

news/view/ministerstvo-finansiv-vidibralo-oporni-shkoly-dlia-pilotnoho-proektu?category=vidatkova-politika&subcategory=osvita

6. Teaching staff will rejuvenate, dismissing retirees (2015), available at: <http://kirovograd.comments.ua/article/2015/06/30/102128.html>

7. Pyvovarchuk L. V.(2016), – “ Institutional support for the implementation of state social guarantees in the national economy”, Abstract of Ph.D. dissertation, Economics and Management of National Economy, National University of Water Management and Nature Resources Use, Rivne, Ukraine.

8. Pokidina V. (2013), “The closure of small schools: improving education and saving budget“, available at: <http://www.segodnya.ua/opinion/pokidinacolumn/zakrittya-malenkih-shklrashchennya-osviti-ekonomyya-byudzhetu-671622.html>

9. The Ministry of education and science of Ukraine (2014), “The draft Concept of education development of Ukraine for 2015-2025“, available at: <http://www.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797>

10. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016), The Law of Ukraine “On General secondary education”, available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/651-14> (Accessed 13 May 1999).

11. Samokhin I. (2014), “The demographic crisis and inequality in the Ukrainian school system: an analysis of the new database «School map of Ukraine” available at: <http://www.cedos.org.ua/edustat/graph>

12. Samokhin I. (2014), “The problem of schooling the language of numbers”, available at: http://society.lb.ua/education/2016/01/28/326575_problemi

13. The Department of education and science of Lviv regional state administration (2015), “Status and prospects of the education sector in Lviv region” (25.10.2016.).

Стаття надійшла до редакції 20.01.2017 р.

УДК 331.105.6.(477)

Червінська Л.П.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
lpc21@ukr.net

Червинская Л.П.,

д-р экон. наук, проф.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Chervinska L.P.,

Doctor of Economics, Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ПРОБЛЕМАТИКА ЗМІСТУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

ПРОБЛЕМАТИКА СОДЕРЖАНИЯ ТРУДА В УКРАИНЕ

PERSPECTIVES OF CONTENT OF LABOUR IN UKRAINE

У статті розглянуто питання розвитку персоналу з урахуванням змісту праці. Проблематику досліджено з точки зору суперечностей змісту праці і рівня освіти, професійного потенціалу, трудових компетенцій працівників тощо. Збагачення змісту праці запропоновано здійснювати на основі забезпечення різноманітності робіт і посадових обов'язків працівників, ротації кадрів, спрощення виконуваних операцій.

В статье рассмотрен вопрос развития персонала с учетом содержания труда. Проблематику исследовано с точки зрения противоречий содержания труда и уровня образования, профессионального потенциала, трудовых компетенций работников и тому подобное. Расширение содержания труда предложено осуществлять на основе обеспечения разнообразия работ и должностных обязанностей выполняемых операций.

The question of development of personnel taking into account maintenance of labour is considered in the article. The range of problems of development of personnel is investigated from the point of view of contradictions of maintenance of labour and level of education, professional potential, labour competences of employees etc. The expansion of maintenance of labour it is suggested to carry out based on providing to the variety of works and functions of workers, turnover of staff, simplification of the carried-out operations. As basic instruments of professional permanent development of workers taking into account maintenance of labour it is suggested to use: new tense tasks, projects, new positions; exchange, internship, temporal activity with the aim of receipt of knowledge and practical experience for deepening of specialization or period of included experience in a profession; independent work; coaching and mentoring.

Ключові слова. Розвиток персоналу, складність праці, зміст праці, ротація, професійний рівень.

Ключевые слова. Развитие персонала, сложность труда, содержание труда, ротация, профессиональный уровень.

Keywords. Staff development, complexity of work, work content, rotation, professional level.

Вступ. В умовах формування інноваційної економіки в Україні проблеми змісту праці набувають особливого значення. Розвиток персоналу представляє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло питань, пов'язаних не лише із здатністю і готовністю працівників навчатися, підвищувати свій кваліфікаційний рівень, але й і з певними психо-емоційними особливостями людей. Це потребує приділення відповідної уваги до характеру і змісту праці, який поєднує у собі сукупність певних особистісних і речових особливостей трудової діяльності працівника, що відображають обсяги і складові його трудових функцій, професійні, виробничі навички, діловитість і відповідальність, рівень знань, компетентність, готовність до їх розширення.

Вагомий внесок у розроблення теоретичних і практичних основ особливостей змісту праці здійснили відомі вітчизняні науковці: В. Васильченко, О. Герасименко, І. Гнібіденко, О. Грішнова, В. Данюк, А. Колот, І. Петрова, В. Савченко, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. Однак різноманітність аспектів управління персоналом, у тому числі з урахуванням змісту праці, необхідність поліпшення мотиваційного механізму працівників з урахуванням змісту праці, створюють передумови для подальших науково-практичних розробок означених питань.

Постановка завдання. Метою даної роботи є дослідження проблемних аспектів змісту праці в Україні.

Результати дослідження. У розвитку національної економіки складаються такі умови, що негативно відображаються на змісті праці. Це, зокрема, пов'язано з низьким рівнем оплати праці, внаслідок чого для основної маси працівників праця перестала бути основним джерелом задоволення матеріальних потреб. Перенесення уваги на заняття у нетрадиційних сферах бізнесу, в комерційних структурах, в особистому господарстві, як правило, послабляють інтерес до роботи на підприємствах і в організаціях. Як свідчать дослідження, тільки 36 % зайнятих українців працюють за обраною спеціальністю, 44 % були змушені змінити професію, 20 % визнають, що їх робота пов'язана з отриманою спеціалізацією лише частково. Відмічається тенденція зменшення кількості працівників, оплата праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності винагород від кваліфікаційного рівня персоналу як за видами діяльності з надання послуг, так і у виробництві. Наприклад, в установах освіти, де працівники мали високий кваліфікаційний рівень і рівень освіти, у 2014 році лише 19,9 % працюючим нарахована заробітна плата становила понад 4000 грн, в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – у 12,9 %. Водночас серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія становить більше половини (59,6 %) [1, 3].

Переважає більшість випускників українських вишів вважає, що держава не може адекватно забезпечити їх роботою. Результати дослідження Міжнародного кадрового порталу hh.ua свідчать, що: тільки 50 % випускникам вдалося влаштуватися на роботу за фахом, а 90 % респондентів віком від 30 років заявили, що наявна законодавча база не захищає їх інтересів. Рівень знань, якими володіють випускники навчальних закладів, часто не реалізується. За оцінками спеціалістів близько 42 % випускників технічних і професійно-технічних училищ, зайняті на роботах, де достатньо мати лише практичні навички, і одночасно близько 15 % робочих місць або посад займають випускники середніх шкіл чи без вищої освіти, що навчались на виробництві і потребують теоретичної підготовки. У 2013 році навчались новим професіям всього 169,9 тис. осіб, або 1,9 % зайнятих у національному господарстві, з них у промисловості 138,1, у сільському господарстві 3,5 тис. осіб. Підвищували кваліфікацію лише 1020,9 тис. осіб (9,9 %), з них у промисловості 22,9, у сільському господарстві 4,9 тис. осіб [2, 3]. Також варто додати наявність застарілого змісту підготовки працівників, відсутність науково-обґрунтованої номенклатури професій відповідно до нових соціально-економічних потреб, технологічних змін у виробництві, зростання сектора послуг. У номенклатурі робітничих професій в Україні в 90-х роках налічувалось тільки 7000 найменувань, що зумовило вузькопрофільність у підготовці робітників, зменшення їх участі у виробництві, конкурентоспроможності. Це суперечить змісту праці і рівня освіти працівників.

За соціологічним опитуванням консалтингової компанії у 2013 році серед населення 43 % людей ніколи не працювали за фахом, одержаним у вищому навчальному закладі, ще 25 % якийсь час працювали за першою спеціальністю, але потім вирішили змінити її. І лише 32 % людей у момент опитування працювали по своїй базовій спеціальності. Тобто, в Україні 68 % людей не використовують освіту за призначенням, що свідчить про невідповідність змісту їх діяльності і рівня кваліфікації. Обираючи майбутню професію, абітурієнти, як

правило, сподіваються після закінчення ВНЗ влаштуватися на певну роботу, відповідно їх покликанню. Але не завжди вдається знайти роботу за фахом, тим більше, з гідною фінансовою винагородою. Хоча нова професія передбачає придбання нових необхідних умінь і навичок, а також знань, яких не дала профільна освіта, більшість опитаних не шкодують про її зміну, 44 % офісних працівників упевнені, що зробили правильний вибір, а 11 % хоч і не задоволені нинішньою роботою, але все ж раді, що не працюють за фахом.

Велика кількість людей працює без офіційного оформлення та задіяні в тіньовій економіці. Чисельність працюючих у режимі неповного робочого тижня (дня) у 2015 р. становила 888,1 тис. осіб, 9,9 % зайнятих. Як свідчить досвід, тривале або застійне безробіття призводить до знецінення отриманих професійних навичок і декваліфікації працівників. У країнах з високим рівнем безробіття (Австрія, Канада, США) має місце постійна ротація безробітних, тому їх чисельність не створює соціальної напруги. [3, с. 163]. В Україні зростає кількість «хронічного безробіття», тих, хто не може отримати роботу більше ніж протягом одного року. Внаслідок цього близько 40 % сукупної робочої сили втрачають професійно-кваліфікаційні якості та навички.

В Україні загострюється ситуація з молодіжною зайнятістю, питома вага молоді у загальній кількості безробітних досягла 30 %. З одного боку, вік сприяє високій мобільності, відкритості, сміливості у зміні та пошуку роботи, з іншого, – молоді не вистачає відповідного досвіду, щоб бути конкурентоспроможною на ринку праці. Невирішені проблеми працевлаштування молоді призводять до зростання безробіття та зниження рівня життя, поширення утриманства, тіньової зайнятості, криміналу, спонукають до трудових міграцій, втрату мотивації до праці, зміну структури ціннісних орієнтацій і падіння престижності легальної зайнятості. Це негативно позначається на змісті праці. Внаслідок щорічного дослідження компанії ЕУ «Кращий роботодавець» найважливішим критерієм вибору роботодавця у 2015 році (більше 70 % студентів) в Україні назвали можливість кар'єрного зростання. Крім кар'єрних перспектив, для студентів є важливими можливості особистісного і професійного розвитку, рівень заробітної плати, імідж компанії і міжнародний досвід, що суттєво пов'язано із змістом праці.

Негативно впливають на змісті праці такі чинники, як погіршення санітарно-гігієнічних умов роботи працівників, збереження високого рівня немеханізованих і ручних робіт тощо. На багатьох вітчизняних підприємствах ще існують робочі місця, умови праці на яких і відповідне обладнання не змінювались з 1979–1980 років. Занепад вітчизняної економіки, низький рівень оплати праці та доходів спричиняють той факт, що значна частина молоді, навіть при наявності вакансій, мігрує у місто або за кордон заради кращих заробітків. Переважну більшість вибулих становлять, як правило, кваліфіковані кадри, зокрема, кібернетики, спеціалісти технічних професій, водії, спеціалісти з ремонту техніки тощо. Більше 40 % випускників профтехучилищ, які приходять на виробництво, невдовзі його покидають [3; 4].

Поряд з позитивними моментами інноваційної діяльності і змінами у змісті праці зазначимо загострення проблеми впливу на людину новітніх технологій, пов'язаних з автоматизацією функціональних сфер виробництва. У розвинених країнах поширення набувають гнучкі виробничі системи, які працюють під контролем електронно-обчислювальних машин. Негативні наслідки новітніх тех-

нологій проявляються в: посиленні темпу роботи і монотонності; підвищенні шуму; ізоляції працівника в техногенному середовищі; обмеженні контактів внаслідок прив'язки до терміналів ЕОМ; розвитку несприятливих психічних станів; нервових навантажень, травматизмі. Комп'ютеризація виробництва перетворюється на складну проблему, яка вимагає врахування адаптаційних можливостей людини до дисплейної техніки і дотримання відповідних вимог.

Використання дисплейної техніки, безумовно, забезпечує скорочення часу обігу документів, підвищення продуктивності праці. Проте дослідження, проведені в США, Швейцарії та інших країнах, показали, що робота з обслуговування такої техніки супроводжується напруженням зору; інтенсивністю і монотонністю праці; переважанням статичних навантажень, нервово-психічним напруженням [5]. Професійний ризик для користувачів дисплеями пов'язаний з можливістю опромінення, що знижує активність кори головного мозку, зосередження уваги і сповільнює реакції, посилює нервово-емоційне напруження, призводить до захворювань.

Науково-технічний прогрес часто супроводжується надмірним розчленуванням технологічного процесу на прості операції або її елементи. Хоча він і забезпечує високий рівень спеціалізації, сприяє підвищенню продуктивності праці, однак поряд з позитивними сторонами має недоліки: жорстка регламентація діяльності внаслідок стабільних темпу і ритму, які не можуть бути оптимальними для всієї групи працівників; перенапруження окремих груп м'язів; відсутність зміни діяльності; монотонність, що виявляється в незацікавленості і байдужості до роботи, зниженні продуктивності праці. Встановлено, що залежно від індивідуально-психологічних особливостей люди по-різному ставляться до монотонних робіт. Одні відчують сильно виражену нудьгу, інші — задоволені простою роботою, треті — активно намагаються урізноманітнити трудовий процес, привносячи елементи творчості. Але людей, схильних до монотонної роботи, за соціологічними дослідженнями, не більш як 3 %, а для осіб зі слабкою нервовою системою одноманітна робота у спокійних умовах буває цілком приємною [4].

Орієнтація на вищі техніко-економічні показники роботи може призвести до збіднення змісту праці, погіршення виробничих умов. Тому інноваційний розвиток виробництва має супроводжуватися не тільки ліквідацією ручних, фізично важких робіт, а й вибором технічних напрямів, що забезпечило б зростання змістовності та поліпшення умов праці, розширення сфери кваліфікованої праці, створенню робочих місць з інтелектуальним навантаженням, дало змогу розкрити творчі можливості людини.

Напрямом збагачення змісту праці може бути розвиток системи профорієнтації, як способу розвитку професійного потенціалу, на основі подолання складних стереотипів, установок у формуванні мотивації до зміни роду діяльності, розкриття нових можливостей персоналу. Альтернативним варіантом збагачення змісту праці може бути дизайн робочих завдань: спрощення, ротація, розширення і збагачення. Спрощення передбачає виконання робочих завдань на основі мінімізації кількості виконуваних функцій, забезпечення у роботі простоти, її повторювальності і стандартизації. На будь-якому підприємстві чи в організації є роботи, які суттєво спрощуються, що забезпечує можливість їх виконання більше число разів або меншою кількістю працюючих.

Інтерес представляє горизонтальна і вертикальна ротація. Переміщення фахівця дозволяє виявити його достоїнства і недоліки, які явно не видно на поточному місці роботи. Ротацію можна використовувати як: переміщення працівника: передбачає виконання ним тих же обов'язків на новому місці (доцільно для зміцнення відстаючої ділянки, подолання конфлікту, підвищення кваліфікації); перестановка: одержання нових обов'язків на тому ж рівні. Перестановки можуть здійснюватися між різними службами і підрозділами, нижчестоящими і вищими органами без зміни рангу.

Заслуговує уваги своєрідний порядок ротації на японських фірмах. На відміну від США, де все життя можна працювати майстром, у Японії вважають, що тривале перебування фахівця на посаді призводить до втрати його інтересу до роботи, зниження рівня відповідальності. Відзначимо американський досвід формування навчальних програм «розвитку керуючих», який передбачає спеціальну організацію придбання керуючими (менеджерами) різноманітних управлінських навичок [2; 3]. Для цього використовується так звана ротація управлінського персоналу (кандидат на підвищення планомірно переміщається з одного підрозділу компанії в інший: між технічними, фінансовими службами, підрозділами компанії у різних регіонах США і за рубежем, а також між різними за галузевим профілем відділеннями, виробництвами фірми). Ротація розглядається як головний метод підготовки керівників-«джералістів», що мають широкий профіль, подолання функціональної (чисто інженерної, економічної, збутової) обмеженості їхніх поглядів на проблеми компанії.

Типовий вищий керівник американської компанії до призначення на посаду президента, віце-президента вже проробив, як правило, у трьох-чотирьох різних службах. Лише близько 20 % керівників в американській промисловості працюють усе життя в одній функціональній сфері діяльності (у Великобританії ця частка складає 43 %, у Японії вона ще нижча, ніж у США). Досвід практичної роботи стає важливішим фактором при призначенні на керівну посаду, ніж характер базового утворення, отриманого у вузі або на при підвищенні кваліфікації. При введенні в посаду молодих керівників може ефективно здійснюватись ротація – надання можливості людині працювати по кілька місяців на посадах суміжних її майбутнім призначенням.

У західних фірмах розповсюджена така форма ротації, як «карусель», тимчасовий перехід працівника на іншу посаду або в інший підрозділ підприємства для виконання різноманітні функції. Незважаючи на економічні витрати підприємства, така практика дозволяє людині зміцнити упевненість у собі і згодом працювати більш ефективно. За рахунок цього іноді працівник може «знайти себе» і почати нову вертикальну кар'єру. У європейських і американських фірмах участь у «каруселі» є добровільною. Вона передбачає збереження місця роботи і рівня заробітної плати, можливості (у випадку невдачі) повернення на колишнє місце. У Японії «карусель» є обов'язковою для молодих працівників, лише, пройшовши її і набувши необхідний досвід і зв'язки, вони можуть розраховувати на просування в посаді. Японці вважають, що керівник повинен бути фахівцем, здатним працювати на будь-якій ділянці компанії. Рухаючись службовими сходами, він повинен мати можливість охопити проблеми фірми в цілому, не затримуючись на одній посаді більш трьох років. Так, компанія «Хон-

да» проводить програму підвищення кваліфікації, відповідно до якої кожен керівник відділу протягом тижня працює в незнайомій йому сфері діяльності.

Програма ротатії кадрів дозволяє розширити професійні знання працівників, дає можливість подальшого розвитку та кар'єрного зростання, дозволяє вирішити важливі проблеми сучасності: зниження плинності кадрів, консерватизму, підвищення відповідальності, професіоналізму, креативності персоналу, зменшення корупції тощо.

В якості способів збагачення праці можна використовувати: чергування видів роботи, що виконується на одному місці; тимчасове призначення на вишу посаду; надання можливості займатися науковою роботою з перспективою кар'єрного росту; участь у навчанні інших, наставництві та ін. Задоволеність працівника зростає, якщо при монотонній праці розширити коло його завдань, неформальні контакти, враховувати індивідуальні побажання щодо тієї чи іншої роботи, змінювати її місце, підключати до вирішення широких програмних проектів.

Умовами ефективного впровадження методів збагачення праці можуть бути: технологічний і функціональний зв'язок робіт; приблизно однаковий рівень їх складності і необхідної кваліфікації виконавця (дозволяє скоротити потребу в додатковому навчанні); можливість одержання значного ефекту як для працівника, так і для підприємства. Сполучення може відбуватися як у межах однієї трудової функції за рахунок розширення обов'язків, так і виконання обов'язків, які відносяться до різних функцій, але не вимагають додаткової кваліфікації.

Важливим принципом проектування трудового процесу може бути забезпечення достатнього енергетичного рівня операції. Адже негативні психічні стани більшою мірою виявляються при виконанні тих робіт, які через незначну енергетичну вартість не стимулюють функціональної активності організму. Якщо монотонна робота інтенсивна за затратами енергії, то нудьга, сонливість, психічне перенасичення можуть не виникати. Запобіганню монотонності і підвищенню змістовності праці сприяє укрупнення трудових операцій, що забезпечує формування складнішого стереотипу трудових дій, позитивно позначається на стані психофізіологічних функцій працівника. Досвід показує, що операція повинна складатися не менш як з 5—6 елементів за умови збереження цільового змісту.

Для зменшення монотонності можуть бути використані заходи, покликані посилити внутрішні мотиви діяльності: психологічна стимуляція трудової діяльності за рахунок постановки проміжних виробничих цілей, забезпечення працівників поточною інформацією щодо виконання роботи. Особливе значення мають: залучення робітників до управління і розв'язання виробничих проблем, сприятливий соціально-психологічний клімат, створення умов для спілкування в процесі праці, якщо це можливо. Усе це формує позитивні емоційні стани персоналу, посилює змістовність праці.

Важливими чинниками розширення змісту праці можуть бути: нові проекти, обмін досвідом, стажування; самостійна робота; коучінг, наставництво; нові способи оцінки працівника за встановленими критеріями; тренінги, спрямовані на набуття знань, умінь і навичок; електронні курси – система електронного навчання; книги, журнали, статті; інші інструменти розвитку – будь-які дії працівника або джерела інформації, що мають вплив на отримання нових знань, відпрацювання навичок і зміни у поведінці. Розширенню змістовності праці

можуть сприяти: підвищення вимог до чистоти, безпеки виробничих процесів, ергономічного контролю за умовами праці, гнучкість при зміні завдань тощо.

Висновки. Вирішення важливої для України соціально-економічної проблеми збагачення змісту праці має здійснюватись у площині врахування дії багатьох чинників макро- та мікроекономічного характеру: політичного середовища в країні, формування інструментарію інвестиційно-інноваційного розвитку та інституціонально-правового забезпечення, соціально психологічних аспектів розвитку персоналу тощо. У свою чергу, збагачення змісту праці значним чином залежить від самих підприємців, що стосується створення сучасних робочих місць, формування інноваційної культури, забезпечення гідної оплати праці, залучення працівників до прийняття управлінських рішень, дотримання виконання колективних договорів та ін.

Література

1. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk index>.
2. Ринок праці. Державна служба статистики. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>
3. Червінська Л.П. Управління мотивацією персоналу. – К.: КНЕУ, 2015. – 202 с.
4. Митрофанова Е.А., Космачев Д.В. Формирование мотивационного профиля банковского персонала на основе результатов социологических исследований // *Оперативное управление и стратегический менеджмент в КБ*. – 2005. – № 1(23). – С. 119-126.
5. Муровайко М. Мотиватор // *Бізнес*. – 2005. – № 46. – С. 62-64.
6. Колот А.М. Соціальна відповідальність людини як чинник стійкої соціальної динаміки: теоретичні засади // *Україна аспекти праці*. – 2011. – №3. – С.3-9.
7. Колот А.М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.

References

1. Ofitsiynyy sayt Ministerstva sotsial'noyi polityky Ukrayiny [The official site of Ministry of Social Policy of Ukraine]. – [Online], available at: <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk index>. (Accessed 1 Jul 1016)
2. Rynok pratsi. Derzhavna sluzhba statystyky [Labour market statistics. The official site of State Statistics Service of Ukraine]. – [Online], available at: <http://ukrstat.gov.ua/> (Accessed 1 Jul 1016)
3. Chervins'ka, L.P. (2015). *Upravlinnya motyvatsiyeyu personal* [Management of the motivation of personnel: monograph]. – KNEU. –202 s.
4. Mitrofanova, E.A. and Kosmachev, D.V. (2005). “Formation of a motivational profile of bank personnel on the basis of results of sociological researches” // *Operativnoe upravlenie i strategicheskyy menedzhment v KB*, no 1(23), pp. 119-126.
5. Murovayko, M. (2005). “Motivator” // *Biznes*, no 46, pp. 62-64.
8. Kolot, A.M. (2011), “Social responsibility as a factor of sustainable human social dynamics: theoretical principles”, *Ukrayina: aspekty` praci*, no.3, pp. 3-9.
9. Kolot, A.M.(2010), *Socializaciya vidnosy`n u sferi praci v konteksti stijkogo rozvy`tku* : monografiya [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: monograph], KNEU, Kyiv, Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 19.01.2017 р.