9. Лепейко Т. І. Управління персоналом підприємства в умовах невизначеності (поведінковий підхід) [Текст] : монографія / Т. І. Лепейко, О. М. Миронова. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – 236 с. – Бібліогр.: с. 171 – 188. – ISBN 978-966-676-374-0.

10. Лутай Л. А. Управління персоналом підприємства в умовах реструктуризації [Текст] : монографія / Л. А. Лутай, Г. В. Козицька, В. О. Шпандарук ; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2011. – 370 с. – Бібліогр.: с. 277 – 293. – ISBN 978-966-385-218-8.

11. Азаренкова Г. М. Управління персоналом в умовах економіки знань [Текст] : монографія / [кол. авт.: Г. М. Азаренкова та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. К. Семів ; Нац. банк України, Ун-т банк. справи. – К. : УБС НБУ, 2011. – 406 с. – Бібліогр. в кінці розд. – ISBN 978-966-484-129-7.

12. Костишина Т. А. Управління персоналом у XXI столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці [Текст] : монографія / [Т. А. Костишина та ін. ; за ред.проф. Т. А. Костишиної]; ВНЗ Укоопспілки «Полтав. ун-т економіки і торгівлі» ; каф. упр. персоналом і економіки праці. – Полтава : Полтавський літератор, 2010. – 497 с. – Бібліогр. в кінці розд. – ISBN 978-966-192-084-1.

13. Соколова Л. В. Управління персоналом промислових підприємств (мезо- та мікрорівень) [Текст] : монографія / [Л. В. Соколова та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. В. Соколової, канд. екон. наук, доц. А. В. Ковалевської. – Х. : Компанія СМІТ, 2011. – 230 с. – Бібліогр.: с. 214 – 222. – ISBN 978-966-2028-86-7.

14. Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці [Текст]: монографія/ Т.М. Кір'ян ; Н.-д. ін-т праці і зайнятості населення М-ва праці та соц. політики України і НАН України. − К., 2008. − 416 с. : табл. − Бібліогр. : с. 400−415 (166 назв). − ISBN 978-966-457-043-2.

Стаття надійшла: 22.03.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 331.108.37
JEL Classification 120

АДАПТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ ТА ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мирошниченко Ю.В., к.т.н., доцент
Лобенко А.В., студент
Харківський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Анотація. *Успішне функціонування підприємства є результатом ефективного менеджменту. Більшість теоретиків та практиків схильні до думки, що необхідною умовою такого стану є правильне використання ресурсів підприємства, а в особливості трудових. Адже саме раціональне управління «людським капіталом» є запорукою досягнення поставлених цілей компанією.*

Виходячи з цього, все більшої актуальності набуває процес адаптації персоналу, організація якого є необхідною умовою, як на етапі входження «новачка» в колектив та компанію в цілому, так, і під впливом зовнішніх і внутрішніх змін, які можливі за період життєвого циклу підприємства.

З урахуванням цього, в даній статті розкрита сутність адаптації, порівняно думки авторів, визначено «ключовий» термін, який відображає ідею процесу адаптації. Адже, розуміння теоретичної глибини поняття є передумовою його ефективного практичного застосування.

В даній публікації предмет роботи - процес адаптації персоналу. Мета полягала в теоретичному обґрунтуванні сутності поняття, визначенні необхідності застосування адаптації на підприємстві, ознайомленні з структурою програми адаптації та проведенні порівняльної характеристики зарубіжної та вітчизняної систем.

В роботі використано такі методи як порівняння, аналіз та синтез. Результат полягає у визначенні відмінностей зарубіжної та вітчизняної систем організації процесу адаптації. Сферою застосування яких може бути сучасна вітчизняна практика менеджменту персоналу.

Таким чином, адаптація персоналу є фундаментальною основою організації подальшої роботи з працівниками. Саме від ефективності цього процесу залежать результати як індивідуума, так і компанії в цілому.

Ключові слова: *персонал, організація, адаптація, адаптація персоналу, процес, система, програма адаптації.*

PERSONNEL ADAPTATION IN FOREIGN AND HOME BUSINESS PRACTICE

Yuriy Miroshnichenko, PhD in Technology, Assistant Professor
Anna Lobenko, student
Kharkiv institute of trade and economics of
Kyyiv National Trade and Economics University

***Summary**. Successful business is a consequence of efficient management. Most of theoretical and practical specialists assert that a predominant factor stipulating this condition is based on a proper use of enterprise recourses, especially in workforce, because reasonable management of 'human capital' is a prerequisite of attaining the company targets.*

Therefore, the staff adaptation is becoming topical. Its organizing is an essential condition both at the stage of the beginner entry into the staff and under the influence of external and internal changes which are likely to take place in the enterprise life cycle.

Thus, the article reveals the essence of adaptation; the authors discriminate the key term which reflects the idea of adaptation process – understanding the theoretical concept base is a prerequisite of its application.

The object of this work is the process of personnel adaptation. The purpose is to theoretically ground the concept notion, to identify the necessity of using adaptation, to study structural adaptation program, and to make a comparative analysis of foreign and domestic system characteristics.

The work uses such methods as comparisons, analyses and syntheses. The result shows differences between foreign and home adaptation process systems.

Thus, personnel adaptation is a fundamental basis for organization of further work with the staff. The efficiency of the process affects the results of an individual as well as the whole staff of the enterprise.

***Keywords:** personnel, organization, adaptation, personnel adaptation, process, adaptation program.*

Постановка проблеми. Висока ступінь динамічності та невизначеності сучасного бізнес-середовища є умовою постійних змін на підприємстві. Вони, можуть стосуватись персоналу – важливого ресурсу компанії. Зміни в технологіях, розширення бізнесу, сімейно-побутові обставини, несумісність з колективом і ряд інших причин тягнуть за собою плинність кадрів. Це є передумовою найму нових співробітників та організації процесу їх адаптації. Тому, введення «новачка» в функціонуючу систему є досить актуальним питанням, вирішення якого спрямоване на встановлення взаємодії та інтеграції інтересів – працівника та підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Успіх роботи компанії залежить від раціональної та ефективної організації процесу адаптації, результативність якого впливає на подальшу роботу, як працівника, так і компанії в цілому. Про актуальність та цінність вивчення питання адаптації персоналу свідчать наукові праці зарубіжних: М. Армстронг [2], Е. Шейн [15], А. Брасс [3] та вітчизняних: О.В. Крушельницька [11], В.Р. Веснін [4], Н.А.Володіна [5], А.Я. Кібанов [6] авторів.

Невирішені складові загальної проблеми. Питання адаптації персоналу перебуває на етапі постійного вивчення. Доповнюються фундаментальні наукові праці, пишуться сучасні публікації, удосконалюються способи, прийоми та методи організації даного процесу. Але водночас багато аспектів є дискусійними та залишається необхідність в подальшому вивченні та проведенні додаткових досліджень. На думку вітчизняних авторів, основна проблема сучасного управління полягає в недостатньо серйозному сприйнятті керівниками значення та важливості даного процесу. Тому, з урахуванням цього проведемо теоретичний аналіз досвіду адаптації персоналу на зарубіжних та вітчизняних підприємствах.

Формулювання цілей статті. Метою статті є вивчення особливостей адаптації персоналу на зарубіжних і вітчизняних підприємствах та систематизація теоретичного матеріалу для виявлення відмінностей та можливостей покращення програми адаптації на вітчизняних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Успішне функціонування компанії - це результат налагодженості процесів та ефективності взаємодії елементів, які являють собою систему управління організацією. В розрізі даної тези, доцільно виділити персонал – як один з найважливіших ресурсів компанії. Адже, саме люди забезпечують раціональне та результативне використання інших наявних можливостей підприємства.

В процесі господарської діяльності під впливом зовнішніх (політичні, економічні, законодавчі та ін.) та внутрішніх (цілі, технологія, структура т.д.) факторів в організації відбуваються зміни. В зв’язку з цим, в системі управління персоналом важливу роль відіграє його адаптація.

Ознайомимося з основними визначеннями поняття «адаптація» з точки зору наукових підходів.

Таблиця 1 - Наукові підходи до визначення терміну «адаптація»

Науковий підхід	Визначення	«Ключовий» термін
Біологія [9, с.6]	пряме пристосування живих організмів до навколишнього середовища	пристосування
Філософія [9, с.6]	пристосування, пошук відповідності (чи процес, що приводить до такої відповідності) між живою системою (або її частиною) і зовнішніми умовами	пристосування, пошук відповідності
Психологія [7]	перебудова психіки індивіда під впливом об'єктивних чинників навколишнього середовища, а також здатність людини пристосовуватися до різних вимог середовища без відчуття внутрішнього дискомфорту і без конфлікту з середовищем	перебудова, пристосування
Соціологія [7]	процес «входження» особистості в нові соціальні ролі, причому сутність даного процесу полягає в змістовному, творчому пристосуванні індивіда до умов життєдіяльності	«входження», пристосування

Таким чином, кожна наука надає своє формулювання розглянутого визначення, але ідея феномену адаптації полягає в пристосуванні до соціальної ролі, середовища та факторів впливу.

Проведемо порівняльний аналіз терміну «адаптація персоналу» з точки зору тлумачення вітчизняних та закордонних авторів.

Таблиця 2 - Визначення терміну «адаптація персоналу» з точки зору вітчизняних та зарубіжних авторів

Автор	Країна	Визначення	Процес
В.О.Крушельницька [11, с.131]	Україна	процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ; взаємне пристосування працівника та умов організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці	пристосування освоєння
А.Я. Кібанов [6, с.358]	Росія	це взаємне пристосування робітника та організації, яка ґрунтується на поступовій спрацьованості співробітника до нових професійних, соціальних та організаційних умов праці	пристосування
В.Р.Веснін [5]		пристосування нового співробітника до змісту і умов праці, соціального середовища	пристосування
Е.Шейн [8,с.67]	США	процес пізнання гілок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах	пізнання досягнення навчання
Т.Шибутані [7]		процес накопичення індивідом різноманітних навичок	накопичення

На основі аналізу підходів до визначення терміну «адаптація» можна зробити висновок, що в цілому основна ідея терміну подібна. Але виявлена певна відмінність, а

саме вітчизняні та російські автори (одна філософія мислення пострадянських країн) визначають адаптацію як процес пристосування індивіда до соціуму, культури та цінностей організації. В той час, як зарубіжні автори визначають це як процес пізнання, досягнення та навчання.

Узагальнюючи вищенаведені поняття, сформулюємо власне визначення терміну адаптація персоналу.

Адаптація персоналу – це процес зміни поведінки індивідума під впливом інструментів менеджменту, результатом якого є освоєння, пізнання та пристосування до умов внутрішнього середовища організації.

Для визначення особливостей та відмінностей адаптації персоналу на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, проведемо порівняльний аналіз організації даного процесу в наступних країнах: Японії, США, Росії та України.

Особливість японської моделі адаптації персоналу полягає в прагненні керівництва компанії залучати до роботи молодих людей, які тільки но закінчили школу, не мають навичок роботи, досвіду та впливу концепцій і культури інших компаній.

Початковим етапом підготовки майбутніх працівників є курс адаптації. Тривалість його близько двох місяців. За кожним молодим спеціалістом закріпляється наставник з широкими повноваженнями. Обов’язком якого є адаптація підопічного, ознайомлення з робочим місцем, допомога при вирішенні проблемних чи конфліктних ситуацій. Специфіка полягає в тому, що наставник, як правило, випускник того ж університету, що і його підопічний.

В перший день знайомства з підприємством, працівник отримує пакет документів, який включає брошури, довідники, правила для працівника. Вони можуть містити інформацію різного роду, наприклад важливі складові кадрової політики компанії, політики фірми у відношенні дискримінації, куріння т.д. Кожен працівник має можливість ознайомитись з ними та зробити відповідні висновки.

В японських фірмах, особливу увагу приділяють соціальній та професійній адаптації персоналу. Компанія має спеціально розроблену програму, на основі якої робітники проходять підготовку. Значне місце в ній, відводиться корпоративній культурі. Задача організації - ознайомити працівника з нею, а як результат сформувати думку та відчуття приналежності до загальної атмосфери компанії. [5]

В США, питанням адаптації займаються на всіх підприємствах. Відмінність лише в програмі, яка для середніх та крупних організацій є більш поглибленою. На малих підприємствах, цим займається менеджер-практик, інколи з допомогою роботи профспілки. Програма включає в себе як усне інформування про компанію та її особливості, так і процедури письмового та графічного характеру. На середніх та великих підприємствах цим займається менеджер по управлінню персоналом або лінійні менеджери. Програма може включати в себе загальну (інформацію щодо загального ознайомлення з компанією, політика організації, оплата праці, охорона праці, співпраця робітник та профспілки т.д.) та спеціальну (знайомство з робочим місцем, працівниками т.д.) інформацію.[1]

На думку як російських, так і українських авторів, досвід управління адаптацією персоналу в організаціях недостатньо серйозно сприймається керівництвом. Деякі підприємства не мають, навіть, базових адаптаційних програм. Як правило, найбільш використовуваним методом професійного навчання є наставництво. Воно полягає, в допомозі новачку, досвідченим працівником зі стажем роботи не менше 2х років в організації. Саме він надає відповіді на всі питання, ознайомлює з робочим місцем, посадовими інструкціями, обов’язками, особливостями роботи за час проходження випробувального терміну молодим спеціалістом. Найчастіше адаптація зводиться до введення в посаду. [14]

Отже, на основі вищезаначеного, розробимо загальний порівняльний аналіз процесу адаптації персоналу на прикладі зарубіжного та вітчизняного досвіду. За основу візьмемо, теоретичний матеріал структури адаптації. Таблиця містить в собі основну тематику програми в країнах, що досліджуться. Приведений аналіз є суб’єктивною думкою авторів, який базується на теоретичних засадах.

Таблиця 3 - Порівняльний аналіз процесу адаптації персоналу на зарубіжному та вітчизняному досвіді

Питання програми адаптації	Країни			
	Японія	США	Росія	Україна
Загальна програма				
Загальні відомості про підприємство (ознайомлення з цілями, пріорітетами, тенденціями розвитку, видами діяльності, інформацією про вище керівництво, організаційною структурою т.д.)	+	±	±	±
Оплата праці в організації	+	+	±	±
Додаткові пільги	+	+	±	±
Охорона праці та техніка безпеки	+	+	+	+
Відносини працівників з профспілкою (термін та умови, права та обов'язки працівника, виконання постанов профспілки т.д.)	+	+	+	+
Служба побуту (харчування, кімната відпочинку)	+	+	+	+
Спеціальна програма				
Функції підрозділу (цілі, пріорітети, структура і функції, взаємозв'язок з іншими підрозділами)	+	±	–	–
Обов'язки та відповідальність (детальний опис поточної роботи та очікуваних результатів, тривалість робочого дня, вимоги до якості виконання роботи)	+	+	+	+
Правила – приписи (правила техніки безпеки, куріння на робочому місці, телефонні перемови в робочий час т.д.)	+	+	+	+
Огляд робочого місця / підрозділу	+	+	+	+
Знайомство з співробітниками	+	+	+	+

Умовні позначення:
«+» – виконання питання програми
«–» – невиконання питання програми
«±» – варіація питання програми

При загальному аналізі адаптації персоналу можна зробити висновок, що в цілому теоретичні основи програми виконуються з практичної точки зору. Особливість полягає в тому, що в японських компаніях, надають адаптації персоналу досить вагоме значення. На кожному підприємстві розробляється програма, типова тематика орієтації нового працівника, основні з яких інформація про компанію, продукцію, виробництво, продажі, трудові навички. Тобто, працівника знайомлять повністю з механізмом роботи компанії. Адаптація спрямована на соціальне, професійне, організаційне та психофізіологічне пристосування майбутнього співробітника.

Щодо компаній США, то особливість процесу адаптації персоналу полягає в наповненості тематики програми та варіації змістовних питань. Аналіз літературних джерел показав, що в середніх та крупних компаніях вони більш поглиблені.

З точки зору практики російських та українських підприємств, програма адаптації персоналу може виконуватись не в повному обсязі. Можна виділити такі причини:

1) Більшість питань обговорюються під час співбесіди. Їх наступний розгляд може відбутись лише з ініціативи майбутнього працівника при наявності незрозумілостей чи додаткових питань;

2) Ознайомлення працівника із загальними відомостями про підприємство є типовим лише для великих організацій;

3) Досить рідко можна знайти інформацію або відгуки про інформування працівника щодо функцій підрозділу (-ів).

В цілому, особливість процесу адаптації полягає в тому, що основні питання обговорюються під час співбесіди. Найбільше увагу приділяють професійній адаптації.

Працівнику створюють умови безперервного потоку інформації, яку певним чином регулює наставник. Результатом даного процесу є перерівка знань, тобто визначення придатності працівника виконувати певний вид роботи та стати складовою ланкою функціонуючої системи.

Висновок або наукова новизна. Таким чином, для досягнення поставлених цілей організації та підтримки конкурентних позицій за сучасних умов ведення бізнесу та мінливості зовнішнього і внутрішнього середовища підвищується значимість адаптації персоналу. Адже, саме ефективно спланована та розроблена програма взаємодії майбутнього працівника та підприємства становить собою практичну цінність для організації, як в процесі управління персоналом, так і компанією в цілому.

Проведений аналіз свідчить про актуальність проблеми адаптації персоналу в закордонних компаніях. При цьому, кожна з них має свої особливості та відмінності в організації даного процесу. Виділимо ключові моменти японської системи:

- прагнення залучати молодих спеціалістів відразу після закінчення школи/університету;
- організація обов'язкового курсу адаптації майбутніх працівників;
- наявність програми адаптації, її чіткої тематики, документів, довідників для ознайомлення з правилами, нормами, цінностями компанії співробітника;
- закріплення наставника;
- значна увага соціальній та професійній адаптації;
- пізнання цінностей, хобі, зацікавленостей «новачка» компанією.

Основним та важливим моментом американської системи є наповненість програми адаптації. В російських та українських компаніях процес зводиться до наставництва.

Таким чином, вітчизняна практика свідчить про те, що процес адаптації в більшості підприємств не сприймається як важливий та значимий елемент загальної системи управління. Тому, керуючись зарубіжним досвідом, сучасними прийомами та методиками, менеджерам необхідно розробляти та запроваджувати програму адаптації з урахуванням особливостей підприємства. Саме від неї залежить прийняття новим співробітником норм та правил організації, оперативне введення в посаду, пристосування до культури, колективу та в цілому атмосфери підприємства.

Отже, у роботі розглянуто наукові підходи та думки авторів щодо сутності терміну «адаптація». Визначено і уточнено «ключовий» термін ідеї «адаптація персоналу». На основі аналізу літературних джерел, розроблено власне тлумачення поняття. Проведено порівняльний аналіз управління адаптацією на зарубіжних та вітчизняних підприємствах. Виявлено необхідність в підвищенні значимості процесу адаптації на вітчизняних підприємствах.

Перелік посилань:

1. Адаптация персонала в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://studopedia.net/10_149163_lektsiya--adaptatsiyapersonala.html

2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами Учебник: Пер. с англ.– 8-е изд. / М. Армстронг – СПб.: Питер, 2004. – 825 с.

3. Брасс А. А. Кадровый менеджмент : учеб.-метод. пособие / А. А. Брасс. – Минск : РИВШ, 2008. – 179 с.

4. Веснин В.Р. Менеджмент: Учебник.-3-е изд., перераб. и доп. / В.Р. Веснин – М.:Велби, Проспект, 2007. –512 с.

5. Володина Н.А. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы / Н. А. Володина - :Эксмо, 2009. – 240 с.

6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов– 3-е изд., дод. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 638 с.

7. Константинов В.В. К вопросу о понятии «адаптация» Проблемы социальной психологии личности. / В.В. Константинов – Саратов: Изд-во Саратовского ГУ, 2005. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30306_full.shtml

8. Корнюшин В. Ю. Основы управления персоналом : пособие / В. Ю. Корнюшин– М. : МИЕМП, 2010. – 237 с.

9. Крамаренко В.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. / В.І. Крамаренко, Б.І. Холод – Київ: ЦУЛ, 2003. – 272 с.

10. Крутцова М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда : Легия, 2010. – 128 с.

11. Крушельницька О.В. Управління персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук – К.: «Кондор», – 2005. – 308 с.

12. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / М. І. Мурашко – К.: Т-во «Знання» - КОО, 2008. – 435 с.

13. Плешин И. Ю. Управление персоналом / И. Ю. Плешин – СПб.: Проспект, 2003. – 347 с.

14. Смирнов В. В. Особенности совершенствования системы адаптации персонала на промышленном предприятии Аудит и финансовый анализ. / В. В. Смирнов - 2009. - N 1. - С. 309-320. - Библиогр.: с. 320 (20 назв.).

15. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб. : Питер, 2008. – 204 с.

Стаття надійшла: 12.02.2015 р.
Рецензент: д.е.н., проф. Горєлов Д.О.

УДК: 338.22
JEL Classification A 130

ЗНАЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СТРУКТУРІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

Микитась В.В., аспірант
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Анотація: *З моменту набуття незалежності України та проголошення її як соціальної держави, все більшого значення набуває формування ефективної економічної політики держави, спрямованої на забезпечення гідного рівня праці, а також досягнення загальної стабільності та згуртованості в суспільстві.*

Незважаючи на конституційно визначений соціальний характер держави в Україні, виконання нею соціальних функцій характеризуються значною суперечливістю. До нездатності вирішення соціальних проблем призвела відсутність системного підходу до формування державної соціальної політики, державних соціальних гарантій, сучасного інструментарію, вибору пріоритетів соціальної політики та механізмів її реалізації, а також концептуальна неусвідомленість соціальної складової та практичне відокремлення розуміння «економічного» та «соціального». Соціальні цілі фактично відходили на другий план порівняно з економічними, адміністративними та політичними пріоритетами. Перевага надавалась в основному трансформації економічним інститутам, а цілям соціального розвитку, підвищення рівня та якості життя громадян не приділялось належної уваги.

Саме тому, предметом дослідження даної статті є взаємозв`зок соціальної та економічної політики. На наш погляд, саме такий підхід має призвести до формування чіткої, обґрунтованої та ефективної політики держави.

Таким чином, економічна політика держави потребує переосмислення нових принципів побудови. Перш за все, необхідне чітке розуміння поняття соціальної складової економічної політики держави; визначення місця та ролі соціальної політики в структурі державної політики. Адже розглядати соціальний та економічний розвиток країни окремо не є вірним та ефективним. Потрібне чітке розуміння, що економічна політика держави не лише повинна бути соціально-орієнтованою, а відповідальною й соціально успішною. Дії з боку держави повинні бути чітко визначені, відповідати цілям економічної політики, мати ціннісні та якісні характеристики.

Ключові слова: *соціальна політика, соціальний інститут, соціальна справедливість, соціально-економічні інститути,соціальний капітал.*

VALUE OF SOCIAL POLITICS IN STRUCTURE OF PUBLIC POLICY OF UKRAINE

Viktoriia Mykytas, postgraduate
Vasyl Karazin Kharkiv National University

Summary*. From the moment of Ukraine independence acquisition and proclamation of it as social state, all greater value is acquired by forming of the effective economic politics of the state sent to providing of deserving level of labour, and also achievement of general stability and solidarity in society.*

Without regard a constitutionally certain social character of the state in Ukraine, implementation its social functions are characterized considerable contradiction. In inability of decision of social problems absence of approach of the systems resulted to forming of public social policy, state social guarantees, modern tool, choice of priorities of social politics and mechanisms of her realization, and also conceptual incomprehension of social constitu-