 7 pidyizd, 8 poverkh, 61022, Ukraine)

**E-mail:** beregnaja\_yulia@mail.ru

З метою протистояння загрозам національній безпеці в сфері охорони здоров'я, що існують на теперішній час, державне регулювання сфери охорони здоров'я необхідно спрямовувати на забезпечення реалізації її потенціалу на основі максимально ефективного використання її ресурсів.

Поняття «потенціал» використовується все частіше в наукових дослідженнях, присвячених проблемам охорони здоров'я в Україні. Проблема реалізації потенціалу сфери охорони здоров'я присвячені дослідження таких вчених, як: Борисевич С. О., Бондаренко К. І. [1], Москаленко В. Ф. [2], Оппельд Л. І. [3], Артюхіна М. В., Кравчен-