

Оксана Миколаївна РУДЕНКО

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
E-mail: rudenkooksana1991@ukr.net

ДІАГНОСТИКА ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВАХ РАДІОЕЛЕКТРОННОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Руденко, О. М. Діагностика трансформаційних процесів у системі соціально-трудо­вих відносин на підприємствах радіоелектронної промисловості [Текст] / Оксана Миколаївна Руденко // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2016. – Том 25. – № 1. – С. 66-74. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. Стратегічними завданнями України є підвищення конкурентоспроможності національної економіки, інтеграція в європейський економічний простір та розбудова соціальної держави. Вирішити ці завдання неможливо без трансформації інституту праці, зростання його інноваційної компоненти.

Мета. Метою статті є дослідження трансформаційних процесів у системі соціально-трудо­вих відносин та їх впливу на інноваційну економіку.

Метод (методологія). У межах дослідження було використано методи порівняльного аналізу, синтезу, абстракції, індукції та дедукції, теоретичного узагальнення. Методологічною основою є діалектичний метод.

Результати. На основі соціологічного дослідження та показників трансформації соціально-трудо­вих відносин визначено тенденції трансформації соціально-трудо­вих відносин на підприємствах радіоелектронної промисловості.

Ключові слова: соціально-трудо­ві відносини; трансформація; інноваційна економіка; процеси; радіоелектронна промисловість.

Oksana Mykolayivna RUDENKO

PhD Student,
Department of Personnel Management and Labour Economics,
Kyiv National Economics University named after Vadym Hetman
E-mail: rudenkooksana1991@ukr.net

DIAGNOSTICS OF TRANSFORMATIONAL PROCESSES IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS AT THE ENTERPRISES OF THE RADIO-ELECTRONIC INDUSTRY

Abstract

Introduction. Among the strategic tasks of Ukraine we can distinguish the increase in competitiveness of national economy, the integration into European economic space and the development of the social state. It is impossible to solve these problems without transformation of institute of work, growth its innovative components.

Purpose. The purpose of the article is to research the transformational processes in the system of social and labor relations and their influence on innovation economy.

The method (methodology). The comparative methods of analysis, synthesis, abstraction, theoretical generalization are used in the study. The methodological basis of the study is the dialectical method of investigation.

Results. The tendencies of transformation of the social and labor relations at the entities of the radio-electronic industry are determined by the author on the basis of social research and indicators of transformation of the social and labor relations.

Keywords: social and labour relations; transformation; innovation economy; processes; radio-electronic industry.

Вступ

Трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин є закономірною тенденцією розвитку суспільства. Такі процеси відбуваються внаслідок зміни суспільної формації, що спричиняє структурні зрушення як в економіці, так і в соціально-трудових відносинах. Змінюється характер і зміст праці, постає новий економічний спосіб взаємодії роботодавців і найманих працівників, набувають нових форм вияву характерні ознаки постіндустріального суспільства. Це зумовлює необхідність оцінки впливу трансформаційних процесів соціально-трудових відносин на становлення та розвиток інноваційної економіки.

Вагомий внесок у розвиток теорії соціально-трудових відносин зробили такі вітчизняні вчені, як Д. Богиня, В. Геєць, О. Грیشнова, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, Г. Назарова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шаульська, С. Цимбалюк та ін. До іноземних фахівців, які досліджували теоретичні та прикладні аспекти зазначеної проблематики, належать: Д. Белл, В. Іноземцев, У. Ростоу, В. Слепцова, О. Тоффлер, Й. Шумпетер та ін. Проте й досі залишаються малодослідженими питання, пов'язані з виявленням характерних ознак трансформації соціально-трудових відносин та оцінкою їх впливу на інноваційну економіку.

Мета статті

Метою статті є дослідження трансформаційних процесів соціально-трудових відносин та їх впливу на інноваційну економіку.

Виклад основного матеріалу дослідження

В умовах становлення інноваційної економіки та боротьби за технологічне лідерство країни світу змінюють орієнтири розвитку у бік високотехнологічних галузей, які здатні забезпечити суттєві переваги на глобальних ринках. Найбільш помітними перетвореннями характеризуються галузі інформаційних технологій та побутової мікроелектронної техніки, які активізують розвиток радіоелектронної промисловості. Використання досягнень цієї галузі сприяє ефективному функціонуванню економіки та підвищенню її конкурентоспроможності.

Радіоелектронна промисловість належить до стратегічно важливих, вона сприяє прискоренню розвитку машинобудування та становленню п'ятого технологічного укладу. З мікроелектронікою, яка є складовою радіоелектроніки (вироби мікроелектроніки становлять близько 52 % обсягів виробництва радіоелектронної промисловості), пов'язують формування третього великого циклу М. Д. Кондратьєва (1980-2020 рр.) [1, с. 49].

З метою дослідження трансформаційних процесів у системі соціально-трудових відносин нами було проведено опитування у формі анкетування. Анкетуванням було охоплено 381 респондентів 5 підприємств радіоелектронної промисловості.

Дослідження проводилося на таких підприємствах: ДП «Львівський завод «Лорта», ДП «Укроборонсервіс», ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон», ТОВ «Телекарт-Прилад» та ТОВ «Еверест Лімітед».

Оскільки напрями трансформації соціально-трудових відносин нами було досліджено окремо за різними складовими предмету соціально-трудових відносин, то і запитання анкети, і показники, що характеризують трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин, були сформульовані за цим критерієм з метою одержання потрібної інформації для аналізу.

Перший напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний із зайнятістю.

Найпоширенішими на вітчизняних підприємствах радіоелектронної промисловості є такі форми нестандартної зайнятості: зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру, вторинна зайнятість, зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість. Більшість зайнятих продовжують працювати на постійній основі, повний робочий день з письмовим оформленням трудового договору.

У процесі дослідження з'ясовано, що державні підприємства менш схильні до використання нестандартних форм зайнятості, особливо це стосується великих підприємств (ДП «Львівський завод «Лорта», ДП «Укроборонсервіс»). З метою економії коштів додаткову або позапланову роботу розподіляють між штатними працівниками. Дослідження показало, що зазвичай це призводить до збільшення навантаження на працівників і, як наслідок, зниження ефективності праці.

Приватні підприємства є більш мобільними та сучасними у цьому аспекті. Показники використання нестандартної зайнятості в них вищі, зокрема наявні такі форми нестандартної зайнятості, як лізинг і дистанційна зайнятість. Респонденти зазначають, що наявність гнучких форм соціально-трудових відносин сприяє залученню до компанії талановитих конкурентоспроможних професіоналів, які мешкають в інших районах, що свідчить на користь подальшого використання нестандартних форм

зайнятості попри низку недоліків, які мають такі форми.

Це підтверджує розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи вважаєте Ви, що нестандартні форми зайнятості є більш ефективними та зручними порівняно із традиційними формами зайнятості?» (рис. 1).

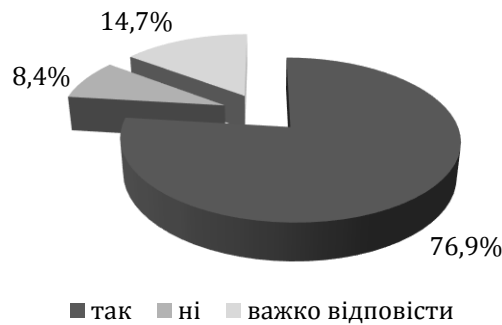


Рис. 1. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи вважаєте Ви, що нестандартні форми зайнятості є більш ефективними та зручними порівняно із традиційними формами зайнятості?»

**Складено автором за результатами опитування.*

Водночас варто зазначити, що використання деяких форм нестандартної зайнятості є радше вимушеним кроком аніж виявом прогресивності. Прикладом є використання неповної зайнятості для уникнення скорочення штатної чисельності працівників у період кризи. Близько 60 % працівників було переведено на неповну зайнятість на кілька місяців у зв'язку з фінансовими труднощами у ПАТ «ТРЗ «Оріон» та ТОВ «Телекарт-Прилад». Але як тільки ситуація на підприємствах покращилася, відпала необхідність у використанні цієї форми зайнятості.

Такі форми, як тимчасова зайнятість та аутстафінг, не знайшли застосування на досліджуваних підприємствах радіоелектронної промисловості. Це пояснюється тим, що ця галузь не має сезонного характеру робіт, а робоча сила в Україні і так є досить дешевою, тому виведення персоналу за штат компанії не набуло поширення через брак передумов його використання.

Другий напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний зі змістом та характером праці.

Під час дослідження було з'ясовано, що частка інноваційної діяльності та проектних робіт (рис. 2) у загальній кількості завдань/робіт відповідно до посадових (робочих) інструкцій на підприємствах радіоелектронної промисловості є досить високою (15-41 %). На досліджуваних підприємствах частка проектних робіт є дещо вищою, ніж частка інноваційної діяльності, і це свідчить про те, що результатом інноваційної діяльності є не тільки розробка ідей, а й їх втілення в матеріально-речовій формі.

Також можемо говорити про подальше підвищення цих показників, оскільки збільшується кількість державних замовлень, а отже, і обсяг коштів на розробку та впровадження нових видів техніки та технологій.



Рис. 2. Частка інноваційних та проектних робіт у загальній кількості завдань/робіт відповідно до посадових (робочих) інструкцій на підприємствах радіоелектронної промисловості

**Складено автором за результатами опитування*

Щодо підвищення ролі інноваційної творчої праці, то результати опитування засвідчили, що досить високий відсоток респондентів із задоволенням займаються інноваційною (56,4 %) та проектною діяльністю (81,9 %).

Слід зауважити, що на кожному підприємстві є незначний відсоток працівників, яким не подобається займатися інноваційною та/або проектною діяльністю. Це пов'язано з тим, що кожна людина має певні здібності, нахили та потреби й не завжди такий вид робіт подобається найманим працівникам. Тому перед тим, як залучати працівників до інноваційної та/або проектною діяльності, необхідно проводити співбесіди та анкетування.

Третій напрям трансформації соціально-трудова відносин стосується правил внутрішнього розпорядку.

Як свідчать результати дослідження, відсоток працівників, які працюють у режимі гнучкого робочого часу, становить приблизно 10-20 %. Водночас більшість респондентів (83,2 %) вважає гнучкий режим робочого часу найбільш ефективним. 68,8 % респондентів позитивно схвалюють п'ятиденний режим робочого часу і тільки 18,4 % подобається змінна робота.

В умовах становлення інноваційної економіки запровадження гнучких графіків роботи позитивно впливає на працівників, зайнятих інтелектуальною та інноваційною діяльністю, оскільки за таких умов працівник може найбільш повно реалізувати творчий потенціал та продукувати нові ідеї. У зв'язку з цим показник охоплення працівників підприємств гнучким режимом робочого часу є надзвичайно малим, що не сприяє активізації інноваційної діяльності працівників.

Проведені дослідження щодо ефективності гнучкого графіку роботи встановили, що його використання позитивно впливає на стан здоров'я та залучення працівника до робочого процесу. Так якість та зайнятість працівника залежить від задоволення його особистісних потреб та вирішення ситуацій поза межами роботи. Гнучкий графік роботи є найбільш сприятливим для якісного поєднання реалізації функцій працівника та особистого життя поза межами офісу, компанії, робочого місця [2].

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як Ви вважаєте, які режими робочого часу є найбільш ефективними?» зображено на рис. 3.

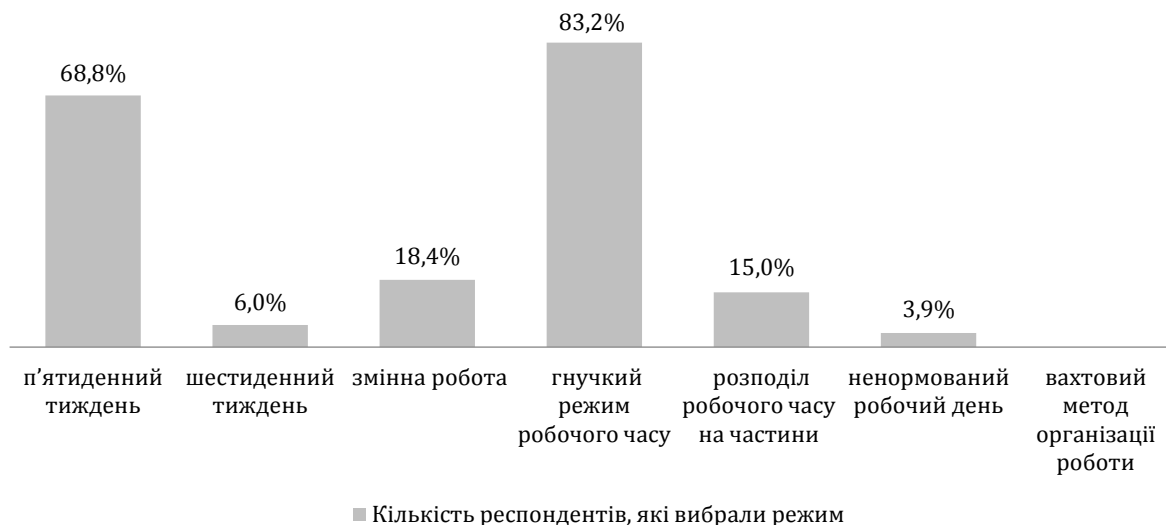


Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Як Ви вважаєте, які режими робочого часу є найбільш ефективними?»¹.

**Складено автором за результатами опитування*

Надання працівникам творчої відпустки також сприяє поліпшенню результатів інноваційної діяльності, проте вітчизняні підприємства, особливо приватні, майже не використовують таку можливість, заощаджуючи кошти. Тому якщо працівник має бажання займатися науковою діяльністю, яка не входить у його посадові обов'язки, він змушений робити це у вільний від роботи час.

Четвертий напрям трансформації соціально-трудова відносин пов'язаний з умовами та охороною праці.

У процесі дослідження з'ясовано, що процеси автоматизації та механізації праці значно поширені на підприємствах радіоелектронної промисловості. Це підтверджується тим, що майже всі респонденти (97,9 %) використовують комп'ютерне обладнання і 78,2 % респондентів вважають, що це мінімізує

¹ Респонденти мали можливість вибрати кілька варіантів відповідей.

негативний вплив виробничого середовища на здоров'я людей.

Водночас варто зазначити, що відсоток респондентів, задоволених рівнем автоматизації та комп'ютеризації праці на державних підприємствах, значно нижчий, ніж на приватних підприємствах (рис. 4). Це свідчить про те, що при достатній кількості автоматизованого та механізованого обладнання швидкість оновлення техніко-технологічної бази є повільною та частковою. У той час, як приватні підприємства швидко реагують на вимоги часу та впроваджують нове (модернізоване) обладнання.

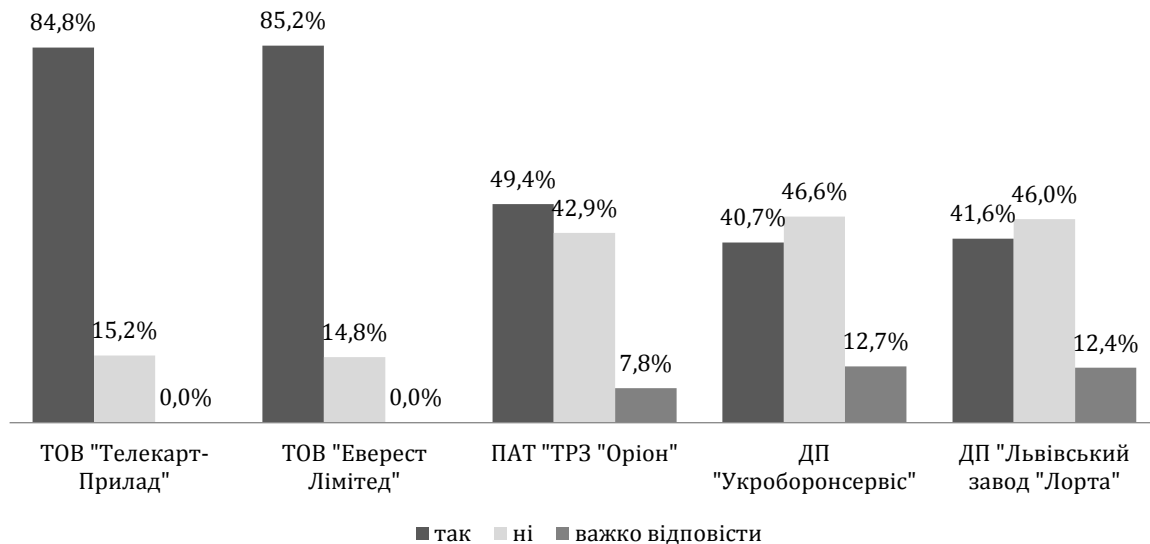


Рис. 4. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи задоволені Ви рівнем автоматизації (комп'ютеризації) та механізації (технічним озброєнням) праці в компанії?».

**Складено автором за результатами опитування*

П'ятий напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний з відносинами, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу.

Лідером з-поміж форм професійного навчання є електронне навчання: 73,5 % респондентів внесли цю форму професійного навчання до п'ятірки найефективніших. Друге та третє місце посіли «вивчення іноземних мов» та «участь у проектах» – відповідно 67,7 % та 58,8 % респондентів обрали ці форми професійного навчання як такі, що сприяють якісному виконанню завдань та поліпшенню результатів. Як бачимо, більше 70 % працівників визнало електронне навчання найефективнішою формою професійного навчання, що є надзвичайно високим показником. Це свідчить про те, що така форма професійного навчання відповідає вимогам часу, оскільки працівники є мобільними, гнучкими та прагнуть не тільки безперервно отримувати знання, а й економити час та ресурси. Електронне навчання є інноваційною технологією, спрямованою на підвищення компетентності та мобільності працівників, сприяє активізації інноваційної діяльності працівників.

Результати дослідження щодо ефективності використання форм професійного навчання наведено на рис. 5.

Шостий напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний з організацією індивідуальної та колективної праці.

Результати дослідження підтверджують те, що переважає індивідуальна форма організації праці на підприємствах радіоелектронної промисловості. У середньому співвідношення індивідуальної та колективної організації праці на підприємствах – 65 %: 35 %.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи маєте можливість самостійно приймати рішення без обов'язкової згоди керівництва?» зображено на рис. 6.

Як свідчать дані, наведені на рис. 7, відсоток респондентів, які можуть самостійно приймати рішення без обов'язкової згоди керівництва, на державних підприємствах значно нижчий, ніж на приватних. Це пояснюється тим, що державні підприємства, по-перше, більш консервативні, а, по-друге, діяльність підприємств пов'язана із забезпеченням оборони і безпеки держави, зокрема підприємства оборонно-промислового комплексу (ДП «Укроборонсервіс», ДП «Львівський завод «Лорта») [3]. Тому і можливість прийняття самостійних рішень на таких підприємствах є вкрай низькою.

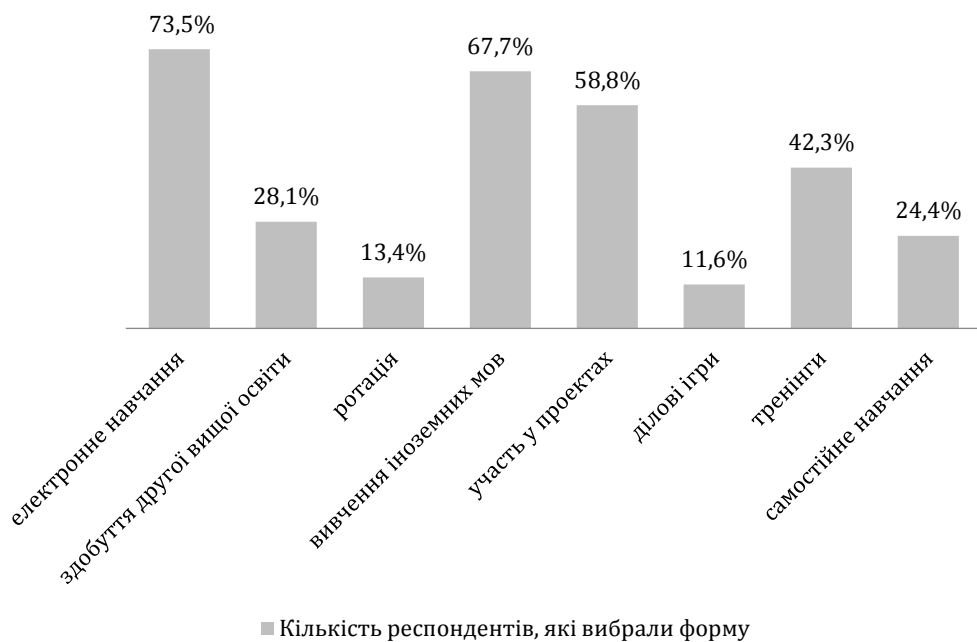


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які з наведених форм професійного навчання персоналу, на Вашу думку, сприяють ефективнішому виконанню завдань та поліпшенню результатів?»

**Складено автором за результатами опитування*

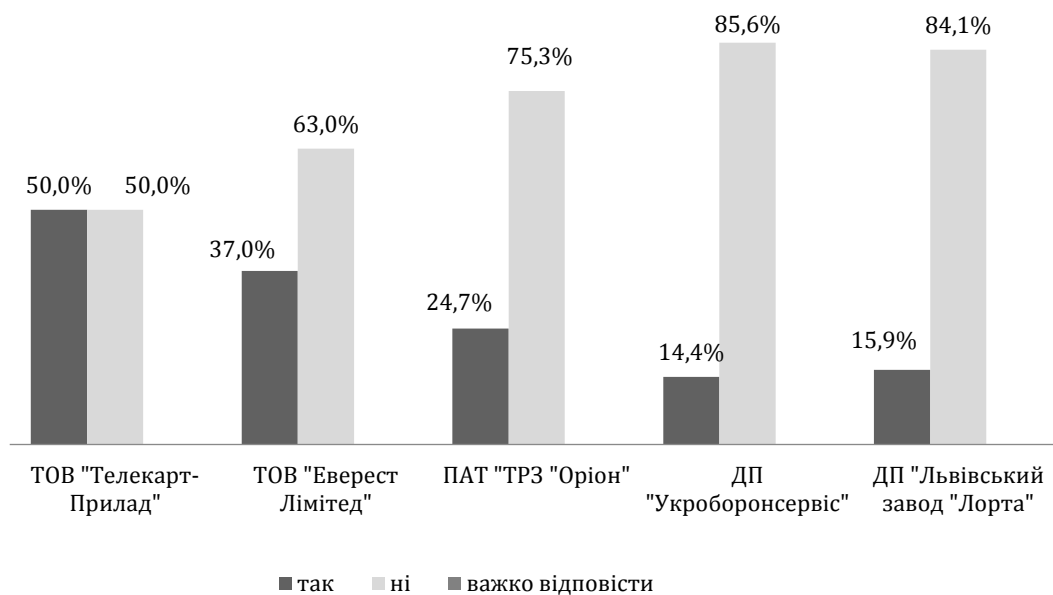


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи маєте можливість самостійно приймати рішення без обов'язкової згоди керівництва?»

**Складено автором за результатами опитування*

Сьомий напрям трансформації соціально-трудова відносини пов'язаний з відносинами, що виникають у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей і результатів роботи.

Лідером з-поміж методів є оцінювання за досягненням поставлених цілей: 88,2 % респондентів обрали цей метод оцінювання працівників. Друге та третє місце посіли «Центри оцінювання (Assessment Center)» та «Оцінювання на основі розробленої моделі компетенцій (профілю посади)» – відповідно 42,0 % та 29,7 %.

Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які сучасні методи оцінювання працівників, на Вашу думку, є найбільш ефективними?» зображено на рис. 7.

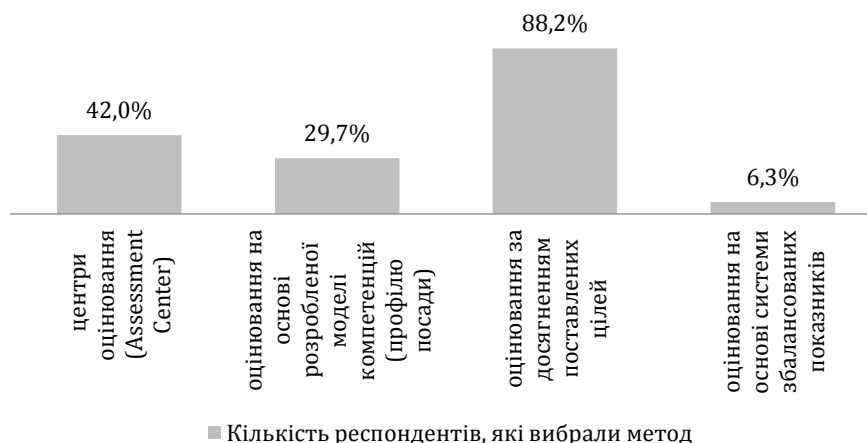


Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Які сучасні методи оцінювання працівників, на Вашу думку, є найбільш ефективними?»

**Складено автором за результатами опитування*

Опитування працівників підтвердило ефективність та результативність практики використання цих методів оцінювання. Як свідчать результати дослідження, на підприємствах радіоелектронної промисловості найпоширенішими є такі сучасні методи оцінювання працівників: оцінювання на основі розробленої моделі компетенцій (профілю посади), оцінювання за досягненням поставлених цілей. Проте такий метод оцінювання, як «Центри оцінювання (Assessment Center)», не використовується на досліджуваних підприємствах. Це пояснюється тим, що цей метод потребує значних затрат коштів та робочого часу.

В умовах інноваційної економіки актуалізується потреба у використанні сучасних методів оцінювання працівників, які за рахунок комп'ютеризації та віртуалізації праці стають більш доступними та ефективними, задовольняючи вимоги всіх сторін соціально-трудових відносин.

Восьмий напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний з відносинами, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили.

Як зазначає С. О. Цимбалюк, підвищення на ринку праці конкурентної боротьби за компетентних, талановитих працівників, таких, які є носіями інтелектуального капіталу, викликає необхідність зміни політики винагородження через зміщення акцентів з виконання зобов'язань і надання гарантій згідно з трудовим законодавством і колективними угодами на ринкові, інноваційні та соціальні компоненти. Зазначене потребує індивідуалізації умов оплати праці та надання найманим працівникам повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат і благ компенсаційних пакетів відповідно до домінуючих потреб і мотивів працівників та ринкової ціни робочої сили [4, с. 69].

У процесі опитування переважна більшість респондентів (69 %) висловились, що вони не задоволені індивідуалізацією винагороди за працю. З огляду на те, що опитування проводилось з-поміж висококваліфікованих та перспективних працівників на посадах керівників і професіоналів, то варто застерегти, що це може мати негативний вплив на результати підприємства та сприяти втраті людського капіталу.

У процесі дослідження з'ясовано, що працівники приватних підприємств більшою мірою задоволені компенсаційним пакетом, ніж працівники державних підприємств (рис. 8). Це пояснюється тим, що приватні підприємства здійснюють конкурентний відбір професіоналів, залучаючи найбільш талановитих і висококваліфікованих, які є достатньо мотивованими та демонструють високі результати, відповідно і рівень заробітної плати має бути конкурентним, разом із гідним компенсаційним пакетом. Керівництво особисто зацікавлене в таких працівниках, очікуючи в майбутньому збільшення прибутків. На державних підприємствах це зробити набагато складніше. По-перше, складна бюрократична процедура звільнення. По-друге, керівництво державних підприємств, хоч і зацікавлене в прийнятті на роботу професіоналів, проте особистого інтересу не має.

Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості (рис. 9), показує, що заробітна плата працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості, є вищою, ніж середня заробітна плата працівників, які працюють на умовах стандартної зайнятості. Це пояснюється тим, що радіоелектронна промисловість – це специфічна галузь, яка потребує цілеспрямованого наукового та кадрового забезпечення. Оплата праці працівників, які

залучаються тимчасово на виконання певних видів робіт, є високою, оскільки робота має творчий, інноваційний характер та потребує високої кваліфікації та відповідних знань. Проте досить часто роботодавці використовують нестандартну зайнятість з метою економії коштів, а частка працівників, яких залучають до інноваційної діяльності на умовах нестандартної зайнятості, є дуже малою.

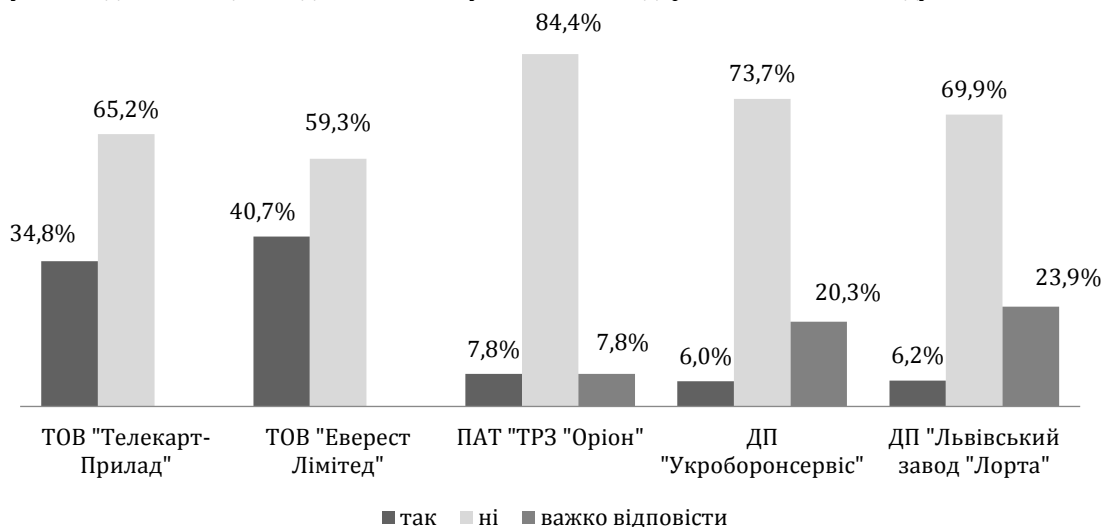


Рис. 8. Розподіл відповідей респондентів на запитання «Чи задоволені Ви компенсаційним пакетом у Вашій компанії?»

**Складено автором за результатами опитування*

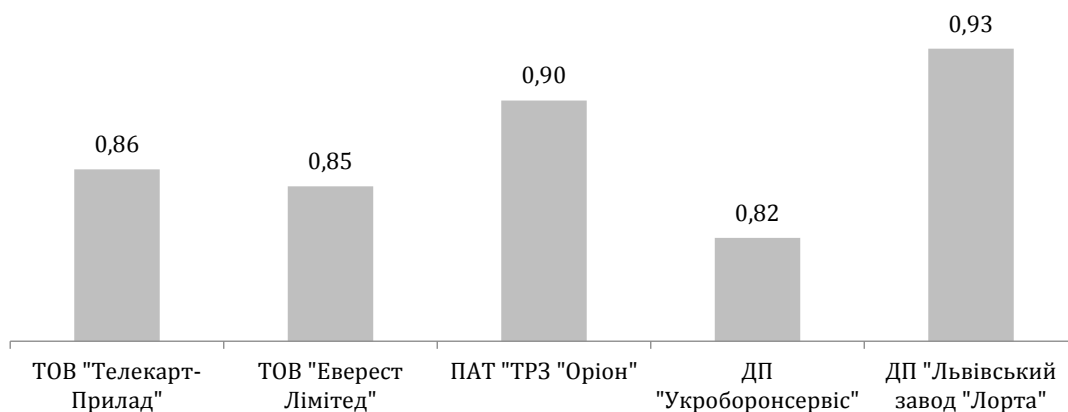


Рис. 9. Співвідношення середньої заробітної плати працівників, які працюють на умовах стандартної та нестандартної зайнятості

**Складено автором*

Дев'ятий напрям трансформації соціально-трудових відносин пов'язаний з дотриманням норм трудового законодавства та колективних угод і договорів.

Разючі зміни, що супроводжують розвиток сучасної економічної системи (глобалізація світової та зростання відкритості національної економіки, зростаюча конкуренція, постійні структурні зрушення, революційні зміни у факторах виробництва, мобільність, гнучкість виробництва тощо), ставлять на порядок денний можливість і необхідність використання не тільки й не стільки звичайних, типових трудових договорів (трудовах контрактів), а й так званих атипових.

Є всі підстави стверджувати, що причини поширення атипових трудових договорів тісно корелюють з причинами поширення нестандартних форм зайнятості. Атипові трудові договори є, так би мовити, спробою унормування умов нестандартної зайнятості. Ці договори маємо віднести до неокласичного та реляційного типу контрактів [5, с. 110].

Це підтверджують результати нашого дослідження (рис. 10). Частка атипових трудових договорів відповідає ступеню поширення нестандартних форм зайнятості.

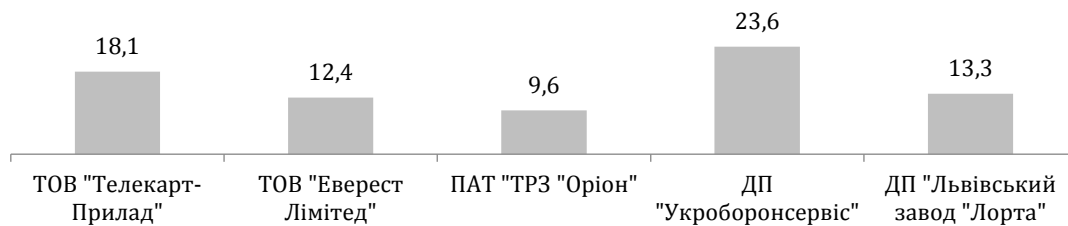


Рис. 10. Частка атипових трудових договорів у загальній кількості

**Складено автором*

Також варто додати, що майже всі підприємства радіоелектронної промисловості мають колективний договір, профспілковий чи інший уповноважений на представництво трудового колективу орган та беруть участь у колективних переговорах щодо укладання галузевої та генеральної угоди. Що вказує на важливість регулювання соціально-трудова відносин на всіх рівнях та можливість впливати на ситуацію в колективі чи галузі з використанням інструментів соціального партнерства.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Діагностика трансформаційних процесів у системі соціально-трудова відносин посідає важливе місце на шляху до інноваційного розвитку підприємств. Дослідження підприємств радіоелектронної промисловості показало, що зміни в системі соціально-трудова відносин безпосередньо впливають на інноваційну діяльність підприємств. Проте інтенсивність та ступінь прояву цих змін залежать від внутрішніх та зовнішніх факторів: масштабів підприємства, організаційно-правової форми, виду діяльності, особливостей розвитку галузі, економічної і політичної ситуації в країні та ін. На українських підприємствах радіоелектронної промисловості відбувається поступальна трансформація, яка характеризується поступовими змінами, тривалим процесом перетворень, неперервний процесу. Саме такий тип трансформації обумовлений історією розвитку радіоелектронної промисловості, фінансово-економічною ситуацією, політичною нестабільністю та військовою агресією сусідніх держав. Державні та приватні підприємства не мають впевненості в завтрашньому дні задля проведення радикальних та швидких перетворень у соціально-трудова відносинах. Усе це дає підстави стверджувати про важливість соціально-трудова відносин на шляху до інноваційного розвитку і наголошує на необхідності оцінки ефективності інноваційної діяльності та діагностики трансформаційних процесів у системі соціально-трудова відносин на підприємствах радіоелектронної промисловості.

Список літератури

1. Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды / Н. Д. Кондратьев. – М.: Экономика, 2002. – 767 с.
2. Ванаш, Д. Гнучкий графік роботи / Д. Ванаш // Праця і Закон. – 2011. – №11 (143) – С. 20–22.
3. Про затвердження переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави [Електронний ресурс]: постанова Кабінету Міністрів України від 04.03.2015 №83. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/83-2015-%D0%BF> (дата звернення: 15.07.2016).
4. Цимбалюк, С. О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудова відносин: монографія / С. О. Цимбалюк. – К.: КНЕУ, 2015. – 213 с.
5. Колот, А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.

References

1. Kondrat'yev, N. D. (2002). *Bol'shiye tsikly kon'yunktury i teoriya predvideniya. Izbrannyye trudy*. Moscow: Ekonomika.
2. Vanash, D. (2011). *Hnuchkyi hrafik roboty. Pratsia i Zakon*, 11 (143), 20–22.
3. *Pro zatverdzhennia pereliku ob'iektiv derzhavnoi vlasnosti, shcho maiut stratehichne znachennia dlia ekonomiky i bezpeky derzhavy. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 04. 03. 2015 №83*. (2016). Retrieved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/83-2015-%D0%BF>
4. Tsybaliuk, S. O. (2015). *Formuvannia kompensatsiinoi polityky v umovakh transformatsii sotsialno-trudovyykh vidnosyn*. Kyiv: KNEU.
5. Kolot, A. M. (2010). *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku*. Kyiv: KNEU.

Стаття надійшла до редакції 19.09.2016 р.