

зробити такий висновок. По-перше, діяльність професійних співтовариств є ефективним засобом передавання знань та інформації в інноваційних процесах завдяки формуванню почуття ідентичності і лояльності, які виникає серед членів товариства, що сприяє здобуванню та обміну знаннями. Одночасно члени співтовариства можуть конкурувати з іншими співтовариствами та створювати антагоністичні стосунки, чинити опір інноваційним змінам, якщо вони суперечать інтересам співтовариства, що може перешкоджати міжфункціональному обміну знаннями та гальмувати інновації. По-друге, існує взаємний вплив діяльності професійних співтовариств та інноваційних процесів підприємства: професійні співтовариства прискорюють обмін та передавання знань в інноваційних процесах, а інновації впливають на формування професійних співтовариств і зумовлюють характер здобування та обміну знаннями серед членів співтовариства.

Література

1. Куинн Дж. Б. Управление профессиональным интеллектом: использовать лучшее по максимуму / Дж. Б. Куинн, Ф. Андерсон, С. Финкельштейн ; пер. с англ. — в кн. : Управление знаниями. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. — 208 с.
2. Мариничева М. Сообщества: строим network, а не notwork / М. Мариничева. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.improvement.ru/zametki/marinicheva/>
3. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах сучасного розвитку ринку праці: [монографія] / [Бузько І.Р., Вартанова О.В., Надьон Г.О. та ін.]. — Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2009. — 304 с.
4. Baumard R. Tacit Knowledge in Organization / R. Baumard // London: Journal of management Studies. — 1999. — #38 (7). — pp. 1037-1051.
5. Kuhn T.S. The Structure of Scientific Revolutions / T.S. Kuhn. — Chicago, 2002. — 265 p.
6. Lave J.C. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation / J.C.Lave, E.Wenger // Cambridge: Cambridge University Press, 1991. — #36. — pp. 36-42.
7. Tidd J. From strategic management to strategic competence: Measuring technological, Market and Organization Innovation (2nd Edition). — Imperial College Press: London, 2006. — 437 p.
8. Wenger E. Communities of Practice / E.Wenger. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.uic.unn.ru/pustyn/cgi-bin/htconvert.cgi?ewenger.txt>

Стаття надійшла до редакції 11.03.2012 р.

УДК 331.104

Пасека С.Р.

канд. екон. наук, доц.
кафедра менеджменту,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

РЕГІОНАЛЬНА ОЦІНКА СПІВВІДНОШЕННЯ ПАТЕРНАЛІСТСЬКИХ І ПАРТНЕРСЬКИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

У статті подано результати дослідження соціально-трудова відносин у Черкаському регіоні. Висвітлено результати оцінки співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій працівників. Зосереджено увагу на оцінці ефективності взаємодії профспілок і роботодавців. Визначено шляхи активізації соціального діалогу.

В статье представлены результаты исследования социально-трудовых отношений в Черкасском регионе. Показаны результаты оценки патерналистских и партнерских ориентаций работников. Сосредоточено внимание на оценке эффективности взаимодействия профсоюзов и работодателей. Определены пути активизации социального диалога.

The article presents the results of social and labor relations in the Cherkassy region and problems of paternalism and partnership orientations of employees. Attention is paid to research the interaction of trade unions and employers. Suggested ways to enhance the social dialogue.

Ключові слова. Соціально-трудові відносини, патерналізм, партнерство, соціальний діалог, профспілки, роботодавці.

Ключевые слова. Социально-трудовые отношения, патернализм, партнерство, социальный диалог, профсоюзы, работодатели.

Keywords. Labor relations, paternalism, partnership, social dialogue, trade unions employers.

Вступ. Становлення ринкової економіки в Україні, формування конкурентного середовища різнобічно і суперечливо вплинули на соціально-трудову сферу, зумовили появу низки проблем. Так, на тлі загострення протиріч між попитом і пропозицією на ринку праці, зростання необґрунтованої диференціації доходів, масштабів тіньової зайнятості, відбувається поглиблення соціальної нерівності, зростає експлуатація праці, соціальна незахищеність багатьох працюючих, погіршення якості трудового потенціалу населення. Усупереч очікуванням, серед бідних в Україні опинилися лікарі, вчені, вчителі, інженерно-технічні працівники, висококваліфіковані робітники, працівники культури. Накопичений людський капітал використовується в економіці неефективно і нерационально, інноваційна і трудова активність належним чином не заохочуються, трудові права найманих працівників часто порушуються, колективні угоди ігноруються. В цих умовах зростає невпевненість у майбутньому, знецінюється значимість продуктивної праці, трудових цінностей, виникає недовіра до керівників будь-якої ланки, знижується авторитет профспілок.

В Україні проблеми соціально-трудових відносин різноаспектно досліджували С. Бандур, І. Гнибіденко, О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О.Новікова, В. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, У. Садова, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін. [1—3; 5]. Однак, не зважаючи на вагомість отриманих наукових результатів, недостатньо вивченими залишаються регіональні особливості соціально-трудових відносин, чинники гальмування розвитку соціального діалогу, становлення соціального партнерства як типу соціально-трудових відносин. У цьому контексті уявляється практично важливим з'ясування особливостей співвідношення патерналістських і партнерських орієнтацій працівників.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження регіональних особливостей соціально-трудових відносин, діагностика співвідношення патерналістських та партнерських орієнтацій працівників на прикладі Черкаської області.

Результати дослідження. Аналіз наукових джерел доводить, що соціально-трудові відносини в різні часи слугували дзеркалом ефективності реформ у країні, ступеню задоволеності працею, поширеності довіри і взаєморозуміння або, навпаки, конфліктності. Внаслідок приватизаційних процесів в Україні виникла поляризованість економічних інтересів власників капіталу та найманих працівників. Якщо раніше стосунки роботодавця й працівника склалися без явних протиріч (єдиним роботодавцем була держава), то нині їхній суперечливий характер на собі відчуває найманий працівник, особливо коли справа стосується економічних інтересів, нестачі зрілої соціальної відповідальності.

З літературних джерел відомо, що залежно від економічних, соціальних, політичних, культурних, правових та інших умов розвитку соціально-трудових відносин формуються різні їх типи (партнерство, патерналізм, конкуренція, солідарність, дискримінація, конфліктність тощо). Найпрогресивнішим типом соціально-трудових відносин вважається партнерство, яке формується на засадах соціально-

го діалогу, урахування прав та інтересів усіх його учасників (влади, бізнесу, профспілок) [1; 5].

В Україні найбільш поширеним є патерналізм — особливий вид соціально-трудових відносин, у межах яких один із соціальних партнерів постійно домінує, беручи на себе остаточне право вирішувати усі питання управління підприємством, зокрема, пов'язані зі сферою праці. З цього приводу М.В. Семикіна справедливо підкреслює, що поширена схильність трудової свідомості до патерналізму (як готовності до підкорення, підпорядкування, очікування прояву «батьківського піклування» з боку керівництва), що складалася в Україні протягом тривалого часу, слугує гальмом адаптації до ринкових умов. Глибинні витоки схильності українських працівників до патерналізму пояснюються не лише радянським минулим з притаманними традиціями адміністративно-командної системи (державний патерналізм), а й впливами багатовікової історії кріпацтва, що формувала масову звичку до підкорення, віру у доброго хазяїна (царя, керівника). За радянських часів відбулося зміцнення патерналістських орієнтацій у сфері праці (адміністративно-командні методи управління визнавали пріоритет державних, а не особистих інтересів, де держава здійснювала активну опіку над добробутом працівників) [3, с. 72].

Разом з тим, як засвідчує досвід країн розвиненої ринкової економіки, перспективи розв'язання соціально-економічних проблем, передбачення та усунення трудових конфліктів пов'язані саме із налагодженням соціального діалогу, формуванням соціального партнерства. Сприяти активізації соціального діалогу можуть такі риси, притаманні українській ментальності, як колективізм, прагнення до співучасті у розв'язанні виробничих завдань, почуття соціальної справедливості. З нашої точки зору, прояв таких рис трудового менталітету у разі довготривалого позитивного впливу соціально-економічних чинників може сприяти розвитку соціального діалогу, формуванню ознак соціального партнерства у відносинах найманих працівників і роботодавців.

Як зазначають А.М. Колот, О.А. Грішнова, М.В. Семикіна та інші науковці, соціальне партнерство в Україні ще не сформувалося, тому його поодинокі прояви не відіграють вирішальної ролі у соціальному захисті працівників та регулюванні їхньої конкурентоспроможності. Серед причин вчені виокремлюють:

- неготовність зайнятого населення та безробітних відстоювати власні трудові права;
- пасивність найманих працівників, їхню слабку інформованість про свої трудові права й можливості їхнього захисту;
- поширеність явищ тінізації соціально-трудових відносин, корумпованості органів управління, застосування практики «подвійних стандартів» в оцінці соціально-трудових конфліктів;
- незацікавленість профспілкових лідерів конфліктувати з роботодавцями, представниками влади;
- слабкість державного впливу на процеси становлення соціального партнерства;
- відсутність реальної незалежності профспілкових організацій підприємств від волі роботодавців [5, с. 148].

Ускладнює розвиток соціального партнерства внутрішня економічна криза, тінізація економіки, посилення соціальної нерівності. За даними Інституту соціології НАН України, якщо на початку 90-х років співвідношення доходів 10 % самих багатих і 10 % самих бідних українців становило 12/1, у 2002 р. зросло до 30/1, то у 2010 р. воно вже складало 40/1. Потенціал конфліктності в таких умовах істотно зростає. Між тим українці за характером масово не схильні до протестної поведінки, більше налаштовані на терпіння і сподівання на краще.

Зауважимо, що окреслене повністю підтверджується результатами діагностики стану соціально-трудових відносин на рівні регіонів. Проілюструємо результати нашого аналізу на прикладі Черкаського регіону.

Зауважимо, що упродовж останніх 20 років розвиток соціально-трудової сфери Черкаської області, як і інших регіонів України, відбувається у несприятливих умовах (загострення соціально-економічних, екологічних проблем, політична нестабільність, демографічна криза, безробіття, вкрай обмежене фінансування освіти, науки, культури, низькі доходи більшості працюючих тощо). За період з 1999-го по 2010 рр. Черкаська область за загальним індексом регіонального людського розвитку змістилася у рейтингу областей з 3-го місця на 11-е місце. Отже, за останні 10 років було втрачено колишні передові позиції, порівняно з іншими регіонами. Стали, загалом, менш сприятливими умови доступу населення до освіти, забезпечення добробуту населення, здорового і тривалого життя [4, с. 20–21].

Стосовно змін ситуації на ринку праці Черкащини, підкреслимо, що лише упродовж останніх 10 років відтік робочої сили з промисловості склав 35,9 %, із сільського господарства, лісового, рибного господарства — 67,1 %, чисельність тих, хто працює в будівництві скоротилася удвічі. При цьому в 1,6 разу зросла кількість тих, хто працює у фінансових структурах, в 1,2 разу — зайнятих торгівлею нерухомості, орендою, в 1,4 — в органах державного управління. У результаті структурних трансформацій в економіці на зміну кількісної концентрації робочої сили на великих підприємствах промисловості та АПК прийшло «розпорошення» робочої сили у сферах малого та середнього бізнесу. Як наслідок, зменшилися можливості для згуртованості трудових колективів, створення впливових профспілок. Відмітимо, що вивільнення працівників було пов'язано із закриттям багатьох підприємств, несприятливими умовами праці і його оплати, а не з автоматизацією або механізацією, що характерно для розвинених країн, де зростає зайнятість у сфері послуг.

Про недовикористання соціально-трудового потенціалу в економіці Черкаського регіону говорить наявність офіційного безробіття (більше 60 тис. осіб у 2010 р), а також поширення вимушеної тіньової зайнятості (нелегальна робота без оформлення трудових книжок). Тому не зважаючи на зниження рівня офіційного безробіття у 2010 р. порівняно з 2009 р., що відображає позитивні зрушення у роботі служб зайнятості, все ще зарано говорити про реальне поліпшення реалізації трудових можливостей населення в Черкаській області. На багатьох підприємствах персонал знаходиться у стані «прихованого безробіття», що стало жорстким заходом менеджерів заради збереження кадрів в умовах кризи (вимушені відпустки без оплати, переведення на роботи з неповним робочим днем або на частку ставки). З іншого боку, така ситуація істотно ускладнює соціально-трудові відносини. Як і в більшості інших регіонів України, у Черкаській області є поширеною бідність серед працюючих. У 2010 році середньомісячна заробітна плата у Черкаській області становила 1835 грн, що на 18 % нижче від середньоукраїнського показника (2239 грн).

Низький дохід від праці перешкоджає якісному людському розвитку в регіоні, негативно впливаючи на тривалість життя, доступність освіти, рівень добробуту населення, накопичує конфліктність у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників. Проблеми заборгованості з виплат заробітної плати також негативно позначаються на стані соціально-трудових відносин: за даними Головного управління статистики у Черкаській області, у 2010 р. співвідношення заборгованості з виплат заробітної плати по відношенню до фонду оплати тут становило 3,4 %. Іншими словами, на кожні 100 грн зарплати у Черкащині припадає борг з її виплат у сумі 3,4 грн.

У регіоні гостро не вистачає робочих місць з гідною заробітною платою, у структурі доходів населення Черкаської області (особливо сільського) помітно зросла не

роль трудових доходів, а соціальної допомоги, перш за все пенсій. Варто підкреслити, що такі зміни у структурі доходів свідчать, передусім, про дефіцит робочих місць з прийнятними умовами праці та її оплати. Умовою виживання багатьох родин стає отримання соціальної допомоги, пенсій окремими членами сімей. Поширюються випадки, коли працездатні особи, особливо на селі, зацікавлені працювати неофіційно і при цьому мати статус безробітного, отримуючи соціальну допомогу. З іншого боку, низькі доходи основної маси працюючих руйнують мотивацію до активного використання трудового потенціалу в легальному секторі економіки, як наслідок, працівники погоджуються працювати на умовах тіньової зайнятості. По причині тіньових трудових відносин часто втрачаються надії на колективно-договірне регулювання праці, створення профспілки, обмежується або повністю ігнорується соціальний захист.

Для діагностики стану соціально-трудових відносин у Черкаській області та оцінки співвідношення патерналістських і партнерських орієнтацій у взаємодії найманих працівників і роботодавців було проведено анонімне соціологічне обстеження «Проблеми гармонізації соціально-трудових відносин», яке охопило 720 найманих працівників (спеціалістів та робітників) 15 підприємств різних форм власності у Черкаській області [5, с. 218—207].

У результаті досліджень визначена сукупність питань, що впливають на стабільність соціально-трудових відносин, зокрема: з'ясовано проблеми, які найбільше хвилюють працівників підприємств та установ; визначено чинники незадоволеності працею, оцінено респондентами стан соціально-трудових відносин в організації, на підприємстві; вивчено можливості розв'язання соціально-трудових конфліктів, роль, яку відводять працівники профспілкам і роботодавцям у гармонізації соціально-трудових відносин; визначено завади прояву трудової та інноваційної активності, перешкоди в освітньо-професійному розвитку тощо. При цьому важливо було з'ясувати, на кого, передусім, покладаються працівники у розв'язанні таких проблем, якою мірою розвинені партнерські орієнтації у поведінці найманих працівників і роботодавців.

Незалежно від рівня успішності підприємства на ринку, ранжирування відповідей опитаних найманих працівників виявило, передусім пріоритетність проблем, пов'язаних із малим розміром оплати праці, який не відповідає існуючим в Україні цінам на товари і послуги першої необхідності, а також витраченим трудовим зусиллям. Не зважаючи на існуючі відмінності в оплаті та стимулюванні праці на досліджуваних підприємствах, переважна більшість респондентів однозначно вважає, що оплата праці не відповідає вартості життя в Україні (86,3 % від усіх відповідей респондентів, проблема за рангом №1); величина отримуваної заробітної плати є вкрай малою порівняно з актуальними потребами сім'ї (64,0 % опитаних, ранг № 2).

Понад третину респондентів хвилює низка проблем справедливості стимулювання праці, віднесених до рангу №2: втрачений відчутний зв'язок між рівнем освіти і розміром оплати праці; не відчувається тісний зв'язок між трудовими зусиллями, трудовою активністю і отримуваним доходом; висока інтенсивність праці не відповідає рівню оплати.

Кожного шостого працівника турбує, що на підприємстві не приділяється належна увага освітньо-професійному навчанню (розвитку) працівників; кожен сьомий звертає увагу на байдужість адміністрації до нагальних потреб працівників; кожного восьмого з числа опитаних хвилює заборгованість з виплат заробітної плати, необхідність затримок за межами робочого дня, які ніяк не компенсуються (зауважимо, що такої думки більшою мірою дотримуються респонденти із підприємств третьої групи, які відчувають істотні фінансово-економічні труднощі).

За підсумками опитування, з'ясовано, що на більшості підприємств потребує покращення організація та умови праці, не все гаразд і з справедливістю розподілу трудових обов'язків та об'єктивністю оцінки трудових результатів. Кожен десятий респондент акцентує увагу на тому, що прояв трудової активності належним чином

не заохочується, є поширеною зрівнялівка в оцінці праці; не стимулюється прояв ініціативи, науково-технічна творчість; має місце неповна зайнятість з вини адміністрації; різниця в доходах працівників підприємства не завжди є справедливою; до 2 % опитаних вважає, що не є справедливим розподіл трудових обов'язків; є низьким рівень механізації та автоматизації праці, має місце «ігнорування роботодавцем умов колективних трудових угод та обіцянок».

Мало нагадують партнерські відносини ситуації, коли «небезпечно відстоювати власну думку у відносинах з керівництвом підприємства (2,3 % опитаних), «кар'єра і розмір заробітної плати часто залежить не від результатів праці, а від особистих відносин з керівництвом» (2,2 % опитаних). Цікаво зазначити, що такі погляди мають місце і на підприємствах, що характеризуються економічною стабільністю та безконфліктністю соціально-трудових відносин.

З огляду даних табл. 1, відносини між роботодавцями і найманими працівниками на досліджуваних підприємствах не переходять у сферу страйків. Не зважаючи на існування проблем, лише 9 % респондентів назвали соціально-трудові відносини гостро конфліктними і 12 % — переважно конфліктними (такі відповіді виявилися більш характерними для підприємств ТОВ «ЧеркасиЕлеваторМаш», ЗАТ «Черкаситара», ТОВ «Любава-Грация», ТОВ «Марелі»). 24 % респондентів оцінили стан соціально-трудових відносин на підприємстві як відносини ділового співробітництва, з ознаками гармонійності, взаєморозуміння (така думка переважає на ВП «Черкаська ТЕЦ» ВАТ «Черкаське хімволокно»; ЗАТ «Корсунь-Шевченківська швейна фабрика»; ВАТ «Азот», ТОВ АПК «Маїс»; ТОВ «Урожай»). 37 % опитаних охарактеризували взаємовідносини роботодавця і найманих працівників як переважно стабільні (такий погляд найбільш поширений в анкетах працівників СТОВ «Птахоплемзавод «Коробівський», ВАТ «Золотоніський машбуд ім. І.І. Лепсе», ВАТ «Смілянське АТП 17128», ЗАТ «Черкаський шовковий комбінат», ВАТ «Канівський маслосирзавод» торгова марка «Клуб сиру», ВАТ «Уманьферммаш»).

Таблиця 1

**ОЦІНКА РЕСПОНДЕНТАМИ СТАНУ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ, %***

Варіанти відповідей		Думка респондентів, %
1	Відносини часто переходять у стадію страйків	0,0
2	Відносини гостроконфліктні	9,0
3	Відносини переважно конфліктні	12,0
4	Відносини більш конфліктні, ніж стабільні	18,0
5	Відносини більш стабільні, ніж конфліктні	37,0
6	Відносини ділового співробітництва, з ознаками гармонійності, взаєморозуміння	24,0

* Примітка: у % до загальної кількості опитаних, дослідження автора

Аналіз анкет показав, що у разі виникнення конфліктних ситуацій працівники найбільші надії покладають на керівників підрозділів, де працюють, і керівників підприємства, а також — безпосередньо на себе, родичів і близьких знайомих (табл. 2). Для захисту своїх трудових прав працівники вкрай рідко звертаються в органи профспілок, органи місцевого самоврядування, громадські організації, приймальні лідерів політичних партій, суди, що ілюструє як правовий нігілізм, так і глибоку кризу довіри до інститутів влади. Водночас, окреслене віддзеркалює особливості історично сформованої ментальності українців — неготовність проявити згуртованість у боротьбі за власні права, небажання довести свою принциповість і солідарність, звичка до безмежного терпіння, покори, віковична надія на прихід доброго і справедливого хазяїна.

КУДИ ЗВЕРТАЮТЬСЯ РЕСПОНДЕНТИ ЗА ДОПОМОГОЮ
У РАЗІ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТНОЇ СИТУАЦІЇ (%)*

Варіанти відповідей		Думка респондентів, %
1	до керівника підрозділу, де працюю	92,7
2	до керівника підприємства, де працюю	98,0
3	у комісію з трудових спорів	14,4
4	у профком підприємства, інші органи профспілок	16,0
5	у громадські організації	0,00
6	у приймальні політичних партій, до депутатів	0,4
7	до місцевої влади	0,0
8	до адвоката	0,0
9	до суду	0,0
10	інше (звертання до друзів, родичів, знайомих, а також надія на власні сили)	62,0

* Примітка: у % до загальної кількості опитаних; респондентами обрано декілька варіантів відповідей; дослідження автора

Дослідження довело, що наявність профспілок на підприємствах не слугує гарантією захищеності працівників. Лише кожен шостий респондент висловив сподівання на допомогу профкому у складних ситуаціях. Виходячи з таких результатів досліджень, зрозуміло, що для розвитку партнерських відносин має бути більш помітною роль профспілки у трудовій діяльності трудових колективів, активізація соціального діалогу, неформальне ставлення учасників соціально-трудових відносин до укладання та виконання колективних договорів.

На прикладі результатів соціологічного опитування на підприємствах Черкащини можна було переконатися, що у взаємодії найманих працівників і роботодавців переважають не партнерські, а патерналістські орієнтації. Соціальне партнерство виявляє себе лише на ранній стадії розвитку. Про можливість його утвердження у соціально-трудових відносинах у найближчій перспективі важко говорити впевнено, оскільки це залежить від складних процесів перебудови свідомості, формування високої соціальної відповідальності, суспільної активності сторін соціально-трудових відносин, результативності соціального діалогу на усіх рівнях.

Висновки. Активізація соціального діалогу, його результативність залишається найскладнішою проблемою сьогодення. На нашу думку, головними цільовими орієнтирами у зміні ситуації на користь плідної взаємодії соціальних партнерів мають бути такі:

- перехід до соціально активного законодавства, що заохочує галузеву, територіальну, професійну мобільність робочої сили, підвищення її якості та створення нових робочих місць;
- піднесення соціальної відповідальності сторін за укладання і виконання трудових угод, порушення трудових прав на основі вдосконалення законодавства;
- розроблення соціально-трудових стандартів та індикаторів ефективного соціального діалогу, на які мають спиратися соціально-трудові відносини;
- повернення оплаті праці властивих їй функцій (відтворюючої, регулюючої, стимулюючої);
- посилення ролі держави у забезпеченні соціальних гарантій зайнятості, поширенні практики укладання колективних трудових угод, відновленні нормативної бази у сфері праці;

— посилення державного контролю і відповідних штрафних санкцій до роботодавців, які застосовують найм на роботу без трудових договорів.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підруч.] / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. — К.: Шторм, 2003. — 382 с.
4. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 43 с.
5. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград : КОД, 2012. — 300 с.
6. Статистичний щорічник Черкаської області за 2010 рік /за ред. В.П. Приймак.— Черкаси: Головне управл. статистики у Черкаській обл., 2011. — 543 с.
7. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за ред. О.А. Грішнкової. — Черкаси: Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2012 р.

УДК 331.5

Ільницька О.І.,

канд. екон. наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ДОСЯГНЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ СТРУКТУРІ Й ДИНАМІЦІ РИНКУ ПРАЦІ

Дана оцінка взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, узагальнено теоретичні підходи до їх аналізу, розкрито особливості їх взаємозв'язаного функціонування.

Дана оценка взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, обобщенно теоретические подходы к их анализу, раскрыты особенности взаимосвязанного функционирования этих рынков.

Evaluation of interaction of the educational services market and the labor market was given, theoretical approaches to their analysis were researched, and features functioning of these markets were revealed.

Ключові слова: ринок праці, ринок освітніх послуг, професійна освіта.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, профессиональное образование.

Key words: labor market, educational services market, professional education.

Постановка проблеми. Освіта зможе забезпечити сучасному суспільству конкурентоспроможність робочої сили лише за умови задоволення нею як потреб особистості в отриманні знань, умінь, навиків, так і потреб економіки в кадрах відповідної кваліфікації. Значний вплив на подальший розвиток ринку праці та системи професійної освіти чинить посилення глобалізації у сфері зайнятості, яке проявляється у виникненні нових форм зайнятості, гнучкості зайнятості, міграції, нових вимогах до працівника з боку працедавця, які активізують процес формування ринку праці ви-