

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(24)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2010

УДК 330-339;321.7;159.9
ББК 65.9.(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Саввич І. Г., канд. філол. наук — відповідальний редактор

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівевський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородин І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подоляка А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 1 від 27 січня 2010 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

Наукові праці МАУП / Редкол.: В. Б. Захожай (голов. ред.) та ін. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1. —

К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2010. — Вип. 1(24). — 312 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з економічних і психологічних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/6 від 14 червня 2007 р.).

ББК 65.9.(4УКР)29-2я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2010
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2010

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Палиця О. В. Моніторинг ринку праці як складова системи державної діагностики попиту та пропозиції робочої сили.....	83
Яценко А. В. Моделювання впливу інвестицій та інновацій на збалансованість темпів та пропорцій економічного зростання.....	5	Посвистак О. М. Система менеджменту якості в діяльності університетської бібліотеки: орієнтир на користувача.....	90
Поканевич Ю. В. Особливості поняття “управлінське рішення” в системі менеджменту торговельного підприємства.....	14	Рябцева Н. О. Динаміка чисельності дітей-сиріт залежно від соціально-економічних факторів в Україні	95
Шконда В. В., Калянов А. В. Системна концептуальна модель розвитку корпоративної культури	20	Недашковська Н. В. Особливості постачання, використання, обліку та звітності АРВ-препаратів у лікувальних закладах України.....	99
Дікарев О. І. Стратегії економічної дипломатії в контексті політики енергетичної диверсифікації в регіоні Чорного-Каспійського-Балтійського морів.....	28	Затулко А. В. Сучасний момент і фактори, що впливають на діяльність морських торговельних портів України	106
Мельник П. П. Упровадження системи екологічного менеджменту й аудиту в аграрне виробництво	35	Єсаулов Ю. В. Історичні особливості формування податкової системи в Україні.....	112
Терно В. В. Пріоритети стратегії перетворень банківської системи перехідного періоду	41	Гараханлу Фарназ Двостороннє співробітництво України з Ісламською Республікою Іран у стратегічно важливих галузях економіки.....	117
Новохатня Ю. В., Юсеф Н. Н. Сучасні зовнішньоекономічні відносини країн Близького Сходу.....	45	Рено С. А. Економічні тенденції та стратегії розвитку в світовій індустрії розкоші.....	120
В. С. Рижиков Економічна культура юриста як проблема розвитку ринкових відносин	52	Бердянська, А. В. Товт О. М. Сучасні моделі іпотечного ринку провідних країн світу.....	125
Левківський І. І. Синдиковане кредитування українських банків під час світової фінансової кризи	56	Грозов Г. Д. Досвід зарубіжних країн щодо державного управління розвитком соціально-економічної інфраструктури	134
Задорожний В. П., Наумчук О. В. Вплив глобалізації на світову економічну систему та державне управління інвестиційними процесами	62	Оболенцев М. И. Проблеми організації системи управління качеством бизнес-процессов на предприятиях	143
Зінковський С. В. Методи регулювання торговельних відносин між країнами	70	Ейсмонт В. В. Роль регіонального рівня в системі державного управління зовнішньоекономічною діяльністю.....	149
Винник О. В. Умови праці як мотиватор зайнятого населення регіону до продуктивної праці	77		

О. В. ПАЛИЦЯ*Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ*

МОНІТОРИНГ РИНКУ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ ДІАГНОСТИКИ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Наукові праці МАУП, 2010, вип. 1(24), с. 83–89

Розглядаються функції і роль моніторингу ринку праці в державному управлінні.

Одним із індикаторів досягнутого рівня розвитку національної економіки та ступеню використання трудового потенціалу держави є ринок праці. Сучасний ринок праці України характеризується постійними різкими змінами внаслідок соціально-економічних перетворень, які необхідно відстежувати для своєчасного регулювання та контролю з метою запобігання кризовим явищам та поліпшення соціально-економічних умов життя населення.

Моніторинг, як загальноекономічне поняття, — це спеціально організована комплексна система спостережень за станом будь-яких об'єктів і контроль за ними. Моніторингом (від англ. *monitor* — контролювати, перевіряти) можна вважати процес відстеження стану об'єкта (системи або складного явища) за допомогою безперервного або періодично повторюваного збирання даних, що являють собою сукупність заздалегідь визначених ключових показників. Якщо початково сферою моніторингових досліджень було лише навколишнє середовище (перевірка наявності шкідливих для людини речовин), то в сучасному розумінні моніторинг знаходить широке застосування для аналізу та прогнозування в різноманітних сферах суспільної діяльності: екології, політиці, демографії, соціально-трудовій сфері тощо.

Разом з тим, поняття “моніторинг” ще й сьогодні включає низку інтерпретацій. Зокрема, визначається як спостереження з метою контролю, прогнозу й охорони; як система постійних спостережень, оцінки і прогнозу змін стану будь-якого соціального, природного та інших об'єктів; як спеціально організоване спостереження за станом об'єктів, явищ, процесів задля їх оцінювання, кон-

тролю і прогнозу; оперативне збирання даних про складні процеси, що характеризуються достатньо великою кількістю ключових, найбільш вагомих показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта дослідження і динаміці. Отже, моніторинг включає в себе класичні процедури контролю, що доповнюються їх відповідним аналітичним апаратом спостереження за зміною стану об'єкта в динаміці.

Моніторинг ринку праці — це процес системного статистичного дослідження стану ринку праці і дій органів служби зайнятості. За його допомоги формується система інформації, яка дає можливість швидко та гнучко реагувати на зміни у співвідношенні попиту та пропозиції у сфері зайнятості, прогнозувати виникнення критичних ситуацій, планувати і здійснювати активну політику на ринку праці, за необхідності вносити ті або інші корективи. Основними джерелами для моніторингу ринку праці виступають дані державної статистики, конкретних соціологічних досліджень (лонгитюдних, вибіркових) та експертних опитувань. Моніторинг ринку праці вимагає не лише всебічного аналізу мікро- і макроекономічних чинників регіонів, де цей ринок функціонує, а й обґрунтування оцінок тенденцій розвитку явищ соціального середовища та постійного контролю за його станом. Отже, моніторинг ринку праці можна вважати окремою підсистемою соціально-економічного моніторингу. Він має здійснюватись Державною службою зайнятості як спеціально організоване спостереження за основними параметрами ринку праці: рівень зайнятості і безробіття, наявність робочих місць, їх використання з метою контролю і прогнозування [1].

Таким чином, пропонується таке визначення моніторингу ринку праці: моніторинг ринку праці — це спеціально організована комплексна система вивчення процесів, які відбуваються на ринку праці, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують ступінь використання трудових ресурсів, рівень зайнятості, безробіття, наявність робочих місць; дає можливість виявити та контролювати наявні тенденції на ринку праці; обґрунтувати та виробити сукупність необхідних заходів щодо покращання, стабілізації та запобігання загостренню ситуації на ринку праці.

Залежно від мети здійснення, моніторинг може поділятися на такі види: діагностичний, фіксує, проєктний, стратегічний, багатоцільовий. Слід зазначити, що їх застосування стосовно ринку праці є проблематичним, оскільки питання теоретико-методичного забезпечення моніторингу ринку праці, який включає накопичення, аналіз й оцінку інформації, поки що недостатньо досліджені. Детально не проаналізовано вплив макро- та мезосередовища на проблему зайнятості. Існує потреба в глибшому аналізі процесів, що відбуваються на ринку праці, зокрема, стосовно його регулювання та визначення напрямів удосконалення. Відтак, сьогодні існує нагальна потреба в розробці теоретико-методичного забезпечення моніторингу ринку праці із з'ясуванням тут ролі держави, визначенні впливу факторів мікро-, мезо- та макросередовища на його розвиток (визначення наявності вакансій, якості умов праці, рівня оплати праці на підприємствах) та мікрорівні (визначення наявності пропозиції робочої сили, ціни на робочу силу певної кваліфікації, наявності працівників певної кваліфікації у регіоні та ін.).

Моніторинг ринку праці має виконувати такі функції: інформаційну, аналітичну, контролюючу та прогнозуючу [1].

Інформаційна функція полягає в забезпеченні учасників ринку постійною і систематичною інформацією про рух робочої сили, міграційні процеси на національному і регіональному рівнях, ціни на робочу силу та розміри оплати праці, умови праці, наявність вакансій, попиту на них та пропозиції з боку працівників, кваліфікаційне та професійне розподілення робочої сили.

Аналітична функція полягає у всебічному вивченні та аналізі мікро-, мезо- та макроекономічних явищ, які впливають на стан ринку праці, виявленні причин кризових явищ та наявності певного відсотка безробіття, вакансій на ринку

праці як у державі в цілому, так і в окремих регіонах чи навіть підприємствах.

Контролююча функція дає змогу швидко й оперативно реагувати на будь-які кризові події та стабілізувати ринок.

Прогнозуюча функція полягає в тому, що наявність достовірної інформації дає можливість робити прогнози щодо стану ринку праці у майбутньому, планувати діяльність різних інститутів з підвищення рівня ефективності використання робочої сили та передбачати майбутні попит і пропозицію на певні професії і кваліфікації.

Для реалізації зазначених функцій моніторинг ринку праці має відповідати принципам комплексності, системності, повноти, достовірності та систематичності і проводитись у комплексі як суттєва частина загального моніторингу всієї економічної системи.

Проте, моніторинг ринку праці має виконувати власні завдання:

- збирання інформації щодо руху робочої сили (наймання, звільнення, міграція тощо);
- виявлення кількості зайнятих, частково зайнятих та безробітних;
- з'ясування рівня мобільності праці, оптимального рівня і видів мобільності;
- аналіз змін у структурі зайнятості та структурі продуктивності праці;
- з'ясування збалансованості розподілу населення на зайнятих, частково зайнятих, тимчасово вивільнених і безробітних;
- визначення труднощів у найменш соціально захищених груп населення;
- обґрунтування динаміки зайнятості та безробіття;
- аналіз макро-, мезо- та мікроекономічних явищ, які впливають на зайнятість, умови праці, вподобання працівників і роботодавців;
- контроль за станом ринку праці, пропорціями зайнятих і безробітних;
- прогнозування критичних явищ на ринку праці та планування дій із їх запобігання та усунення.

Для виконання цих завдань у систему моніторингу ринку праці слід включити такі види діяльності:

- збирання і накопичення інформації;
- аналіз інформації;
- діагностика й оцінка інформації;
- прогнозування змін;

- виявлення відхилень від очікуваних;
- оцінювання змін;
- розробка рекомендацій [1].

Перші три входять до складу інтегрованої системи збирання, обробки та аналізу інформації, яка надходить з чотирьох основних джерел статистичних даних: служби зайнятості; служби соціального забезпечення; обстеження робочої сили та підприємств. Інтеграція цих чотирьох джерел, що ґрунтується на їх повній взаємодоповнюваності, вимагає відповідного механізму координації. Запропонований механізм взаємодії окремих джерел інформації про стан ринку праці та суб'єктів, які приймають рішення щодо поліпшення, стабілізації та запобігання кризовим явищам на ринку праці, показано на рис. 1.

Зважаючи на сучасний розвиток економіки України, складність щодо адекватної оцінки стану на ринку праці та прийняття обґрунтованих рішень міститься в хронічному недовикористанні багатьох джерел даних, при цьому дані збираються, але не аналізуються, або ж збираються, але аналізуються занадто повільно, тому що по ходу виникають нові пріоритети. Це відбувається через те, що вже із самого початку розроблювачі статистичних обстежень або форм адміністративних записів (регістрів) включають у них погано продумані питання, навіть не замислюючись, яким чином різні шматки інформації зможуть пізніше бути вибудовані в єдину систему. Це призводить до зниження якості обстеження в цілому та його значному подорожчанні [1; 2].

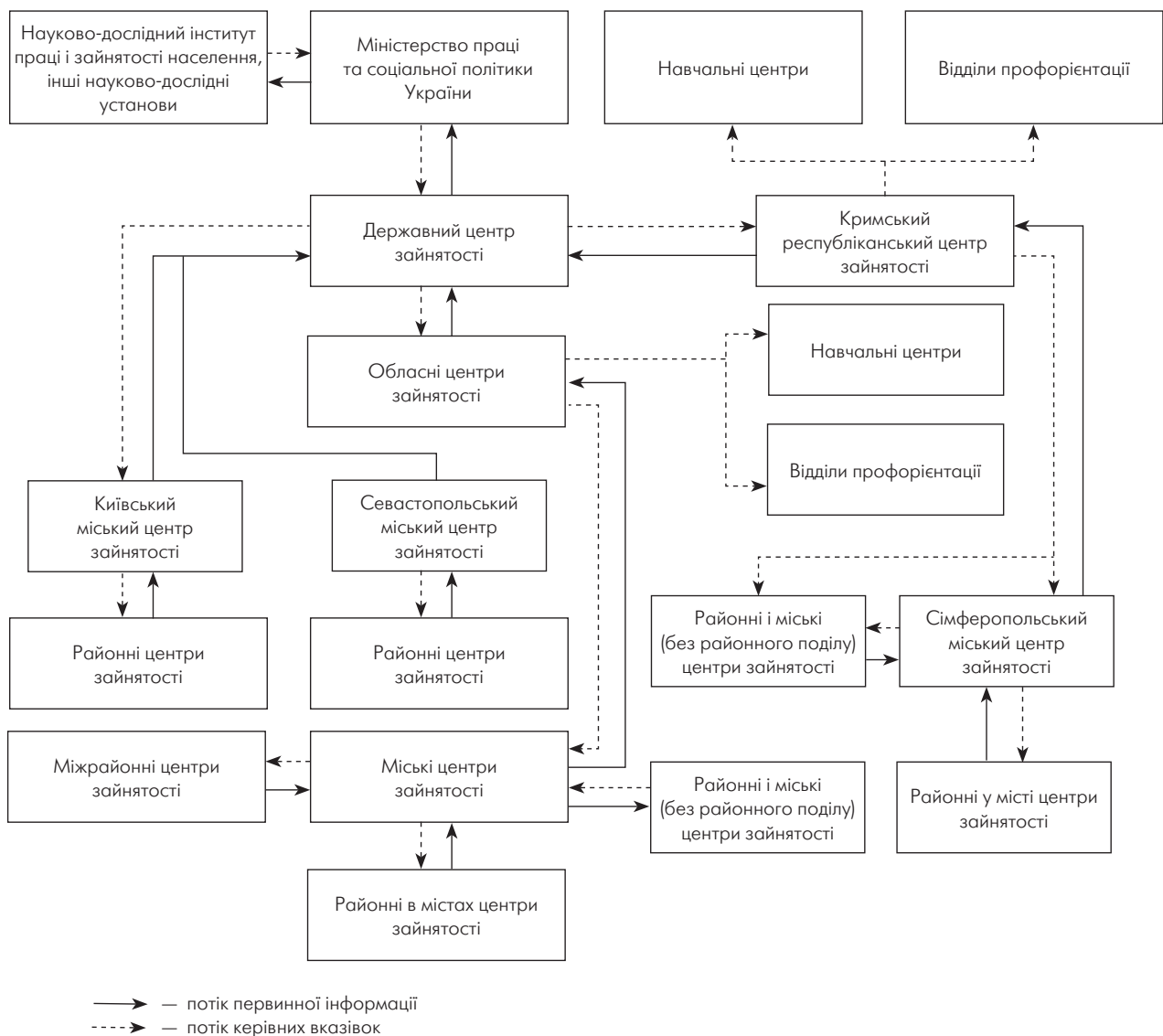


Рис. 1. Система державного регулювання зайнятості населення

Таким чином, у цій схемі пропонується розглянути кожне джерело окремо, не диференціюючи їх за ступенем важливості.

Оцінка рівня використання трудових ресурсів регіону проводиться з урахуванням сукупності факторів: особливостей територіального розміщення; фактора часу; структурного складу трудових ресурсів території та механізмів взаємодії окремих елементів [3, 57–62; 4, 26–29].

Територіальне розміщення трудових ресурсів країни відбиває особливості розташування населення на території країни з урахуванням структури суспільного виробництва та стану розвитку соціальної інфраструктури, наявності, розміщенням і досягнутим рівнем видобутку природних ресурсів країни, геополітичними й економіко-географічними характеристиками. Оцінкою ступеня використання трудових ресурсів з урахуванням фактора часу є виявлення пропорцій між наявними й залученими трудовими ресурсами території, і тими, які можуть бути мобілізовані в певний наступний проміжок часу.

Структурна оцінка рівня використання трудових ресурсів припускає виділення в його складі похідних чинників: демографічного, освітнього, професійного, наукового, культурного, соціаль-

но-психологічного, які характеризують ступінь активності населення певної території в різних сферах діяльності. Оцінка структури трудових ресурсів дає можливість виявити елементи, що найбільше впливають на кількісні та якісні його характеристики, простежити, які з позначених структурних елементів виявлені, реалізувалися на практиці, а які підлягають дослідженню й обліку в майбутньому періоді. За допомогою оцінювання цих складових можна буде охарактеризувати ступінь активності населення певної країни в різних сферах діяльності. Детальніший структурний аналіз кожної зі складових дає можливість виявити вплив кількісних і якісних характеристик на ступінь реалізації окремих елементів, на динаміку зміни співвідношення елементів структури трудових ресурсів країни [3, 60; 4, 27–28].

Залежно від характеру завдань, які постають на тім або іншому рівні управління (макро-, мезо- або мікрорівні), можна визначити кілька цілей оцінки наявності та ступеню використання трудових ресурсів. Найтипівіші завдання, що розв'язуються на різних рівнях управління під час розроблення рішень щодо оцінки ступеня використання трудових ресурсів, наведені у таблиці [5, 7–12; 6, 50–56; 7, 121–131].

Цілі оцінки трудових ресурсів залежно від рівня управління

Рівень управління		Фактори, що складають систему оцінки трудових есурсів
1		2
Формування нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення		
Рівень управління	Макро-рівень	Забезпечення правової, економічної і організаційної нормативно-правової бази для створення системи заходів, спрямованих на регулювання ринку праці з метою забезпечення високого рівня зайнятості і стабільного динамічного розвитку економіки країни
	Мезо-рівень	Розробка програми забезпечення зайнятості населення регіону: сприяти створенню нових робочих місць у регіоні згідно з завданням обласної програми зайнятості населення
	Мікро-рівень	Обґрунтування напрямів розвитку окремих бізнес-одиниць на базі наявних економічних ресурсів території, включаючи трудові. Визначення підприємств, які згодні отримати кредити в банках під створення нових робочих місць, з погашенням відсотка за кредит з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття
Професійно-освітня підготовка кадрів, підвищення якості робочої сили		
Рівень управління	Макро-рівень	Забезпечення громадянам України необхідних умов для здобуття професійно-технічної освіти та подальшого професійного зростання; поетапного реформування системи управління професійно-технічною освітою. Підготовка кваліфікованих робітників, здатних на основі професійних компетенцій забезпечувати конкурентоспроможність продукції і послуг на внутрішньому і зовнішньому ринках, а також здійснювати індивідуальну трудову діяльність
	Мезо-рівень	Вивчення стану структурних змін ринку праці регіону в розрізі професій (спеціальностей) з метою визначення та координації напрямів підготовки молодих спеціалістів вищими та професійно-технічними навчальними закладами. Моніторинг стану професійного навчання кадрів на виробництві з метою підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону
	Мікро-рівень	Дотримання підприємствами, установами, організаціями державних стандартів з організації професійного навчання кадрів на виробництві. Використання необхідної методичної та консультативної допомоги в організації навчального процесу

1		2
Збереження і створення робочих місць, сприяння підприємництву та самостійній зайнятості населення		
Рівень управління	Макро-рівень	З метою збереження і розвитку робочих місць у межах чинного законодавства надавати пільги, фінансову та інші форми підтримки окремим підприємствам, які є членами обласного об'єднання організацій роботодавців, з урахуванням регіональних пріоритетів, забезпечувати правові умови діяльності та реєстрації підприємств
	Мезо-рівень	Підтримка роботодавців усіх форм власності у створенні нових робочих місць, надання дотації для працевлаштування безробітних на додаткові робочі місця за направленням центрів зайнятості
	Мікро-рівень	Сприяння модернізації застарілих робочих місць за рахунок впровадження на підприємствах регіону новітніх технологій, інвестиційних проектів, розвитку промисловості
Розробка стратегії соціального й економічного розвитку		
Рівень управління	Макро-рівень	Постійний моніторинг рівня заробітної плати в галузях економіки; вживання заходів щодо подальшого підвищення рівня заробітної плати, недопущення використання робочої сили з оплатою праці нижче законодавчо встановленого її мінімального розміру
	Мезо-рівень	Розробка стратегії соціального й економічного розвитку території й участі в ньому наявних трудових ресурсів, формування ефективної структури зайнятості населення
	Мікро-рівень	Економічне забезпечення професійної підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрового складу підприємства відповідно до вибраної стратегії розвитку
Досягнення збалансованості на ринку праці за рахунок регулювання потоків робочої сили		
Рівень управління	Макро-рівень	Обґрунтування напрямів пріоритетного фінансування руху трудових ресурсів різних форм: природного, територіального, галузевого, професійного, кваліфікаційного та соціального
	Мезо-рівень	Створення механізму, який забезпечує розвиток професійної і територіальної мобільності робочої сили
	Мікро-рівень	Залучення до виробничо-господарської діяльності підприємства робітників необхідного рівня досвіду і кваліфікації
Забезпечення соціального захисту громадян на ринку праці		
Рівень управління	Макро-рівень	Розробка і реалізація пакета цільових соціальних програм, які направлені на залучення безробітних до самостійної підприємницької діяльності шляхом надання консультаційної, навчальної, юридичної допомоги та здійснення одноразової виплати допомоги по безробіттю
	Мезо-рівень	Розвиток регіональної соціальної інфраструктури, особливо в сільських місцевостях; підтримка зайнятості в населених пунктах, де згорнуто виробничу діяльність підприємств. Відповідно до стратегічних напрямів подолання бідності сприяння зниженню сімейного та довготривалого (застійного) безробіття шляхом надання соціальних послуг та застосовуючи активні методи сприяння зайнятості безробітних, які перебувають у такому стані
	Мікро-рівень	Організація бронювання робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях міста для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту на ринку праці. Забезпечення ефективного використання заброньованих робочих місць для кожної соціальної категорії, в тому числі молоді, жінок, дітей-сиріт та ін.

Методологія оцінки ступеня використання трудових ресурсів припускає виділення суб'єкта, об'єкта, мети, способів і методів оцінки. Суб'єктами оцінки можуть бути: державні органи влади й органи місцевого самоврядування, підприємства, організації, окремі підприємці, вітчизняні й зарубіжні інвестори, а також населення, що проживає на цій території.

Об'єктом оцінки можуть бути різні категорії, тією або іншою мірою пов'язані з поняттям "праця". Це можуть бути: трудові ресурси території, економічно активне населення, робоча сила, людський фактор, трудовий потенціал населення й окремого працівника. Залежно від конкретизації суб'єкта й об'єкта оцінки визначається мета оцінки. Цілей оцінки ступеня використання трудових ресурсів може бути кілька, залежно від характеру завдань, розв'язуваних на тому

або іншому рівні управління. Таким чином, як показало проведене дослідження, на ступінь використання трудових ресурсів має вплив сукупність факторів залежно від рівня їх використання та впливу на них макро-, мезо- або мікрочинників (рис. 2).

Для реалізації державної політики щодо розвитку ринку праці створено державну службу зайнятості, до складу якої входять, крім інших структурних установ, інспекції з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення. Проте підрозділів, які б займалися моніторингом ринку праці, а саме контролем його стану, немає. Досвід розвинених країн свідчить про те, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості.

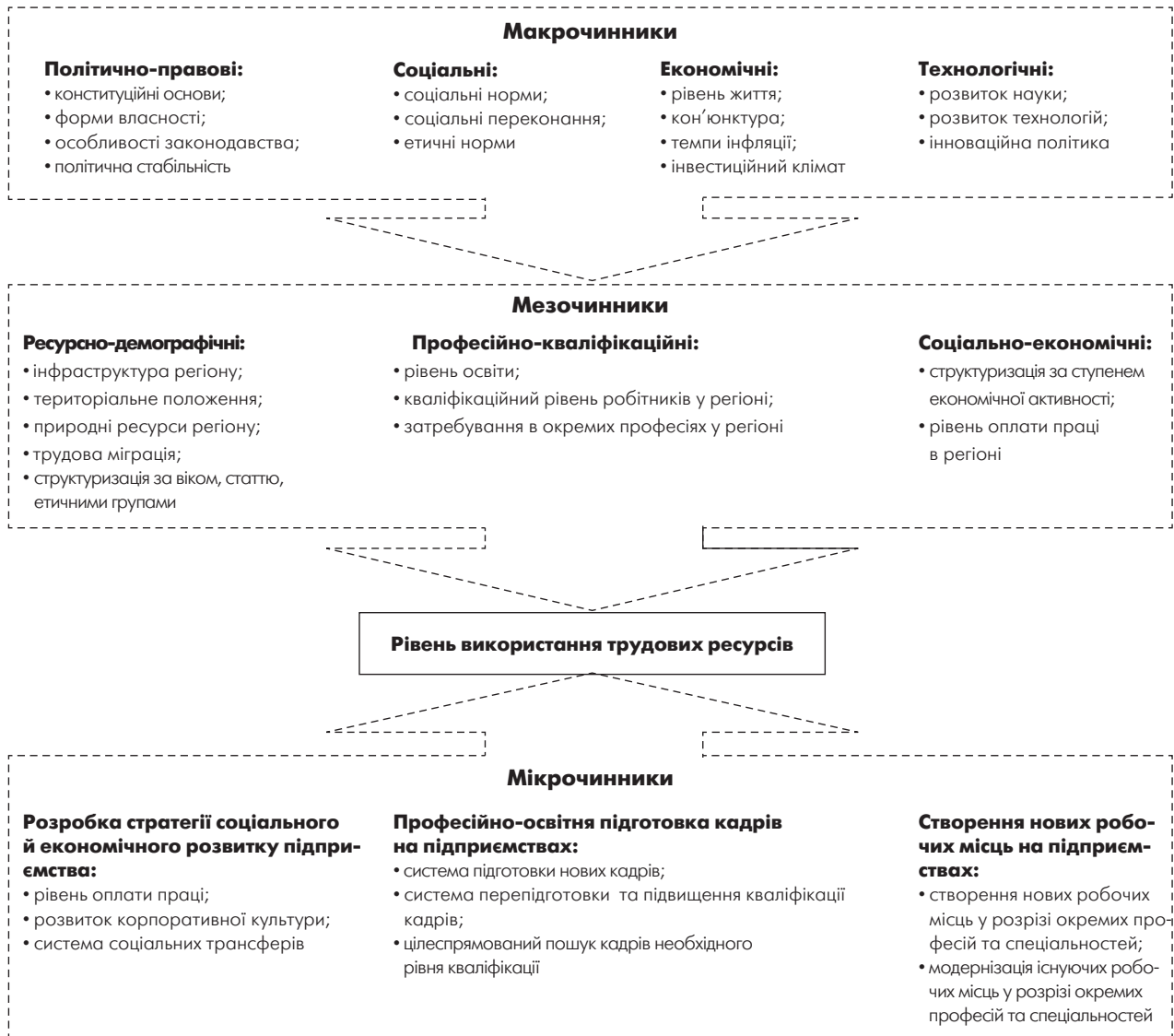


Рис. 2. Вплив окремих груп факторів на рівень використання трудових ресурсів

Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості. У цьому напрямі передусім необхідно мати добре розвинену інфраструктуру, яка б допомагала, з одного боку, розвитку економіки, а з другого, — реалізації контролю та управління у сфері використання трудових ресурсів. До того ж, органам державної влади і місцевого самоврядування слід приділяти увагу не тільки проектам, що приносять грошову користь, а й впроваджувати проекти, спрямовані на покращання соціального становища в регіонах. Державні служби зайнятості є джерелом як вхідної інформації, так і вихідних даних. До них належить інформація про кількість осіб, що шукають роботу, у тому числі визнаних і зареєс-

трованих як безробітні і ті, хто отримує допомогу по безробіттю, а також питома вага витрат на виплату допомоги по безробіттю в загальній сумі із фонду зайнятості або фонду страхування на випадок безробіття. Однак, служби зайнятості не є об'єктивним джерелом інформації про реальний рівень безробіття, а також про її тенденції в країні.

Моніторинг ринку праці є багаторівневим, тобто може здійснюватись і провадитись як на національному загальнодержавному рівні (Державною службою зайнятості, Міністерством праці та соціальної політики України), так і на місцевих регіональних рівнях (обласними, міськими, районними центрами зайнятості). В умовах різного рівня розвитку регіонів, особливих умов зай-

нятості у промислових містах, найважливішим є регіональний аспект моніторингу. Саме на регіональному рівні враховуються специфіка, особливості та динаміка розвитку регіону, кон'юнктура ринку праці [1; 2].

При трансформації економіки держави виникає безліч проблем, які необхідно розв'язувати для забезпечення розвитку економічної системи суспільства. Одним, і на нашу думку, основним елементом національної економіки є ринок праці. Чимало проблем ринку праці України можуть бути розв'язаними, якщо буде розроблено і впроваджено процедуру проведення постійного моніторингу ринку праці та забезпечено негайну реакцію на зміни у його стані.

Таким чином, підсумовуючи вищезазначене, можна стверджувати, що цілісна система моніторингу ринку праці дасть змогу органам державної влади, органам місцевого самоврядування, а також підприємствам різних форм власності мати повну і достовірну інформацію про ринок праці, його структуру, кон'юнктуру, і забезпечить постійний контроль за його станом.



Література

1. Гавкалова Н. Л., Маркова Н. С. Моніторинг соціально-трудових відносин // Управління розвитком: Зб. наук. пр. — 2005. — № 1. — С. 16–19.
2. Моніторинг ринку праці Харківської області у 2002 році. Показники функціонування ринку праці та виконання програм зайнятості населення в Харківській області у 2004 році. — Х.: Харківський обл. центр зайнятості, 2005. — 32 с.
3. Юзефович В. В. Управління трудовим потенціалом сільського населення в умовах формування ринку // Вісн. Технол. ун-ту Поділля. — 1998. — Ч. 2. — № 6 — С. 26–29.
4. Ядранський Д. Н., Пострелова О. В. Проблеми реформування мінімальної заробітної плати в Україні // Економіка: пробл. теорії та практики. — 2004. — № 197, Т. V. — С. 1173–1184.
5. Бойченко О. В. Заборгованості із заробітної плати в Україні — мікроеконометричний аналіз // Наук. запис. Нац. ун-ту "Києво-Могилянська академія". Сер.: Екон. науки. — 2004. — № 30. — С. 85–90.
6. Кулаков В. Рынок рабочей силы: основа теории функционирования и прогнозирования // Экономист. — 1992. — № 6. — С. 50–56.
7. Садовий М. М., Карлін М. І. Стимулювання праці як фактор становлення ринку робочої сили в Україні // Вісн. Київ. ун-ту. Сер. "Економіка". — Вип. 2. — 1995. — С. 121–131.

Сучасний ринок праці в Україні є нестабільним, що обумовлює підвищену значущість його моніторингу з метою своєчасного регулювання.

Современный рынок труда в Украине является нестабильным, что обуславливает повышенную значимость его мониторинга с целью своевременного регулирования.

The modern labour market in Ukraine is unstable. That causes the raised importance of its monitoring for the purpose of timely regulation.

Надійшла 30 січня 2010 р.