

discrimination, xenophobia and racism against the representatives of new migratory communities). Kyiv, Ukraine: National Institute for Strategic Studies. Retrieved from: <http://www.niss.gov.ua/articles/1173/>.

6. Malinowska, O.A. (2011) Trudova migratsiya: socialni naslidky ta shlyahy reaguvannya (Labour Migration: Social Consequences and Ways of Responding). Kyiv, Ukraine: National Institute for Strategic Studies.

7. International Organization for Migration. Representation in Ukraine (2013) Migratsiya v Ukraini. Faty i cyfry. (Migration in Ukraine. Facts and figures). Retrieved from: [http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr\\_ff\\_f.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ukr_ff_f.pdf).

8. Naseleння Ukrainy. Trudova emigraciya v Ukraini. (The Population of Ukraine. Labour Emigration in Ukraine) (2010) Kyiv, Ukraine: Institute of Demography and Social Studies named after Ptukha of National Academy of Sciences of Ukraine.

9. Pyrozhkov, S.I., Malynovskaya, E.A. and Homra, A.U. (2003) Vneshnie trudovye migratsii v Ukraine: socialno-ekonomicheskiiy aspekt (External Labour Migration in Ukraine: Socio-Economic Aspect). Kyiv, Ukraine: NIPMB.

10. Zakharov, E.Y. (ed.) (2011) Prava liudyny v Ukraini — 2011 (Human Rights in Ukraine — 2011). Kharkiv, Ukraine: Human Rights.

11. Kharkiv Human Rights Group (2009) Protydiya dyskryminatsii i rassyzmu: mizhnarodni ugody (Combating discrimination and racism: international agreements). Kharkiv, Ukraine: Human Rights.

12. Homra, O.U., Ozhevan, M.A., Petrova, T.P., Nagornyy, V.I. and Prymak, O.G. (2006) Trudova migratsiya hromadian Ukrainy. Bila Knyga. (Labour migration of Ukrainian citizens. White Paper). Kyiv, Ukraine: VPC «Kyiv University».

13. Yuskiv, B.M. (2009) Globalizatsiya I trudova migratsiya v Europi (Globalization and Labour Migration in Europe). Rivne, Ukraine: Publisher O.M. Zen.

14. Council of Europe. European Committee of Social Rights (2012) European Social Charter (revised). Conclusions 2011 (Georgia) Articles 7, 8, 17, 19 and 27 of the Revised Charter.

Стаття надійшла до редакції 3.04.2015 р.

УДК:004.451.47:314.82

**Качан Г.М.,**

завідуюча лабораторією кафедри  
інформаційних технологій і програмування,  
Інститут інформатики НПУ імені М.П. Драгоманова  
[anitasmileanya@gmail.com](mailto:anitasmileanya@gmail.com)

**Качан А.Н.,**

заведующая лабораторией кафедры  
информационных технологий и программирования,  
Институт информатики НПУ имени М.П. Драгоманова

**Kachan G.M.,**

Head of Laboratory at the Department of Information Technology  
and Programming in the Institute of Computer Science  
at National Pedagogical Dragomanov University

## **МОДЕЛЬ УПРАВЛІНСЬКИХ ВПЛИВІВ НА РОЗВИТОК ВТОРИННОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНІ**

**МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ВОЗДЕЙСТВИЙ  
НА РАЗВИТИЕ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
В РЕГИОНЕ**

**MODEL OF MANAGEMENT ACTIONS  
ON THE DEVELOPMENT  
OF SECONDARY EMPLOYMENT  
IN THE REGION**

*Стаття спрямована на визначення ролі вторинної зайнятості для населення. Представлена модель управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятості в регіоні, запропоновані варіанти концепцій регулювання вторинної зайнятості.*

*Статья направлена на определение роли вторичной занятости для населения. Представлена модель управленческого влияния на развитие вторичной занятости в регионе, предлагаются варианты концепций регулирования вторичной занятости.*

*The article aims to determine the role of secondary employment for the population. The model of managerial influence on the development of secondary employment in the region, the proposed options concepts regulation of secondary employment. The aim of this study is to develop a model of management actions on the development of secondary employment, methods of monitoring secondary employment at the regional level. The novelty of the dissertation research is to develop a model of management actions on the development of secondary employment in the region, including milestones and activities at each stage (development of the concept — two options, sociological research, simulation of management actions on secondary employment, the development of plans and methods of regulation, control of management actions) and the development of methods for monitoring secondary employment. Distribution of secondary employment is largely determined by the socio-economic development of society and regions, it is enough manpower, unemployment, living standards and other macroeconomic indicators. Regulation of secondary employment — an activity aimed at enhancing the working population in the additional work, taking into account the objective and subjective factors and conditions.*

*Model of managerial influence on the development of secondary employment includes the development stages of its development, the conceptual provisions of the principles, functions, data collection, direct regulation, monitoring and tracking of results control by monitoring the secondary employment.*

**Ключові слова.** Вторинна зайнятість, регулювання вторинної зайнятості, концепція, регіон, моніторинг, модель, принципи.

**Ключевые слова.** Вторичная занятость, регулирование вторичной занятости, концепция, регион, мониторинг, модель, принципы.

**Keywords.** Secondary employment, the regulation of secondary employment, the concept, the region, monitoring, model, principles.

**Вступ.** В останні роки значної поширеності набувають вторинні форми зайнятості. Загальне зuboжіння населення підштовхує працівників шукати другу, а іноді і третю роботу. Така форма реалізації трудової активності забезпечує можливість більших заробітків, підвищує шанси збереження роботи навіть в умовах скорочення обсягів виробництва, а також дозволяє здійснювати пошук ліпшої роботи без втрати статусу зайнятості.

Зараз проблема вторинної зайнятості досить широко вивчається економістами, демографами та соціологами України. Особливу увагу слід приділити роботам А. Маршалла, А. Ландрі, К. Кларка, Ж. Даріка, І.Л. Петрової, Д.П. Богині,

С.І. Бандури, В.М. Абрамова в яких досліджуються проблеми зайнятості в цілому, її види та форми, регіональні та галузеві аспекти, а також прогнози на майбутнє.

**Постановка завдання.** Основними цілями даного дослідження є розробка моделі управлінських впливів на розвиток вторинної зайнятості та методики проведення моніторингу вторинної зайнятості на регіональному рівні.

**Результати дослідження.** Додаткова робота дозволяє людині досягти різних цілей: покращити матеріальне становище, більш повно реалізувати свої професійні інтереси та здібності, отримати в перспективі нову постійну роботу, відчутти включеність у громадське життя та ін [8; с.31].

Соціально-економічні результати вторинної зайнятості мають велике значення в зміні рівня життя громадян, соціальних показників, у забезпеченні політичної і соціальної стабільності суспільства. Справа в тому, що вторинна зайнятість у сільських населених пунктах набуває в сучасний період особливого значення, так як господарська мікроструктура в них розвинена дуже слабо, в багатьох випадках — взагалі не розвинена і вторинна зайнятість у всіх її формах є одним із шляхів підвищення якості життя сільських громадян.

В умовах сучасної кризи, що розвивається вторинна зайнятість дозволить пом'якшити різке зниження рівня життя через активність людини, яка здатна і хоче зайняти себе додатково. Одночасно з цим зростає роль суспільства (регіону), яке повинно сприяти у забезпеченні необхідних йому для цього умов, тобто здійснювати управління цим процесом. Звичайно ж, вторинна зайнятість може здійснюватися і без елементів цілеспрямованих регулюючих дій. Внаслідок цього формування такої зайнятості важко прогнозувати, що загрожує такими соціально-економічними наслідками як зростання безробіття, зростання неформальної зайнятості, неможливість людини матеріально забезпечити своє існування і в цілому збідніння населення і т.д. У зв'язку з цим, очевидно, що в процесі вторинної зайнятості повинні бути привнесені елементи громадського та регіонального управління.

Під регулюванням вторинної зайнятості ми розуміємо діяльність, спрямовану на прискорення або стримування розвитку вторинної зайнятості. Регулювання вторинної зайнятості можливе на різних рівнях: суспільства, регіону та особистості. Рівень регулювання визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти відносин вторинної зайнятості. На рівні суспільства задається загальний напрямок розвитку вторинної зайнятості, її правове регулювання. При цьому особлива увага повинна приділятися заходам загальної економічної і соціальної політики, спрямованим на підвищення доходів громадян і пом'якшення соціальної напруженості в суспільстві. У сфері політики зайнятості має бути здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випереджаюче зростання зайнятості в малому та середньому бізнесі, а також у сфері послуг [11, с. 32-33].

Вторинна зайнятість вигідна регіонах як з економічної (поліпшення матеріального становища населення, його пристосування до мінливих умов, інтенсифікація трудових процесів, прояв економічної активності і т.д.), так і з соціальної (зниження соціальної напруженості, реалізація трудового потенціалу населення, отримання додаткових коштів для розвитку сім'ї і т.д.) сторін.

На рис. 1 запропоновано підхід до регулювання вторинної зайнятості, виражений у вигляді моделі управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятості в регіоні, що включає етапи регулювання та види діяльності на кожному етапі.

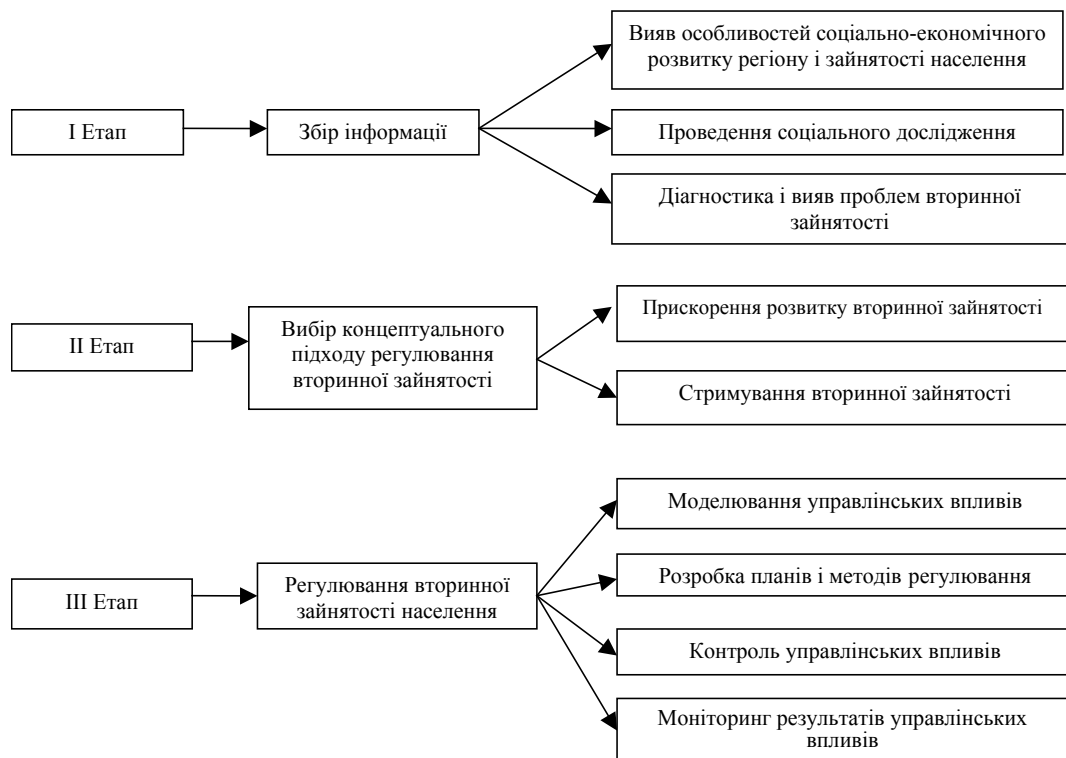


Рис. 1. Модель управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятості населення.

Велику роль в регулюванні цього процесу відіграє отримання достовірної інформації. Для цього використовуються статистичні та соціологічні методи. Статистичні методи дають можливість достовірно оцінити існуючу ситуацію, визначити динаміку і тенденції розвитку процесу і т.д. Соціологічні методи дозволяють зрозуміти сферу суб'єктивного, дозволяють створити таку інформаційну базу, яка є основою передбачення поведінки не абстрактних індивідів, а реальних людей в реальних суспільних умовах. Ці методи забезпечують керівні органи необхідними даними для прийняття оптимальних рішень, дозволяють всебічно оцінювати наслідки прийнятих рішень.

Аналіз, узагальнення отриманих даних у ході теоретичного та соціологічного досліджень, їх діагностика дозволяють виділити основні функції регулювання вторинної зайнятості, які залежно від рівня регулювання мають суттєві відмінності.

На рівні суспільства здійснюється стратегічна, законодавча і нормотворча функції, тобто формується стратегічна політика вторинної зайнятості, розробляється законодавча база, яка і безпосередньо регулює розвиток вторинної зайнятості, і побічно впливає на цей процес через політику доходів і заробітної плати, податкове регулювання, трудове законодавство, демографічну політику, а також через механізми реалізації прийнятих законів.

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудова відносин. Ці функції реалізуються як через уведення в дію законодавчих, нормативних актів, так і ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудова відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектору, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо [6; с.13].

На регіональному рівні також здійснюється стратегічна, законодавча і нормотворча функції. Однак загальнодержавні напрямки конкретизуються з урахуванням стратегічних параметрів економічного і соціального розвитку регіонів. При цьому здійснюється розробка програм сприяння зайнятості в регіоні, освітніх програм, прийняття нормативних документів, виробляється інформаційна політика регіону і т.д. Регулювання вторинної зайнятості на регіональному рівні передбачає великий обсяг аналітичної роботи, творче вивчення та систематизацію інформації, її узагальнення, виявлення реальних можливостей і т.д.

Другий етап моделі починається з вибору концепції, що визначає принципове ставлення регіону до вторинної зайнятості населення з урахуванням його особливостей на тому чи іншому відрізку суспільного розвитку. Можливі два варіанти концепції:

- прискорення розвитку вторинної зайнятості.
- стримування вторинної зайнятості.

Ці варіанти концепції пов'язані з особливостями вторинної зайнятості, її впливом на людину і суспільство. Саме тому, наприклад, в умовах кризових ситуацій, спаду промисловості вторинну зайнятість при наявності великого рівня безробіття та її зростання слід обмежувати, так як такі обмежувальні заходи дозволять вивільнити робочі місця і відповідно зменшити чисельність безробітних. Але в той же час вторинну зайнятість не можна забороняти повністю, інакше вона піде в тінь, і, як наслідок, можливе згорання малого бізнесу. Щоб знизити негативне ставлення до обмежуючих заходів, регулюючі дії можна застосовувати до окремих груп зайнятого населення, а не до всього населення.

В умовах же економічного підйому країни, складної демографічної ситуації в суспільстві, брак трудових ресурсів вторинну зайнятість необхідно, навпаки, розвивати і стимулювати, створюючи вигідні умови для громадян, що дозволить деяким чином компенсувати недолік працездатних громадян, підвищити якісне використання наявних трудових ресурсів.

Вторинна зайнятість як об'єкт регулювання є інтеграційним соціально-економічним процесом. З одного боку, вона змінює ціннісну свідомість людини в суспільстві, сприяє прояву його активності в підвищенні рівня життя, конкурентоспроможності, соціального статусу і впливає на економічні показники суспільства — зростання ВВП, суспільної продуктивності праці, доходів, збільшення обсягу пропонованих товарів і т.д. А з іншого — вторинну зайнятість можна розглядати як інтеграційний процес, за допомогою якого формується позитивна взаємодія людей у суспільстві, так як, працюючи на себе, вони одночасно працюють на все суспільство в цілому.

В основі регулювання вторинної зайнятості має лежати дослідження впливу всіх факторів та умов, що впливають на її розвиток і скорочення, і їх продумане поєднання.

Регулювання вторинної зайнятості передбачає взаємодію концептуальних положень, рівнів, принципів, факторів та умов, суб'єктів і напрямів регулювання, впливають один на одного в прямому і зворотному відношенні. При цьому необхідно фіксувати характер активності суб'єктів, соціальні регулятори, враховувати соціальні умови для розвитку активності суб'єктів відносно вторинної зайнятості (створюються або не створюються). Причому ця активність може мотивуватися як суб'єктивними регуляторами (свідомістю, інтересами, стереотипами та ін.), так об'єктивними (факторами і умовами). В цілому ж регулювання вторинної зайнятості повинно призводити і до соціальних, і до економічних результатів, які необхідно враховувати і відстежувати.

Ефективне регулювання вторинної зайнятості передбачає періодичне відстеження результатів управлінських впливів — проведення моніторингу вторинної зайнятості та відповідне коригування керуючих впливів.

Моніторинг вторинної зайнятості — тривале спостереження за процесом вторинної зайнятості, з метою оцінки його стану по відношенню до часу початку спостереження і прогнозу про його можливу зміну в майбутньому.

Основна мета моніторингу полягає у відстеженні процесів вторинної зайнятості людей, оперативному поповненні інформаційної бази даних, тобто в накопиченні фактів, необхідних для здійснення регулювання вторинної зайнятості, органами, відповідальними за проведення політики зайнятості населення на різних рівнях.

За допомогою моніторингу вторинної зайнятості можна відстежувати як статистичну, так і соціологічну інформацію, аналіз якої дозволяє оцінити і спрогнозувати ситуацію з вторинною зайнятістю в регіоні, виявити соціальні зміни, що відбуваються у свідомості людей, їх адаптацію, найбільш гострі проблеми вторинної зайнятості населення. Найбільша складність моніторингу полягає в тому, що необхідно відстежувати, крім чисто кількісних змін, які реєструються статистичними органами, соціальні процеси і об'єднувати об'єктивні і суб'єктивні оцінки, кількісні та якісні дані. Однак тільки так можна отримати максимально точну інформацію.

В цілому моніторинг вторинної зайнятості за пропонованими напрямками і показниками дозволить скласти уявлення про становище з вторинною зайнятістю в регіоні і окремих територіальних підрозділах, а вивчення їх динаміки — виявити позитивні та негативні тенденції і надалі з їх урахуванням коригувати концепцію управління вторинною зайнятістю.

На жаль, ситуація на ринку праці України характеризується як інституційно неврівноважена, що проявляється у відсутності ефективних підходів і злагоджених заходів, які могли б забезпечити умови ринкової рівноваги [7; с.4].

**Висновки.** Поширення вторинної зайнятості багато в чому визначається соціально-економічним розвитком суспільства і регіонів, достатністю трудових ресурсів, рівнем безробіття, рівнем життя та іншими макроекономічними показниками. Привнесення у вторинну зайнятість елементів суспільного і регіонального регулювання — одна з умов зниження соціальних витрат, соціальної напруженості і збільшення стабільності в суспільстві.

Модель управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятості включає в себе збір інформації, розробку етапів її вторинної зайнятості, концептуальних положень, принципів, функцій, безпосереднє регулювання, контроль і відстеження результатів регулювання за допомогою моніторингу вторинної зайнятості.

### ***Література***

1. Аналіз стану та прогнозування регіонального ринку праці : [під ред. Ю.П. Туранського] . — К.: РВПС України НАН України, 2000. — 115 с.
2. Бондар І.К. Державне регулювання зайнятості населення України. Моніторинг соціальних процесів в Україні / І.К. Бондар, Н.А. Соколенко [за ред. І.К. Бондар, Г.В. Ярошенко, В.І. Науменко, Н.А. Соколенко]. — К., 1999. — 428 с.
3. Волківська А.М. Маркетингова методологія до формування стратегії регулювання зайнятості / А.М. Волківська // Формування ринкової економіки : спец. вип. зб. наук. праць [Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики], Т. 3. — К. : КНЕУ, 2005. — С. 47–57.

4. Денисенко М.П. Державне регулювання ринку праці в Україні: досвід та проблеми / М.П. Денисенко, Л.С. Гулик // Економіка та держава. — 2005. — № 1. — С. 7–11.
5. Клопов Э.В. Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 29-45.
6. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудової сфери / А.М. Колот // Соціально-трудові відносини: теорія і практика Збірник наукових праць. — Київ: КНЕУ, 2011. — 144 с.
7. Мазурок П., Шахно А. Особливості формування соціально-інституційного ринку праці у трансформаційній економіці України // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 5. — С.3-10.
8. Перова И. Дополнительная занятость: масштабы, структура, характер // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1999. — № 4 (42). — С. 31–34.
9. Приймак В. Гнучкість національного та регіональних ринків праці України // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 2. — С. 3-6.
10. Чикуркова А. Д. Напрями державного регулювання регіональних ринків праці // Економіка АПК. — 2009. — № 4. — С.138-142.
11. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 8. — С. 30-37.

### **Referencts**

1. Analiz stanu ta prognozuvannja regional'nogo rynku praci : [pid red. Ju.P. Turans'kogo] . — K.: RVPS Ukrai'ny NAN Ukrai'ny, 2000. — 115 s.
2. Bondar I.K. Derzhavne reguljuvannja zajnjatosti naseleennja Ukrai'ny. Monitoryng social'nyh procesiv v Ukrai'ni / I.K. Bondar, N.A. Sokolenko [za red. I.K. Bondar, G.V. Jaroshenko, V.I. Naumenko, N.A. Sokolenko]. — K., 1999. — 428 c.
3. Volkivs'ka A.M. Marketyngova metodologija do formuvannja strategii' reguljuvannja zajnjatosti / A.M. Volkivs'ka // Formuvannja rynkovoi' ekonomiky : spec. vyp. zb. nauk. prac' [Upravlinnja ljuds'kymy resursamy: problemy teorii' ta praktyky], T. 3. — K. : KNEU, 2005. — S. 47–57.
4. Denysenko M.P. Derzhavne reguljuvannja rynku praci v Ukrai'ni: dosvid ta problemy / M.P. Denysenko, L.S. Gulyk // Ekonomika ta derzhava. — 2005. — № 1. — S. 7–11.
5. Klopov Э.В. Vtorychnaja zanjatost' kak forma social'no-trudovoj mobyl'nosti // Socyologicheskye yssledovanyja. 1997. № 4. S. 29-45.
6. Kolot A.M. Evoljucija roli derzhavy ta instrumentariju i'i' vplyvu na rozvytok social'no-trudovoi' sfery / A.M. Kolot // Social'no-trudovi vidnosyny: teorija i praktyka Zbirnyk naukovyh prac'. — Kyi'v: KNEU, 2011. — 144 s.
7. Mazurok P., Shahno A. Osoblyvosti formuvannja social'no-instytucijnogo rynku praci u transformacijnij ekonomici Ukrai'ny. // Ukrai'na: aspekty praci. — 2010. — № 5. — S.3-10.
8. Perova Y. Dopolnytel'naja zanjatost': masshtaby, struktura, harakter // Monitoryng obshhestvennogo mnenyja: ekonomicheskye y social'nye peremeny. — 1999. — № 4 (42). — S. 31–34.
9. Pryjmak V. Gnuchkist' nacional'nogo ta regional'nyh rynkiv praci Ukrai'ny // Ukrai'na: aspekty praci. — 2009. — № 2. — С. 3-6.
10. Chykurkova A. D. Naprjamy derzhavnogo reguljuvannja regional'nyh rynkiv praci // Ekonomika APK. — 2009. — № 4. — S.138-142.
11. Jaroshenko V. Derzhavni mehanizmy reguljuvannja rynkiv praci v Ukrai'ni // Ukrai'na: aspekty praci. — 2007. — № 8. — С. 30-37.

Стаття надійшла до редакції 22.03.2015 р.