

державного приватного партнерства на рівні соціального комплексу регіону доцільно використовувати у практичній діяльності регіональних органів управління.

4. При інтегральній оцінці ефективності ДПП-проекту в соціальному комплексі доцільно використовувати дохідний підхід.

5. Використання потенціалу ДПП сприяє підвищенню ефективності бюджетних витрат.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1 Куценко В. І. Соціальний вектор економічного розвитку / В. І. Куценко. – К.: Наукова думка, 2010. – 735 с.

2 Новиков В.М. Організація і розвиток соціальної сфери (зарубіжний і вітчизняний досвід) / В.М. Новиков. – К.: ІЕ НАН України, 2000. –

274 с.

3 Пакулін С.Л. Трансформація економіки і розвиток соціальної сфери / С.Л. Пакулін // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. Випуск 263: В 9 т. – Том V. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2010. – С. 1337-1341.

4 Пакуліна А.А. Стратегічне планування розвитку соціальної сфери мегаполісу / А.А. Пакуліна // Економічний простір. – Зб. наук. праць. – № 72. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – С. 73-81.

5 Пакуліна Г.С. Регулювання розвитку соціально-значущих видів діяльності регіональної економіки / Г.С. Пакуліна // Materiały X Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji [«Kluczowe aspekty naukowej działalności – 2014»]. Volume 5. Ekonomiczne nauki. – Przemysł : Nauka i studia, 2014. – S. 51-54.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*

УДК 330.341

## ВИБІР НАПРЯМІВ ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТКУ РОБІТНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

*Черняєва Г.О., аспірант*

*(Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України)*

*В статті представлено розрахунок інтегрального показника рівня формування й розвитку робітничих кадрів із застосуванням таксономічного аналізу. Кількісне значення інтегрального показника запропоновано оцінювати за шкалою Харрінгтона. Визначено рівень розвитку машинобудівної галузі Харківської області на основі виявлення обсягів виробництва продукції відповідної галузі, результати чого представлено із застосуванням інструментарію матричного аналізу. Подано характеристику відповідних квадрантів матриці, до яких потрапляє підприємство, що визначає пріоритетні напрями формування й розвитку робітничих кадрів. Розроблено рекомендації розв'язання проблем, пов'язаних з забезпеченням випереджувального розвитку професійно-технічної освіти на протязі життя.*

*Ключові слова: напрями формування й розвитку робітничих кадрів, рівень розвитку галузі, таксономічний аналіз, матричний аналіз, робітники, підприємство.*

## ВЫБОР НАПРАВЛЕНИЙ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ РАБОЧИХ НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Черняева А.А., аспирант*

*(Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины)*

*В статье представлен расчет интегрального показателя уровня формирования и развития рабочих кадров с применением таксономического анализа. Количественное значение интегрального показателя предложено оценивать по шкале Харрингтона. Определен уровень развития машиностроительной отрасли Харьковской области на основе выявления объемов производства продукции соответствующей отрасли, результаты чего представлены с применением инструментария матричного анализа. Представлена характеристика соответствующих квадрантов матрицы, в которые попадает предприятие и определяет приоритетные направления формирования и развития*

рабочих кадров. Разработаны рекомендации решения проблем, связанных с обеспечением опережающего развития профессионально-технического образования на протяжении жизни.

**Ключевые слова:** направления формирования и развития рабочих кадров, уровень развития отрасли, таксономический анализ, матричный анализ, рабочие, предприятие.

## SELECTING OF THE WAYS OF THE WORKERS FORMATION AND DEVELOPMENT AT THE ENTERPRISE

*Chernyaeva A.A., PhD student  
(Research Center for Industrial Problems of NAS of Ukraine)*

Based on the use of taxonomic analysis the calculation of the integral indicator of the level of formation and development working personnel was presented in the article. The matrix of the initial parameters are grouped as follows: formation of the labor force (search and selection of workers, primary training, adaptation of workers) and the development of the workforce (evaluation and certification of workers, organization movement, motivation workers, training and retraining, social development workers).

Quantitative value of the integral index was proposed to estimate according to the scale of Harrington. The level of machine building branch of Kharkiv region development was defined, that results were presented using the tools of matrix analysis.

The parameters of the matrix are the level of engineering and the level of formation and development of the workforce.

The characteristic of relevant quadrants of the matrix, where the enterprise is located, was presented. Quadrants of the matrix is proposed to identify the following: outsiders shortage of workers, active personnel policy of the enterprise, uncovered demand for workers, the parity operation, security workers, poor working conditions at the plant, the attractiveness of the company to employees, proactive human resources policy of the company.

That defines the priority areas of formation and development of the working personnel. There is presented the recommendations solve problems associated with providing the advanced development life learning of vocational training: improvement of legislation; improve management; providing relationship education market and the labor market; achieving a new quality and effectiveness of vocational education; improve the social status and professionalism of teaching staff, strengthening public support them; developing effective financial and economic mechanisms.

**Keywords:** directions of formation and development of working personnel, the level of branch development, taxonomic analysis, matrix analysis, workers, the enterprise.

**Постановка проблеми.** Формування кадрів буде ефективним в тому випадку, коли використовуватиметься науковий підхід до визначення кількісних та якісних параметрів потреби в робітничих кадрах як на макро- та мезорівні, так і на рівні підприємства. Як один із перевірених шляхів вирішення проблеми є побудова багатовимірних матриць, що використовувалися в країні до 1990 р. включно, в межах якої визначається попит на робітників за певними професійно-кваліфікаційними групами в довгостроковому періоді, та розподіляються місця в ПТНЗ країни, які будуть здійснювати підготовку за цими професіями та спеціальностями. В межах розвитку персоналу основний акцент повинен бути зміщений у бік побудови системно організованого процесу професійного навчання робітників за умови їх зацікавленості у підвищенні якісних та кількісних параметрів трудової активності. Використання математичного інструментарію в дослідженні економічних процесів вибору напрямів формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві дозволить виявити скриті проблеми та означити шляхи їх вирішення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Використання математичних методів дослідження в ракурсі досліджень особливостей професійного навчання, обсягів, можливих результатів використано у працях вітчизняних вчених, серед яких доцільно відокремити Верхоглядову Н. І. [1], Гавкалову Н. Л. [2, 5], Грішнову О. А. [3], Коваль Л. А. [6], Маркову Н. С. [5], Михайлову Л. І. [4], Назарову Г. В. [5], Семікіну М. В. [6] тощо.

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Незважаючи на опрацьованість значного кола питань з розвитку персоналу, такі його аспекти як обґрунтування напрямів формування й розвитку робітничих кадрів лежать поза площиною досліджень авторів. Тому автором пропонується використати таксономічний та матричний аналіз для вибору напрямів формування й розвитку робітників підприємства.

**Мета дослідження.** Метою статті виступає вибір напрямів формування й розвитку робітників підприємства, що базується на врахуванні рівня розвитку галузі з використанням матричного підходу представлення даних.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вибір напрямів формування й

розвитку робітничих кадрів на підприємстві повинен корелювати з економічною ситуацією і в країні, і в регіоні, адже врахування дії зовнішніх чинників дозволить комплексно поглянути на проблему забезпеченості підприємства в трудоворесурсному аспекті.

На першому етапі визначається рівень формування й розвитку робітничих кадрів підприємства із застосуванням таксономічного аналізу [7], при застосуванні якого формується матриця первинних показників, що стосовно означеної проблеми, автор пропонує згрупувати наступним чином: формування робітничих кадрів (пошук та добір робітників, первинна професійна підготовка, адаптація робітників) та розвиток робітничих кадрів (оцінка та атестація робітників, внутрішньоорганізаційний рух, стимулювання робітників, підвищення кваліфікації та перепідготовка, соціальний розвиток робітників). Масив первинних даних за сукупністю показників, які відображають складові формування й розвитку робітничих кадрів підприємства, отримують за допомогою даних офіційних форм звітності підприємств. Розрахунок інтегрального показника формування й розвитку робітничих кадрів підприємства відбувається в декілька етапів: стандартизація вихідних даних, формування точки-еталону на основі визначених множин ознак-стимуляторів (дестимуляторів), розрахунок евклідової відстані підприємства до точки-еталона, розрахунок інтегрального показника формування й розвитку робітничих кадрів підприємства.

Кількісне значення інтегрального

показнику рівня розвитку й формування робітничих кадрів підприємства матиме оцінку в інтервалі від 0 до 1, яку згідно шкали Харрінгтона [8] доцільно розподілити таким чином: низький рівень розвитку – від 0 до 0,37, середній – від 0,37 до 0,63 і високий – від 0,63 до 1.

Наступним етапом у визначенні напрямів формування й розвитку робітничих кадрів виступає виявлення рівня розвитку машинобудівної галузі Харківської області, який корелює з обсягами виробництва продукції відповідної галузі у 2011-2013 рр. Так, дані щодо обсягів реалізованої промислової продукції машинобудування в Харківській області та Україна в цілому наведено в табл. 1.

За результатами аналізу статистичної інформації щодо обсягів реалізації продукції машинобудування України найбільшу питому вагу займає Донецька область в 2013 р. із значенням 17,45% всього обсягу галузі. Тому при визначенні шкали значень рівня розвитку галузі машинобудування приймаємо, що найвищий рівень галузь може мати на рівні 25%, а найнижчий – 0%. Шкалювання здійснимо за методикою Харрінгтона [8]: низький рівень розвитку – (0-9,25], середній рівень розвитку – (9,25 – 15,75], високий рівень розвитку – (15,75 – 1].

Отже отримано всі необхідні дані для побудови матриці залежності рівня формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві від рівня розвитку машинобудівної галузі Харківської області.

*Таблиця 1*

*Обсяги реалізованої промислової продукції машинобудування в Харківській області та Україна в 2011-2013 рр.*

Рік		Харківська обл. <sup>1</sup>	Україна <sup>2</sup>
2011 р.	млн. грн.	11000,7	133469,0
	пит. вага, %	8,24	–
2012 р.	млн. грн.	12186,7	143533,1
	пит. вага, %	8,49	–
2013 р.	млн. грн.	12389,0	117745,1
	пит. вага, %	10,52	–

<sup>1</sup> – наведено за даними офіційного сайту Головного управління статистики у Харківській області [9];

<sup>2</sup> – наведено за даними офіційного сайту Державної служби статистики України [10]

Матриця може бути використана з метою характеристики як певної позиції суб'єкта господарювання, так і надання рекомендацій щодо напрямків його розвитку чи окремих елементів. Матриці відрізняються параметрами, що лежать в їх основі, які можуть бути одно- або багатопараметричними, що будуються на основі комплексних показників та градацією обраних параметрів.

Спираючись на переваги матричного методу представлення інформації в роботі

пропонується застосувати для вибору шляхів формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві, параметрами якої виступають рівень розвитку машинобудування ( $Y_{PM}$ ) і рівень формування й розвитку робітничих кадрів (РК), що наведено на рис 1.

Виходячи із розташування квадранту матриці і, відповідно, підприємства, яке до нього потрапляє, мають бути здійснені відповідні дії щодо вибору напрямів формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві (табл. 2).

## Соціально-економічні питання

<i>Високий</i> (15,75 – 1]	7. Неприятливі умови роботи на підприємстві	8. Привабливість підприємства для робітників	9. Проактивність кадрової політики підприємства
<i>Середній</i> (9,25 – 15,75]	4. Непокритий попит на робітників	5. Паритетність функціонування	6. Забезпеченість робітниками
<i>Низький</i> (0-9,25]	1. Аутсайтери	2. Дефіцит робітників	3. Активна кадрова політика підприємства
Y <sub>PM</sub> PK	<i>Низький</i> (0 – 0,37]	<i>Середній</i> (0,37 – 0,63]	<i>Високий</i> (0,63 – 1]

*Рис.1. Матриця залежності рівня формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві від рівня розвитку машинобудівної галузі*

*Таблиця 2*

*Характеристика квадрантів матриці рівня формування й розвитку робітничих кадрів на підприємстві від рівня розвитку машинобудівної галузі*

Найменування квадрантів матриці	Характеристика квадрантів
1	2
1. Аутсайтери	<p>Позиція, за якої спостерігається низький рівень розвитку галузі та процесу формування й розвитку робітників на підприємстві.</p> <p>Підприємство має низьку частку ринку, проводить пасивну кадрову політику, відсутнє стратегічне бачення щодо створення робітничого потенціалу. Потреба в кадрах відчувається постійно й покривається за рахунок суміщення професій або прийому малокваліфікованих працівників. Ядро робітничого колективу складають особи, що мають багаторічний стаж роботи на даному підприємстві, переважно особи пенсійного віку.</p>
2. Дефіцит робітників	<p>Позиція з низьким рівнем розвитку галузі та середнім рівнем розвитку й формування робітничих кадрів.</p> <p>З огляду на те, що підприємство має низьку частку ринку, воно не має коштів для розвитку, а отже – можливості для підвищення рівня матеріально-технічного забезпечення, техніко-технологічного та інноваційного оснащення виробництва. Потреба в кадрах відчувається майже постійно, але за рахунок високої оплати праці у кандидатів на вакантне робоче місце це підприємство користується попитом.</p>
3. Активна кадрова політика підприємства	<p>Позиція низького рівня розвитку галузі та високого рівня формування й розвитку робітничих кадрів.</p> <p>Незважаючи на низьку частку ринку, підприємство проводить активну кадрову політику, що свідчить про його привабливість на ринку праці, через що підприємство не відчуває потреби в робітниках; має розроблені й практично працюючі програми рекрутингу та заміщення робітників в разі виникнення необхідності, професійного навчання на власній базі та з відривом від виробництва; реалізує політику соціального розвитку, сприяння винахідництву та раціоналізаторства.</p>
4. Непокритий попит на робітників	<p>Позиція середнього рівня розвитку галузі та низького рівня формування й розвитку робітничих кадрів.</p> <p>Галузь в регіоні має міцну позицію, є розвинутою та має потенціал зростання, проте на підприємстві відсутня розроблена кадрова політика щодо роботи з робітничим складом персоналу. Відчувається постійна потреба в кваліфікованих робітниках. Система професійного навчання не розроблена, тому поодинокі виникають проблеми з необхідністю підвищення кваліфікації робітників, їх оцінкою, соціальним розвитком.</p>
5. Паритетність функціонування	<p>Позиція середнього рівня розвитку галузі та середнього рівня формування й розвитку робітничих кадрів.</p> <p>З огляду на те, що в регіоні знаходиться значна кількість підприємств машинобудування, підприємство користується цією перевагою та здійснює такі кадрові заходи, які сприяють підвищенню його конкурентоспроможності на ринку праці за рахунок наступного: надання стабільної заробітної плати та забезпечення соціального захисту робітників, проведення професійного навчання, підбір робітників здійснюється на конкурсній основі. Проте на підприємстві залишаються резерви для проведення політики формування й розвитку робітничих кадрів.</p>

1	2
6. Забезпеченість робітниками	Позиція середнього рівня розвитку галузі та високого рівня формування й розвитку робітничих кадрів. Через значні можливості підприємства до розвитку, проводиться політики сприяння формуванню та розвитку робітничих кадрів, в основному, за власний кошт, а це в основному: підготовка учнів на власній виробничій базі, створення інституту наставництва та учнівства на матеріально зацікавленій основі, формування лояльності до підприємства.
7. Неприятливі умови роботи на підприємстві	Позиція високого рівня розвитку галузі та низького рівня формування й розвитку робітничих кадрів. Підприємство має серйозні недоліки в реалізації кадрової політики в частині робітничих кадрів. Постійно відчувається нестача кваліфікованих робітників, що здатні працювати на, наприклад, нових технологічних виробництвах. Підприємство повинно в більшій мірі зорієнтуватися на підготовку молодих кадрів за рахунок системи наставництва та учнівства, зрощення молодих робітників на власній виробничій базі (за прикладом Японії).
8. Привабливість підприємства для робітників	Позиція високого рівня розвитку галузі та середнього рівня формування й розвитку робітничих кадрів. Підприємство має значні можливості при реалізації кадрової політики в розрізі формування й розвитку робітничих кадрів, адже галузь в регіоні розвинена, тож спостерігається попит на зовнішньому ринку праці на працевлаштування. Кадрові заходи мають системний характер й направлені як на підготовку робітників власними силами, так підбір вже кваліфікованих робітників. Проведення адаптації, руху, професійного навчання, оцінювання носить фактичний, а не формальний характер.
9. Проактивність кадрової політики підприємства	Позиція високого рівня розвитку галузі та високого рівня формування й розвитку робітничих кадрів. Один із лідерів галузі створює сприятливі умови для роботи персоналу; має потужну виробничу та технологічну основу, готує працівників на власній навчально-виробничій базі; проводить проактивну кадрову політику, сутність якої полягає в наступному: при запровадженні нових технологій здійснює моніторинг наявності робітників відповідного професійно-кваліфікаційного рівня. Високий рівень розвитку галузі сприяє діяльності підприємства.

**Висновки.** Відповідно до рекомендацій Центру освітнього моніторингу розв'язання проблем, пов'язаних з забезпеченням випереджувального розвитку професійно-технічної освіти на протязі життя, спрямованого на задоволення потреб української економіки у кваліфікованих робітниках, кращої відповідності рівня і якості їх кваліфікацій та компетенцій вимогам роботодавців, можливе шляхом:

1) *удосконалення законодавства:* приведення нормативно-правової бази в галузі професійно-технічної освіти у відповідність до завдань її розвитку в умовах динамічних соціально-економічних змін у спосіб розроблення нового Закону України «Про професійну освіту і навчання»;

2) *підвищення ефективності управління:* створення окремого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, як це передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту», та удосконалення структури відповідних регіональних підрозділів, безпосередньо причетних до управління процесами розвитку цієї системи;

поетапна децентралізація управління професійно-технічною освітою, впровадження

державно-громадського управління з метою підвищення ролі та відповідальності соціальних партнерів, суб'єктів господарювання та місцевих органів виконавчої влади за відповідність обсягів, напрямів і якості підготовки кваліфікованих робітників вимогам економіки;

забезпечення якісних змін у взаємодії між Урядом та місцевими органами виконавчої влади на рівні областей з питань функціонування і розвитку професійно-технічної освіти через перерозподіл повноважень і функцій;

реорганізація методичних служб професійно-технічної освіти МОН, створення на їх базі національного і регіональних Центрів якості професійно-технічної освіти;

розроблення механізмів незалежної сертифікації кваліфікацій з метою підвищення мобільності на ринку праці та створення на національному та регіональних рівнях інституцій з незалежного оцінювання компетенцій випускників ПТНЗ, найманих працівників, інших фізичних осіб, які виявляють бажання підтвердити свою кваліфікацію, набуту у процесі практичної діяльності та неформального навчання;

експериментальна апробація нової моделі багаторівневих багатофункціональних

професійних навчальних закладів на базі ПТНЗ, які будуть реалізовувати широкий спектр варіативних освітніх програм;

3) *забезпечення взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці:*

розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;

усунення диспропорцій і надмірного дублювання в підготовці кваліфікованих робітників, оптимізації переліку професій, за якими здійснюється навчання у професійно-технічних навчальних закладах, суттєве удосконалення умов ліцензування освітньої діяльності;

проведення структурних змін через реструктуризацію мережі державних професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням регіональних потреб у кваліфікованих робітниках за певними професіями;

створення спільно з роботодавцями на базі державних ПТНЗ спеціалізованих Центрів професійної підготовки кваліфікованих робітників за виробничими професіями із застосуванням дуальної системи навчання;

4) *досягнення нової якості і результативності професійно-технічної освіти:* розроблення та впровадження нової моделі якості ПТО, що базуватиметься на основі Моделі високої якості Європейського фонду управління якістю;

розроблення та впровадження дескрипторів, що базуються на результатах навчання, критеріальних показників для самооцінки професійно-технічних навчальних закладів;

розроблення та впровадження нових механізмів акредитації державних освітніх стандартів (навчальних програм) професійно-технічної освіти з боку роботодавців;

підвищення якості та ефективності системи професійного навчання кадрів на виробництві, недопущення формального присвоєння підприємствами професій (кваліфікаційних розрядів) своїм робітникам без попереднього професійного навчання;

кардинальне оновлення системи науково-методичного забезпечення та супроводу професійно-технічної освіти, подолання відірваності педагогічної науки від реальних потреб сучасного суспільства, підвищення її ролі у проектуванні, експертизі освітніх інновацій;

створення єдиної системи статистики і показників якості професійно-технічної освіти і навчання, співставної із світовою практикою;

5) *підвищення соціального статусу і професіоналізму педагогічних працівників, посилення державної їх підтримки:*

розроблення та реалізація цільової

програми «Державна підтримка і стимулювання праці педагогічних працівників професійно-технічної освіти» з метою підняття престижу цієї діяльності та сприяння стабілізації їх зайнятості;

невідкладне оновлення структури і змісту державних стандартів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів і майстрів виробничого навчання для системи професійно-технічної освіти;

організація і проведення всеобучу з інформаційних технологій для управлінських і педагогічних працівників;

суттєве підвищення конкурентоспроможності викладачів і майстрів виробничого навчання на ринку праці, підвищення їх заробітної плати;

б) *формування ефективних фінансово-економічних механізмів:*

розроблення і впровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня;

створення умов для підвищення інвестиційної привабливості системи професійно-технічної освіти шляхом перетворення ПТНЗ в нові організаційно-правові форми «державні автономні навчальні заклади», які будуть мати більше самостійності у використанні ресурсів, що посилять їх відповідальність за кінцеві результати діяльності;

встановлення надбавок молодим фахівцям на перші три роки педагогічної діяльності у ПТНЗ.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Верхоглядова Н. І. Управління розвитком людських ресурсів: Монографія. / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іванникова та ін. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – 317с.
2. Гавкалова Н. Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу : методологія та концепція формування: наукове видання / Н. Л. Гавкалова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
4. Михайлова Л. І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК / Л. І. Михайлова. – Суми : Вид. «Довкілля», 2003. – 326 с.
5. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств: наукове видання / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
6. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі : загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія /

М. В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград: «Степ», 2002. – 212 с.

7. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: методы таксономии и факторного анализа: Пер. с пол. – М. : Статистика, 1980. – 151 с.

8. Басовский А.Е. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: Учебное пособие.

– М. : ИНФРА-М, 1999. – 260 с.

9. Сайт головного управління статистики у Харківській області [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.kh.ukrstat.gov.ua/index.php/obsiah-realizovanoi-promyslovoi-produktsii-robot-posluh>.

10. Сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

*Рецензент д.е.н., професор ХРІДУ НАДУ Амосов О.Ю.  
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Уткіна Ю.М.*

УДК 330.322.214

## ПРОБЛЕМА БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ

*Янченко Н.В., к.е.н., доцент,  
Юрченко Л.В., студентка (ХНУБА)*

*Проаналізовано види безробіття, визначено причини її виникнення та фактори, які вплинули на це, а також розглянута проблема безробіття в Україні станом на теперішній час. Надані пропозиції щодо зменшення рівня безробіття в залежності від її виду.*

*Ключеві слова: безробіття, види безробіття, шляхи вирішення проблеми безробіття.*

## ПРОБЛЕМА БЕЗРАБОТИЦЫ В УКРАИНЕ И ПУТИ ЕЁ РЕШЕНИЯ

*Янченко Н.В., к.е.н., доцент,  
Юрченко Л.В., студентка (ХНУБА)*

*Проанализированы виды безработицы, определены причины ее возникновения и повлиявшие на это факторы, а также рассмотрена проблема безработицы в Украине по состоянию на данный момент. Представлены предложения по уменьшению уровня безработицы в зависимости от ее вида.*

*Ключевые слова: безработица, виды безработицы, пути решения проблемы безработицы.*

## THE UNEMPLOYMENT PROBLEM AND ITS SOLUTION

*Yanchenko, N. V., Ken, associate Professor,  
Yurchenko, L. V., studentka (KhNUCA)*

*Analyzed the types of unemployment, defined the cause and what factors influenced it, and the problem of unemployment in Ukraine, its condition at the moment. Provided suggestions for reducing the level of unemployment depending on its type.*

*Unemployment in the face of market economic relations have, on the one hand, is an integral, and on the other, the unacceptable alternative to employment, a problem that society has to face on a daily basis by carrying out measures of government regulation, which are carried out with the help of a number of legal-normative documents, related to the regulation of the employment level of the population.*

*Keywords: unemployment, types of unemployment, solutions to unemployment.*

*Актуальність теми дослідження.* Тема боротьби з безробіттям актуальна, так як безробіття є однією з найважливіших макроекономічних проблем, що робить найбільш прямий і сильний вплив на кожну людину. Втрата робочого місця для більшості людей означає нестійкість економічного положення та зниження

їх життєвого рівня. Щоб боротися з безробіттям, потрібно знати чому воно виникає і як це питання вирішується в інших країнах.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Вирішенням проблеми безробіття займалися багато вчених у різних країнах. Також багато напрацювань мають сучасні вітчизняні науковці.