

розпочинає самостійне життя з отримання допомоги по безробіттю, що потім може перетворитися в соціальне утриманство.

Важливе значення для підвищення ефективності страхового фонду на випадок безробіття, недопущення випадків крадіжок і шахрайств має забезпечення його більшої прозорості, зокрема через систематичну публікацію в засобах масової інформації, включаючи інтернет-ресурси, детальнішої інформації про надходження і витрати коштів фонду. Відсутність такої інформації не дає змоги суспільству, громадськості, у т.ч. учасникам фонду, аналізувати ефективність витрат, породжує недовіру серед реальних і потенційних платників внесків до його діяльності, стимулює їх відхід у тіньову економіку.

### Список використаних джерел

1. Про сприяння зайнятості і захист від безробіття : Конвенція МОП №168 від 9 червня 1988 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 1373–1384.
2. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” [Електронний ресурс] : [прийнятий 2 берез. 2000 р.] за станом на 3 серп. 2014 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
3. Закон України “Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких інших законодавчих актів України” [Електронний ресурс] : [прийнятий 31 лип. 2006 р.] : за станом на 31 лип. 2014 р. / Верховна Рада України. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1621-18/page2>
4. Корольов О.А. Економетрія : навч. посіб. / О.А. Корольов. – К. : Європейський ун-т, 2002. – 660 с.
5. Маршавін Ю.М. Ефективність професійного навчання безробітних: методологія та інструментарій оцінювання / Ю.М. Маршавін // Ринок праці та зайнятості населення. – 2013. №4. – С. 6–11.
6. Щодо страхування на випадок безробіття та надання допомоги безробітним : Рекомендації №44 від 1934 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. Т. 1. – Женева : Міжнародне бюро праці, 2001. – С. 225–227.
7. Фінансування соціального забезпечення : навч. матеріали Міжнародного навчального центру МОП. – Турин : Міжнародна асоціація соціального забезпечення. – 2012. – 367 с.
8. RS Churchill: Young statesman Winston S. Churchill 1901–1914. – London : Minerva, 1991. – 372 p.
9. Надання соціальних послуг : ДС3.zip. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
10. Зареєстрований ринок праці. Аналітика : ДС3.zip. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat\\_id=30543](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list/category?cat_id=30543)

Стаття надійшла 05.12.2014

УДК 005.96

Л.А. Лутай  
Lutaj, L.A.

## Модель “дерево цілей – дерево ресурсів” у системі соціального управління персоналом

### The Objectives Tree – Resources Tree Pattern in Social Management of Personnel

У статті приділяється увага такому методу формування стратегічних цілей як дерево цілей. Розроблено схему моделі “дерево цілей – дерево ресурсів” стратегічного розвитку системи соціального управління персоналом підприємства. Наведено розрахунок коефіцієнтів ефективності витрат на вдосконалення підсистем управління персоналом. Ключові слова: дерево цілей, стратегічний розвиток, ефективність, управління персоналом, продуктивність праці.

The article focuses on the method of forming strategic objectives such as an objective tree. The objectives tree – resources tree pattern for the strategic development of social management of personnel was designed. Cost-efficiency ratios for improving subsystems of social management of personnel were calculated.

Keywords: objectives tree, strategic development, efficiency, personnel management, labor productivity.

**Постановка проблеми.** Для кожного підприємства формування цілей – дуже важливий фактор на шляху до успішної діяльності. Коли мова йде про цільовий початок

Лутай Лариса Анатоліївна, доктор економічних наук, професор кафедри управління персоналом, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Lutaj, Larysa Anatoliivna, Dr.S. (Econ.), Professor, Department of Personnel Management, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

© Лутай Л.А., 2014

© Lutaj, L.A., 2014

у поведінці підприємства і, відповідно, про цільовий початок в управлінні ним, то зазвичай говорять про дві складові: місію й цілі. Встановлення того й іншого, а також вироблення стратегії поведінки при реалізації місії, що забезпечує виконання та досягнення організацією своїх цілей, є одним із основних завдань вищого керівництва і, таким чином, складає дуже важливу частину стратегічного управління.

Стратегічні цілі підприємства впливають на ефективність його діяльності, інтегруючи взаємодію підрозділів підприємства та його взаємозв'язки з постачальниками, споживачами та конкурентним середовищем, тому

оцінка та підвищення якості процесу формування стратегічних цілей є одним із таких завдань, яке потребує науково обґрунтованого підходу до його вирішення [3].

**Аналіз останніх досліджень.** Проблема формування стратегічних цілей на підприємстві займалася відомі зарубіжні та українські вчені: І. Ансофф, Л. Балабанова, Д. Богиня, Н. Григор'єва, П. Друкер, Ю. Залознова, П. Іванов, А. Кібанов, А. Колот, О. Новікова, Л. Шимановська-Діанич та ін. У той же час не вирішеним залишається питання побудови моделі "дерево цілей" для системи соціального управління персоналом.

**Мета статті.** Для більшої конкретизації практичної складової концепції у частині досягнення визначеної стратегічної цілі у проведеному дослідженні має отримати подальший розвиток концепція стратегічного управління І. Ансоффа в частині визначення та формування цілей. Їх досягнення відповідає визначенню стратегічного напрямку з відбором оперативних і тактичних цілей та завдань.

Теорія адаптації (або концепція стратегічного управління) І. Ансоффа передбачає наявність чітко сформованої системи цілей, які необхідно досягти для реалізації генеральної стратегії з виділенням функціональних стратегій і підцілей, спираючись на мотивацію персоналу [1]. Виходячи зі встановлених практичних проблем досліджених торговельних підприємств і з урахуванням того, що саме концепція стратегічного управління І. Ансоффа є класичним прикладом організації процесу управління персоналом на основі соціальних пріоритетів (розвитку мотивації персоналу), її положення можна визнати базовими для стратегічного розвитку системи соціального управління персоналом (ССУП) на торговельних підприємствах. Отже для вирішення цієї науково-практичної проблеми необхідно використати такий науковий підхід, як відбудова "дерева цілей – дерева ресурсів" із метою моделювання процесу стратегічного розвитку ССУП як основи підвищення її ефективності та, відповідно, подальшого розвитку самих торговельних підприємств.

**Виклад основного матеріалу.** Відбудова "дерева цілей – дерева ресурсів" для моделювання стратегічного розвитку ССУП на торговельних підприємствах спирається на наступні положення:

– з позиції системного підходу при досягненні головної (стратегічної) мети враховується комбінація цілей оперативного та тактичного порядку, що визначаються, виходячи з проблем функціонування підсистем і складових ССУП;

– при встановленні проблем у підсистемах, що свідчать про їх неефективність, проектується цільова модель ССУП, яка є структурою, що складається з упорядкованої ієрархії підпорядкованих та взаємопов'язаних між собою цілей;

– відбудова "дерева цілей – дерева ресурсів" розвитку ССУП не є самоціллю вдосконалення лише самої системи, а зорієнтована на досягнення головної мети розвитку торговельного підприємства та управління персоналом одночасно – поліпшення основного результатного показника (збільшення товарообігу) на основі зростаючої продуктивності праці завдяки розвитку мотивації персоналу [2];

– саме цей показник є основою для фінансового забезпечення всіх заходів і вирішення тих завдань, що дозволяють досягти визначених цілей, для чого встановлюється норматив витрат на вдосконалення підсистем і складових елементів ССУП, які у моделі відбивають ресурсну складову стратегічного розвитку [4];

– реалізація цілей ієрархії, як цього вимагає методологія сучасного менеджменту [5] та системного аналізу [8], здійснюється у зворотному порядку, відповідно до якого досягнення кожної цілі є засобом досягнення вищою за рівнем цілі, що й визначає послідовність вирішення завдань за визначеними цілями;

– при визначенні цілей урахується фактор часу, необхідного для вирішення завдань для їх досягнення, що зумовлюється необхідністю отримання поточної оцінки ефективності ССУП за підсистемами та складовими елементами, та досягнення її гіперефективності.

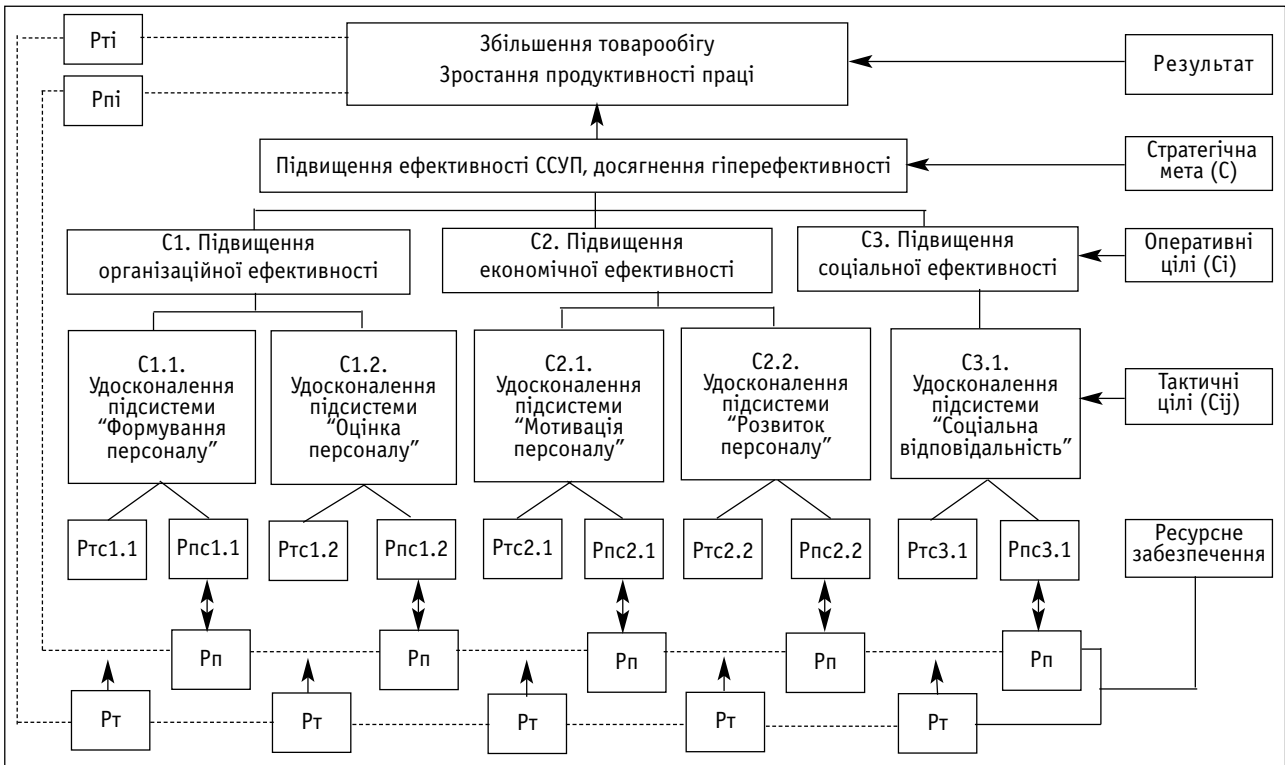
Із урахуванням обґрунтованих наукових положень модель "дерево цілей – дерева ресурсів" стратегічного розвитку ССУП на торговельних підприємствах схематично зображено на рисунку.

Відповідно до розробленої схеми (див. с. 10) стратегічна мета однакова для всіх досліджених торговельних підприємств, оскільки у всіх них є проблеми з ефективністю ССУП, що підтверджено результатом проведених емпіричних досліджень, та без досягнення якої спонукання персоналу до підвищення продуктивності праці та збільшення товарообігу як орієнтира стратегічного розвитку будь-якого торговельного підприємства є проблематичним. При цьому саме досягнення цього орієнтира створює необхідну ресурсну базу для забезпечення процесу розвитку ССУП: від зростаючого обсягу товарообігу формуються необхідні фінансові ресурси для вдосконалення підсистем ССУП (Рті), а зростаюча продуктивність праці, у свою чергу, відбиває результат їх удосконалення та свідчить про ступінь впливу процесу на вмотивованість персоналу до отримання бажаного результату (збільшення товарообігу) – з одного боку, та ступінь вдосконалення підсистем ССУП і їх ефективність – з іншого. Відтак ресурсне забезпечення стратегічного розвитку ССУП торговельного підприємства взаємопов'язане з отриманим результатом від досягнення визначених тактичних, оперативних і стратегічних цілей – удосконалення підсистем і підвищення ефективності складових системи.

Таким чином, стратегічний розвиток ССУП є безперервним циклічним процесом, у якому формуються необхідні ресурси для його забезпечення, що характеризує саморозвиток торговельного підприємства, а також його самодостатність завдяки підвищенню соціального управління персоналом [6].

Використання моделі "дерево цілей – дерева ресурсів" стратегічного розвитку ССУП на досліджених торговельних підприємствах передбачає також визначення ефективності витрат на вдосконалення підсистем, що потребує проведення моніторингу за процесом реалізації стратегії. З метою визначення цієї ефективності моніторинг передбачає порівняння витрат фінансових ресурсів із динамікою основних результативних показників – обсягу товарообігу та продуктивності праці, що й наблизитиме кожне із досліджених торговельних підприємств

Схематичний вираз моделі "дерево цілей – дерево ресурсів" стратегічного розвитку ССУП торговельного підприємства



Рт – обсяг фінансових ресурсів для удосконалення підсистем (% від товарообігу);  
 Рп – трудові ресурси для удосконалення підсистем;  
 Ртс – пріоритетність фінансування підсистем на рівні формування тактичних цілей;  
 Рпс – пріоритетність використання трудових ресурсів при формуванні тактичних цілей.

до гіперефективності. Порівняння, у даному випадку, проводиться за кожною з підсистем ССУП, на яку витрачено кошти, та із загальною сумою витрат за всіма підсистемами у встановлений термін (рік). Для цього вводиться коефіцієнт ефективності витрат на вдосконалення ССУП ( $k_c$ ), який розраховується за формулою:

$$k_c = \frac{\left( \frac{O_{mn} - V_{cb}}{O_{mb} - V_{cn}} \right) + \left( \frac{P_{nn} - V_{cb}}{P_{nb} - V_{cn}} \right)}{2},$$

де:  $O_{mn}$ ,  $O_{mb}$  – обсяг товарообігу відповідно у плановому та базисному періодах, тис. грн;

$P_{nn}$ ,  $P_{nb}$  – продуктивність праці відповідно у плановому та базисному періодах, тис. грн;

$V_{cn}$ ,  $V_{cb}$  – витрати на вдосконалення підсистем ССУП (заходи) відповідно у плановому та базисному періодах, тис. грн.

На основі даної формули окремо розраховується коефіцієнт ефективності витрат за кожною складовою ( $O_b$ ;  $P_n$ ), що дає можливість визначити залежність ( $k_c$ ) від зміни продуктивності праці:

$$k_{cm} = \left( \frac{O_{mn} - V_{cb}}{O_{mb} - V_{cn}} \right),$$

$$k_{cn} = \left( \frac{P_{nn} - V_{cb}}{P_{nb} - V_{cn}} \right),$$

де  $k_{cm}$ ,  $k_{cn}$  – відповідно коефіцієнти ефективності витрат на вдосконалення ССУП, залежно від зміни обсягу товарообігу та продуктивності праці.

Реалізація моделі та витрат вважається ефективним, якщо  $k_c$  ( $k_{cm}$ ,  $k_{cn}$ ) > 1.

На основі наведених формул і з урахуванням наданих керівництвом підприємств даних у табл. 1 наведено вихідні дані, а у табл. 2 розраховано фактичні (2012–2013 рр.) і прогнозовані (2014–2015 рр.) значення цих коефіцієнтів. При цьому, якщо виконується умова щодо ( $k_c$  ( $k_{cm}$ ,  $k_{cn}$ ) > 1), у 2015 р. (кінцевий термін реалізації стратегії) та протягом усього терміну, витрати можна визнати обґрунтованими.

Як видно із табл. 2, при плануванні витрат на вдосконалення ССУП усі підприємства були зорієнтовані на ефективність від зростаючого обсягу товарообігу ( $k_{cm}$ ), що логічно, виходячи зі стратегічного розвитку підприємства у цілому, зорієнтованого на цей основний результативний показник. У той же час будь-яке із досліджених торговельних підприємств протягом усього періоду реалізації стратегії може знизити ефективність витрат на вдосконалення ССУП, виходячи зі зміни продуктивності праці, яку необхідно підвищувати на кожному з них. Саме негативне значення коефіцієнта за цим показником ( $k_{cn}$ ) не дозволяє визнати загальний коефіцієнт ефективності ( $k_c$ ) таким, що відповідатиме нормативному значенню ( $\geq 1,00$ ) протягом усього періоду.

Отже, за умови незмінної структури витрат на вдосконалення ССУП на досліджених торговельних підприємствах як стратегічною метою, так і тактичними та оперативними цілями повинно бути підвищення продуктивності праці, що потребує подальшої мотивації персоналу та

Таблиця 1

**Вихідні дані для розрахунку коефіцієнтів ефективності витрат на вдосконалення ССУП  
на торговельних підприємствах м. Слов'янська Донецької області**

| Підприємство   | Вихідні дані для розрахунку, роки |        |        |                   |                   |                                     |       |       |                   |                   |  |      |      |      |
|----------------|-----------------------------------|--------|--------|-------------------|-------------------|-------------------------------------|-------|-------|-------------------|-------------------|--|------|------|------|
|                | Обсяг товарообігу (От), тис. грн  |        |        |                   |                   | Продуктивність праці (Пп), тис. грн |       |       |                   |                   | Витрати на вдосконалення підсистем ССУП (Вс), тис. грн |      |      |      |
|                | (2008/2011)                       | 2012   | 2013   | 2014<br>(прогноз) | 2015<br>(прогноз) | 2011                                | 2012  | 2013  | 2014<br>(прогноз) | 2015<br>(прогноз) | 2012   | 2013 | 2014 | 2015 |
| ПрАТ "Хліб"    | 65 623                            | 73 212 | 75 804 | 80 000            | 85 000            | 727,4                               | 700,5 | 730,1 | 751,4             | 800,0             | 1 400  | 984  | 712  | 184  |
| ТОВ "Вектор"   | 18 927                            | 17 820 | 18 301 | 19 000            | 19 100            | 265,2                               | 251,4 | 272,3 | 275,0             | 279,0             | 400  | 442  | 103  | 0    |
| ТОВ "Аріда"    | 12 163                            | 12 005 | 12 100 | 12 205            | 12 301            | 204,2                               | 201,6 | 205,0 | 210,0             | 212,0             | 190  | 192  | 147  | 69   |
| ПрАТ "Фуршет"  | 26 284                            | 31 217 | 34 208 | 35 402            | 36 100            | 579,4                               | 585,2 | 590,5 | 602,1             | 605,0             | 200  | 400  | 400  | 314  |
| ТОВ "Консул"   | 17 746                            | 16 300 | 17 020 | 17 700            | 17 800            | 274,1                               | 272,0 | 276,4 | 280,0             | 281,0             | 366  | 177  | 267  | 77   |
| ТОВ "Сантерія" | 13 482                            | 13 200 | 13 502 | 13 600            | 14 000            | 366,6                               | 362,3 | 365,0 | 368,0             | 370,0             | 302  | 175  | 150  | 47   |
| МП "Слав-Дон"  | 13 403                            | 12 980 | 13 102 | 13 200            | 13 500            | 432,1                               | 429,8 | 431,5 | 433,0             | 435,0             | 320  | 181  | 142  | 27   |
| ТОВ "Руш"      | 16 789                            | 24 305 | 26 200 | 29 305            | 30 000            | 783,6                               | 801,2 | 810,8 | 820,0             | 845,0             | 300  | 250  | 180  | 109  |
| ПП "Парус"     | 18 869                            | 20 305 | 21 408 | 22 000            | 24 000            | 794,6                               | 790,1 | 805,2 | 810,0             | 820,0             | 570  | 227  | 101  | 45   |
| ТОВ "Аванта"   | 9 653                             | 9 102  | 9 005  | 9 702             | 9 800             | 374,4                               | 370,2 | 370,0 | 375,0             | 377,0             | 293  | 141  | 49   | 0    |

Таблиця 2

**Розрахунок коефіцієнтів ефективності витрат на вдосконалення ССУП  
на торговельних підприємствах м. Слов'янська Донецької області**

| Підприємство   | Загальний коефіцієнт ефективності (кс) по роках |      |                   |                   | Коефіцієнт ефективності залежно від обсягу товарообігу (kcm) по роках |      |                   |                   | Коефіцієнт ефективності залежно від продуктивності праці (kcp) по роках |       |                   |                   |
|----------------|---|------|-------------------|-------------------|---|------|-------------------|-------------------|---|-------|-------------------|-------------------|
|                | 2012  | 2013 | 2014<br>(прогноз) | 2015<br>(прогноз) | 2012  | 2013 | 2014<br>(прогноз) | 2015<br>(прогноз) | 2012  | 2013  | 2014<br>(прогноз) | 2015<br>(прогноз) |
| ПрАТ "Хліб"    | —   | 0,96 | -0,12             | 1,08              | —   | 1,03 | 1,05              | 1,06              | —   | 0,90  | -1,29             | 1,09              |
| ТОВ "Вектор"   | —   | 0,85 | 0,02              | 1,00              | —   | 1,03 | 1,02              | 1,00              | —   | 0,67  | -0,99             | 1,01              |
| ТОВ "Аріда"    | —   | 0,59 | 0,66              | 0,73              | —   | 1,01 | 1,01              | 1,00              | —   | 0,16  | 0,31              | 0,46              |
| ПрАТ "Фуршет"  | —   | 1,61 | 1,05              | 0,87              | —   | 1,10 | 1,04              | 1,02              | —   | 2,11  | 1,06              | 0,71              |
| ТОВ "Консул"   | —   | 0,09 | 1,07              | 0,53              | —   | 1,03 | 1,05              | 0,99              | —   | -0,94 | 1,09              | 0,0               |
| ТОВ "Сантерія" | —   | 0,68 | 0,95              | 0,85              | —   | 1,01 | 1,01              | 1,02              | —   | 0,34  | 0,89              | 0,68              |
| МП "Слав-Дон"  | —   | 1,01 | 0,94              | 0,87              | —   | 1,00 | 1,00              | 1,01              | —   | 1,02  | 0,87              | 0,72              |
| ТОВ "Руш"      | —   | 1,01 | 1,02              | 0,97              | —   | 1,08 | 1,12              | 1,11              | —   | 0,93  | 0,91              | 0,82              |
| ПП "Парус"     | —   | 0,95 | 0,93              | 1,14              | —   | 1,48 | 1,02              | 1,33              | —   | 0,42  | 0,83              | 0,94              |
| ТОВ "Аванта"   | —   | 0,66 | 0,90              | 0,94              | —   | 0,97 | 1,07              | 1,01              | —   | 0,34  | 0,73              | 0,87              |

покращення мотиваційного потенціалу для вирішення стратегічних завдань соціального розвитку.

**Висновки.** Таким чином, на основі проведених досліджень можна дійти наступних висновків:

– стратегічний розвиток ССУП є ключовим елементом концепції торговельного підприємства та конкретизує її стратегічні, оперативні й тактичні напрями вдосконалення системи [7], відповідно до яких вибудовується чітка ієрархія цілей на основі концепції стратегічного управління І. Ансоффа, що вимагає застосування моделі "дерево цілей – дерево ресурсів" й дотримання обґрунтованих наукових положень щодо побудови цієї моделі;

– вибудова моделі "дерево цілей – дерево ресурсів" стратегічного розвитку ССУП передбачає визначення:

ресурсного забезпечення (фінансового й трудового), фактора часу, продуктивності праці та вмотивованості персоналу щодо збільшення товарообігу;

– використання моделі "дерево цілей – дерево ресурсів" дозволяє торговельним підприємствам розробити заходи за підсистемами ССУП щодо стратегічного розвитку й визначити обсяги фінансування по кожному із заходів та терміни їх реалізації, за необхідності відкоригувати розподіл витрат на виконання таких заходів із метою підвищення ефективності витрат;

– апробація моделі "дерево цілей – дерево ресурсів" стратегічного розвитку ССУП на досліджених торговельних підприємствах дозволило констатувати, що керівництво підприємств при формуванні витрат на

вдосконалення підсистем ССУП зорієнтоване на поліпшення основного результативного показника (товарообігу), але при цьому опосередковано враховує зміну продуктивності праці та вмотивованість персоналу, що не дозволить досягти гіперефективності за час реалізації стратегії соціального розвитку, якщо цю практичну проблему не буде вирішено.

Відтак необхідною передумовою досягнення стратегічної мети розвитку ССУП та ефективності як соціального, так і загального прогресу торговельного підприємства є подальший пошук шляхів і напрямів підвищення продуктивності праці персоналу, що неможливо без формування та реалізації його мотиваційного потенціалу.

#### **Список використаних джерел**

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; [пер. с англ.] – М. : Экономика, 1989. – 519 с.
2. Катькало В.С. Исходные концепции стратегического управления и их современная оценка / В.С. Катькало. // Российский журнал менеджмента. – 2003. – №1. – с. 7–30.

3. Коул, Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / Джеральд Коул; [пер. с англ. Н.Г. Владимирова] – М. : ООО-Вершина, 2004. – 352 с.
4. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. посіб. / [Н.С. Краснокутська]. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
5. Мескон М. Основы менеджмента / Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. [пер. с англ.] – М. : Дело, 2004. – 720 с.
6. Стратегическое управление персоналом / [В.Н. Андриенко, Т.Ю. Беликова, Т.Ю. Голтвенко и др.]; изд. 2-е пер. и доп. – Донецк : Юго-Восток, ЛТД, 2005. – 201 с.
7. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки [Текст] : монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко; М-во освіти і науки України, Донец. нац. Ун-т економіки і торгівлі імені Михайла Туган Барановського. – Донецьк : [Доннует], 2010. – 238 с.
8. Шульга М.А. Соціально-політичне управління : підруч. / М.А. Шульга. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 248 с.

Стаття надійшла 16.09.2014

---

---

УДК 331.57

**І.А. Цюрко**  
**Tsiurko, I.A.**

## **Формування джерел зайнятості населення України у складних економічних умовах**

### **Formation of Sources of Employment in Ukraine under Difficult Economic Conditions**

*У статті розглянуто сучасні проблеми зайнятості в особливо складних для України економічних умовах. Однією з ключових проблем є формування джерел зайнятості для переселенців зі сходу та тимчасово окупованих територій України, їх соціальна підтримка для зменшення соціальної напруги в суспільстві. Запропоновано методичне забезпечення формування джерел зайнятості населення.*

*Ключові слова: зайнятість, безробіття, джерела зайнятості, вимушені переселенці, ринок праці.*

*The article deals with contemporary issues of employment in economic conditions that are extremely difficult for Ukraine. One of the key issues is to create sources of employment for internally displaced persons from the eastern part and the temporarily occupied territories of Ukraine, providing social support for them to reduce the social tension in the society. The methodological support for creating sources of employment has been offered.*

*Keywords: employment, unemployment, employment sources, internally displaced persons, labour market.*

**Постановка проблеми.** Забезпечення зайнятості населення нашої держави у складних політичних та економічних умовах має особливе значення. Ситуація, що склалася на сході України, змусила населення виїхати з

постійного місця проживання до інших областей країни. Проблема формування робочих місць для переселенців зі сходу досі є складною та невирішеною, тому формування додаткових або альтернативних джерел зайнятості населення актуальне у складних економічних умовах та потребує свого вирішення.

За перше півріччя 2014 р. загальна кількість безробітних, за даними офіційної статистики, становила 482 800 осіб, при цьому їх кількість у Луганській і Донецькій областях складала 21 900 і 36 100 осіб відповідно, що є найбільшим показником по всій Україні [1]. Важко встановити точну кількість переселенців, що потребують працевлаштування, через дві причини: 1) з кожним

---

---

Цюрко Інна Анатоліївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (Харків).

Tsiurko, Inna Anatoliivna, PhD (Econ.), Docent, Department of Personnel Management and Economics of Labour, Semen Kuznets' National Economic University of Kharkiv (Kharkiv).

© Цюрко І.А., 2014

© Tsiurko, I.A., 2014