

якості професійного навчання і підготовки кваліфікованих кадрів для різних галузей промисловості, які, незважаючи на складність проблем, продовжують невпинно розвиватися і рухатися до європейських стандартів.

Зважаючи на зазначені проблеми, а також враховуючи існуючий соціально-економічний стан України, у тому числі стан професійної підготовки у професійно-технічних і вищих навчальних закладах, диспропорції на ринку праці, безробіття, подальших досліджень потребують питання вдосконалення організаційно-економічного механізму системи професійного навчання кадрів на виробництві.

Література

1. Гільченко О. Підготовку кадрів на виробництво // Науково-виробничий журнал «Охорона праці». — 2011. — №5/2011. — С. 15.

2. Дрозач М. Соціальне партнерство у професійній підготовці робітничих кадрів / М. Дрозач // Професійне навчання на виробництві: зб. наук. праць : вип. III / редкол.: Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. — К.: Наук. світ, 2009. — С. 73—79.

3. Заюков І.В. Розвиток професійного навчання кадрів на виробництві / І. В.Заюков, Н. О. Коваль // Экономические науки. — 2006. — №5. — С. 34—39. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа в Интернеті: http://www.rusnauka.com/7_DN_2007/Economics/20575.doc.htm. — Дата звернення 12.09.2013.

4. Ничкало Н. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти / Н. Ничкало // Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць: Вип. II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. — К.: Наук. світ, 2006. — С. 1—19.

5. Постанова Кабінету міністрів України «Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011—2015 роки» від 13 квітня 2011 р. №495: портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/495-2011>. Дата звернення 12.09.2013.

6. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.

7. Савченко В.А. Розвиток персоналу: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 2008. — С. 478.

8. Синенко Н. Состояние профессионального обучения кадров на производстве / Н. Синенко // Справочник кадровика. — 2010. — № 9. — С. 68—77.

9. Центр гуманітарних технологій / гуманітарні технології та розвиток людини / експертно-аналітичний портал. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>. Дата звернення 12.09.2013.

Стаття надійшла до редакції 21.10.2013 р.

УДК 331.101:330.341.1

Рябокоть І.О.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: АНАЛІЗ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ ПІДХОДІВ

Статтю присвячено вивченню сутності поняття якість трудового життя. Автором проведено аналіз і виявлено відмінності в концептуальних підходах до визначення якості трудового життя. Проаналізовано цінності і ціннісні орієнтації, як фактор формування якості трудового життя.

Статья посвящена изучению сущности понятия качество трудовой жизни. Автором проведен анализ и выявлены различия в концептуальных подходах к определению качества трудовой жизни. Проанализированы ценности и ценностные ориентации как фактор формирования качества трудовой жизни.

The article is devoted to the study of the essence of the concept of quality of working life. The author has analyzed and determined differences in conceptual approaches to measuring the quality of working life. Values and value orientations as a factor in forming the quality of working life have been analyzed.

Ключові слова. Якість трудового життя, ціннісні орієнтації, цінності, умови праці, організація праці, оплата праці, зміст праці.

Ключевые слова. Качество трудовой жизни, ценностные ориентации, ценности, условия труда, организация труда, оплата труда, содержание труда.

Key words. Quality of working life, value orientations, values, working conditions, labour organization, labor payment, content of work.

Вступ. Внаслідок трансформаційних процесів, що відбуваються останнім часом у соціально-економічній сфері та впливають на якість життя українців, усе більшої актуальності набуває проблема формування якості трудового життя (далі ЯТЖ). Оскільки якість трудового життя є важливою складовою якості життя, критерієм соціально-трудових відносин, найважливішим напрямком мають стати інноваційні перетворення в сфері праці, спрямовані, в першу чергу, на підвищення якості трудового життя шляхом створення відповідних програм і методів. Це дозволить здійснити перехід до нового якісного стану життя, як суспільства в цілому, так і окремої людини. Серед вітчизняних учених дослідженню якості трудового життя присвячено праці А.М. Колода, О.А. Грішньої, Н. Лук'янченка, Н.В. Вецепури, Т.В. Білоруса, Н.В. Романової та ін. Серед зарубіжних учених якість трудового життя досліджували В.А. Ядов, А.Г. Здравомислов, Є.В. Остропольська, Б.К. Злобін, М.А. Горелов, О.В. Зонова, І.В. Циганкова, Е.Г. Жуліна, Л.Г. Міляєва, А.А. Дамбовська та ін.

Не зважаючи на значну кількість підходів до визначення якості трудового життя, такі аспекти проблеми, як систематизація підходів до визначення сутності, ролі і місця якості трудового життя у формуванні соціально трудових відносин в інноваційній економіці вивчено недостатньо. А саме, потребує вивчення змістовне наповнення поняття ЯТЖ, вплив зовнішніх і внутрішніх чинників на формування якості трудового життя. На наш погляд, заслуговує на увагу вивчення ролі ціннісних орієнтацій працівника у підвищенні його ЯТЖ.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження концептуальних підходів до визначення сутності якості трудового життя та з'ясування значення цінностей і ціннісних орієнтацій у її формуванні. Для досягнення мети у статті поставлено такі завдання:

- проаналізувати концептуальні підходи до визначення якості трудового життя;
- визначити чинники, що впливають на формування якості трудового життя;
- визначити значущість цінностей і ціннісних орієнтацій працівника як визначального критерію підвищення ЯТЖ.

Результати дослідження. Теоретичні підходи до якості трудового життя почали формуватися в другій половині ХХ ст. Більшість дослідників того часу застосовували змістовний підхід до визначення ЯТЖ. Так, в 1972 р. на Міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових відносин, С. Робінсон уперше використав термін «якість трудового життя». Він визначив дану категорію як «діяльність організації, спрямовану на задоволення потреб її працівника шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітник отримує повний доступ до процесу прийняття рішень, що визначають його життя на роботі» [11, с. 39].

Позитивною стороною даного визначення є акцентування уваги на задоволенні потреб найманих працівників, демократизації СТВ, але воно дещо обмежене, оскільки не враховує важливість умов праці, тобто об'єктивних факторів формування якості трудового життя.

Російські вчені П.В. Журавльов і С.А. Карташов також визначають якість трудової життя як «ступінь задоволення важливих особистих потреб працівника через діяльність в організації» [9, с. 124]. Дане визначення, зводячи ЯТЖ лише до задоволення потреб працівників, тобто підкреслюючи мотиваційну складову, на нашу думку, не враховує актуалізацію потреб вищого рівня, яка можлива лише в відповідних умовах праці.

Повніше, на нашу думку, зміст поняття «якість трудового життя» розкриває визначення О.А. Грішнєвої, яка, застосовуючи системний підхід, визначає ЯТЖ як «систематизовану сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні — умови виробничого життя — і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо)» [4, с. 240]. Погоджуючись з даним визначенням ЯТЖ, вважаємо, що воно може бути доповнене необхідністю врахування цінностей і ціннісних орієнтацій суб'єктів праці. Адже потреби працівника можуть бути цілком задоволеними, проте його праця не обов'язково буде ефективною навіть за умов стимулювання, оскільки ціннісні орієнтації не відповідають певним умовам трудової діяльності.

Схожий підхід до розуміння ЯТЖ розвинуто в працях Дж. Р. Хекмана і Р.Р. Олдхема, які розглядають якість трудового життя як взаємодію «...робочого оточення і особистих потреб» [12, с. 115]. Визнаючи важливість умов праці і задоволення потреб працівників як складових ЯТЖ, потрібно зауважити, що в даному підході не враховано змістовну складову праці. Адже розуміння ЯТЖ лише як процесу задоволення потреб у гідних умовах праці обмежує зміст даного поняття виключно ступенем задоволення особистих потреб через умови праці і робоче оточення. Тоді як не вказується урівноважуючий елемент, а саме, ставлення до праці, актуалізація потреб вищого рівня, збагачення праці.

Важливість реалізації здібностей працівника у формуванні ЯТЖ також враховано у підході М.А. Горєлова. Він виділяє правові аспекти проблеми, визначаючи категорію «якість трудового життя» як «...трудова діяльність працівника на підприємстві, яка сама по собі і за своїми результатами знаходиться у відповідності з визначеними, встановленими в трудовому законодавстві та інших правових актах нормами, спрямованими на надання працівникам можливостей повною мірою розвивати свої творчі здібності і раціонально використовувати їх у процесі змістовної праці, брати участь в управлінні виробництвом, прийняття рішень і, крім того, у створенні безпечних для життя і сприятливих для здоров'я умов праці, а також забезпечення відпочинку та вільного часу» [3, с. 113]. Розуміння того, що такі чинники, як самодостатність працівника, змістовність його праці, задоволеність умовами, організацію праці здатні забезпечити реалізацію трудового і творчого потенціалу працівника є перевагою даного визначення. Ще одною важливою особливістю підходу Л.А. Горєлова є визнання важливості законодавчого закріплення норм, здатних забезпечити належний рівень ЯТЖ. Тобто, визнається необхідність стандартизації ЯТЖ, розробки певних стандартів якості трудового життя. Ми цілком згодні з таким підходом, адже він відкриває можливості для забезпечення реалізації трудового і творчого потенціалу працівників на законодавчому рівні.

С. Бриттан і М. Парріс визначають якість трудового життя з точки зору раціоналізації праці, характеристик праці, потенціалу праці, сприйняття праці працівниками, ситуаційних факторів і програми збагачення праці [2, с. 126]. Перевагою даного визначення є акцентування уваги на такому факторі ЯТЖ, зокрема, як сприйняття праці працівниками як цінності. Збагачення праці відкриває можливість впливу самих працівників на формування ЯТЖ через збільшення самостійності і застосування творчого підходу в організації процесу роботи.

Дж. Хескетт, У. Сессер і Л. Шлизенгер пов'язують сприйняття праці як цінності з високим рівнем ЯТЖ, що призводить до зростання прибутковості організації [13, с. 86]. Тобто зростатиме відповідальність працівника за продуктивність праці через усвідомлення працівником цінності виконуваної ним роботи. Такий підхід характеризує ЯТЖ як один з чинників підвищення продуктивності праці. Позитивною стороною даного підходу є врахування зв'язку між ЯТЖ та ціннісними орієнтаціями суб'єктів праці.

Найбільше визнання серед сучасних дослідників здобув системний підхід. Так, А.Я. Кібанов відзначає, що якість трудового життя — це інтегральне поняття, що всебічно характеризує рівень і ступінь добробуту, соціального і духовного розвитку людини через її діяльність в організації [8, с. 524]. З даною точкою зору, на нашу думку, слід погодитися. Застосування системного підходу до визначення ЯТЖ дозволяє розширити обсяги досліджуваної проблеми. А саме: визначити взаємозв'язок між рівнем ЯТЖ та ступенем актуалізації працівником цінностей, зокрема вищого прорядку, і реалізації працівником свого ціннісного потенціалу.

Схожої думки дотримується О.Г. Жуліна, яка вважає, що якість трудового життя — це «...сукупність властивостей, що характеризують умови та організацію праці (виробниче життя), формують трудову активність і забезпечують реалізацію трудового і творчого потенціалу працівника, з метою задоволення потреб людини як особистості і як працівника, і на основі розвитку суспільства в цілому» [5, с. 57].

О.Г. Жуліна вважає, що «реалізація системно-соціалізованого підходу сприяє включення всіх суб'єктів у створення умов для розвитку якості трудового життя, об'єднує потенціал розрізаних учасників процесу розвитку» [6]. Перевагою даного підходу є обґрунтування необхідності інтеграційних взаємодій суб'єктів соціально трудових відносин у розвитку ЯТЖ. Проте, ставлячи за мету реалізацію трудового і творчого потенціалу працівника, основним засобом досягнення її О.Г. Жуліна вважає задоволення потреб суб'єктів праці. На нашу думку, доцільним було б доповнити задоволення потреб врахуванням цінностей і ціннісних орієнтацій працівників. Адже цінності не завжди можуть відповідати змісту потреб та інтересів суб'єкта праці. На відміну від потреб, що виражають ситуативно-динамічну сторону мотивації і виражають внутрішні інтереси особистості, цінності і ціннісні орієнтації більш сталі і відображають соціальну складову мотивації. Таким чином, цінності і ціннісні орієнтації можна віднести до вищого рівня мотивації порівняно з потребою.

Широкий спектр підходів до вивчення ЯТЖ запропоновано методикою О.В. Зонової, яка вважає, що для повнішого розуміння сутності і змісту категорії якості трудового життя необхідно застосовувати суб'єктно-об'єктний, системний і процесний підходи. З позиції суб'єктно-об'єктного підходу «...під якістю трудового життя розуміють якість трудового життя найманого працівника, бригади, ділянки, цеху і всього колективу підприємства. З позиції системного підходу якість трудового життя — це сукупність таких форм організації процесу виробництва, охорони та умов праці, які забезпечують повне задоволення поточних і майбутніх соціально-трудова потреб, реалізацію трудового і творчого потенціалу найманих працівників і задоволення інтересів власника. Згідно процесного підходу якість соціально-трудова життя розглядається як категорія, що розвивається» [7, с. 163]. З урахуванням зазначених підходів О.В. Зонова пропонує ввести в науковий обіг поняття «якість соціально-трудова життя», що обумовлено необхідністю врахування соціальної значущості праці. Ми цілком згодні із зазначеною позицією, адже, враховуючи важливість соціального фактору ЯТЖ, даний підхід робить можливим розгляд проблеми в ширшому контексті. Праця є важливою

складовою соціальних відносин і значною мірою відображує їх стан, адже формує взаємовідносини між найманими працівниками, роботодавцями за участі держави.

Розглянувши названі підходи щодо якості трудового життя, можна зробити висновок, що більшість дослідників трактують ЯТЖ з точки зору задоволення потреб і реалізації здібностей особистості через сприятливі умови зовнішнього середовища (організацію, умови праці тощо). В той час як роль і значення внутрішніх факторів впливу вивчено не достатньо. Зокрема, потребує більш детального розгляду роль саме таких чинників ЯТЖ, як цінності і ціннісні орієнтації суб'єктів праці. Ми вважаємо, що ступінь реалізації та формування цінностей і ціннісних орієнтацій працівника в процесі праці може бути визначальним критерієм ЯТЖ.

Деякі дослідники визначають сутність ЯТЖ з позицій суб'єктно-об'єктного підходу, розглядаючи ступінь залежності факторів ЯТЖ від суб'єктивного відчуття індивідів на основі вивчення задоволеності суб'єктів праці. Розглядаючи ЯТЖ з позицій суб'єктно-об'єктного підходу, вони розподіляють фактори впливу за ознакою суб'єктивності-об'єктивності до зовсім протилежних груп. Так, А.Т. Саркулова до об'єктивних факторів відносить «умови навколишнього виробничого середовища, оплату, зміст, організацію праці, соціально-правовий захист працівників тощо. За даною класифікацією, до суб'єктивних факторів, що впливають на якість трудового життя, відносяться професійна компетентність працівника, його ставлення до праці і ступінь усвідомлення своєї відповідальності, мотиви, які спонукають до праці, рівень самодисципліни і самоконтролю, здатність працівника організувати свою працю, розібратися в нових завданнях, працездатність і стан здоров'я, соціальне самопочуття, соціальне настрої і, крім того, самопочуття після вихідних і святкових днів» [10, с. 423].

С. Мельник і П. Коропець також розділяють чинники якості трудового життя на об'єктивні та суб'єктивні, але кожна група містить дещо інший перелік. До об'єктивних вони включають: належну та справедливую винагороду за працю; умови й охорону праці; механізацію, автоматизацію та організацію праці, гнучкість трудового життя; гуманізацію праці (створення умов, для розвитку особистості працівника); демократизацію трудового життя. За даною класифікацією, до суб'єктивних чинників, що впливають на якість трудового життя відносяться: техніко-технологічні; організаційні; соціально-економічні; правова захищеність працівника та трудова демократія [1, с. 9].

Як бачимо, існують суттєві розбіжності в різноманітних спробах класифікації за суб'єкт-об'єктним підходом. З огляду на це, ми схилиємося до думки, що поділ за категоріями суб'єкт-об'єктності є досить умовним. Адже, кожен фактор ЯТЖ має як об'єктивну, так і суб'єктивну складову. Кожен показник ЯТЖ може бути виражений кількісно на основі статистичної інформації або як результат самооцінки працівників. Вивчення закономірностей взаємозв'язку факторів ЯТЖ дозволило зробити висновок про необхідність розширення кола аспектів, у яких необхідно розглядати сутність даної категорії. Тобто, на нашу думку, суб'єктивні та об'єктивні показники повинні доповнювати один одного, а також розглядатися за різними векторами впливу та класифікаційними ознаками.

А саме, систематизуючи фактори впливу на ЯТЖ, можна виділити основні класифікаційні ознаки, врахувавши їх вплив за змістом, оцінкою, структурою, характером і напрямком впливу. Це дасть можливість глибше дослідити та оцінити комплексний вплив факторів на формування ЯТЖ, дозволить знайти потенційні можливості для забезпечення належного рівня якості трудового життя.

У табл. 1 згруповано класифікацію факторів впливу на ЯТЖ за різними ознаками впливу.

КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ЗА РІЗНИМИ ОЗНАКАМИ

№ п/п	Класифікаційна ознака	Перелік відповідних факторів
1	за змістом	ціннісно-орієнтаційні, соціально-економічні, демографічні, медико-біологічні, еколого-ергоно-мічні, нормативно-правові, індивідуально-осо-бистісні, організаційні, адміністративно-управ-лінські
2	за оцінками	об'єктивні; суб'єктивні
3	за характером впливу	позитивні, негативні
4	за структурою	можливість реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій; якість умов праці; якість дозвілля і відпочинку; якість системи мотивації, професійного навчання, охорони здоров'я тощо
5	за напрямком впливу	зовнішні, внутрішні

Як видно з таблиці, велика група соціально-економічних факторів впливу за змістом може мати одночасно позитивний або негативний характер впливу, за напрямком належати до групи зовнішніх чинників, за оцінкою — об'єктивною і за структурою поділятися на такі підгрупи: ступінь реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій; якість умов праці; рівень заробітної плати; система стимулювання; рівень доходів; тривалість оплачуваної відпустки; соціальна інфраструктура; соціальні гарантії тощо.

Висновки. Проведений аналіз наукових підходів до визначення сутності ЯТЖ дає змогу виокремити спільні складові в підходах як вітчизняних, так і закордонних учених. Так, переважна більшість дослідників називає задоволення потреб суб'єктів праці основною складовою ЯТЖ. На нашу думку, доцільним було б доповнити дане визначення врахуванням цінностей і ціннісних орієнтацій працівників як невід'ємної складової ефективної системи ЯТЖ. Тобто, ступінь реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій працівника в процесі праці може бути визначальним критерієм ЯТЖ.

Провідна роль цінностей і ціннісних орієнтацій у формуванні системи ЯТЖ зумовлена їх впливом на вивільнення творчого потенціалу людини в процесі трудової діяльності, що робить працю усвідомленою. За таких умов працівник виступає не як пасивний виконавець певного обсягу робіт, а як активний суб'єкт реалізації і розвитку своїх здібностей. Таким чином, ЯТЖ можна визначити як систему показників, що характеризують ступінь реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій суб'єктів праці, задоволення їх потреб в процесі праці. Таке змістовне наповнення ЯТЖ принципово відрізняється від раніше запропонованих підходів до сутності даного поняття.

Формування організаційної культури на основі ціннісно-орієнтованого підходу і забезпечення реалізації цінностей і ціннісних орієнтацій працівників, на нашу думку, дозволить забезпечити належний рівень ЯТЖ.

З позиції системного підходу якість трудового життя, на нашу думку, слід визначати як результат взаємодії елементів складної цілісної соціально-економічної системи з урахуванням їх ролі, місця в ієрархічній структурі ЯТЖ. Ми вважаємо, що таке розуміння ЯТЖ дозволяє ширше розглянути сутність даного поняття і відзначити об'єктивні чинники, раніше не враховані в концептуалізації цього поняття, а саме: ціннісне ставлення до праці, систему цінностей і ціннісних орієнтацій суб'єктів праці. Крім того, даний підхід відображає динамічний характер ЯТЖ, здатність трансформуватися під впливом мінливих зовнішніх умов.

Література

1. Аксьонова І.В., Шаповалова В.О. Компоненти якості трудового життя розробників нової продукції / І.В., Шаповалова В.О. Аксьонова І.В. // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії / Зб. наук. праць. — Краматорск : ДДМА, 2009. — № 3(17). — С. 7—10.
2. Бриттан С. Капитализм с человеческим лицом / С. Бриттан. Пер. с англ. под ред. В.М. Гальперин. — СПб.: СГУ, Эконом, школа, 1998. — 399 с.
3. Горелов Н.А. Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н. А. Горелова. — СПб. : Питер, 2003. — 656 с.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О. А. Грішнова. — К. : Знання, 2006. — 559 с.
5. Жулина Е.Г. Деятельностный подход к управлению качеством трудовой жизни // Управление персоналом. — 2009. — № 14. — С. 57—59.
6. Жулина Е.Г. Интеграция взаимодействий субъектов социально-трудовых отношений в развитии качества трудовой жизни / Е. Г. Жулина // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. — 2010. — 4 (24) — Режим доступа: <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/207-2011-03-24-09-13-55>
7. Зонова О.В. Систематизация эволюционных подходов к понятию «качество трудовой жизни»: хронологическая и логическая взаимосвязь // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. — 2011— № 2. — С. 158—163.
8. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда : учебник / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2003. — 584 с.
9. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлёв, С.А. Карташов и др. М.: Экзамен, 1999. — 512 с.
10. Саркулова А.Т. Качество трудовой жизни: факторы, оценка, показатели // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. — 2010. — № 10. — С. 422—425.
11. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг // Бизнес-консалтинг. — 2005. — № 3. — С. 39—43.
12. Hackman J. R. Work Redesign / J. R. Hackman, G. R. Oldham. — Reading : Addison-Wesley, 1980. — P. 330.
13. Heskett J.L. The service profit chain / J. L. Heskett, W. E. Sasser, L. A. Schlesinger. — New York : The Free Press, 1997. — P. 301.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2013 р.

УДК 331.36

Петренко О.О.,

викладач,

кафедра менеджменту,

Харківського національного економічного університету

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ВИЗНАЧЕННЯ АДАПТИВНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

У даній статті обґрунтовано методичний підхід до оцінки ступеня адаптивності системи професійного навчання працівників шляхом застосування моделювання структурними рівняннями.

В данной статье обоснован методический подход к оценке степени адаптивности системы профессионального обучения работников путем применения моделирования структурными уравнениями.

Methodical approach to assess the adaptability of training employees through the use of structural equation modelling justified in this article.

Ключові слова. Система професійного навчання працівників, адаптивність, адаптація, латентна змінна.

Ключевые слова. Система профессионального обучения работников, адаптивность, адаптация, латентная переменная.

Key words. System of training employees, adaptability, adaptation, a factor latent variable.