

## Література

1. Курило І. Людський вимір інноваційного розвитку // Україна: аспекти праці. — № 6 — 2005. — С. 46—51.
2. Мазурок П. Методологічні та інституціональні основи визначення інфраструктури ринку праці України // Україна: аспекти праці. — № 1. — 2005. — С. 17—22.
3. Петрова Т. Державна політика зайнятості населення: проблеми та напрями актуалізації // Україна: аспекти праці. — № 5. — 2005. — С. 3—12.
4. Покришук В., Перегудова Т. Підвищення економічної активності безробітного населення України // Україна: аспекти праці. — № 4. — 2005. — С. 17—24.

Стаття надійшла до редакції 17.05.2007

УДК 331

**Л. В. Щетініна**, канд. екон. наук, ст. викл.  
кафедри управління персоналом,  
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

### **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСНОВИ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ ЗА КРИТЕРІЯМИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

*АНОТАЦІЯ. В статті розроблено теоретико-методологічне та методичне забезпечення диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя; виділено групи диференціації працюючого населення, а також залежно від них стратегії поведінки соціальних партнерів.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Критерії якості трудового життя, диференціація працюючого населення, групи диференціації працюючого населення, середній клас, критерії виділення середнього класу.

Проблема регулювання соціально-економічних процесів і явищ полягає, в першу чергу, у вірному розумінні їх сутності та закономірностей, які є визначальними у розумінні характеру розвитку цих процесів та явищ. Необхідно наголосити на важливості визначення саме сутності явищ і процесів, а не тих численних ознак, які їм притаманні, але носять випадковий характер, а також пов'язані з надбудовними процесами. Тобто мова йде про протиставлення сутності явищ і процесів, їх дійсності як сукупності проявів сутності в реальному житті.

Як це пов'язано з проблемою регулювання? По-перше, регулюванню завжди передуює постановка головної мети, яка, як правило, обирається вірно, оскільки суб'єкти впливу здатні з високою вірогідністю визначати власну орієнтацію діяльності. По-друге, після визначення мети, як правило, обирають предмет дослідження. Саме цей етап характеризується високою долею ризику, яка зумовлена високою імовірністю помилок у діагностуванні явищ і процесів внаслідок концентрації уваги на їхніх проявах, а не на базових закономірностях. Для наочності розуміння можна провести аналогію з лікуванням певного захворювання у людини. Якщо їй встановити діагноз невірно, то лікування (цілеспрямований вплив на стан хворого) не тільки не принесе позитивних зрушень, але й може зашкодити (погіршити стан) людині.

З огляду на ці філософські моменти, необхідно визначитися із спрямованістю даного дослідження. Якщо управлінський вплив орієнтований на людину, то його точність залежить від того, наскільки повною є інформація про цю людину — її індивідуально-особистісні риси, особливості виховання тощо. Тобто, якщо мова йде про управління на рівні підприємства чи держави, то необхідною є диференціація людей за критеріями, які враховують найсуттєвіші їх ознаки для досягнення мети управлінського впливу.

В науковій літературі приділяється багато уваги, особливо в останній час, проблемам диференціації населення, зокрема це праці, таких вчених, як Т. Тіхонов, А. Андрєєв, Н. Давидова, Є. Пахомова, В. Петухов, А. Чепуренко, Ф. Шерега, М. Горшков, І. Розумнова, І. Попова, А. Крута, А. Шевяков, А. Шабунова. Однак поки немає чіткості у визначенні сутнісних моментів диференціації населення, тобто приділяється дуже багато уваги методичному забезпеченню визначення питомої ваги середнього класу в певній країні, що робиться переважно на основі критеріїв, прийнятих у зарубіжній практиці, а також порівнянню тенденцій розвитку середнього класу в країнах з перехідною економікою і країнах з розвинутою ринковою економікою. Тоді як, на нашу думку, для вирішення проблеми диференціації населення важливо розглянути наступні питання:

- співвідношення понять «соціальна стратифікація» і «соціальна диференціація», визначити їх відмінності і спільні риси;
- обґрунтувати критерії визначення середнього класу;
- визначити місце проблематики досліджень середнього класу у вивченні питань диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя;

— обґрунтувати критерії якості трудового життя, їх взаємозв'язок і можливості використання для диференціації працюючого населення;

— охарактеризувати групи диференціації працюючого населення, окреслити практичну значимість їх виділення, зокрема у вирішенні проблем управління на всіх рівнях.

Таким чином, метою даного дослідження є розробка теоретико-методолгічних основ диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя, а також розгляд методичних та практичних аспектів цієї проблематики на основі використання загальнонаукових методів (аналіз, синтез, узагальнення, групування).

Перш, ніж вирішувати конкретні питання щодо диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя, необхідно визначитися із сутністю процесів диференціації і соціальної стратифікації. З теорії соціології відомо, що соціальна стратифікація є процесом розміщення індивідів і груп згори донизу за горизонтальними прошарками, чи стратами, за ознаками нерівності у доходах, рівні освіти, обсязі влади, професійному престижу. Тоді як соціальна диференціація — це процес появи функціонально спеціалізованих інститутів і розподілу праці. Тобто, на думку соціологів, в соціальній стратифікації виявляється соціальна диференціація, але не навпаки. Крім того, соціологами виділяються закриті і відкриті системи стратифікації, що пов'язано з легкістю зміни власного соціального статусу.

Не можна не погодитися із необхідністю розмежування понять «соціальна стратифікація» і «соціальна диференціація», однак, на нашу думку, їх відмінності, визначені соціологами, є недостатньо переконливими і чіткими. Так, під час визначення соціальної диференціації мова йде про поділ, з одного боку праці в суспільстві, а з іншого боку, населення за соціальними функціями і ролями, що зумовлений впливом, у першу чергу, факторами, які мають суб'єктивну природу. Оскільки люди, досягнувши повноліття, визначають самостійно своє місце в суспільстві відносно сфери трудової діяльності, сімейного стану тощо. Своєю чергою, існує ряд чинників об'єктивного характеру, що зумовлюють нерівність у соціальній структурі, наприклад, демографічна характеристика сім'ї — походження, наприклад, з повної чи неповної сім'ї; національні традиції, сила впливу релігії на суспільне життя тощо. Тобто, на нашу думку, базовою відмінністю між цими поняттями є природа факторів (суб'єктивні чи об'єктивні), що визначають відповідні процеси, а саме: об'єктивні фактори визначають процеси соціальної стратифікації, суб'єктивні —

соціальної диференціації. Цікавим є те, що за соціологічними даними жодне з сучасних суспільств не наблизилося до того, щоб дати всім своїм членам рівні шанси на отримання бажаного соціального статусу [1, с. 26]. Однак, не дивлячись на ці факти, на сучасному етапі розвитку в більшості країн світу зміна соціального статусу є відносно легким процесом, що залежить від суб'єктивних факторів. Отже, для характеристики процесів у сучасному суспільстві, які характеризують відносини нерівності між людьми, доцільно використовувати термін «соціальна диференціація».

Як зазначалося, під час аналізу міри вивчення в наукових працях питань диференціації працюючого населення більшість вчених приділяють увагу дослідженню проблем формування середнього класу в країні. Однак у зв'язку з тим, що науковці використовують різні підходи щодо оцінки процесів формування середнього класу дуже розрізняються.

Аналіз наукових робіт російських дослідників дозволяє виділити наступні критерії виділення середнього класу в країні: дохід, рівень освіти, професійно-посадовий статус, самоідентифікацію. Своєю чергою, на Заході виділяють інші три критерії належності до середнього класу, а саме: матеріальне забезпечення (дохід, володіння власністю); належність до найбільш повноправного прошарку, котрий становить основу електорату; законослухняність, високий рівень соціальної відповідальності, прагматичний склад мислення та активна діяльність [2, с. 32]. Всі з зазначених критеріїв певною мірою стосуються формування середнього класу, однак, на нашу думку, не всі з них можна охарактеризувати як первинні. Для цього необхідний концептуальний базис, що дозволив би обґрунтувати систему критеріїв виділення середнього класу.

В своєму дослідженні ми виходили з тієї ролі, яку відіграє середній клас у житті і розвитку суспільства. Як правило, формування середнього класу розглядається як позитивний процес. Чому? Оскільки його сформованість у суспільстві, а це більше 50 % населення, гарантує його стабільність. Але завдяки яким характеристикам середнього класу це стає можливо? На нашу думку, це викликано наступними причинами. По-перше, відчуття стабільності в умовах ринкової економіки виникає у людини тоді, коли вона працює і її наполегливість у трудовій діяльності визначає задоволеність матеріальних потреб. Слід відмітити те, що поняття «задоволеність» є суб'єктивною категорією, що вимагає під час її оцінювання використання методичних прийомів самоідентифікації. Крім того, необхідно пояснити, чому на першому плані розглядаються саме матеріальні потреби. Це пов'язано з тим, що

людина відчуває спокій і задоволена своїм становищем, коли вона в безпеці, яку надає їй, в першу чергу, матеріальне благополуччя. По-друге, стабільність пов'язана також з мінімізацією рівня ризику, а це можливо досягти, з одного боку, на основі представництва інтересів більшості в парламенті, органах місцевої влади, що з іншого боку, сприяє створенню умов для реалізації активної життєвої позиції з метою одержання середнім класом очікуваних результатів. Однак це можливо, якщо більшість має більш-менш подібні інтереси. На сучасному етапі ряд науковців відмічають низький рівень самоорганізації серед середніх прошарків, тобто підприємці зорієнтовані на одне, а бюрократія різного рівня, «служивий люд» — на інше [1, с. 27]. Отже, основними критеріями належності до середнього класу є: численність представників середнього класу (60—70 %), єдність їх інтересів, задоволення матеріальних потреб, активна життєва позиція.

Наступним питанням, що є предметом цього дослідження, є з'ясування місця проблематики досліджень середнього класу у вивченні питань диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя. Як зазначалося вище, сформованість середнього класу є передумовою стабільності в суспільстві, але стабільність не може розглядатися як позитивне явище, коли воно веде до застою. Подібне можна було спостерігати в період існування такої держави як Радянський Союз. Це означає, що необхідний стійкий розвиток, тобто розвиток в інтересах більшості. Передумовами для цього розвитку є, по-перше, розвиток таких суспільно важливих сфер діяльності, як освіта, медицина (охорона здоров'я), наука, культура, екологія, а по-друге, зорієнтованість усіх суб'єктів (найманих працівників, роботодавців і держави) на самореалізацію і розвиток. Однак зрозуміло, що така зорієнтованість більшості населення в суспільстві можлива лише за умови стабільності його становища, тобто, коли мінімізовано всі можливі ризики — банкрутства, втрати роботи, бідності тощо. Таким чином, середній клас має розглядатися як матеріальна основа розвитку суспільства, орієнтованого на підвищення якості трудового життя, під якою ми розуміємо динамічне поняття, що характеризує відповідність умов трудової діяльності і її результатів як суб'єктивним очікуванням працівника (роботодавця), так і світовим стандартам в соціально-трудовій сфері [3, с. 78]. Крім того, на нашу думку, на сучасному етапі соціально-економічна політика в країні має бути спрямовано саме на формування високих стандартів трудового життя, а не середнього класу, оскільки це вже вчорашній день з огляду на тенденції в країнах з розвиненою ринковою економікою.

З огляду на розглянуті положення необхідно виділити критерії якості трудового життя, за якими можлива диференціація працюючого населення з метою розробки відповідних заходів регулювання задля досягнення цілей стійкого розвитку суспільства. Ці критерії, як зазначалося, мають якомога повніше характеризувати предмет управління за тими аспектами, що відповідають його меті. На нашу думку, показники якості трудового життя, наведені в роботі [3], потрібно розподілити за наступними трьома групами критеріїв (рис. 1):

1. Готовність до самореалізації:

А) орієнтація особистості на самореалізацію і розвиток (бажання) (О) — характеризується актуалізацією потреби в самореалізації і розвитку (рейтинг потреби), інноваційною орієнтацією особистості (тобто, що обирає людина, коли перед нею постає вибір — пошук нового чи підтримання традицій); рівнем активної життєвої позиції (наскільки домінує образ незалежної людини, яка розраховує на власні сили, здатна самотійно визначати власні цілі і досягати їх; базовою посилкою для цієї людини виступають особистісні якості, знання і здібності);

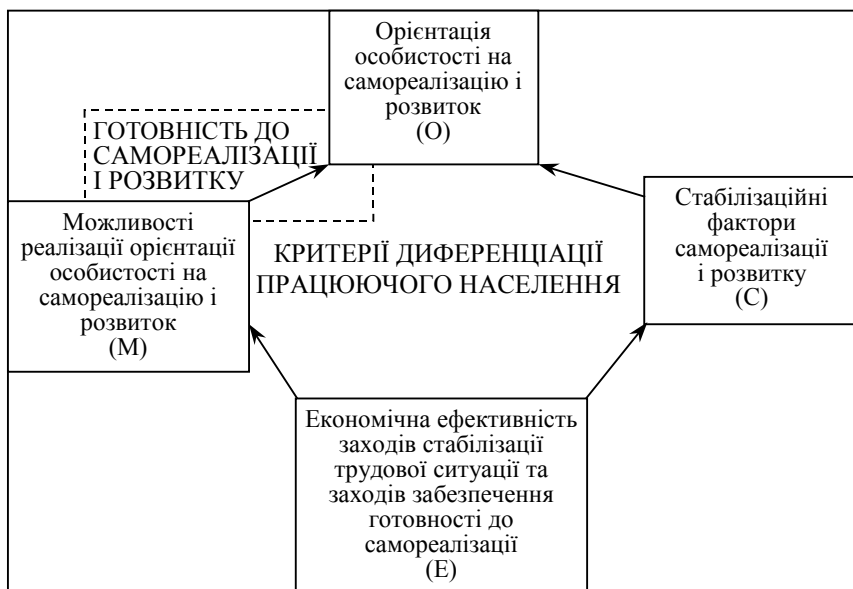


Рис. 1. Критерії диференціації працюючого населення в контексті підвищення якості трудового життя

Б) можливості реалізації орієнтації особистості на самореалізацію і розвиток (здібності, орієнтація роботодавця на створення умов для самореалізації і розвитку) (**М**). Оцінювання здібностей людини може здійснюватися на основі методичних прийомів самоідентифікації, коли визначається суб'єктивна думка про міру досягнутої реалізації її професійно-кваліфікаційного потенціалу. Крім того, важливою характеристикою можливостей має бути оцінка самоефективності людини (адаптаційних можливостей), яка, як доведено даними досліджень, підвищується із збільшенням тривалості навчання, тобто в якості формального показника можна використовувати кількість років навчання. Щодо оцінювання орієнтації роботодавця та держави на створення умов для самореалізації і розвитку, то можливе використання показників із тематичного блоку «самореалізація».

2. Стабілізаційні фактори самореалізації і розвитку (**С**) — це фактори, що впливають на повноту реалізації потенціалу розвитку працівника (бажання і здібності) і характеризуються системою показників. Тобто високі значення показників (позитивна динаміка) дозволяють відчутти працівнику стабільність власної трудової ситуації — належне матеріальне забезпечення розширеного відтворення робочої сили (тематичні блоки — «доходи працюючих», «соціальний захист»), відновлення працездатності і збереження здоров'я працівника (тематичні блоки — «організація виробничого процесу», «умови праці», «соціальний захист працюючого»). Однак стабільність трудової ситуації (стабілізаційні фактори) не визначає готовність до самореалізації, оскільки не впливає на психологічні особливості особистості, її індивідуально-особистісні риси, а також орієнтацію (бажання) роботодавця забезпечувати самореалізацію працівників. Хоча характеристика стабілізаційних факторів за системою показників може свідчити про необхідність цілеспрямованого впливу на підвищення готовності до самореалізації. Так, наприклад, аналіз причин високого рівня травматизму або значної кількості нещасних випадків на підприємстві може виявити їх детермінованість недостатньою кваліфікацією персоналу. Крім того, високий рівень доходів і соціального забезпечення працюючих може свідчити про очікування роботодавця щодо наявності у працівника потенціалу розвитку, а також його готовності до реалізації цього потенціалу.

За умови нестабільності трудової ситуації працівник змушений витрачати додатково енергію і кошти на забезпечення її стабільності, що позначається на повноті реалізації потенціалу розвитку працівника, оскільки останній витрачається на підтри-

мання життєво необхідного рівня, тобто відбувається переорієнтація використання здібностей працюючого на інші цілі, відмінні від цілей власного розвитку.

### 3. Економічна ефективність (Е):

А) заходів стабілізації трудової ситуації;

Б) заходів забезпечення готовності до самореалізації.

Оцінювання економічної ефективності заходів стабілізації трудової ситуації доцільне з огляду на необхідність оцінювання їх дієвості. Безпосередня оцінка економічної ефективності заходів можлива лише за тематичним блоком «Умови праці» (матеріальні витрати внаслідок травм і профзахворювань (рівень підприємства); співвідношення між витратами на поліпшення умов і охорони праці до видатків на доплати, пенсії, пільгові відпустки (державний рівень)). За іншими тематичними блоками не можна прямо оцінити економічну ефективність. Так, за тематичним блоком «Доходи» на рівні підприємства при підвищенні частки витрат на оплату праці необхідним є, як показує світовий досвід, дотримання співвідношення не нижче  $\frac{2}{3}$  новоствореної вартості, а рентабельність не вище її  $\frac{1}{3}$  [4, с. 311], тобто базовим показником економічної ефективності в даному випадку виступає рентабельність. Не менш важливою є оцінка ефективності заходів за цим тематичним блоком на рівні держави за показниками співвідношення між заробітною платою і прожитковим мінімумом та податкового тиску, що мають найтісніші зв'язки з рівнями бідності і безробіття відповідно. Наступний тематичний блок «Організація виробничого процесу» характеризується показниками — витрати на раціоналізацію робочих місць та рівень організації праці, позитивна тенденція яких має підвищувати рівень продуктивності праці. Якщо розглянути показники цього блоку на рівні держави, а саме витрати на НДДКР, то оцінювання їх ефективності має базуватися на розрахунках продуктивності НДДКР (обсяг ВВП / витрати НДДКР). Ще одним тематичним блоком у цій групі заходів є «Соціальний захист», який включає такі показники, як витрати на формування соціального пакету в розрахунку на одного працівника на рівні підприємства, а також витрати на функціонування системи соціального захисту працівників на рівні держави. Ефективність цих витрат можливо оцінити за допомогою показників, що характеризують втрати від плинності персоналу та співвідношення надходжень і витрат системи соціального захисту працюючих.

Крім оцінювання економічної ефективності заходів стабілізації трудової ситуації, важливим є проведення цієї оцінки для заходів забезпечення готовності до самореалізації з точки зору обґрунту-

вання їх доцільності та мотивації роботодавця щодо їх фінансування. Показники, які характеризують дану групу заходів, включено в тематичний блок «Самореалізація» — бажання і можливість самореалізації (індивідуальний рівень), рівень витрат на професійне навчання і розвиток персоналу (рівень підприємства); рівень витрат на освіту (рівень держави). На індивідуальному рівні віддачу від реалізації працівником власного потенціалу розвитку характеризує показник «участь у прибутках», оскільки сприяє забезпеченню взаємозв'язку між самореалізацією, прибутками підприємства і доходами працівника. Своєю чергою, економічна ефективність цієї групи заходів на рівнях підприємства і держави може визначатися на основі оцінювання рентабельності внутрішніх інновацій, віддачі витрат на освіту (обсяг НДДКР / витрати на освіту). Слід пам'ятати, що витрати на забезпечення готовності до самореалізації і розвитку не дають швидких результатів (часовий лаг становить не менше одного року), але досягнуті результати мають, як правило, позитивну динаміку і довгостроковий характер.

Важливим питанням, від якого залежить цінність запропонованого підходу до диференціації працюючого населення, є методичне забезпечення цієї процедури. Слід зазначити, що диференціація працюючого населення за критеріями якості трудового життя може проводитися у двох випадках:

- при порівнянні з еталоном (наприклад, середній рівень показників у країнах ЄС, показники за критеріями провідних компаній тощо);

- при порівнянні з метою оцінювання переваг (наприклад, міждержавні порівняння, порівняння підприємств).

Принциповим положенням при проведенні оцінювання якості трудового життя для потреб диференціації працюючого населення на трьох рівнях (індивідуальному, рівнях підприємства і держави) є, по-перше, відмова від усереднення показників, оскільки кожна група критеріїв відіграє власну роль, по-друге, відмова, з причин вказаних вище, від визначення інтегрального індексу якості трудового життя.

Так, за кожною групою критеріїв відповідно до обраного рівня розраховується інтегральний індекс як добуток індексів порівняння вихідних показників з еталонними (базовими). Результати розрахунку інтегральних індексів групуються за наступними інтервалами значень:

високий рівень —  $I_m^n > 0,7$  ;

середній рівень —  $0,3 < I_m^n \leq 0,7$  ;

низький рівень —  $I_m^n \leq 0,3$  .

**ГРУПИ ДИФЕРЕНЦІАЦІ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ  
ЗА КРИТЕРІЯМИ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ**

|   | Характеристика групи | Назва групи                             | Стратегії поведінки                                   |                                                                                                             |                                                                                                                      |
|---|----------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                      |                                         | Індивідуальний рівень                                 | Рівень підприємства                                                                                         | Державний рівень                                                                                                     |
| 1 | 2                    | 3                                       | 4                                                     | 5                                                                                                           | 6                                                                                                                    |
| 1 | $O^b M^b C^b E^b$    | Група довгострокового співробітництва   |                                                       |                                                                                                             |                                                                                                                      |
| 2 | $O^b M^b C^b E_n$    | Група потенціалу розвитку               | Використання переваг                                  | Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, оцінка можливостей її корекції                        | Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, оцінка можливостей її корекції                                 |
| 3 | $O^b M^b C_n E_n$    | Група короткострокових переваг          | Мобільність, використання переваг                     | Використання переваг, контроль за механізмами реалізації політики розвитку, вирішення проблеми забезпечення | Використання переваг, контроль за механізмами реалізації політики розвитку, вирішення проблеми забезпечення          |
| 4 | $O^b M^b C_n E^b$    | Група короткострокового співробітництва | Мобільність, використання переваг                     | Використання переваг, вирішення проблеми забезпечення                                                       | Використання переваг, вирішення проблеми забезпечення                                                                |
| 5 | $O_n M_n C^b E^b$    | Група дефіциту мотивацій розвитку       | Профорієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність | Розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації              | Розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації (розвиток освіти і науки) |

|   |                   |                             |                                                       |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                  |
|---|-------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | $O_n M_n C_n E_n$ | Група застою                | Профорієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність | Використання переваг мотивації розвитку, розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації              | Вирішення проблеми забезпечення, розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації                      |
| 7 | $O_n M_n C^B E_n$ | Група виживання             | Профорієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність | Розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації, контроль за механізмами реалізації політики розвитку | Розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації, контроль за механізмами реалізації політики розвитку |
| 8 | $O_n M_n C_n E^B$ | Група очікування змін       | Профорієнтаційна (психологічна) допомога, мобільність | Збільшення витрат на стабілізацію стану персоналу, розвиток корпоративної культури, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації    | Вирішення проблеми матеріального благополуччя, розвиток національної ідеї, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації        |
| 9 | $O^B M_n C^B E^B$ | Група обмежених можливостей | Мобільність за умови наявності альтернатив            | Використання переваг мотивації розвитку, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації                                               | Використання переваг мотивації розвитку, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації                                          |

Закінчення табл. 1

|    | Характеристика групи | Назва групи                         | Стратегії поведінки                         |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                        |
|----|----------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                      |                                     | Індивідуальний рівень                       | Рівень підприємства                                                                                                                     | Державний рівень                                                                                                                                       |
| 1  | 2                    | 3                                   | 4                                           | 5                                                                                                                                       | 6                                                                                                                                                      |
| 10 | $O^b M_n C_n E_n$    | Група ризику (обмежених перспектив) | Мобільність                                 | Використання переваг мотивації розвитку, вирішення проблеми забезпечення, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації | Використання переваг мотивації розвитку, вирішення проблеми матеріального благополуччя, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації |
| 11 | $O^b M_n C^b E_n$    | Група саморозвитку (забезпеченості) | Мобільність за умови наявності альтернативи | Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації                     | Контроль за механізмами реалізації політики розвитку, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації                                   |
| 12 | $O^b M_n C_n E^b$    | Група економічної орієнтації        | Мобільність                                 | Вирішення проблеми забезпечення, формування можливостей професійного розвитку і самореалізації                                          | Вирішення проблеми матеріального благополуччя, формування можливостей особистісного розвитку і самореалізації                                          |
| 13 | $O_n^b C^b E^b$      | Група незрілості                    | Профореісгаційна (психологічна) допомога    | Розвиток корпоративної культури                                                                                                         | Розвиток національної ідеї                                                                                                                             |

|    |                     |                             |                                                    |                                                                  |                                                                                  |
|----|---------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | $O_n M^b C_n E_n$   | Група формування переваг    | Профореґтаційна (психологічна) домога, мобільність | Розвиток корпоративної культури, вирішення проблеми забезпечення | Розвиток національної ідеї, вирішення проблеми матеріального благополуччя        |
| 15 | $O_n M^b C_n E_n$   | Група формування зрілості   |                                                    |                                                                  | Розвиток національної ідеї, контроль за механізмами реалізації політики розвитку |
| 16 | $O_n M^b C_n E_n^b$ | Група формалізації розвитку | Профореґтаційна (психологічна) домога, мобільність | Вирішення проблеми забезпечення, розвиток корпоративної культури | Вирішення проблеми матеріального благополуччя, розвиток національної ідеї        |

Далі на основі групування інтегральних індексів за їх значеннями визначається група диференціації, але це стосується лише тих критеріїв якості трудового життя, інтегральні індекси яких прийняли значення високого чи низького рівня, оскільки в даному випадку можлива однозначна оцінка. Якщо значення індексу на середньому рівні, то в даному випадку необхідні додаткові розрахунки, пов'язані з визначенням динаміки індексів, а також інтенсивності змін. Якщо динаміка позитивна, а інтенсивність змін не менше 10 % (поріг відчутності), то група критеріїв якості трудового життя прирівнюється до високого рівня, в протилежному випадку (динаміка негативна або інтенсивність змін менше 10 %) — до низького рівня. Нижче наведені групи диференціації працюючого населення, а також відповідні стратегії поведінки індивіда, підприємства або держави (табл. 1).

Отже, проведене дослідження дозволило визначити критерії якості трудового життя, на основі яких можлива диференціація працюючого населення на різних рівнях. Крім того, на основі комбінації критеріїв якості трудового життя за результатами їх оцінювання було виділено групи диференціації і стратегії поведінки соціальних партнерів, які дозволять концептуально визначитися із заходами формування високих стандартів життя. Подальші дослідження мають бути орієнтовані на апробацію запропонованого методологічного і методичного забезпечення диференціації працюючого населення за критеріями якості трудового життя.

### **Література**

1. Российский средний класс: социальная мобильность // Человек и труд. — 2004. — № 7. — С. 25—29.
2. Васильченко В., Щетиніна Л. Основні проблеми формування середнього класу в Україні // Україна: аспекти праці. — 2006. — № 3. — С. 31—35.
3. Щетиніна Л. В. Рівні і показники оцінювання якості трудового життя населення // Научное обеспечение реформирования экономических отношений в условиях рыночной экономики. — Симферополь: КИБ. — С. 78—81.
4. Основи економічної теорії / За ред. С. В. Мочерного. — Тернопіль: ТАРНЕКС, 1993. — 688 с.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2007