

2. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: [монографія] / О.Ф. Новікова, С.М. Гринецька, Л.Л. Шамілева. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2009. – 219 с.
3. Соціологія: [підручник / за ред. проф. В. П. Андрущенко, проф. М. І. Горчала]. – Київ-Харків, 1998. – 624 с.
4. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. М. Штомпка– М. : Аспект Пресс, 1996. – 416 с.
5. Apthorpe S. People, Planning and Development Studies / S. Apthorpe. – L.: Frank Cass, 2000. – 410 p.
6. Kitching G. Development and Underdevelopment in Historical Perspective / G. Kitching. – L. : Methuen, 2005. – 368 p. 299
7. McCloud K. OneMillionSustainableHomesWWF / К. McCloud [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wwf.org.ua/sustainablehomes/about.asp>
8. Cost of illness health care / [M. Suhrcke, R. Auto Arce, M. McKee, L. Rocco]: [WHO Regional Office for Europe]. – Copenhagen, Denmark, 2008. – 79 p.

References

1. Ippolitov, L. Social'noe ustojchivoe razvitie kak kriterij reformirovaniya nacional'nykh ehkonomicheskikh sistem. Web. <<http://www.aspe.spb.ru>>.
2. Novikova, O.F., Hrincevska, S.M., and L.L. Shamileva. *Sotsial'na orientatsiia ekonomiky: mekhanizmy derzhavnoho rehuliuвання*. Donetsk: Institute of Industrial Economics, 2009. Print.
3. *Sociologija*. Ed. V. P. Andrushchenko, M. I. Gorchala. Kyiv-Harkiv, 1998. Print.
4. Shtompka, P. *Sociologija social'nyh izmenenij*. Moscow: AspektPress, 1996. Print.
5. Apthorpe, S. *People, Planning and Development Studies*. L.: Frank Cass, 2000. Print
6. Kitching, G. *Development and Underdevelopment in Historical Perspective*. L. : Methuen, 2005. Print.
7. McCloud, K. OneMillionSustainableHomesWWF. Web. <<http://www.wwf.org.ua/sustainablehomes/about.asp>>.
8. Suhrcke, M., Auto Arce, R., McKee, M., and L. Rocco. *Cost of illness health care: WHO Regional Office for Europe*. Copenhagen, Denmark, 2008. Print.

Рецензент:

Куценко В.І. – д.е.н., професор, Державна установа «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України», Київ.

УДК 331.56

ББК 65.24

Ціжма Ю.І.

НОВІТНІ ПІДХОДИ ДО КЛАСИФІКАЦІЇ ФОРМ СТРУКТУРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

ДВНЗ «Прикарпатський національний
університет імені Василя Стефаника»,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра теоретичної і прикладної
економіки,
76000 м. Івано-Франківськ,
вул. Шевченка 57,
тел.: 0660764931,
e-mail: uganok@ Rambler.ru

Анотація. Стаття присвячена дослідження форм структури зайнятості населення. Здійснено узагальнення класифікації форм структури зайнятості населення за різними ознаками. Виокремлені нові ознаки форм структури зайнятості населення: за територіально-міграційною приналежністю, за рівнем диференціації доходів.

Ключові слова: зайнятість населення, структура зайнятості населення, форми структури зайнятості населення.

NEW APPROACHES CLASSIFICATION FORMS THE EMPLOYMENT

Vasyl Stefanyk Precarpathian National University,
Ministry of Education and Science of Ukraine,
Department of theoretical and practical economics,
Shevchenko str., 57, Ivano-Frankivsk,
76018, Ukraine,
tel.: 0660764931,
e-mail: yranok@rambler.ru

Annotation. Financial-economic and demographic crisis decisively influenced all spheres of public life, however significant its influence on the structure of employment. The relevance assessment of the employment structure is the reflection of its forms in the social, economic, demographic and other aspects of society. To research forms the structure of employment. Done generalization classification forms the structure of employment on various grounds. Singling out the new features forms the structure of employment: the territorial and migration affiliation, the level of income differentiation.

Keywords: employment, the employment structure forms of employment.

Вступ. Фінансово-економічна та демографічна криза визначальним чином вплинула на всі сфери суспільного життя, проте найсуттєвішим її вплив був на структуру зайнятості населення. Відбулися масштабні скорочення персоналу, трансформація ринку праці, надлишок окремих професій, що суттєво позначилось як на добробуті населення, так і на соціально-економічній стабільності країни. Всі ці тенденції підтверджують, що існує нагальна потреба в структурній перебудові у сфері зайнятості населення.

Структура зайнятості певною мірою відображає загальну структуру економіки й змінюється в значній мірі під впливом її змін. Проблеми регулювання процесу зайнятості й удосконалення її структури повинні вирішуватися насамперед на методологічному рівні. Актуальність оцінки структури зайнятості полягає в відображенні її форм у соціальній, економічній, демографічній, та інших аспектах життя суспільства.

Постановка завдання. Основним завданням дослідження є узагальнення класифікації форм структури зайнятості населення за різними ознаками та виокремлення нових ознак форм структури зайнятості населення.

Результати. Під формами структури зайнятості пропонується розуміти способи, умови трудовикористання, які можна угрупувати за різних ознак.

Є. Качан розглядає структуру зайнятості як сукупність пропорцій у використанні робочої сили суспільства між: кількістю зайнятих і не зайнятих трудових ресурсів у суспільному виробництві; кількістю зайнятих, розподілених за видами зайнятості; зайнятих в матеріальному виробництві й у невиробничій сфері; кількістю зайнятих у галузях матеріального виробництва й у найважливіших галузях невиробничої сфери; кількістю зайнятих працівників різних професійно-кваліфікаційних груп [7]. Такий підхід характеризує, перш за все, горизонтальний зріс структури зайнятості, оминаючи демографічні характеристики найманих працівників.

Більш комплексний підхід запропоновано С. І. Бандуром, який розглядає структуру зайнятості за таких ознак [1]: за економічними районами країни (зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях); за секторами економіки (формальний і не формальний); за формами власності (зайняті на підприємствах, організаціях різних форм власності, зокрема державній, приватній,

колективній і змішаній); за статевовіковою ознакою (чоловіки і жінки; молодь, особи середнього і похилого віку зайняті на початку трудової діяльності, в період створення сім'ї, набуття професій, в період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії).

На думку В. М. Петюха слід використовувати наступні ознаки класифікації [13]: за формою організації робочого часу – повна, неповна, видима, невидима, добровільна, вимушена; за статусом – первинна і вторинна; за характером організації робочих місць та робочого часу – стандартна і нестандартна; за стабільністю трудової діяльності – постійна, тимчасова; за формою правового регулювання – легальна, нелегальна, нерегламентована. Даний підхід торкається перш за все регламентації та регулювання праці, що пов'язано з необхідністю вирішення низки проблем у цій сфері.

Більш широкий, але дещо змішаний підхід пропонують російські науковці, виділяючи структурні види зайнятості, які класифікують за наступних ознаках: за характером діяльності – робота на підприємствах усіх видів власності, робота за кордоном, виконання державних і суспільних обов'язків, служба в армії, індивідуальна трудова діяльність, особисте підсобне господарство; за приналежністю зайнятих до певного класу або соціальної верстви – робітники, інженерно-технічні працівники, службовці, селяни, управлінський персонал, підприємці; за сферами народного господарства, галузями, субгалузями і підгалузями, з обліком міжгалузевих і внутрішньогалузевих пропорцій у розподілі трудових ресурсів; за територіальною ознакою (співвідношення між чисельністю зайнятих по регіонах, областях, економічних зонах і т.д.); за рівнем урбанізації – співвідношення між чисельністю трудових ресурсів міста й села; за професійно-кваліфікаційній ознакою – розподіл працівників по групах з обліком їх кваліфікації, рівня освіти, стажу роботи, ступеня механізації праці; за статевовіковим складом; за видам власності й формам організації праці [16].

Аналіз описаних у науковій літературі підходів щодо ознак структури зайнятості, показав, що вони в переважній більшості залишаються актуальними. На рис. 1 представлена узагальнена схема форм структури зайнятості населення за різних ознак.

Варто зупинитись на основних ознаках класифікації форм структури зайнятості населення.

1. За економічною активністю населення поділяється на економічне активне (зайняті та безробітні) та економічно неактивне [2].

Економічно активне населення складається з населення обох статей, яке впродовж певного періоду часу забезпечує пропозицію робочої сили для ринкового виробництва товарів та послуг, а також деяких видів неринкового виробництва, що входять до Системи національних рахунків і є економічною діяльністю. Економічно неактивне населення (населення поза робочою силою) – це особи, які впродовж періоду спостереження не входять до складу робочої сили, тобто не є зайнятими або безробітними (у визначенні МОП) та існують за рахунок утримання сім'єю та суспільством [10].

З економічної точки зору метою збирання даних щодо економічно активного населення є отримання інформації щодо розміру та структури робочої сили країни. У 2003 році Україна приєдналася до Спеціального стандарту поширення даних (ССПД) Міжнародного валютного фонду, в рамках якого поряд з іншими показниками щоквартально оприлюднюються показники зайнятості та безробіття населення, заробітної плати і доходів, методологія яких відповідає стандартам МОП. Зазначені дані використовують для оцінки економічних політик країн, підтримки діяльності міжнародних фінансових ринків, проведення правильної кредитної політики [10].

З соціальної точки зору інформація щодо структури зайнятості та безробіття населення дозволяє оцінити пропозицію робочої сили та використання людських ресурсів у виробничому процесі.

Показники економічної активності населення використовують також для проведення моніторингу ефективності реалізації державної політики на ринку праці; розроблення й оцінки виконання державних програм зайнятості та програм соціально-економічного розвитку та ін.

Дані про економічно неактивне населення є необхідною частиною інформації про структуру зайнятості, оскільки, з одного боку, відбувається постійний перехід частини населення зі стану економічно активного населення в стан економічно неактивного населення (вихід на пенсію, тимчасове припинення трудової діяльності та ін.), а з іншого боку – частина населення постійно входить до складу економічно активного населення (студенти після закінчення навчальних закладів; жінки, що відновлюють роботу, які до цього займалися доглядом за дітьми і домашнім господарством; пенсіонери, що відновлюють трудову діяльність із різних причин (низький розмір пенсії, прагнення суспільної корисності тощо); частина населення, що вступає в працездатний вік і пропонує свої послуги на ринку праці, інші.

2. За способом участі у суспільній праці прийнято виділяти зайнятих (працюючих за наймом; самостійно зайняті) та незайнятих [6].

До працюючих за наймом (найманих працівники) відносяться особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови й оплату трудової діяльності. Самостійно зайняті – це особи, зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю, яку здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників.

Під незайнятим населенням розуміються особи у віці 15–70 років, які протягом обстежуваного тижня були безробітними або економічно неактивними [10].

За допомогою даної ознаки існує можливість оцінити залучення населення у суспільно-корисній праці та причини незайнятості (вимушені або добровільні).

3. За статусом зайнятості виділяють зайнятих первинно та вторинно [13].

Первинна зайнятість характеризує зайнятість за основним місцем роботи. Якщо крім основної роботи чи навчання ще є додаткова зайнятість, вона називається вторинною зайнятістю. Вторинною може бути зайнятість на двох чи більше робочих місцях (поза основним місцем роботи).

Використання даної ознаки дозволяє виявити причини, які породжують прагнення до вторинної зайнятості: низький рівень життя та доходів найманих працівників або пошук більш цікавої роботи, роботи з більш високими гарантіями зайнятості, кар'єрні прагнення, отримання потрібних знайомств, зв'язків тощо.

4. Об'єднана демографічно-географічна ознака дозволяє поділити зайнятих: за статтю – на чоловіків і жінок; за місцем проживання – на сільське та міське населення; за віковими групами – на зайнятих у віці 15–24 рр., 25–29 рр., 30–39 рр., 40–49 рр., 50–59 рр., 60–70 рр.

Доцільність використання цієї ознаки пояснюється тим, зміна чисельності і структури населення за статтю та віком впливає на відтворення робочої сили, на співвідношення її попиту та пропозиції, на структуру зайнятості. Від статевовікової структури, темпів росту населення і розміщення його по території країни залежать можливості і терміни освоєння перспективних економічних районів.

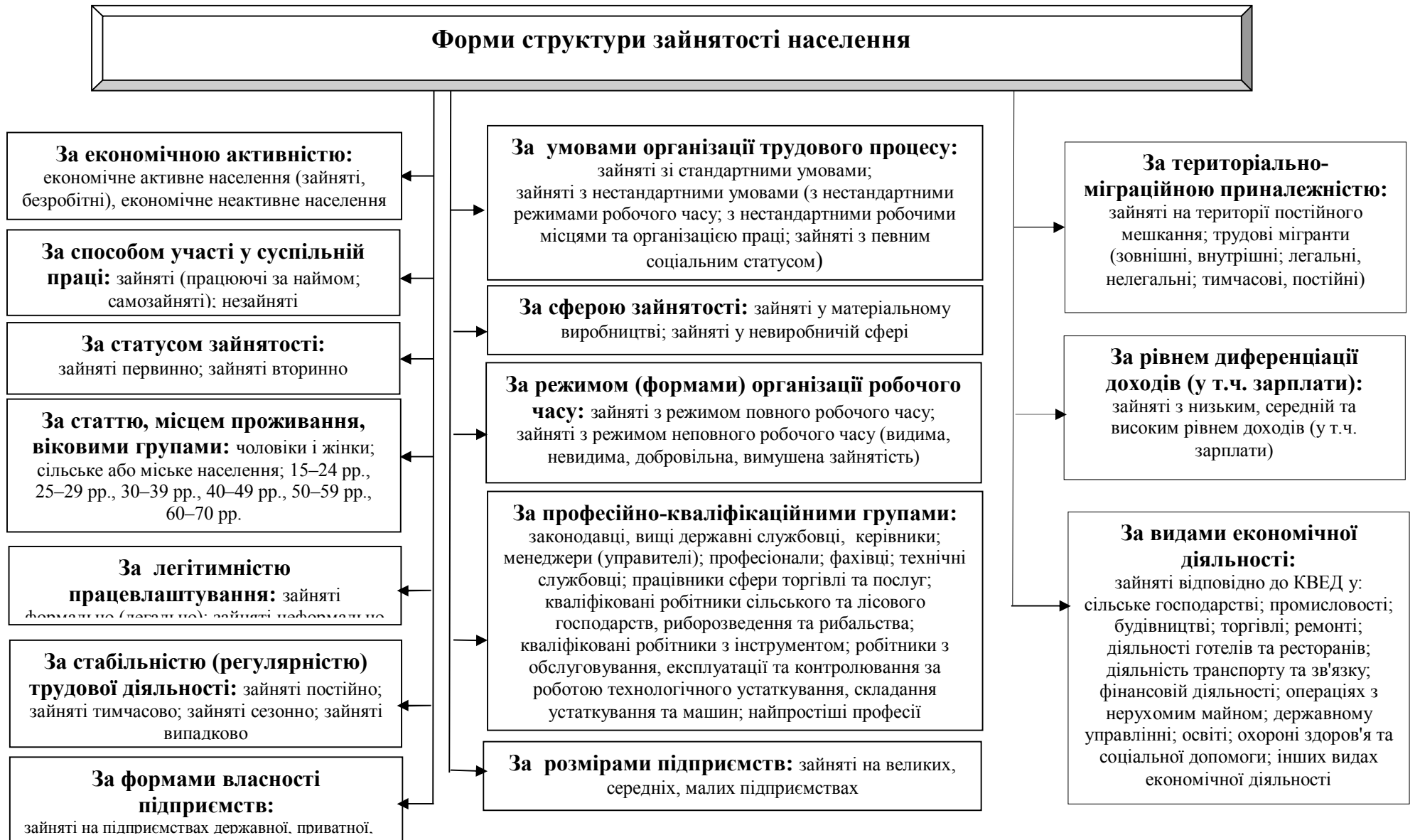


Рис. 1. Форми структури зайнятості населення

5. За легітимністю працевлаштування зайняте населення поділяється на зайнятих формально (легально) та зайнятих неформально (нелегально) [13].

Зайняті легально характеризуються наявністю місця роботи відповідно до діючих правових норм про працю (укладання трудового договору, система соціального захисту). Зайняті ж нелегально відрізняються відсутністю офіційних соціально-трудоких відносин з роботодавцями з усіма наслідками, що з цього витікають (відсутність трудового стажу, залучення у системі соціального страхування, беззахисність перед звільненням тощо).

Урахування зайнятих у неформальному секторі економіки здійснюють, починаючи з 1999 року, відповідно до методики, затвердженої наказом Держкомстату України від 29.02.2000 № 73 [5]. Указана методика розроблена на основі положень Резолюції статистики зайнятості в неформальному секторі, що прийнята 15-ю Міжнародною конференцією статистиків праці (МКСП) у 1993 році [4]. Віднесення підприємств до неформального сектору повинно одночасно відповідати таким критеріям: ринкова спрямованість економічної діяльності; обмежене число працівників (до 5 осіб); відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності. З урахуванням національних особливостей щодо поширення неформальних трудових відносин критерії визначення кількості зайнятих у цьому секторі розширені за рахунок включення осіб, які працювали за усною домовленістю з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладення офіційного трудового договору (контракту), що свідчить про відсутність мінімальних соціальних гарантій.

6. За стабільністю (регулярністю) трудової діяльності: зайняті постійно; зайняті тимчасово; зайняті сезонно; зайняті випадково [9].

Зайнятих на постійній основі відрізняє відносна стабільність робочого місця. Зайняті тимчасово виконують роботу за тимчасовими контрактами. До категорії тимчасових належать працівники, які наймаються за контрактами на певний строк. Діяльність зайнятих сезонно пов'язана зі специфікою виробництва або послуг, коли робота надається на певний період (сезон) на умовах повного робочого часу і оформлюється відповідним контрактом. Випадкова зайнятість не передбачає наявності постійного місця роботи протягом певного терміну, йдеться про виконання окремих разових робіт, потреба в яких виникає нерегулярно.

7. За режимом (формами) організації робочого часу виділяють: зайнятих з режимом повного робочого часу; зайнятих з режимом неповного робочого часу (видима, невидима, добровільна, вимушена зайнятість) [3].

Зайняті з режимом повного робочого часу здійснюють трудову діяльність за нормами робочого часу, передбаченими законодавством, колективним або трудовим договором. Зайняті з режимом неповного робочого часу виконують трудову діяльність на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [15].

Виокремлюють видиму та невидиму неповну зайнятість. Видима неповна зайнятість – це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибіркового обстежень. Невидима неповна зайнятість – переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці [13].

Виходячи з причин зайнятості в режимах неповного робочого часу, виокремлюють вимушену та добровільну неповну зайнятість. Вимушеною називається неповна

зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки. В умовах вимушеної неповної зайнятості працівники використовуються нижче своїх можливостей, здібностей, знань, кваліфікації, наслідком чого є низька продуктивність праці. Добровільною називається неповна зайнятість, зумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами [14].

8. За умовами організації трудового процесу передбачається розподіл на зайнятих зі стандартними умовами та зайнятих з нестандартними умовами (з нестандартними режимами робочого часу; з нестандартними робочими місцями та організацією праці; зайняті з певним соціальним статусом) [3].

Зайняті зі стандартними умовами виконують роботу у приміщенні роботодавця, на робочому місці; мають стандартне навантаження протягом дня, тижня, року; працюють за чітко визначеним режимом робочого дня; із законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис дає змогу говорити про нестандартні форми зайнятості.

Відмінними рисами нестандартної зайнятості є: більш низька в порівнянні із зайнятими на постійній основі працівниками стабільність трудових відносин; нестандартний робочий час, робоче місце; обмежений доступ або повна відсутність доступу до соціального захисту, передбаченого чинним законодавством. Звертає на себе увагу розповсюдження масштабів нестандартної зайнятості, яка значно впливає на структуру зайнятості населення. І хоча форми нестандартної зайнятості успішно використовуються в Україні, значна частина з них досі перебуває поза правовим, а відповідно і за статистичним полем.

9. За професійно-кваліфікаційними групами, у відповідності з Національним Класифікатором професій ДК 003:2010 [8], в основі якого лежить Міжнародна стандартна кваліфікація професій, прийнята у 1988 р., виокремлюються такі професійні групи зайнятих: законодавці, вищі державні службовці, керівники; менеджери (управителі); професіонали; фахівці; технічні службовці; працівники сфери торгівлі та послуг; кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства; кваліфіковані робітники з інструментом; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин; найпростіші професії.

Використання даної ознаки структури зайнятості населення є доцільним з точки зору її відповідності національним та міжнародним стандартам обліку та статистики зайнятості, що дозволяє уніфікувати порівняльну базу.

10. За видами економічної діяльності пропонується розподіл відповідно до КВЕД [11]: зайняті у: сільському господарстві; промисловості; будівництві; торгівлі; ремонті; діяльності готелів та ресторанів; діяльності транспорту та зв'язку; фінансовій діяльності; операціях з нерухомим майном; державному управлінні; освіті; охороні здоров'я та соціальної допомоги; інших видах економічної діяльності

За принципами побудови та призначенням КВЕД є статистичною класифікацією, створеною як інструментарій для систематизації та групування економічної та соціальної інформації у стандартний формат, який дає змогу обробляти та аналізувати значні обсяги інформації. Таку ознаку розподілу зайнятих доцільно використовувати замість ознаки «зайняті за галузями», тому що у Господарському кодексі України та інших статистичних класифікаціях термін «галузь» визначається як діяльність сукупності виробничих (статистичних) одиниць, що беруть участь у переважно однакових або подібних видах економічної діяльності [11].

Наступні три ознаки класифікації структури зайнятості поєднує їх простота, але корисність з точки зору дослідження розподілу зайнятого населення, зайнятого у виробництві товарів та послуг. Зайнятість об'єднує матеріальне виробництво і невиробничу сферу, розподіляє людські ресурси у державний та приватний сектор, у малий, середній чи великий бізнес, а її структура визначає характер їх взаємозв'язків. Структура зайнятості населення відображає структуру господарства і рівень соціально-економічного розвитку країни.

11. За сферою зайнятості виділяють зайнятих у матеріальному виробництві та зайнятих у невиробничій сфері [3].

12. За формами власності підприємств існує розподіл зайнятих на підприємствах державної, приватної, колективної і змішаної форм власності [2].

13. За розмірами підприємств виділяються зайняті на великих, середніх, малих підприємствах [12].

Аналізуючи ознаки «за сферою зайнятості», «за формами власності підприємств» та за «розмірами підприємств», слід зауважити, що основною тенденцією в структурі зайнятості в світі є збільшення кількості зайнятих в обслуговуючих галузях за рахунок зменшення частки зайнятих у матеріальному виробництві, зростання кількості працюючих у малому та середньому бізнесі на підприємствах приватної власності. На зміну аграрної та індустріальної епох приходить постіндустріальна, інноваційна, яка характеризується постійним збільшенням ролі невиробничої сфери і перетворенням її в головну у світовій економіці.

Аналіз описаних у науковій літературі та узагальнених автором підходів щодо ознак структури зайнятості, що розрізняються за своїм характером, масштабністю, глибиною й ступенем впливу на попит та пропозицію робочої сили показав, що вони в переважній більшості залишаються актуальними. Але ж практичні потреби статистичного обліку населення як на державному, так і на регіональному рівнях викликають необхідність додаткового виділення таких ознак класифікації структури зайнятості, як «територіально-міграційна приналежність» та «рівень диференціації доходів зайнятих».

Виділення ознаки структури зайнятості за «територіально-міграційною приналежністю» а саме: зайняті на території постійного мешкання, трудові мігранти (зовнішні, внутрішні; легальні, нелегальні; тимчасові, постійні тощо) пов'язана з необхідністю статистичного обліку саме міграційних процесів, які суттєво впливають на структуру зайнятості. Слід зазначити, що дані щодо міграції населення в органах державної статистики формуються на основі інформації про реєстрацію або зняття з реєстрації місця проживання в Україні. Проте, значна частина міграційного руху проходить поза офіційною реєстрацією. Тому для отримання повної інформації про територіальні переміщення населення (внутрішньорегіональні, міжрегіональні та міждержавні (або зовнішні)) та формування довідкових картотек міграційного обліку населення доцільним є введення запропонованої ознаки, яка дозволить більш докладно зупинитися на причинах та наслідках трудової міграції та їх впливу на структуру зайнятості.

Важливою соціальною ознакою структури зайнятості населення, яку також пропонується ввести, є «рівень диференціації доходів» з виділенням зайнятих з низьким, середнім та високим рівнем доходів. Слід враховувати, що доходи включають обсяг нарахованих в грошовій та натуральній формі: заробітної плати, прибутку та змішаного доходу, одержаних доходів від власності, соціальних допомог та інших поточних трансфертів. Матеріали державної статистики містять інформацію про загальні доходи всього населення, середню заробітну плату зайнятих за видами економічної діяльності, галузями економіки, регіонами тощо, але ці дані не є уніфікованими з точки зору диференціації та поляризації доходів саме зайнятого

населення як в Україні, так і в розрізі регіонів, на фоні розповсюдження феномену бідності серед працюючого населення. У рамках сучасної концепції гнучкої зайнятості гідний рівень оплати праці та доходів зайнятого населення є підґрунтям соціальної захищеності та високого рівня життя. Тому використання запропонованої ознаки буде корисним як для державної статистичної бази, так і для розроблення напрямків удосконалення структури зайнятості.

Висновки. Існуючі підходи щодо ознак структури зайнятості, що розрізняються за своїм характером, масштабністю, глибиною й ступенем впливу на попит та пропозицію робочої сили в переважній більшості залишаються актуальними. Але ж практичні потреби статистичного обліку населення як на державному, так і на регіональному рівнях викликають необхідність додаткового виділення таких ознак класифікації структури зайнятості, як «територіально-міграційна приналежність» та «рівень диференціації доходів зайнятих», що сприятиме обґрунтованому вибору методів регулювання зайнятості, розмежуванню функцій державних органів різних рівнів в області праці, а також розмежуванню сфер діяльності державних і недержавних органів з працевлаштування населення.

1. Бандур С. І. Механізм регулювання ринку праці та зайнятості населення: проблеми формування, складові, стратегічні завдання / С. І. Бандур, О. О. Кучинська // Економіка та держава. – 2005. – № 4. – С. 23–27.
2. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 224 с.
3. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості / В. С. Васильченко. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – 252 с.
4. Декларація МОП про основоположні принципи та права в сфері праці та механізм її реалізації [Електронне видання]. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml
5. Державна служба статистики України [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
6. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навчальний посібник / Г. Т. Завіновська. – 3-тє вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2007. – 304 с.
7. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці / Є. П. Качан // Зайнятість та ринок праці : міжвідом. наук. зб. – К.: Основи, 2001. – Вип. 15. – С. 3–16.
8. Класифікатор професій. ДК 003 : 2010 : Прийнято та надано чинності наказом від 1 листопада 2010 р. № 327 : На заміну ДК 003-2005 – К.: Соцінформ, 2010. – 614 с.
9. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
10. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення [Електронне видання]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm
11. Національна Класифікація видів економічної діяльності (КВЕД) [Електронне видання]. – Режим доступу : <http://merega.kiev.ua/menu/kved.php>.
12. Петухов Д. В. Антикризисное управление / Д. В. Петухов. – М.: МИЭМП, 2010. – 134 с.
13. Петюх В. М. Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
14. Петюх В. М. Ринок праці : навч.-метод. посібник для самоств. вивч. дисц. / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2000. – 128 с.
15. Про зайнятість населення: закон України станом на 11 серпня 2013 р. [Електронне видання]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
16. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: учеб. пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин. – М. : МИК, 1997. – 160 с.

References

1. Bandur, S. I. "Mechanism of regulation of the labor market and employment: problems of formation, components, strategic objectives" *Ekonomika ta derzhava* 4 (2005): 23–27. Print.
2. Bogynya, D. P. *Fundamentals of Labour Economics : navch. posib.* Kyiv: Znannja-Pres, 2000. Print.
3. Vasyll'chenko, V. S. *State regulation of employment.* Kyiv: Vyd-vo KNEU, 2005. Print.

4. "ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow." Web. <http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/ilo_principles.shtml>.
5. State Statistics Service of Ukraine. Web. <<http://www.ukrstat.gov.ua>>.
6. Zavinovs'ka, G. T. *Labor Economics i: navchal'nyj posibnyk*. 3-ed. Kyiv: KNEU, 2007. Print.
7. Kachan, Ye. P. "Principles and methods of forming a regional labor market policy." *Zajnjatist' ta rynek praci : mizhvidom. nauk. zb.* 15 (2001): 3–16. Print.
8. *Classification of occupations.. DK 003 : 2010 : Pryjnjato ta nadano chynnosti nakazom vid 1 lystopada 2010 r. № 327 : Na zaminu DK 003-2005*. Kyiv: Socinform, 2010. Print.
9. Kolot, A. M. *Labor Relations: Theory and Practice Regulation*. Kyiv: KNEU, 2003. Print.
10. "Methodological provisions for classification and analysis of economic activity." Web. http://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/metod.htm.
11. National Classification of Economic Activities (KVED). Web. <<http://merega.kiev.ua/menu/kved.php>>.
12. Petuhov, D. V. *Crisis management*. Moscow: МУЭМП, 2010. Print.
13. Petyuh, V. M. *The labor market: navch. posib.* Kyiv: KNEU, 1999. Print.
14. Petyuh, V. M. *The labor market: navch.-metod. posibnyk dlja samost. vuvch. dysc.* Kyiv: KNEU, 2000. Print.
15. On employment. The law of Ukraine. 11 Aug. 2013. Web. <<http://zakon4.rada.gov.ua>>.
16. Rofe A. Y. B. G. Zbyshko, V. V. Yshyn. *Labor market, employment, labor resource economics*. Moscow: МУК, 1997. Print.

Рецензенти:

Романюк М.Д. - доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту і маркетингу ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника";

Криховецька З.М. – кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів ДВНЗ "Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника".

УДК 330.341.1:338.108

ББК 65.240

Король В.С.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОСТОМ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»,
Міністерство освіти і науки України,
кафедра менеджменту і маркетингу,
76000, м. Івано-Франківськ, вул. Шевченка, 82,
тел.: 0342 596144,
e-mail: king_stat@mail.ru

Анотація. У статті досліджено інноваційні технології управління персоналом. Увагу приділено таким актуальним питанням: підготовка на основі компетенції, сучасні системи розвитку персоналу. Сформульовано вимоги щодо інноваційного розвитку системи управління персоналом.

Упровадження кадрової інновації може вимагати від підприємства змін у підготовці персоналу, наймання спеціально підготовлених працівників, психологічної підтримки персоналу, інформаційного та фінансового забезпечення. Аналіз загальних тенденцій, що визначають сучасні вимоги до робочої сили, дозволяє окреслити відповідні вимоги до системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників, оцінити напрацьовані в різних країнах інноваційні підходи до оптимізації професійного росту і перспективу його впровадження.

Інноваційні підходи роботи з персоналом в організації повинні базуватися на вдосконаленні аналітичного обґрунтування управління професійного росту персоналу досліджуваної