

7. Управление жизненным циклом корпорации / Ицхак К. Адизес; — СПб.: Питер, 2008. — 384 с.

8. *Dickmann, M., Brewster, C., and Sparrow, P. R. (eds.) (2008). International Human Resource Management: a European Perspective. London: Routledge. 322 pp.*

Статтю подано до редакції 04.04.11 р.

УДК 331.5

О. І. Ільніцька, канд. екон. наук, доц.,
Я. В. Ільніцький, старший викладач,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

РАЦИОНАЛІЗАЦІЯ ТА ПРОЕКТУВАННЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ ВІДПОВІДНО ДО СТРУКТУРИ ПОСЛУГ З ПРАЦЕВЛІШТУВАННЯ

АНОТАЦІЯ. Розроблено методичний підхід до проектування структури персоналу служби зайнятості. Запропоновано алгоритм розрахунку оптимальної структури персоналу базових центрів зайнятості з урахуванням чисельності зареєстрованих у службі зайнятості незайнятого населення і роботодавців та середньої нормативної трудомісткості їх обслуговування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: служба зайнятості, працевлаштування, трудомісткість послуг з працевлаштування, структура персоналу.

АННОТАЦИЯ. Разработан методический подход к проектированию структуры персонала службы занятости. Предложен алгоритм расчета оптимальной структуры персонала базовых центров занятости с учетом численности зарегистрированных в службе занятости незанятого населения и работодателей и средней нормативной трудоемкости их обслуживания.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: служба занятости, трудоустройство, трудоемкость услуг по трудоустройству, структура персонала.

ANNOTATION. The methodical approach to designing of structure of personnel of the Public employment service is developed. The algorithm of definition of optimum structure of personnel of the base employment centres is offered taking into consideration number of job-seekers, employers and average standard labour-intensiveness of their service.

KEYWORDS: public employment service, job placement (employment), labour-intensiveness employment services, structure of personnel.

Постановка проблеми. Динамічна зміна ринку праці України, розвиток економіки та створення нових підприємств вимагають відповідних змін у напрямках роботи Державної служби зайнятості (далі — ДСЗ), здатних забезпечити потреби усіх соціальних партнерів. Превалювання того чи іншого функціонального напрямку у роботі служби повинне бути підкріплене здатністю базових центрів зайнятості (далі — БЦЗ) надавати відповідні обсяги послуг належної якості. Надання якісних послуг можливе за умов достатньої забезпеченості персоналом центрів зайнятості, що дозволить запобігти його перенавантаженню та попередити порушення вимог технологій обслуговування. Але, як свідчить практика, на сучасному етапі цьому перешкоджають значні диспропорції у структурі персоналу БЦЗ, які проявляються у невідповідності чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи, та персоналу, який надає послуги роботодавцям, реальним необхідним обсягам послуг. А це породжує такі проблеми, як високе трудове навантаження працівників, недотримання передбачених технологіями нормативів часу тощо, що безперечно негативно позначається на якості послуг, які надаються службою зайнятості. Тому, актуальним є визначення методичних підходів до проектування структури персоналу БЦЗ з врахуванням динаміки розвитку ринку праці.

Аналіз основних досліджень і публікацій. У науковій літературі питанням, присвяченим теоретико-методичним і прикладним засадам визначення чисельності та структури персоналу, приділено значної уваги у працях вітчизняних науковців, зокрема, І. В. Багрової, В. М. Данюка, А. В. Калини, А. М. Колота та зарубіжних учених, таких як Б. В. Бичін, С. В. Малінін, В. П. Пашуто, А. І. Рофе, Б. М. Генкін. Крім того, багато уваги приділено дослідженню проблем ефективної організації діяльності ДСЗ, зокрема у наукових працях таких провідних вітчизняних учених, як С. І. Бандур, В. С. Васильченко, Р. С. Лисогор, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, В. М. Петюх, В. О. Покришук, Л. М. Фокас, А. Т. Чемерис та зарубіжних економістів: Д. Прайс, С. Рікка, Е. Хансен, Ф. Туй та інші. Проте досі не сформовано методичних рекомендацій щодо вдосконалення структури персоналу БЦЗ, які б враховували динаміку розвитку ринку праці, необхідність на-

дання конкретних видів послуг, специфіку технологій їх надання та забезпечували ефективне використання робочого часу.

Тому метою даної статті є визначення методичних підходів щодо проектування структури персоналу базових центрів зайнятості з врахуванням показників обсягів робіт працівників різних категорій.

Виклад основного матеріалу. Стратегічними завданнями останніх років, які стоять перед службою зайнятості України, є активізація взаємодії служби зайнятості з основним соціальним партнером — роботодавцями, та підвищення ефективності, перш за все, базових центрів зайнятості, щодо надання соціальних послуг шукаючим роботу громадянам.

Основними засобами, які направлені на реалізацію цих завдань є технології обслуговування, що функціонують у центрах зайнятості. Ці технології направлені на безперервність процесу обслуговування шляхом стандартизації матеріальних умов праці і типізації трудових процесів та організації праці персоналу центрів зайнятості, стандартизації та уніфікації форм документації, їх типізації [1, с. 6]. Поряд з цим, діяльність керівництва ДСЗ щодо вдосконалення процесу обслуговування та організації роботи ЦЗ у цілому направлене насамперед на підвищення продуктивності праці персоналу, забезпечення покращення якості послуг клієнтам, збільшенню пропускнуої можливості служби зайнятості.

Для досягнення зазначених цілей ДСЗ необхідна раціоналізація організації праці персоналу центрів зайнятості. Хоча основи такої організації вже закладені в технологіях обслуговування ДСЗ, ще й досі існують невикористані резерви підвищення працездатності та продуктивності діяльності персоналу. Крім того, поряд з забезпеченням якісного та ефективного обслуговування клієнтів БЦЗ, на технології обслуговування покладено завдання раціоналізації та зведення до обґрунтованого мінімуму матеріальних витрат на діяльність служби зайнятості, створення оптимальних умов для дотримання фізіології та гігієни праці персоналу ЦЗ.

Разом з цим, упровадження технологій обслуговування виявило необхідність внесення змін як до законодавчої бази, так і до окремих процедур та операцій з метою подальшого зменшення їх трудомісткості. При цьому, при організації діяльності БЦЗ особливого значення набуває дотримання таких технологічних принципів, як максимізація запланованих відвідувань і заходів та зведення до мінімуму незапланованих; мінімізація нормативів часу

для незапланованих відвідувань та заходів. Це особливо актуально у зв'язку з тим, що існує необхідність збільшення штатної чисельності персоналу служби зайнятості як у цілому, так і в окремих регіонах, зумовлена відносно великим трудовим навантаженням на прийомі безробітних, що в свою чергу не дозволяє дотримуватись передбачених технологіями обслуговування нормативів часу.

Аналіз структури персоналу БЦЗ, на прикладі Хмельницької області за 2002—2006 рр., показав наступні співвідношення: (табл. 1).

Як бачимо з табл. 1 зі збільшенням розміру БЦЗ зменшується питома вага персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи (з 55,4 % до 44,7 %).

Таблиця 1

СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ БЦЗ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ, %*

Категорії персоналу	Групи БЦЗ в яких чисельність персоналу:			
	не перевищує 10 осіб	в межах 10—18 осіб	в межах 19—30 осіб	більше 30 осіб
Персонал, зайнятий обслуговуванням шукачів роботи	55,4	48,3	47,8	44,7
Персонал, зайнятий обслуговуванням роботодавців	20,6	17,1	16,7	24,1
Персонал, зайнятий виконанням адміністративно-господарських функцій	23,0	34,1	37,2	32,1
Всього	100	100	100	100

* усереднена, розрахована авторами на основі штатних розписів БЦЗ Хмельницької області за 2002—2006 рр.

Поряд з цим, зростає питома вага персоналу, зайнятого виконанням адміністративно-господарських функцій. На наш погляд, існуюча структура персоналу БЦЗ не є оптимальною. Про що свідчить аналіз трудового навантаження персоналу служби зайнятості Хмельницької області (табл. 2).

Таблиця 2

ТРУДОВЕ НАВАНТАЖЕННЯ ПЕРСОНАЛУ БЦЗ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ*

Показник	Групи БЦЗ в яких чисельність персоналу:			
	не перевищує 10 осіб	в межах 10—18 осіб	в межах 19—30 осіб	більше 30 осіб
Трудове навантаження персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи, осіб	489	596	581	461
Коефіцієнт нерівномірності трудового навантаження персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи	0,895	1,093	1,066	0,845
Трудове навантаження персоналу, зайнятого обслуговуванням роботодавців, осіб	396	230	237	389
Коефіцієнт нерівномірності трудового навантаження персоналу, зайнятого обслуговуванням роботодавців	1,340	0,778	0,802	1,321

* середнє, розраховане авторами на основі даних Хмельницького обласного центру зайнятості за 2002—2006 рр.

Аналіз коефіцієнтів нерівномірності трудового навантаження персоналу (табл. 2) показує, що у БЦЗ, у яких чисельність персоналу не перевищує 10 осіб, трудове навантаження фахівців, зайнятих обслуговуванням шукачів роботи на 10,5 % нижче середнього по області, а трудове навантаження фахівців, зайнятих обслуговуванням роботодавців на 34 % вище середнього показника. Диспропорції між персоналом, зайнятим обслуговуванням шукачів роботи, та персоналом, діяльність якого направлена на надання послуг роботодавцям, спостерігаються і в інших БЦЗ. Так, у БЦЗ з загальною чисельністю від 10 до 18 осіб персонал, зайнятий обслуговуванням шукачів роботи, перенавантажений на 9,3 %, а персонал, зайнятий обслуговуванням роботодавців, недонавантажений на 22,2 %. У БЦЗ із загальною чисельністю 19—30 осіб співвідношення аналогічні — 6,6 % та 19,8 %. Тоді як у БЦЗ, у яких чисельність персоналу більше 30 осіб, трудове навантаження працівників, які обслуговують шукачів роботи на 15,5 % нижче середнього показника по області, а працівників, які обслуговують роботодавців, на 32,1 % вище.

Усе це свідчить про невідповідність сформованої структури персоналу БЦЗ обсягам робіт. При проектуванні структури персоналу служби зайнятості, на нашу думку, необхідно враховувати чинники макро і мікро рівня, що впливають на обсяги робіт персоналу.

Так, аналізуючи чинники макрорівня, варто зазначити, що останнім часом український ринок праці, за винятком м. Києва та деяких промислових регіонів, характеризується переважанням чисельності незайнятого населення над кількістю економічно активних роботодавців, з якими взаємодіє служба зайнятості. Крім того, пропозиція робочої сили значно перевищує попит.

Говорячи про мікро рівень, тобто рівень БЦЗ, необхідно враховувати диференціацію трудових затрат персоналу центрів зайнятості при обслуговуванні шукачів роботи та роботодавців. Проведені нами дослідження загальної трудомісткості послуг і чисельності клієнтів служби зайнятості дозволили визначити трудомісткість обслуговування одного умовного клієнта в розрізі функціональних напрямів надання послуг (табл. 3).

Таблиця 3

**СЕРЕДНЯ НОРМОВАНА ТРУДОМІСТКІСТЬ ОБСЛУГОВУВАННЯ
ОДНОГО УМОВНОГО КЛІЄНТА В РОЗРІЗІ ФУНКЦІОНАЛЬНИХ НАПРЯМІВ
НАДАННЯ ПОСЛУГ***

Функціональний напрям надання послуг	Трудомісткість структурованих процедур, нормо-год.	Загальна трудомісткість процедур, нормо-год.	Середня нормована трудомісткість обслуговування одного умовного клієнта, нормо-год.
<i>Обслуговування шукачів роботи, в т.ч.:</i>	<i>357526.55</i>	<i>533466.39</i>	<i>5.717</i>
— виконання інформаційно-диспетчерських функцій	26304,98	40122,21	0,430
— працевлаштування	233217,93	345030,31	3,697
— профінформування	45288,70	68262,16	0,731
— профконсультування	47713,13	71916,42	0,771
— організація профнавчання	4094,07	6688,09	0,072
— організація самозайнятості	907,74	1447,20	0,016
<i>Обслуговування роботодавців</i>	<i>179333,24</i>	<i>309904,89</i>	<i>3,321</i>
Всього			9,036

* визначена за розрахованими авторами нормами часу на виконання процедур технологій обслуговування на основі фотографії робочого часу та хронометражу процедур та операцій у БЦЗ Хмельницької області

Як показує аналіз табл. 3, найбільші трудозатрати на обслуговування одного умовного клієнта припадають на працевлаштування (3,69 нормо-годин) і співпрацю з роботодавцями (3,21 нормо-годин). На основі загальної трудомісткості послуг і чисельності клієнтів ДСЗ розраховувалася середня нормована трудомісткість обслуговування одного умовного клієнта за конкретним функціональним напрямом надання послуг. Так, за 2006 р. на одного шукача роботи та безробітного в середньому витрачалося 5,716 нормо-год., а на одного роботодавця — 3,321 нормо-год. Останнє означає, що обслуговування одного середньооблікового роботодавця в 1,73 рази менш трудомістке ніж обслуговування одного середньооблікового шукача роботи.

Для проектування оптимальних співвідношень між чисельністю персоналу БЦЗ, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи, та чисельністю персоналу, який надає послуги шукачам роботи, ми пропонуємо використовувати коефіцієнт структурних співвідношень (формула 1):

$$K_{\text{стр}} = \frac{ПВ_{\text{шр}}}{ПВ_{\text{р}}} = K_{\text{ма}} \cdot K_{\text{мі}} = \frac{Ч_{\text{шр}}}{Ч_{\text{р}}} \cdot \frac{t_{\text{шр}}}{t_{\text{р}}}, \quad (1)$$

де $ПВ_{\text{шр}}$ — питома вага чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи, у загальній чисельності персоналу БЦЗ, %; $ПВ_{\text{р}}$ — питома вага чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням оботодавців, у загальній чисельності персоналу БЦЗ, %; $K_{\text{ма}}$ — коефіцієнт, що враховує вплив чинників макрорівня на обсяги робіт персоналу БЦЗ та розраховується шляхом відношення чисельності зареєстрованих у службі зайнятості шукачів роботи до кількості зареєстрованих роботодавців; $K_{\text{мі}}$ — коефіцієнт, що враховує вплив чинників мікрорівня на обсяги робіт персоналу БЦЗ та розраховується шляхом відношення середньої нормативної трудомісткості обслуговування одного шукача роботи до середньої нормативної трудомісткості обслуговування одного роботодавця; $Ч_{\text{шр}}$ — чисельності зареєстрованих у службі зайнятості шукачів роботи, осіб; $Ч_{\text{р}}$ — чисельності зареєстрованих у службі зайнятості роботодавців, осіб; $t_{\text{шр}}$ — середня нормативна трудомісткість обслугову-

вання одного шукача роботи, нормо-год.; t_p — середня нормативна трудомісткість обслуговування одного роботодавця, нормо-год.

Алгоритм використання коефіцієнту структурних співвідношень для визначення питомої ваги персоналу БЦЗ, зайнятого обслуговуванням окремих категорій клієнтів, наступний:

— визначення питомої ваги чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням шукачів роботи, у загальній чисельності персоналу БЦЗ, за формулою 2:

$$ПВ_{шп} = \frac{K_{стр} (100 - ПВ_{ар})}{K_{стр} + 1}, \quad (2)$$

де $ПВ_{ар}$ — питома вага чисельності персоналу, зайнятого виконанням адміністративно-господарських функцій, у загальній чисельності персоналу БЦЗ, %. Частка адміністративно-господарського персоналу не залежатиме від досліджуваних нами чинників і на практиці встановлюється залежно від величини центру зайнятості. Для БЦЗ, на нашу думку, оптимальною буде її величина 15—20 %, проте даний напрямок потребує більш детальних досліджень оснований на визначенні трудомісткості виконуваних персоналом даної категорії функцій;

— визначення питомої ваги чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням роботодавців, у загальній чисельності персоналу БЦЗ, за формулою:

$$ПВ_p = \frac{100 - ПВ_{ар}}{K_{стр} + 1}. \quad (3)$$

На основі запропонованого алгоритму визначення та використання коефіцієнту структурних співвідношень авторами було розроблено проекти структур персоналу на прикладі БЦЗ Хмельницької області з урахуванням чисельності зареєстрованих у службі зайнятості незайнятого населення і роботодавців у 2007 році та середньої нормативної трудомісткості їх обслуговування. Результати розрахунків відображено у табл. 4.

Таблиця 4

ПРОЕКТНА СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ БЦЗ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ*

Найменування центру зайнятості	Чисельність громадян, незайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в БЦЗ у 2007 р., осіб	Кількість роботодавців, платників страхових внесків, які знаходились на обліку у БЦЗ у 2007 р., осіб	Коефіцієнт структурних співвідношень	Питома вага у загальній чисельності персоналу БЦЗ, персоналу зайнятого обслуговуванням:	
				шукачів роботи, %	роботодавців, %
Білогірський РЦЗ	3026	432	12,1	74	6
Віньковецький РЦЗ	1855	339	9,4	72	8
Волочиський РЦЗ	3737	842	7,6	71	9
Городоцький РЦЗ	2069	712	5,0	67	13
Деражнянський РЦЗ	1776	408	7,5	71	9
Дунаєвецький РЦЗ	4599	890	8,9	72	8
Ізяславський РЦЗ	3756	562	11,5	74	6
Кам'янець-Подільський РЦЗ	4355	979	7,7	71	9
Красилівський РЦЗ	4117	723	9,8	73	7
Летичівський РЦЗ	1436	373	6,6	70	10
Новоушицький РЦЗ	3042	394	13,3	74	6
Полонський РЦЗ	3623	546	11,4	74	6
Славутський МРЦЗ	5451	968	9,7	73	7
Старокостянтинівський МРЦЗ	7111	1005	12,2	74	6
Старосинявський РЦЗ	2436	285	14,7	75	5
Теопільський РЦЗ	3013	433	12,0	74	6
Хмельницький РЦЗ	1128	1166	1,7	50	30

Закінчення табл. 4

Найменування центру зайнятості	Чисельність громадян, незайнятих трудовою діяльністю, які перебували на обліку в БЦЗ у 2007 р., осіб	Кількість роботодавців, платників страхових внесків, які знаходились на обліку у БЦЗ у 2007 р., осіб	Коефіцієнт структурних співвідношень	Питома вага у загальній чисельності персоналу БЦЗ, персоналу зайнятого обслуговуванням:	
				шукачів роботи, %	роботодавців, %
Чемеровецький РЦЗ	2682	498	9,3	72	8
Шепетівський МРЦЗ	6464	1299	8,6	72	8
Ярмолинецький РЦЗ	1369	562	4,2	65	15
Кам'янець-Подільський МЦЗ	7188	2966	4,2	65	15
Нетішинський МЦЗ	2078	611	5,9	68	12
Хмельницький МЦЗ	7316	9728	1,3	45	35
Всього по області	83 627	26 721	5,4	67	13

* при розрахунках питома вага чисельності персоналу, зайнятого виконанням адміністративно-господарських функцій, у загальній чисельності персоналу БЦЗ прийнята за 20 %

Як бачимо з табл. 4, у формуванні структури персоналу БЦЗ необхідний диференційований підхід до визначення чисельності персоналу, зайнятого обслуговування шукачів роботи, та персоналу, який обслуговує роботодавців. Специфіка економіки та ринку праці Хмельницької області зумовила ситуацію, за якої у структурі клієнтів БЦЗ переважає незайняте населення. В той же час у великих містах кількість роботодавців, зареєстрованих у службі зайнятості, є досить вагомою.

Наслідком зазначених вище відмінностей стану ринку праці у районах є значна диференціація коефіцієнтів структурних спів-

відношень чисельності персоналу, зайнятого обслуговування шукачів роботи, та чисельності персоналу, який обслуговує роботодавців, який по базових центрах зайнятості області коливається від 1,3 до 14,7. У середньому по області зазначений коефіцієнт становить 5,4, що зумовлює за фіксованої частки персоналу, зайнятого виконанням адміністративно-господарських функцій (20 %), наступну структуру персоналу БЦЗ: частка персоналу, зайнятого обслуговування шукачів роботи становить 67 %, а персоналу, який обслуговує роботодавців, — 13 %.

Систематизація результатів проведених розрахунків за категоріями БЦЗ залежно від загальної чисельності їх персоналу (табл. 5) показала, що у центрах зайнятості, чисельність персоналу яких більше 30 осіб, найбільш близька до сформованої (табл. 1).

Таблиця 5

**ПРОЕКТНА СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛУ БЦЗ ЗА ЇХ ГРУПАМИ
НА ПРИКЛАДІ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ, %**

Категорії персоналу	Групи БЦЗ в яких чисельність персоналу:			
	не перевищує 10 осіб	в межах 10—18 осіб	в межах 19—30 осіб	Більше 30 осіб
Персонал, зайнятий обслуговуванням шукачів роботи	69	70	72	55
Персонал, зайнятий обслуговуванням роботодавців	11	10	8	25
Персонал, зайнятий виконанням адміністративно-господарських функцій	20	20	20	20
Всього	100	100	100	100

Висновки і пропозиції. Дослідження проблеми диспропорцій у структурі персоналу БЦЗ та її проектування дає можливість сформулювати наступні пропозиції щодо вдосконалення співвідношень між основними категоріями працівників служби зайнятості. Так, для категорії БЦЗ, загальна чисельність працівників яких перевищує 30 осіб, на наш погляд, проблема диспропорції між різними групами персоналу може бути вирішена шляхом скорочення адміністративно-господарських відділів на користь відділів,

які надають послуги шукачам роботи. Для всіх інших категорій БЦЗ крім зменшення чисельності адміністративно-господарського персоналу, очевидною є необхідність перерозподілу чисельності персоналу, зайнятого обслуговуванням роботодавців, у відділи, які надають послуги шукачам роботи.

Зрозуміло, що формування структури персоналу БЦЗ на основі запропонованої методики потребує докорінних змін в організації роботи центрів зайнятості. Зміна співвідношень у структурі персоналу вимагає між функціонального перерозподілу працівників. Останнє, в свою чергу, потребує розробки перерозподілу функціональних обов'язків персоналу та нових посадових інструкцій, розробки планів професійного навчання та перенавчання персоналу центрів зайнятості з метою надання працівників необхідних знань і вмінь надавати послуги іншого функціонального напрямку.

Література

1. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. М. Маршавін, Л. Є. Ляміна, Л. М. Фокас та ін. — К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. — 300 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення» // Офіційний Вебсайт Верховної ради України. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>. — Заголовок з екрану.
3. *Карташов С. А., Одегов Ю. Г.* Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). — М.: Финстатформ, 1998. — 147 с.
4. *Кравчук О. І.* Методичні аспекти оптимізації чисельності і структури персоналу організацій посередників з працевлаштування шукачів роботи // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. — Вип. 16. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 209—218.
5. *Кравчук О. І.* Методичні підходи до визначення чисельності та структури персоналу державної служби зайнятості // Вісник Хмельницького національного університету. — 2005. — № 3 (66). — Т. 1. — С. 217—221.
6. *Маршавін Ю. М.* Удосконалення структури державної служби зайнятості — передумова підвищення якості соціальних послуг на ринку праці // Бюлетень ІПК ДСЗУ. — 2004. — № 1. — С. 36—40.
7. Трудоустройство: советы профессионалов / Ю. Пасс, К. Торшина, Е. Беляева и др. — М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999. — 181 с.

8. Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. Переклад з англ. — К.: Міленіум, 2002. — 324 с. Федеральная государственная служба: кадровый состав, его профессиональное и должностное развитие: Учеб.-метод. пособ. — М.: ГП НИЦ «Экономика», 1997. — 255 с.

Статтю подано до редакції 27.05.11 р.

УДК 338.45

Волобоєва І. О.
асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

АНОТАЦІЯ. У статті оцінюється стан соціально-трудових відносин у 2010 р., аналізуються завдання НСПП та пропонуються напрями щодо покращення її діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудовий конфлікт, Національна служба посередництва і примирення (НСПП), нормативно-правова база колективних трудових спорів (конфліктів).

АННОТАЦИЯ. В статье оценивается состояние социально-трудовых отношений в 2010 г., анализируются задания НСПП и предлагаются направления по улучшению её деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовой конфликт, Национальная служба посредничества и примирения (НСПП), усовершенствование нормативно-правова база коллективных трудовых споров (конфликтов).

ANNOTATION. The article estimates state of social-labour relations in 2010 and attention payed to the NAMC's purposes. The measures for improves NAMCs' activities are proposed.

KEYWORDS: the paper defines the original concepts: labour conflict, National Agency for Mediation and Conciliation (NAMC), labor legislation, collective labour conflict.

Постановка проблеми. Інтереси роботодавця і найманого працівника не завжди збігаються, і, природно, можливе зіткнення