

ПОРІВНЯЛЬНА ТАБЛИЦЯ

із наведенням фрагментів дисертації Ковач В. О.
та відповідних фрагментів опублікованих текстів інших авторів
без зазначення авторства

Збіги текстів виділені **жовтим** кольором, перефразування та синоніми – **бірюзовим**, перестановки слів місцями – **зеленим**; твердження авторки про те, що це нібито вона щось пропонує, оцінює, розробила чи робить висновки – **фіолетовим**.

Червоним шрифтом поданий коментар щодо фрагментів дисертації Ковач В. О.

№	Фрагменти тексту дисертації, у якій виявлено факти порушення академічної доброчесності	Фрагменти опублікованих текстів інших авторів (без зазначення в дисертації Ковач В. О. посилань на джерело)
Вид виявленого порушення: плагіат		
1	<p style="text-align: center;">Ковач В. О.</p> <p>Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні. – Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020. (https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0521U100035/)</p>	<p style="text-align: center;">Киян Л. П.</p> <p>Рынок труда: методология исследования и особенности формирования в современной России. – Дисс. ... доктора экономических наук. – Воронеж, 1998.</p>
	С. 42.	С. 18.
	<p>Аналіз теоретичних джерел і досвіду практичної роботи свідчить про те, що становлення ринку праці відбувається за відсутності науково обґрунтованої загальної програми реформи і складових зайнятості в ній, з одного боку, і загальноприйнятої національної концепції ринку праці, з іншого. Невирішеність загальнометодологічних питань обертається як принциповими розбіжностями з найважливіших теоретичних питань ринку праці, так і прорахунками в ході здійснюваних трансформацій сфери зайнятості. Це висуває задачу концептуального плану в число пріоритетних. В обґрунтуванні підходів до їх розв'язання, наслідуючи принципи історичного розвитку і спадкоємності, необхідно передусім розглянути генезис теоретичних поглядів на досліджувані проблеми.</p> <p>Аналіз найбільш значущих економічних доктрин показав, що у рамках їх концепцій можна виокремити декілька ідейно-теоретичних фундаментальних напрямів, системоутворюючі критерії яких виступають методологічною концептуальною основою ринку праці [114, с. 33; 365, с. 93; 385, с. 13; 388, с. 56; 412, с. 25–27; 414, с. 82; 424, с. 35–37; 429, с. 49; 430, с. 18; 439; 440, с. 43; 441, с. 67].</p> <p>Ковач переписала текст російської дисертації 1998-го року, але додала до нього покликання на одне українське та 11 іноземних джерел. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Анализ теоретических источников и опыта практической работы свидетельствует о том, что становление рынка труда происходит при отсутствии научно обоснованной общей программы реформы и слагаемых занятости в ней, с одной стороны, и общепринятой национальной концепции рынка труда, с другой. Нерешенность общеметодологических вопросов оборачивается как принципиальными расхождениями по важнейшим теоретическим вопросам рынка труда, так и просчетами в ходе осуществляемых трансформаций сферы занятости. Это выдвигает задачи концептуального плана в число приоритетных. В обосновании подходов к их решению, следуя принципам исторического развития и преемственности, необходимо прежде всего рассмотреть генезис теоретических взглядов на исследуемые проблемы.</p> <p>Анализ наиболее значимых экономических доктрин¹ показал, что в рамках их концепций можно выделить несколько идейно-теоретических фундаментальных направлений, системообразующие критерии которых выступают методологической концептуальной основой рынка труда.</p>
	С. 43.	С. 19.
	<p>Так, перший класично-теоретичний блок-клас-тер складають класичні та неокласичні теорії, презентовані такими відомими класиками західної науки як Л. Вальрас, Д. Гілдер, А. Лафер, А. Маршалл, Д. Мілль, Д. Рікардо, М. Фелдстайн, Р. Холл та ін.</p>	<p>В классических, а позднее и неоклассических теориях (Д.Рикардо, Д.Милль, А.Маршалл, Л.Вальрас, А.Лаффер, М.Фелдстайн, Д.Гилдер, Р.Холл) труд рассматривался как обычный товар, облада-</p>

<p>Відповідно до їх поглядів праця розглядалася як звичайний товар, що має ознаки однорідності і подільності, а ринок праці – подібно до ринку будь-якого іншого товару, на якому продавець і покупець ухвалюють раціональні рішення про вибір. В умовах конкуренції заробітна плата як ціна праці, на їх думку, встановлюється у результаті коливань попиту і пропозиції. Масштаби залученої праці визначаються її граничною продуктивністю, від якої врешті-решт залежить і кар'єра працівників.</p>	<p>ющий признаками однородности и делимости, а рынок труда - подобно рынку всякого другого товара, на котором продавец и покупатель принимают рациональные решения о выборе. В условиях конкуренции заработная плата как цена труда, по их мнению, устанавливается в результате колебаний спроса и предложения. Масштабы привлеченного труда определяются его предельной производительностью, от которой в конечном счете зависит и карьера работников.</p>
<p>С. 44.</p>	<p>С. 19.</p>
<p>З метою оптимізації своїх трудових зусиль і отримуваної винагороди працівники постійно зважують трансакційні витрати і потенційні вигоди і виходячи з їх порівняльної оцінки роблять добровільний вибір, результатом якого може виступати і безробіття. Звідси, зростання безробіття відбиває не зростаючу нестачу робочих місць, а зміни в оцінці очікуваних вигод і витрат, з якими пов'язаний наймання на роботу або її пошуки. Якщо пропозиція праці і вироблених товарів виявляються вище за попит на них, утворюється часовий надлишок, що обумовлює період економічного спаду, усунення якого потребує зниження цін (у тому числі й заробітної плати як оцінки праці).</p>	<p>С целью оптимизации своих трудовых усилий и получаемого вознаграждения работники постоянно взвешивают трансакционные издержки и потенциальные выгоды и исходя из их сравнительной оценки делают добровольный выбор, результатом которого может выступать и безработица. Отсюда, рост безработицы отражает не растущую нехватку рабочих мест, а изменения в оценке ожидаемых выгод и издержек, с которыми связано поступление на работу или ее поиски. Если предложение труда и произведенных товаров оказываются выше спроса на них, образуется временный излишек, обуславливающий период экономического спада, устранение которого требует снижения цен (в том числе и заработной платы как оценки труда).</p>
<p>С. 45.</p>	<p>С. 19–20.</p>
<p>За допомогою дії ринкового механізму відхилення від стану повної зайнятості й стійких цін автоматично коригуються, що робить непотрібним втручання держави. Неважко зрозуміти теоретичну неспроможність традиційних теорій рівноваги у світі, де змінні попиту і пропозиції рухаються з різною швидкістю, схильні до непередбачуваних і динамічних змін. Не витримує критики і передумова про однорідність ринку праці. Справа в тому, що з економічної точки зору гранична продуктивність праці залежить не лише від індивідуальних здібностей залучених працівників, але й техніко-технологічного та організаційного рівнів виробництва, стану ринкової кон'юнктури, наявності незайнятих працівників необхідної кваліфікації та ін.</p> <p>Спроби обійти питання про системне порушення ідеальної ринкової рівноваги привели до теоретичного обґрунтування різноманітних концепцій сегментації ринку праці. Так, М. Біготта у рамках так званої «інституційної економіки» розвинув положення про існування кластерів, що об'єднують однорідні робочі місця, в кожному з яких складається свій рівень оплати [376].</p> <p>С. Дженкінс і М. Пайор обґрунтовують порядок з деяким зовнішнім ринком праці внутрішні відносно відособлені ринки праці підприємств, обумовлені специфікою кваліфікації, потрібною для цього виробництва, професійною підготовкою на робочих місцях, існуванням неформальних внутрішньофірмових зв'язків [410, с. 13–14]. Згодом стратифікація виводиться за межі підприємства, з'являються концепції двоїстості ринку праці, що вказують на його принципову неоднорідність, сегментації ринку праці у вигляді чотирьох концентричних кілець (Ч. Літбітер), у вигляді ядра (первинний ринок праці) і периферійної групи (вторинний ринок), які, у свою чергу, поділяються на окремі сегменти і т. ін. [442, с. 53]. Тим самим для прибічників економіку сегментація, що відбувається у сфері зайнятості, виступає наслідком функціонального поділу праці і сприяє ефективнішому використанню ресурсів.</p>	<p>Посредством воздействия рыночного механизма отклонения от состояния полной занятости и устойчивых цен автоматически корректируются, что делает ненужным вмешательство государства. Нетрудно понять несостоятельность традиционных теорий равновесия в мире, где переменные спроса и предложения движутся с различной скоростью, подвержены непредсказуемым и динамическим изменениям. Не выдерживает критики и предпосылка об однородности рынка труда. Дело в том, что с экономической точки зрения предельная производительность труда зависит не только от индивидуальных способностей вовлеченных работников, но и от технико-технологического и организационного уровней производства, состояния рыночной конъюнктуры, наличия незанятых работников необходимой квалификации и др. Попытки обойти вопрос о системном нарушении идеального рыночного равновесия привели к теоретическому обоснованию разнообразных концепций сегментации рынка труда. Так, Дж. Данлоп в рамках так называемой институциональной экономики развил положения о существовании кластеров, объединяющих однородные рабочие места, в каждом из которых складывается свой уровень оплаты¹. П. Дерингер и М. Пайор обосновывают наряду с неким внешним рынком труда внутренние относительно обособленные рынки труда предприятий, обусловленные спецификой квалификации, требуемой для данного производства, профессиональной подготовкой на рабочих местах, существованием неформальных внутрифирменных связей². Вследствии стратификация выводится за пределы предприятия, являются концепции двойственности рынка труда, указывающие на его принципиальную неоднородность, сегментации рынка труда в виде четырех концентрических колец (Ч.Литбитер), в виде ядра (первичный рынок труда) и периферийной группы (вторичный рынок), которые в свою очередь делятся на отдельные сегменты и т.п.³ Тем самым для сторонников Экономикса сегментация, происходя-</p>

	<p>Ковач переписала російський текст і підмінила в ньому джерела на «більш сучасні». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>щая в сфере занятости выступает следствием функционального разделения труда и способствует более эффективному использованию ресурсов.</p>
С. 45–46.		С. 21.
	<p>Від розглянутих підходів принципово відрізняється кейнсіанська модель, головна причина зайнятості в якій трактується через призму зміни сукупного ефективного попиту [413, с. 45]. Останній детермінований загальними споживчими й інвестиційними витратами, які формуються на основі отримуваних прибутків і збереження. Мотиваційною домінантою в системі виступають очікування прибутку і норма позикового відсотка під інвестиції, що кредитувалися, тобто гранична ефективність капіталу. Низький рівень очікуваного прибутку дестимулює інвестиції. Зростання норми відсотка збільшує заощадження у формі цінних паперів. Якщо норма відсотка перевищує норму прибутку, застосування грошових коштів стає не вигідним, інвестиції, а з ними обсяг виробництва і зайнятість скорочуються, зумовлюючи вимушене безробіття.</p> <p>Зниження заробітної плати не може привести до підйому кон'юнктури, оскільки сприяє ще більшому скороченню попиту на товари і послуги. Влада над ринком великих продавців, прагнення профспілок закріпити ставки заробітної плати, існування довгострокових контрактів перешкоджають зниженню цін. При кумулятивній дії падіння витрат, виробництва, прибутків і очікувань, за Кейнсом, головним стимулятором зайнятості є держава, яка повинна збільшити, а в деяких випадках компенсувати недостатнє споживання та інвестиції.</p> <p>Ковач переписала російський текст і підмінила в ньому джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>От рассмотренных подходов принципиально отличается кейнсианская модель, главная причина занятости в которой трактуется через призму изменения совокупного эффективного спроса². Последний детерминирован общими потребительскими и инвестиционными расходами, которые формируются на основе получаемых доходов и сбережения. Мотивационной доминантой в системе выступают ожидания прибыли и норма ссудного процента под кредитруемые инвестиции, то есть предельная эффективность капитала. Низкий уровень ожидаемой прибыли дестимулирует инвестиции. Рост нормы процента увеличивает сбережения в форме ценных бумаг. Если норма процента превышает норму прибыли, применение денежных средств становится невыгодным, инвестиции, а с ними объем производства и занятость сокращаются, обуславливая вынужденную безработицу. Снижение заработной платы не может привести к подъему конъюнктуры, поскольку способствует еще большему сокращению спроса на товары и услуги. Власть над рынком крупных продавцов, стремление профсоюзов закрепить ставки заработной платы, существование долгосрочных контрактов препятствуют понижению цен. При кумулятивном воздействии падения расходов, производства, доходов и ожиданий, по Кейнсу, главным стимулятором занятости является государство, которое должно увеличить, а в некоторых случаях компенсировать недостаточное потребление и инвестиции.</p>
С. 46.		С. 21–22.
	<p>Ідеї про необхідність контролю сукупного попиту для забезпечення високої зайнятості (на іншій основі – важелями фінансово-кредитної політики) підтримуються в монетаристських теоріях (М. Фрідмен, Е. Фелпс, Я. Адам). Але на відміну від кейнсіанства їх прибічники заперечують необхідність дії держави на зниження рівня безробіття, обґрунтувавши наявність «природного» її рівня, обумовленого економічним вибором суб'єктів і що має властивість сумісності з рівновагою в структурі ставок реальної заробітної плати. Цей рівень розглядається деякою межею дії попиту на рівень зайнятості, за яким подальше її нарощування неминує починати стимулювати інфляцію.</p>	<p>Идеи о необходимости контроля совокупного спроса для обеспечения высокой занятости (на иной основе - рычагами финансово-кредитной политики) поддерживаются в монетаристских теориях (М.Фридмен, Э.Фелпс, Я.Адам). Но в отличие от кейнсианства их сторонники отрицают необходимость воздействия государства на снижение уровня безработицы, обосновывая существование "естественного" ее уровня, обусловленного экономическим выбором субъектов и обладающего свойством совместимости с равновесием в структуре ставок реальной заработной платы. Данный уровень рассматривается неким пределом воздействия спроса на уровень занятости, за которым дальнейшее ее наращивание неизбежно начинает стимулировать инфляцию.</p>
С. 46–47.		С. 22.
	<p>Пропоновані рішення, на наш погляд, є неприйнятними для багатьох ситуацій, що спричиняють безробіття і економічні спади (наприклад, структурним змінам). Крім того, розвиток стагфляції свідчить про безуспішність держави одночасно на прийнятних рівнях підтримувати ціни і безробіття. Критика цих позицій змістила акценти в проблемі сукупного попиту на аналіз його темпів, чинників зро-</p>	<p>Предлагаемые решения, на наш взгляд, неприемлемы ко многим ситуациям, вызывающим безработицу и экономические спады (например, структурным изменениям). Кроме того, развитие стагфляции свидетельствует о безуспешности государства одновременно на приемлемых уровнях поддерживать цены и безработицу. Критика данных позиций сместила акценты в проблеме совокупного</p>

<p>стання, альтернативи між зайнятістю та інфляцією (Р. Харроу, К. Домар та ін.), обґрунтування рекомендацій у сфері політики зайнятості з позицій теорії «економіки пропозиції» (А. Лафер, С. Стайдер та ін.), пошуки поєднання ринкових механізмів регулювання зайнятості з державними (П. Самуельсон, У. Беверідж та ін.) і т.ін.</p> <p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>спроса на анализ его темпов, факторов роста, альтернативы между занятостью и инфляцией (Р.Харроу, К.Домар и др.), обоснование рекомендаций в области политики занятости с позиций теории "экономики предложения" (А.Лаффер, С.Стайдер и др.), поиски сочетания рыночных механизмов регулирования занятости с государственными (П.Самуэльсон, У.Беверидж и др.)¹ и т.д.</p>
<p>С. 47.</p>	<p>С. 22–23.</p>
<p>Не вступаючи в детальну дискусію з приводу змістовних аспектів кожного з трактувань, що зустрічаються, виокремимо декілька підходів, що заклали методологічні основи багатьох сучасних досліджень. Згідно з теорією «людського капіталу» (Г. Беккер, Я. Мансер, Т. Шульц та ін.), теоретичним обґрунтуванням неоднорідності праці виступають відмінності в заробітній платі найнятих робітників, які є наслідком відмінностей в інвестиціях у людський капітал [389, с. 23]. Як вважають прибічники цього підходу, продуктивність праці і, відповідно, заробітна плата визначаються значною мірою тим, скільки окрема людина, її сім'я і наймач вважають необхідним інвестувати в освіту, охорону здоров'я і розміщення робочої сили.</p> <p>Ковач написала «виокремимо», а насправді переписала текст із російської дисертації. Ковач переписала російський текст і підмінила в ньому джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Не вступая в детальную дискуссию по поводу содержательных аспектов каждой из встречающихся трактовок, отметим несколько подходов, заложивших методологические основы многих современных исследований². Согласно теории "человеческого капитала" (Г.Беккер, Я.Мансер, Т.Шульц и др.)³, теоретическим обоснованием неоднородности труда выступают различия в заработной плате наемных работников, которые являются следствием различий в инвестициях в человеческий капитал⁴. Как считают сторонники данного подхода, производительность труда и соответственно заработная плата определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование, здравоохранение и размещение рабочей силы.</p>
<p>С. 47–48.</p>	<p>С. 23.</p>
<p>Ланцюжок гіпотетичного причинно-наслідкового зв'язку береться як соціальне походження (клас) + здатності → освіта → продуктивність → оплата. За рахунок освіти формуються і розвиваються професійні та кваліфікаційні властивості робочої сили, що прямо сприяє підвищенню продуктивності її використання. Витрати на медичне обслуговування, профілактику захворювань, поліпшення житлових умов і т. ін. спрямовані на підвищення праце- і роботоздатності людей.</p> <p>Завдяки витратам на забезпечення мобільності робочої сили робітники можуть мігрувати з місць з відносно низькою продуктивністю праці в місця із відносно високою. Як і освіта, географічна міграція робітників спричиняє такі витрати сьогодні, які дозволять у майбутньому отримати вигоду від збільшення ринкової ціни їх трудових послуг, тобто втілюють майбутній потік трудових послуг.</p>	<p>Цепочка гипотетической причинно-следственной связи принимается здесь следующей: социальное происхождение (класс) + способности → образование → производительность → оплата. За счет образования формируются и развиваются профессиональные и квалификационные свойства рабочей силы, что прямо способствует повышению продуктивности ее использования. Расходы на медицинское обслуживание, профилактику заболеваний, улучшение жилищных условий и т.п. направлены на повышение трудо- и работоспособности людей. Благодаря затратам на обеспечение мобильности рабочей силы рабочие могут мигрировать из мест с относительно низкой производительностью труда в места с относительно высокой. Как и образование, географическая миграция рабочих влечет за собой такие издержки в настоящем, которые позволяют в будущем получить выгоду от увеличения рыночной цены их трудовых услуг, то есть воплощают будущий поток трудовых услуг.</p>
<p>С. 48.</p>	<p>С. 23–24.</p>
<p>Людиноцентричний напрям обумовлений введенням в науковий обіг категорій «людський розвиток», «людський капітал» та «інтелектуальний капітал», що дозволило з єдиних позицій вивчати багато явищ ринку праці на основі максимізуючого принципу поведінки індивідів. Вона проникла в такі області аналізу, як теорії зростання, розподілу прибутків, економіки добробуту, міграції та ін. Водно-</p>	<p>Введенная в научный оборот категория "человеческий капитал" позволила с единых позиций изучать многие явления рынка труда на основе принципа максимизирующего поведения индивидов. Она проникла в такие стоящие друг от друга области анализа как теории роста, распределения доходов, экономики благосостояния, миграции и др. Вместе с тем ряд вопросов остается нерешен-</p>

<p>час низка запитань залишаються невирішеними. Безумовно, високий рівень освіти і професійної підготовки має істотне значення при поясненні причин економічного зростання. Інвестиції в людину і місце її існування дозволяють ефективніше використовувати економічні ресурси суспільства. Але досягнення мети максимізації прибутків і вибір місця й форм зайнятості детермінований не лише індивідуальними професійними і особовими характеристиками, але і соціальними чинниками і обставинами.</p> <p>Зв'язок освіти і прибутків уявляється складнішим і менш явним. Крім освіти, що здобувається, і витрат на підтримку здоров'я, у людей є природжені здібності і певний рівень здоров'я. Вони мають різні соціальні мотиви поведінки і особисті якості. Це дозволяє їм досягати успіхів у праці, безпосередньо незв'язаних, наприклад, з інвестиціями в освіту. Мотивом вкладень в освіту може виступати не лише зростання добробуту, але прагнення до підвищення соціального статусу. Зв'язок між інвестиціями в «сигнали» (диплом, сертифікат, ліцензія) і рівнем продуктивності праці не є прямолінійний, а опосередкований загалом по часу. Оплата праці зазвичай залежить від обійманої посади і часу праці, а не його продуктивності, тобто здобуття освіти ще не гарантує зростання матеріального рівня.</p>	<p>ним. Безумовно, високий рівень образования и профессиональной подготовки имеет существенное значение при объяснении причин экономического роста. Вложения в человека и среду его обитания позволяют более эффективно использовать экономические ресурсы общества. Но достижение цели максимизации доходов и выбор места и форм занятости детерминирован не только индивидуальными профессиональными и личностными характеристиками, но и социальными факторами и обстоятельствами. Связь образования и доходов представляется более сложной и менее явной. Помимо получаемого образования и затрат на поддержание здоровья, у людей есть врожденные способности и определенный уровень здоровья. Они обладают различными социальными мотивами поведения и личными качествами. Это позволяет им добиваться успехов в труде, напрямую несвязанных, например, с инвестициями в образование. Мотивом вложений в образование может выступать не только рост благосостояния, но стремление к повышению социального статуса. Связь между инвестициями в «сигналы» (диплом, лицензия) и уровнем производительности труда не прямолинейна, опосредованна лагом времени. Оплата труда зачастую зависит от занимаемой должности и времени труда, а не его производительности, т.е. получение образования еще не гарантирует рост материального уровня.</p>
<p>С. 48–49.</p>	<p>С. 24.</p>
<p>Пошуки додаткових або альтернативних механізмів зайнятості, продовжені в інституційно-соціологічному напрямі (Т. Веблен, М. Вебер, М. Грановеттер, Л. Ульман та ін.), привели до обґрунтування, крім інвестування у людський капітал, у соціальні контакти і зв'язки, що детермінують разом з економічними чинниками просування на ринку праці, а також необхідність його регулювання на основі соціального діалогу (законодавчих процесів, діяльності профспілок й інших соціально-політичних інститутів суспільства) [90, с. 96; 426, с. 105].</p> <p>Ковач переписала російський текст і підмінила в ньому джерела на «більш сучасні». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Поиски дополнительных или альтернативных механизмов занятости, продолженные в институционально-социологическом направлении (Т.Веблен, М.Вебер, М.Грановеттер, Л.Ульман и др.)¹, привели к обоснованию помимо вложений в человеческий капитал «вложений» в социальные контакты и связи, детерминирующие наряду с экономическими факторами продвижение на рынке труда, а также необходимость его регулирования на основе социального диалога (законодательных процессов, деятельности профсоюзов и других социально-политических институтов общества)².</p>
<p>С. 49–50.</p>	<p>С. 24–25.</p>
<p>Оригінальний механізм регулювання ринку праці пропонується концепцією контрактної системи зайнятості (М. Бейлі, Д. Гірдон, К. Азати). В її основі – положення про довгострокові договірні відносини, в які вступають працедавці і працівники. Ринок праці згідно з цими переконаннями, ділиться на дві частини: аукціонний і контрактний сектори. Недосвідчені працівники з низькою кваліфікацією потрапляють на ринок з аукціонною його організацією, де коливання в попиті на робочу силу супроводжуються відповідними змінами ставок заробітної плати.</p> <p>Досвідчені і кваліфіковані працівники, які працюють тривалий час, охоплені контрактною системою найму, складають контрактний сектор ринку праці. Його суб'єкти – фірми-наймачі гарантують тверду заробітну плату незалежно від стану поточної кон'юнктури ринку, а працівники у свою чергу повинні гарантувати їм свою високопродуктивну діяльність незалежно від підвищення значущості їх праці. В результаті контрактний сектор ринку захи-</p>	<p>Оригинальный механизм регулирования рынка труда предлагается концепцией контрактной системы занятости (М.Бейли, Д.Гордон, К.Азати). В ее основе - положение о долгосрочных договорных отношениях, в которые вступают работодатели и работники. Рынок труда, согласно данных воззрений, делится на две части: аукционный и контрактный секторы. Неопытные работники с низкой квалификацией попадают на рынок с аукционной его организацией, где колебания в спросе на рабочую силу сопровождаются соответствующими изменениями ставок заработной платы. Опытные и квалифицированные работники, работающие достаточно долгое время, охваченные контрактной системой найма, составляют контрактный сектор рынка труда. Его субъекты - фирмы- наниматели гарантируют твердую заработную плату независимо от состояния текущей конъюнктуры рынка, а работники в свою очередь должны гарантировать им свою высокопроизводительную деятельность</p>

<p>ще своїх суб'єктів від часових коливань попиту, а основна тяжкість пристосування до поточної кон'юнктури припадає на аукціонний сектор.</p> <p>Стабільність зайнятості і жорсткість заробітної плати висококваліфікованої робочої сили забезпечується нестабільною зайнятістю недосвідчених працівників, яких за неблагополучної економічної ситуації звільняють у першу чергу. Згладжування динаміки заробітної плати на основі довгострокових контрактів під час циклічних змін виробництва робить її до певної міри фіксованою. Але ця жорсткість пояснюється оптимальною поведінкою індивідів. У період спаду виробництва працедавець не знижує оплату праці, розуміючи, що у разі добровільних звільнень кваліфікованої робочої сили підприємство зазнає ще більших збитків. Проте в період підйому він може не підвищувати заробітну плату, вважаючи, що досвідченим працівникам не вигідно переходити на інші місця роботи. Останні ж вважають за краще отримувати стабільний дохід і мати стабільну зайнятість. Таким чином, контрактна теорія являє собою спробу пояснити циклічну поведінку на ринку праці як економічно доцільний результат оптимізуючої поведінки індивідів.</p> <p>Ковач переписала російський текст, але призвище «Гордон» переклала як «Грдон». Плагіат.</p>	<p>независимо от повышения значимости их труда. В результате контрактный сектор рынка ограждает своих субъектов от временных колебаний спроса, а основная тяжесть приспособления к текущей конъюнктуре падает на аукционный сектор. Стабильность занятости и жесткость заработной платы высококвалифицированной рабочей силы обеспечивается нестабильной занятостью неопытных работников, которых при неблагополучной экономической ситуации увольняют в первую очередь. Сглаживание динамики заработной платы на основе долгосрочных контрактов во время циклических изменений производства делает ее в определенной мере фиксированной. Но эта жесткость объясняется оптимальным поведением индивидуумов. В период спада производства работодатель не снижает оплату труда, понимая, что в случае добровольных увольнений квалифицированной рабочей силы он понесет еще большие убытки. Зато в период подъема он может не повышать заработную плату, полагая, что опытным работникам невыгодно переходить на другие места работы. Последние же предпочитают получать стабильный доход и стабильную занятость. Таким образом, контрактная теория представляет попытку объяснить циклическое поведение на рынке труда как экономически целесообразный результат оптимизирующего поведения индивидов.</p>
<p>С. 50.</p>	<p>С. 25–26.</p>
<p>Соціально-економічний блок-кластер вбирає в себе положення теорії циклів на ринку праці, концепції зайнятості в інноваційній моделі економічного розвитку (П. Друкер, Д. Форрестер, Е. Кевіноу, Д. Кліффорд), та інших теоріях державного регулювання соціально-економічних відносин, що пропонують перегляд основних концептуальних положень політики зайнятості в умовах зрушення, що відбувається, від «управлінської» до «підприємницької» економіки [420, с. 56].</p> <p>Представники цього напрямку вважають, що теоретичний прогноз експертів в області трудових ресурсів, згідно з яким економіка, зорієнтована на традиційні напрями розвитку, навіть у періоди бурхливого підйому не може забезпечити роботою всіх, хто досягає працездатного віку, на практиці не підтвердився. Якісно змінилася структура зайнятості. Скорочення робочих місць і зростання безробіття в основному мали місце на малих підприємствах і в невеликих установах. Істотно зменшилися робочі місця в установах, які раніше вважалися центрами зайнятості (медицина, освіта). Але одночасно з цим спостерігається значне зростання зайнятості, особливо на великих і новостворених підприємствах. Втрати в пропозиції робочих місць не лише компенсувалися, але набагато перекривалися.</p> <p>Проте, це не є наслідком упровадження передової (високої) технології, перехід до якої знаменує найбільш характерну рису сучасної економіки. За оцінками, що проводяться, підприємствами високої технології створюється не більше робочих місць, ніж їх втрачається в галузях важкої промисловості. І в найближчому майбутньому ця область не оцінюється як перспективна в плані створення робочих місць.</p> <p>Ковач переписала російський текст і підмінила</p>	<p>Положения теории циклов на рынке труда находят отражения и в других формах, например, концепции занятости в инновационной модели экономического развития (П. Друкер, Д. Форрестер, Е. Кевиноу, Д.Клиффорд)¹, предлагающей пересмотр основных концептуальных положений политики занятости в условиях происходящего сдвига от «управленческой» к «предпринимательской» экономике. Ее сторонники считают, что теоретический прогноз экспертов в области трудовых ресурсов, согласно которому экономика, ориентированная на традиционные направления развития, даже в периоды бурного подъема не может обеспечить работой всех, достигающих трудоспособного возраста, на практике не подтвердился. Качественно изменилась структура занятости. Сокращение рабочих мест и рост безработицы в основном имели место на малых предприятиях и в небольших учреждениях. Существенно уменьшились рабочие места в учреждениях, которые раньше считались центрами занятости (медицина, образование). Но одновременно с этим наблюдается значительный рост занятости, особенно на крупных и вновь вводимых предприятиях. Потери в предложении рабочих мест не только компенсировались, но и намного перекрывались. Однако, это не является следствием внедрения передовой (высокой) технологии, переход к которой знаменует наиболее характерную черту современной экономики. По проводимым оценкам, предприятиями высокой технологии создается не больше рабочих мест, чем их теряется в отраслях тяжелой промышленности. И в ближайшем будущем эта область не оценивается как перспективная в плане создания рабочих мест.</p>

<p>в ньому джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	
<p>С. 51–52.</p>	<p>С. 26–27.</p>
<p>На основі аналізу економічних моделей розвитку можна дійти висновку про те, що економіка, яка циклічно розвивається, в багатьох країнах, згідно з довгохвильовими циклами Н. Кондратьєва, заснованими на законах технологічної динаміки, знаходиться в періоді затяжного спаду. В останні двадцять років цього циклу особливо успішно функціонують передові у технологічному відношенні галузі.</p> <p>Проте те, що на поверхні виглядає рекордними прибутками, насправді є погашенням капіталу, якого більше не потребують галузі, що перестали розвиватися. Подібна ситуація не триває довше за двадцять років, після чого настає застій і криза. У цей період нові технології, що зароджуються, не спроможні створити достатнього імпульсу для розвитку нових робочих місць. Причому перебіг цього процесу скільки-небудь значно не може змінити ніхто, навіть уряд.</p> <p>Ідеї, висунені Н. Кондратьєвим і розвинені І. Шумпетером, підтвержені практикою. Ні в одній з галузей, за рахунок яких відбувається економічне зростання (металургійна, автомобільна, нафтова, електротехнічна та ін.), наприклад у США, починаючи з 1920-х років, не було зареєстровано якогось значного прориву ні в технології, ні в ділових концепціях. Їх можливості дозволяли створювати нові робочі місця при відносно невеликому інвестуванні капіталу. Цим пояснюється те, що ці сфери могли дозволити різко збільшувати заробітну плату своїм працівникам і одночасно отримувати високий прибуток. Але ситуація в них катастрофічно різко змінилася як результат спаду хвилі. Втрачені з точки зору зайнятості позиції практично є не зворотними. Галузі високої технології також зазнають впливу довгих хвиль. Згідно з прогнозами, до певного часу вони не можуть створювати робочі місця більше, ніж їх втрачають традиційні галузі.</p> <p>У тих країнах, де подібні тенденції проявляються неявно, спостерігається лише відстрочення «циклів Кондратьєва». Економічне зростання, таким чином, згідно з даними теоріями набагато менше залежатиме від створення нових робочих місць. У результаті складається стійкий і довготривалий дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили, який мінятиметься відповідно до глибоких зрушень у технологічних основах економіки. За нашим уявленням, осмислення цього підходу щодо умов вітчизняної економіки методологічно значиме при формуванні державної політики регулювання зайнятості.</p> <p>Ковач написала «можна дійти висновку», нібито це вона робить якийсь аналіз, написала також «За нашим уявленням», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>На основе анализа экономических моделей развития делается вывод о том, что циклически развивающаяся экономика во многих странах, согласно длинноволновым циклам Н. Кондратьева, основанных на законах технологической динамики, находится в периоде затяжного спада. В последние двадцать лет этого цикла особенно успешно функционируют передовые в технологическом отношении отрасли. Однако то, что на поверхности выглядит рекордными прибылями, на самом деле является погашением капитала, в котором больше не нуждаются отрасли, переставшие развиваться. Подобная ситуация не продолжается дольше двадцати лет, после чего наступает застой и кризис. В этот период новые зарождающиеся технологии не способны создать достаточного импульса для развития новых рабочих мест. Причем ход этого процесса сколько-нибудь значительно не может изменить никто, даже правительство. Идеи, выдвинутые Н. Кондратьевым и развитые И.Шумпетером, подтверждены практикой. Ни в одной из отраслей, за счет которых происходит экономический рост (металлургическая, автомобильная, нефтяная, электротехническая и др.), например в США, начиная с 20-х годов, не было зарегистрировано какого-либо значительного прорыва ни в технологии, ни в деловых концепциях. Их возможности позволяли создавать новые рабочие места при относительно небольших вложениях капитала. Этим объясняется то, что эти сферы могли позволить резко увеличивать заработную плату своим работникам и одновременно получать высокую прибыль. Но ситуация в них катастрофически резко изменилась как результат спада волны. Утраченные с точки зрения занятости позиции практически не возвращены. Отрасли высокой технологии также втягиваются в длинные волны. Согласно прогнозам, до определенного времени они не могут создавать рабочие места больше, чем их теряют традиционные отрасли. В тех странах, где подобные тенденции проявляются неявно, наблюдается лишь отсрочка «циклов Кондратьева». Экономический рост, таким образом, согласно рассматриваемых теорий, будет намного меньше зависеть от создания новых рабочих мест¹. В результате складывается устойчивый и долговременный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы, который будет меняться вслед за глубокими сдвигами в технологических основах экономики. По нашему представлению, осмысление данного подхода применительно к условиям отечественной экономики методологически значимо при формировании политики занятости.</p>
<p>С. 52.</p>	<p>С. 27–28.</p>
<p>Орієнтація виробництва на інноваційні ідеї і структурну перебудову потребують високої мобільності й динамізму робочої сили, що обумовлює розвиток гнучкого ринку праці. Як найважливіші складові його концепції (Р. Буае, Г. Стендінг та ін.) виступають різноманіття і гнучкість форм найму і</p>	<p>Ориентация производства на инновационные идеи и структурную перестройку требуют высокой мобильности и динамизма рабочей силы, что обусловливает развитие гибкого рынка труда². В качестве важнейших составляющих его концепции (Р. Буае, Г. Стендинг и др.)³ выступают многообразие</p>

<p>звільнення працівників, функціональна гнучкість виконуваних трудових функцій, гнучкість і диференціація заробітної плати [401, с. 58–60]. Автори цих позицій виходять із того, що кризові явища в економічному розвитку викликані значною мірою занадто швидким зростанням витрат на робочу силу внаслідок необґрунтованого зростання заробітної плати, а також відрахувань підприємців на соціальні потреби трудящих.</p> <p>Система колективних договорів, що укладаються профспілками з працедавцями гарантує працівникові зайнятість і соціальний захист у суворо регламентованих рамках, закріплених умовами договору. В той же час індивідуальні вимоги працівника і специфіка конкретного виробництва за такої форми враховуються недостатньо. В результаті обмежуються як свобода дій працедавця, так і можливості гнучкого використання робочої сили. Постає необхідність у дерегламентації ринку праці – повнішого вивільнення робочої сили, зменшення втручання держави і профспілок в економічні процеси на ринку праці.</p> <p>Ковач переписала російський текст і підмінила в ньому джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>и гибкость форм найма и увольнения работников, функциональная гибкость выполняемых трудовых функций, гибкость и дифференциация заработной платы. Авторы данных позиций исходят из того, что кризисные явления в экономическом развитии вызваны в значительной мере слишком быстрым ростом издержек на рабочую силу вследствие необоснованного роста заработной платы, а также отчислений предпринимателей на социальные нужды трудящихся. Система коллективных договоров, заключаемых профсоюзами с работодателями гарантирует работнику занятость и социальную защиту в строго регламентированных рамках, закреплённых условиями договора. Вместе с тем индивидуальные требования работника и специфика конкретного производства при такой форме слабо учитываются. В результате ограничиваются как свобода действий работодателя, так и возможности гибкого использования рабочей силы. Возникает необходимость в дерегламентации рынка труда - более полного высвобождения рабочей силы, уменьшения вмешательства государства и профсоюзов в экономические процессы на рынке труда.</p>
<p>С. 52–53.</p>	<p>С. 28.</p>
<p>Прибічники цієї концепції захищають положення про те, що гнучкість ринку праці існує в різноманітних формах, що відбивають різноманіття відносин між наймачами і найнятими робітниками. Весь комплекс складних відносин виступає тут об'єктом розумного договору, на форму якого впливають численні особливості, властиві певним країнам, галузям економіки або підприємствам. Використання гнучкого ринку праці відкриває для працівників широкі можливості просторової, часової і функціональної мобільності, використання диференційованої системи оплати праці і соціальної підтримки. Для працедавців цей підхід на ринку праці відкриває можливості послаблення регламентації процедур найму і звільнення працівників, коригування рівня витрат на заробітну плату.</p> <p>На нашу думку, розглянуті теоретичні положення мають принципове методологічне значення для сформованого ринку праці країни, коли спонтанно народжуються окремі елементи гнучких форм, оскільки вони обґрунтовують умови, необхідні для вільнішого прояву ринкових важелів і вибору альтернативних моделей розвитку, що диктуються природною економічною доцільністю.</p> <p>Ковач написала «На нашу думку», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>Сторонники этой концепции защищают положение о том, что гибкость рынка труда существует в разнообразных формах, отражающих многообразие отношений между нанимателями и наемными работниками. Весь комплекс сложных взаимоотношений выступает здесь объектом разумного договора, на форму которого влияют многочисленные особенности, свойственные определенным странам, отраслям экономики или предприятиям. Использование гибкого рынка труда открывает для работников широкие возможности пространственной, временной и функциональной мобильности, использования дифференцированной системы оплаты труда и социальной поддержки. Для работодателей этот подход на рынке труда открывает возможности ослабления регламентации процедур найма и увольнения работников, корректировки уровня издержек на заработную плату. По нашему мнению, рассмотренные теоретические положения имеют принципиальное методологическое значение для формируемого рынка труда страны, когда спонтанно рождаются отдельные элементы гибких форм, поскольку они обосновывают условия, необходимые для более свободного проявления рыночных регуляторов и выбора альтернативных моделей развития, диктуемых естественной экономической целесообразностью.</p>
<p>С. 53.</p>	<p>С. 28–29.</p>
<p>У соціалістичній економіці відповідно до її ідеологічних доктрин фактичне існування ринку праці в країні не визнавалося теоретично і допускалося лише на період переходу від капіталізму до соціалізму. Спроби вирішення цього протиріччя робилися з позицій опрацювання проблем відтворення робочої сили, зайнятості, вивільнення і перерозподілу працівників, активізації людського фактору і т.ін.</p> <p>Сучасне реформування економіки, в якому не-</p>	<p>В социалистической экономике в соответствии с ее идеологическими доктринами фактическое существование рынка труда в стране¹ не признавалось теоретически и допускалось лишь на период перехода от капитализма к социализму². Попытки разрешения этого противоречия предпринимались с позиций проработки проблем воспроизводства рабочей силы, занятости, высвобождения и перераспределения работников, активизации человеческого фактора и т.п.³ Современное реформи-</p>

<p>обхідність сполучення праці з ринком не викликає заперечення, супроводжується закономірним посиленням уваги до проблем багатовимірних характеристик трудових ринкових відносин, аналіз специфіки розвитку яких у вітчизняній економіці розвіюють ілюзії того, що проблеми можна розв'язати з достатньою простотою, переносячи оцінки світового досвіду на нашу дійсність.</p>	<p>вание экономики, в котором необходимость сопряжения труда с рынком не вызывает возражения, сопровождается закономерным усилением внимания к проблемам многомерных характеристик трудовых рыночных отношений, анализ специфики развития которых в отечественной экономике развеивают иллюзии того, что проблемы можно решить с достаточной простотой, перенося оценки мирового опыта на нашу действительность.</p>
<p>С. 53–54.</p>	<p>С. 29.</p>
<p>Теорія ринку праці в постсоціалістичній економіці, на наш погляд, перебуває у стадії становлення. Зазвичай коло вирішуваних питань, що диктуються практикою, випереджає їх теоретико-методологічну розробку. Визнання ринку праці як невід'ємної частини економіки країни ринкового господарства не привело до методологічної чіткості в аналізі цього явища, супроводжується поляризацією суджень у розумінні його суті й структури відносин, особливостей конкретних умов нашої країни. Враховуючи, що від розв'язання цих проблем залежить вибір способу організації ринку, політики, форм і методів державного регулювання трудових відносин і соціального захисту населення, в число первинних за важливістю задач висувається побудова концептуальної моделі.</p>	<p>Теория рынка труда в постсоциалистической экономике, на наш взгляд, находится в стадии становления. Зачастую круг решаемых вопросов, диктуемых практикой, опережает их теоретико-методологическую разработку. Признание рынка труда как неотъемлемой части экономики страны рыночного хозяйства не привело к методологической четкости в анализе данного явления, сопровождается поляризацией суждений в понимании его сути и структуры отношений, особенностей в конкретных условиях нашей страны. Учитывая, что от решения этих проблем зависит выбор способа организации рынка, политики, форм и методов государственного регулирования трудовых отношений и социальной защиты населения, в число первостепенных по важности задач выдвигается построение концептуальной модели.</p>
<p>С. 67–68.</p>	<p>С. 30.</p>
<p>При всій відмінності наведені трактування об'єднує спільність підходу до ринку праці як специфічної форми в системі відтворення робочої сили. Не зменшуючи важливості подібної оцінки, ми вважаємо, що домінуючою рисою в аналізі ринку праці виступає його суть як функціональної підсистеми ринкової економіки в цілому. Такий підхід дозволяє використовувати методологію загальної теорії ринків щодо сфери зайнятості і здійснити оцінку процесу становлення ринкових форм у країні. Водночас він створює методологічні передумови для дослідження специфічних особливостей цих ринкових відносин, у т.ч. порівняно з іншими видами ринків.</p> <p>Ковач написала «ми вважаємо», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p><...> При всем различии приведенные трактовки объединяет общность подхода к рынку труда как специфической форме в системе воспроизводства рабочей силы. Не умаляя важности подобной оценки, мы считаем, что доминирующей чертой в анализе рынка труда выступает его сущность как функциональной подсистемы рыночной экономики в целом. Такой подход позволяет использовать методологию общей теории рынков применительно к сфере занятости и осуществить оценку процесса становления рыночных форм в стране. Вместе с этим он создает методологические предпосылки для исследования специфических особенностей данных рыночных отношений, в том числе по сравнению с другими видами рынков.</p>
<p>С. 69–71.</p>	<p>С. 30–31.</p>
<p>Ринок праці відбиває відносини сфери обміну, тоді як зайнятість як відносини зі створення умов, так і відносини самого споживання робочої сили у виробництві.</p> <p><...></p> <p>За допомогою механізму ринку праці для власника робочої сили створюється можливість отримати робоче місце, на якому він може працювати, реалізувати здібності, створювати послуги праці, оплата яких приносить йому дохід, необхідний для відтворення своєї робочої сили. Для працедавця за допомогою ринку праці створюються економічні передумови для виробництва товарів (послуг) і отримання прибутку. Так на ринку праці складаються лише умови для забезпечення зайнятості населення. Варто врахувати і те, що термін «ринок» припускає оперування такими його атрибутами, як «попит» і «пропозиція». Тому заміна терміна «ринок праці» на термін «ринок зайнятості», яку про-</p>	<p>Рынок труда отражает отношения сферы обмена, в то время как занятость - как отношения по созданию условий, так и отношения самого потребления рабочей силы в производстве. Посредством механизма рынка труда для владельца рабочей силы создается возможность получить рабочее место, на котором он может трудиться, реализовать способности, создавать услуги труда, оплата которых приносит ему доход, необходимый для воспроизводства своей рабочей силы. Для работодателя посредством рынка труда создаются экономические предпосылки для производства товаров (услуг) и получения прибыли. Тем самым на рынке труда складываются лишь условия для обеспечения занятости населения. Следует учесть и то, что термин "рынок" предполагает оперирование такими его атрибутами, как спрос и предложение. Поэтому замена термина "рынок труда" на термин "рынок занятости", которую предлагают</p>

<p>понують деякі автори, на наш погляд, позбавляє ринок його атрибутивної суті і в змістовному плані правомірніше говорити про «систему зайнятості», одним зі складових елементів якої виступає ринок праці.</p> <p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>некоторые авторы, на наш взгляд, лишает рынок его атрибутивной сущности и в содержательном плане более правомерно говорить о “системе занятости”, одним из составных элементов которой выступает рынок труда.</p>
<p>С. 71–72.</p>	<p>С. 31–32.</p>
<p>Позиція прибічників ще одного підходу обмежує ринок праці рамками місця, де здійснюються угоди між наймачем і продавцем робочої сили, або інституту (механізму), що зводить разом покупців (які пред'являють попит) і продавців (постачальників) окремих товарів і послуг. <...></p> <p>Подібне трактування дозволяє виявити основу ринкових відносин у сфері зайнятості. Але в той же час вона істотно збіднює зміст ринку праці. Недолік цих визначень, на наш погляд, крім суб'єктивізації ринку як деякого інституту організації і зведення його до механізму регулювання попиту і пропозиції, – у звуженні процесу обміну до торгівлі.</p> <p>Те, що ринок праці не лише торгівля, підтверджує практика, в якій відчуваються труднощі з підготовкою кадрів, рухом робочої сили до встановлення відносин найму і так далі. Варто врахувати також, що відносинам найму передують відносини ухвалення рішень, які здійснюють як найняті робітники, так і працедавці. Вони виражають інтереси конкретних суб'єктів, супроводжуються мотивацією і формують поведінкові орієнтації людей, які вступають у відносини, і тим самим виходять за рамки співвідношення «попит – пропозиція».</p> <p>Ковач знову написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>Позиция сторонников еще одного подхода ограничивает рынок труда рамками места, где совершаются сделки между нанимателем и продавцом рабочей силы¹, или института (механизма), сводящего вместе покупателей (предъявляющих спрос) и продавцов (поставщиков) отдельных товаров и услуг². Подобная трактовка позволяет выявить сущностную основу рыночных отношений в сфере занятости. Но вместе с тем она существенно обедняет содержание рынка труда. Недостаток этих определений, на наш взгляд, помимо субъективизации рынка как некоего института организации и сведения его к механизму регулирования спроса и предложения, - в сужении процесса обмена до торговли. То, что рынок труда не только торговля, подтверждает практика, в которой ощущаются трудности с подготовкой кадров, движением рабочей силы к установлению отношений найма и т.д. Следует учесть также, что отношения найма предшествуют отношениям принятия решений, которые осуществляют как наемные работники, так и работодатели. Они выражают интересы конкретных субъектов, сопровождаются мотивацией и формируют поведенческие ориентации вступающих в отношения людей и тем самым выходят за рамки соотношения “спрос - предложение”.</p>
<p>С. 73.</p>	<p>С. 32–33.</p>
<p>Треба врахувати, що в процесі виробництва змінюються умови зайнятості, оплати, виникає територіальний і професійний рух робочої сили, і зайняті нині працівники також можуть виходити на ринок праці у пошуках інших форм і умов зайнятості. Зміст ринку праці набагато багатший, оскільки відносини попиту і пропозиції, що лежать у його основі, є визначальними, але далеко не єдиними компонентами. Розуміння ринку праці як економічних відносин у системі «Працівник – працедавець», пов'язаних із купівлею-продажем робочої сили, знаходить усе більше визнання.</p> <p>Виокремлюючи ці підходи, необхідно вказати на незавершеність дослідних пошуків, що виражається в термінологічних неточностях і еkleктиці. Наприклад, висувається трактування, згідно з яким ринок праці розглядається як взаємодія в системі ринкових координат, де пропозицію виражають працедавці, а попит – найняті робітники. Побудова системи в подібних термінах уявляється допустимою, але, на наш погляд, потреба в послугах праці в найзагальнішому виді детермінована не потребою людей у праці, а отриманням за допомогою трудової діяльності прибутків на відтворення робочої сили і прибутків.</p>	<p>Следует учесть, что в процессе производства меняются условия занятости, оплаты, возникает территориальное и профессиональное движение рабочей силы, и занятые в настоящее время работники также могут выходить на рынок труда в поисках других форм и условий занятости. Тем самым содержание рынка труда гораздо богаче, так как лежащие в его основе отношения спроса и предложения выступают определяющими, но далеко не единственными компонентами. Понимание рынка труда как экономических отношений в системе “работник - работодатель”, связанных с куплей-продажей рабочей силы, находит все большее признание³.</p> <p>Выделяя данные подходы, следует указать на незавершенность исследовательских поисков, что выражается в терминологических неточностях и ekleктике. Например, выдвигается трактовка, по которой рынок труда рассматривается как взаимодействие в системе рыночных координат, где предложение выражают работодатели, а спрос - наемные работники⁴. Построение системы в подобных терминах представляется допустимым, но, на наш взгляд, потребность в услугах труда в самом общем виде детерминирована не потребностью людей в труде, а получением посредством</p>

	<p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>трудова діяльність доходів на воспроизводство рабочей силы и прибылей.</p>
С. 73.		С. 33.
	<p>Домінування інтересів працедавців обумовлює перевагу тієї системи ринкових відносин у сфері зайнятості, яка вписується в контекст загальної філософії бізнесу, тобто відбиває попит на ринку праці з позицій наймачів, а не найнятих робітників. Із цих позицій викликає заперечення і точка зору, за якою ринок праці розуміють як сукупність ринку робочої сили і ринку робочих місць.</p>	<p>Доминирование интересов работодателей обусловливает предпочтительность той системы рыночных отношений в сфере занятости, которая вписывается в контекст общей философии бизнеса, т.е. отражает спрос на рынке труда с позиций нанимателей, а не наемных работников. С этих позиций вызывает возражение и точка зрения, по которой под рынком труда понимается совокупность рынка рабочей силы и рынка рабочих мест.</p>
С. 73–74.		С. 33.
	<p>Різноманітність підходів, як уявляється, обумовлена як складністю і своєрідністю самого ринку праці, так і тим, що відбувається теоретичне осмислення форми в умовах її становлення в перехідній економіці. На нашу думку, у понятійній суті ринку праці покладена триєдність: системи відносин, механізму їх функціонування і певної організаційної структури, що і обумовлює таку велику кількість визначень і ускладнює виділення одного інтегрального.</p> <p>Це потребує «феноменологічного» підходу до розуміння ринку праці не лише як функції обігу або механізму співвідношення попиту і пропозиції послуг праці, але і як системного явища, що відбиває взаємодію еволюційних потоків розвитку економіки, людини і суспільних відносин, спрямовану на забезпечення зайнятості, що реалізується за допомогою конкурентно-цінового і регулятивно-управлінського механізмів, які належать певному інституційному середовищу.</p> <p>Ковач написала «На нашу думку», а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>Разнообразие подходов, как представляется, обусловлено как сложностью и своеобразием самого рынка труда, так и тем, что происходит теоретическое осмысление формы в условиях ее становления в переходной экономике. По нашему мнению, в сущности рынка труда заключено триединство: системы отношений, механизма их функционирования и определенной организационной структуры, что и обусловливает такое обилие определений и затрудняет выделение одного интегрального. Это требует "феноменологического" подхода к пониманию рынка труда не только как функции обращения или механизма соотношения спроса и предложения услуг труда, но и как системного явления, отражающего взаимодействие эволюционных потоков развития экономики, человека и общественных отношений, направленных на обеспечение занятости и реализуемых посредством конкурентно-ценового и регулятивно-управленческого механизмов, принадлежащих определенной институциональной среде.</p>
С. 74.		С. 33–34.
	<p>Звідси основними методологічними принципами дослідження ринку праці, на наш погляд, виступають:</p> <ul style="list-style-type: none"> – по-перше, системне узгодження економічної, соціальної, політико-правової, науково-технічної, демографічної, духовної складових громадського розвитку, які мають на меті забезпечити зайнятість; – по-друге, принцип функціонального взаємозв'язку економічних дій людей як, з одного боку, об'єктивно детермінованих інституційними формами виробничих відносин, а з іншого – як суб'єктивно мотивованих і співвідношуваних із діяльністю інших суб'єктів; – по-третє, принцип єдності (тотожності й відмінності) внутрішньосистемних відносин ринку, що застосований до його ендогенної структури і враховує взаємопереплетення з його екзогенним середовищем; – по-четверте, принцип системної взаємодії суб'єкт-об'єктних відносин, що складаються в ході функціонування ринку праці як конкурентно-ціновий самокерований механізм, з одного боку, і дія його регулятивно-керуваних суб'єктів, з іншого. <p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації.</p>	<p>Отсюда основными методологическими принципами исследования рынка труда, на наш взгляд, будут выступать: во-первых, системная увязка экономической, социальной, политико-правовой, научно-технической, демографической, духовной составляющих общественного развития, которые имеют целью обеспечить занятость; во-вторых, принцип функциональной взаимосвязи экономических действий людей как, с одной стороны, объективно-детерминируемых институциональными формами производственных отношений, а с другой, как субъективно-мотивируемых и соотносимых с деятельностью других субъектов; в-третьих, принцип единства (тождества и различия) внутрисистемных отношений рынка, примененный к его эндогенной структуре и учитывающий взаимопереплетение с его экзогенной средой: в-четвертых, принцип системного взаимодействия субъект-объектных отношений, складывающихся в ходе функционирования рынка труда, как самоуправляющийся конкурентно-ценовой механизм, с одной стороны, и регулятивно-управляющее воздействие его субъектов, с другой.</p>

	Плагіат.
С. 75.	С. 34.
<p>Такі уточнення, на наш погляд, дозволять не лише здолати однобічність економічного детермінізму у вивченні трансформації трудової сфери, але і здійснити інтеграцію різних аспектів ринку праці, з урахування особливостей його державного регулювання. Відповідно до виокремлених методологічних принципів ми вважаємо, що ринок праці з політико-економічної точки зору є системою відносин в економічних процесах, соціальних умовах і політичних рішеннях, що приводять до дій, в результаті яких забезпечується залучення за допомогою найму населення в сферу оплачуваної зайнятості, задовольняється потреба в заповненні робочих місць і формуються прибутки. Це трактування вирізняється евристичною цінністю, бо має в собі конструктивний потенціал, що дозволяє розглядати генезис ринку праці не ізольовано від інших сфер суспільного життя, а у взаємозв'язку з ними.</p> <p>Ковач написала «на наш погляд» та «ми вважаємо», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Данная методология, на наш взгляд, позволит не только преодолеть односторонность экономического детерминизма в изучении трансформации трудовой сферы, но и осуществит интеграцию различных аспектов рынка труда. В соответствии с выделенными методологическими принципами мы считаем, что рынок труда с политико-экономической точки зрения представляет собой некую холистическую систему отношений в экономических процессах, социальных условиях и политических решениях, приводящих к действиям, в результате которых обеспечивается вовлечение посредством найма населения в сферу оплачиваемой занятости, удовлетворяется потребность в заполнении рабочих мест и формируются доходы. Данная трактовка отличается эвристической ценностью, ибо несет в себе конструктивный потенциал, позволяющий рассматривать генезис рынка труда не изолированно от других сфер общественной жизни, а во взаимосвязи с ними.</p>
С. 75.	С. 34–35.
<p>Методологічний підхід до ринку праці як системи відносин відбиває його як складне і комплексне явище, яке:</p> <ul style="list-style-type: none"> – по-перше, має свій зміст – економічна взаємодія соціальної спрямованості суб'єктів у процесі трудового обміну; матеріально-речові носії – чинники і умови купівлі-продажу послуг праці; кількісні і якісні показники, що характеризують результат – формування зайнятості і прибутків; – по-друге, утворює внутрішньосистемні функціональні зв'язки, що впливають із відносин між працедавцями і найманими робітниками, які набувають форми певних інституційно-організаційних структур; – по-третє, має іманентний механізм функціонування, обумовлений саморегуляцією, виходячи з об'єктивної суті ринкових відносин у сфері зайнятості й прямою або непрямою дією на ринкові процеси його суб'єктів. 	<p>Методологический подход к рынку труда как системе отношений отражает его как сложное и комплексное явление, которое:</p> <ul style="list-style-type: none"> во-первых, имеет свое содержание - экономическое взаимодействие социальной направленности субъектов в процессе трудового обмена; материально-вещественные носители - факторы и условия купли-продажи услуг труда; количественные и качественные показатели, характеризующие результат - формирование занятости и доходов; во-вторых, образует внутрисистемные функциональные связи, вытекающие из отношений между работодателями и наемными работниками¹, которые принимают формы определенных институционально-организационных структур; в-третьих, обладает имманентным механизмом функционирования, обусловленным саморегуляцией исходя из объективной сущности рыночных отношений в сфере занятости и прямым или косвенным воздействием на рыночные процессы его субъектов.
С. 76.	С. 35.
<p>Розуміння ринку праці як системи відносин формує специфічну логіку мислення, суть якого полягає в тому, що дії кожного його суб'єкта повинні ґрунтуватися на принциповій настанові – задоволення потреб виробництва, що одержують специфічне вираження у формі забезпечення зайнятості. Як і будь-який ринок, ринок праці є певною формою господарських зв'язків між продавцями і покупцями у сфері обміну.</p> <p>Оскільки обмін є суспільним відношенням, то і ринок праці виражає певні громадські відносини між людьми. Елементами обміну виступають різні економічні форми, зміна яких не призводить до змін сутнісної субстанції ринку праці. Це означає, що ринок праці має соціально-економічну визначеність відносин, якість яких утримує їх у структурі цієї системи протягом її розвитку незалежно від змінюваності суб'єктів цих відносин, часу, місця і форм проя-</p>	<p>Понимание рынка труда как системы отношений формирует специфическую логику мышления, сущность которого в том, что действия каждого его субъекта должны основываться на принципиальной установке удовлетворения потребностей производства, получающих специфическое выражение в форме обеспечения занятости. Как и любой рынок, рынок труда представляет собой определенную форму хозяйственных связей между продавцами и покупателями в сфере обмена. Поскольку обмен является общественным отношением, то и рынок труда выражает определенные общественные отношения между людьми. Элементами обмена выступают различные экономические формы, изменение которых не приводит к изменениям сущностной субстанции рынка труда. Это означает, что рынок труда обладает социально-экономической определенностью отношений, качество кото-</p>

<p>ву. Останні опосередковані конкретно-історичними і соціально-економічними умовами розвитку, в яких формується ринок праці, діє ринкова стратегія, складається ринкова активність, стикаються суперечливі інтереси суб'єктів ринкових відносин.</p>	<p>рых удерживает их в структуре данной системы на протяжении ее развития вне зависимости от сменяемости субъектов этих отношений, времени, места и форм проявления. Последние опосредуются конкретно-историческими и социально-экономическими условиями развития, в которых формируется рынок труда, действует рыночная стратегия, складывается рыночная активность, сталкиваются противоречивые интересы субъектов рыночных отношений.</p>
<p>С. 76.</p>	<p>С. 35–36.</p>
<p>За допомогою ринкового механізму, складовими якого є попит, пропозиція, ціна і конкуренція, ринок праці діє на всі стадії процесу відтворення робочої сили, забезпечуючи дії в ухваленні економічних рішень для досягнення ефективної зайнятості. Організаційна структура ринку праці виступає формою реалізації зв'язків між суб'єктами ринкових відносин, які на поверхні економічного життя проявляються в співвідношенні попиту, що постійно змінюється, з боку працедавців, і пропозиції послуг праці, з боку осіб, які бажають працювати за наймом.</p> <p>Беручи до уваги системний погляд на ринок праці, ми маємо методологічну можливість використання положень загальної теорії систем для обґрунтування його відносин. Початковим моментом для виокремлення системних зв'язків послужило уявлення про його структуру, що припускає відносини входу в систему, її субстанції і виходу.</p> <p>Ковач написала «ми маємо методологічну можливість», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Посредством рыночного механизма, включающего спрос и предложение, цену и конкуренцию, рынок труда воздействует на все стадии процесса воспроизводства рабочей силы, обеспечивая действия в принятии экономических решений для достижения эффективной занятости. Организационная структура рынка труда выступает формой реализации связей между субъектами рыночных отношений, которые на поверхности экономической жизни проявляются в постоянно меняющемся соотношении спроса со стороны работодателей и предложения услуг труда со стороны лиц, желающих работать по найму.</p> <p>Принимая системный взгляд на рынок труда, мы получаем методологическую возможность использования положений общей теории систем для обоснования его отношений. Исходным моментом для вычленения системных связей послужило представление о его структуре, включающей отношения входа в систему, ее субстанции и выхода (см. схему 1.1.1).</p>
<p>С. 77.</p>	<p>С. 37.</p>
<p>Оскільки найму робочої сили передують дії працедавців і найнятих робітників, що обумовлюють попит і пропозицію робочої сили, входом у систему ринку праці, на нашу думку, виступають відносини, що складаються з двох блоків рішень, які ухвалюються з приводу пропозиції робочої сили і попиту на неї. Працедавець шукає на ринку праці робочу силу, що надає трудові послуги і задовольняє його в кількісному і якісному відношеннях, у свою чергу найнятий робітник пред'являє попит на певні робочі місця. Угода купівлі-продажу, результатом якої виступає зайнятість і формування прибутків, укладається лише в тому випадку, якщо має місце відповідність працівника вимогам робочих місць, а пропонуване робоче місце відповідає інтересам працівника.</p> <p>Тим самим взаємодія між суб'єктами ринкових відносин здійснюється шляхом вирішення протиріччя між потребою найнятих робітників у праці, що задовольняється працедавцями, і потребою наймачів у послугах праці, що надаються найнятими робітниками. Формами вирішення цього протиріччя виступають конкуренція і регулювання ринку праці. Тому крім соціально-економічних відносин у формі «найнятий робітник – працедавець», на ринку праці складаються також відносини у сфері соціального партнерства «держава – працедавці – профспілки», що здійснюють регулюючі функції. Розбіжність інтересів суб'єктів ринкових відносин обертається порушенням узгодженості їх дій і проявляється у формі дисбалансу попиту і пропозиції, причиною</p>	<p>Поскольку найму рабочей силы предшествуют действия, предпринимаемые со стороны работодателей и наемных работников, обуславливающие спрос и предложение рабочей силы, входом в систему рынка труда, по нашему мнению, выступают отношения, состоящие из двух блоков решений, принимаемых по поводу предложения рабочей силы и спроса на нее. Работодатель ищет на рынке труда рабочую силу, предоставляющую трудовые услуги и удовлетворяющую его в количественном и качественном отношениях. В свою очередь наемный работник пред'являет спрос на определенные рабочие места. Сделка купли-продажи, результатом которой выступает занятость и формирование доходов, состоится лишь в том случае, если имеет место соответствие работника требованиям рабочих мест, а предлагаемое рабочее место соответствует интересам работника. Тем самым взаимодействие между субъектами рыночных отношений осуществляется через разрешение противоречия между потребностью наемных работников в труде, удовлетворяемой работодателями, и потребностью нанятых в услугах труда, предоставляемых наемными работниками. Формами разрешения данного противоречия выступают конкуренция и регулирование рынка труда. Поэтому помимо социально-экономических отношений в форме «наемный работник - работодатель» на рынке труда складываются также отношения в сфере социального партнерства « государство - работодатели - профсоюзы», осуществляющие</p>

<p>якої може, виступати відсутність мотивації або відчуження [140, с. 159].</p> <p>Ковач написала «на нашу думку», а насправді переписала текст із російської дисертації. Також Ковач додала до чужого тексту «більш сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>щих регулирующие функции. Расхождение интересов субъектов рыночных отношений оборачивается нарушением согласования между их действиями и проявляется в форме дисбаланса спроса и предложения, причиной которого может выступать отсутствие мотивации или отчуждение.</p>
<p>С. 77–78.</p>	<p>С. 37–38.</p>
<p>Економічною формою цього блоку відносин виступає підготовка робочих кадрів і робочих місць. Тут здійснюється вибір між зайнятістю і незайнятістю, професією і спеціальністю, альтернативними джерелами засобів підготовки кадрів і створенням робочих місць і т. ін. Причому разом з об'єктивними чинниками (економічними умовами і очікуваною вигодою) вибір обумовлюється і рядом суб'єктивних причин, серед яких здібності індивідів і їх переваги. Сукупність цих відносин створює основи для функціонування субстанції ринку праці, загально-родові відносини якої виходять з його природи як домінуючого зв'язку в площині зіткнення стратегії суб'єктів ринкових відносин, що формують взаємодію попиту і пропозиції. Вони припускають, за нашим уявленням, відносини з приводу попиту на робочу силу і її пропозиції, найму робочої сили, з приводу оплати послуг праці та відносини конкуренції.</p>	<p>Экономической формой этого блока отношений выступает подготовка рабочих кадров и рабочих мест. Здесь осуществляется выбор между занятостью и незанятостью, профессии и специальности, альтернативных источников средств на подготовку кадров и создание рабочих мест и т.д. Причем наряду с объективными факторами (экономическими условиями и ожидаемой выгодой) выбор обусловливается и рядом субъективных причин, в числе которых способности индивидов и их предпочтения. Совокупность этих отношений создает основы для функционирования субстанции рынка труда, общеродовые отношения которого следуют из его природы как доминирующей связи в плоскости столкновения стратегии субъектов рыночных отношений, формирующих взаимодействие спроса и предложения. Они включают, по нашему представлению, отношения по поводу спроса на рабочую силу и ее предложения, найма рабочей силы, по поводу оплаты услуг труда и отношения конкуренции.</p>
<p>С. 78.</p>	<p>С. 38.</p>
<p>У політико-економічному розумінні попит виражає відносини з приводу робочих місць для виробництва товарів і послуг, які можуть і хочуть представити на ринок праці працедавці за певний період і за певну плату. Пропозиція виражає відносини з приводу послуг праці, які найняті робітники хочуть і можуть представити на ринок за певний час і за певною ціною. Вона виступає потребою в робочих місцях, яка фактично є потребою найнятих робітників у життєвих засобах, необхідних для відтворення населенням свого життя. Різноманітність інтересів і можливостей, з якими вступають у сферу ринкових відносин суб'єкти ринку (різна якість робочої сили і робочих місць, продуктивність й інтенсивність праці, час роботи, переваги, мотивація, поведінка і т.ін.), вносить різноманіття до співвідношення попиту і пропозицій, що приводяться в дію за допомогою цілого ряду рішень, які можуть бути нескоординованими між собою.</p> <p>Попит на робочу силу перебуває під впливом змінних у попиті на товари і послуги, суспільно-економічних умов виробництва, кредитно-фінансової та інвестиційної політики і т.ін., а також інтересів працедавців, які мають свободу вибору варіанта додатка свого капіталу, що формує робочі місця, який виступає результатом їх зусиль мінімізувати витрати і максимізувати прибуток.</p>	<p>В политико-экономическом понимании спрос выражает отношения по поводу рабочих мест для производства товаров и услуг, которые могут и хотят представить на рынок труда работодатели за определенный период и по определенной оплате. Предложение выражает отношения по поводу услуг труда, которые наемные работники хотят и могут представить на рынок за определенное время и по определенной цене. Оно выступает потребностью в рабочих местах, которая фактически является потребностью наемных работников в жизненных средствах, необходимых для воспроизводства населением своей жизни. Разнообразие интересов и возможностей, с которыми вступают в сферу рыночных отношений субъекты рынка (различное качество рабочей силы и рабочих мест, производительность и интенсивность труда, время работы, предпочтения, мотивация, поведение и т.д.), вносит многообразие в соотношение спроса и предложения, приводящиеся в действие посредством целого ряда решений, которые могут быть нескоординированы между собой. Спрос на рабочую силу находится под воздействием переменных в спросе на товары и услуги, общественно-экономических условий производства, кредитно-финансовой и инвестиционной политики и т.п., а также интересов работодателей, обладающих свободой выбора варианта приложения своего капитала, формирующего рабочие места, который выступает результатом их усилий минимизировать издержки и максимизировать прибыль.</p>
<p>С. 78–79.</p>	<p>С. 38–39.</p>
<p>Пропозиція формується під впливом демографічної політики, політики прибутків, якості робочої</p>	<p>Предложение формируется под влиянием демографической политики, политики доходов, каче-</p>

<p>сили, продуктивності праці, здібностями і перевагами працівників при виборі сфери і форми діяльності тощо. Темпи і час руху попиту і пропозиції один назустріч одному, опосередковані певними мотивами, як правило, не співпадають. У результаті утворюється або небажаний надлишок або дефіцит робочої сили. Гармонія інтересів найнятих робітників і працедавців на ринку праці досягається у момент установлення відносин найму, юридичною формою яких виступає укладення трудового договору (підписання контракту).</p> <p>У результаті угоди купівлі-продажу на ринку праці формуються відносини зайнятості і розподільчі відносини на рівні індивідуального капіталу. Це відносини подвійного роду ресурсів – виробничих, у вигляді засобів виробництва, і трудових, які поєднуються у процесі виробництва, перетворюються на його чинники і обумовлюють економічну форму оплати праці. Її рівень визначається не лише законами ринку, але й усім комплексом відносин відтворення робочої сили, нижче за витрати на яку оплата праці не може опуститися, державним регулюванням, підтримкою профспілок і т.д. Нарешті, треба врахувати, що відносини на ринку праці реалізуються через конкурентні начала, які виступають як протистояння в еквівалентності обміну.</p>	<p>ства робочей сили, производительности труда, способностями и предпочтениями работников при выборе сферы и формы деятельности и т.п. Темпы и время движения спроса и предложения навстречу друг другу, опосредованные определенными мотивами, как правило, не совпадают. В результате образуется или нежелательный избыток или дефицит рабочей силы. Гармония интересов наемных работников и работодателей на рынке труда достигается в момент установления отношений найма, юридической формой которых выступает заключение трудового договора (подписание контракта). В результате сделки купли-продажи на рынке труда в конечном счете формируются отношения занятости и распределительные отношения на уровне индивидуального капитала. Это отношения двоякого рода ресурсов - производственного в виде средств производства и трудового, которые соединяясь в процессе производства, превращаются в его факторы и обуславливают экономическую форму оплаты труда. Ее уровень определяется не только законами рынка, но и всем комплексом отношений воспроизводства рабочей силы, ниже затрат на которую оплата труда не может опуститься, государственным регулированием, поддержкой профсоюзов и т.д. Наконец, следует учесть, что отношения на рынке труда реализуются через конкурентные начала, которые выступают как противостояние в эквивалентности обмена¹.</p>
<p>С. 79–80.</p>	<p>С. 39–40.</p>
<p>Опосередкувавши рух найнятих робітників щодо робочих місць, ринок праці спонукає своїх суб'єктів покинути сферу обігу. З моменту, коли найняті робітники приступають до роботи або її претенденти відмовляються від дій, пов'язаних із працевлаштуванням (пошуку роботи, навчання і перенавчання і т.ін.), відносини ринку праці, на наш погляд, припиняються в часі і в просторі, оскільки починаються інші етапи – трудова діяльність або незанятість, які підкоряються іншим соціально-економічним законам.</p> <p>Проте особливості об'єкта купівлі-продажу на ринку праці такі, що реально відчувається не сама робоча сила людини (вона невід'ємна від його носія), а лише продукт його праці. Його оплата відбувається не на ринку, а після споживання робочої сили з урахуванням її якості, інтенсивності, продуктивності, витрат робочого часу. Тим самим стадія обміну, що почалася на ринку праці, отримує своє логічне завершення у процесі виробництва, а елементи і параметри ринку впливають на відносини працедавців і вже найнятих працівників.</p> <p>Це особливо наочно проявляється на рівні внутрішньофірмового ринку. Так, для пристосування до змін ринкової кон'юнктури підприємства повинні проявляти достатню гнучкість у сфері зайнятості, у тому числі оперуючи із вже зайнятим контингентом працюючих (у зміні умов зайнятості, оплаті праці, переміщенні кадрів, перенавчанні і т.ін.). Оскільки більшість причин або джерел подібних змін знаходяться за межами конкретного виробництва, не можна заперечувати ряду елементів ринкових відносин усередині окремих господарських структур (на внутрішньофірмовому ринку праці).</p> <p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації.</p>	<p>Опосредовав движение наемных работников относительно рабочих мест, рынок труда побуждает своих субъектов покинуть сферу обращения. С момента, когда наемные работники приступают к работе или ее соискатели отказываются от действий, связанных с трудоустройством (поиска работы, обучения и переобучения и т.п.), отношения рынка труда, на наш взгляд, прекращаются во времени и в пространстве, поскольку начинаются другие этапы - трудовая деятельность или незанятость, которые подчиняются другим социально-экономическим законам. Однако особенности объекта купли-продажи на рынке труда таковы, что реально отчуждается не сама рабочая сила человека (она неотделима от его носителя), а лишь продукт его труда. Его оплата происходит не на рынке, а после потребления рабочей силы с учетом ее качества, интенсивности, производительности, затрат рабочего времени. Тем самым стадия обмена, начавшаяся на рынке труда, получает свое логическое завершение в процессе производства, а элементы и параметры рынка влияют на взаимоотношения работодателей и уже нанятых работников. Это особенно наглядно проявляется на уровне внутрифирменного рынка. Так, для приспособления к изменениям рыночной конъюнктуры предприятия должны проявлять достаточную гибкость в сфере занятости, в том числе оперируя с уже занятым контингентом работающих (по изменению условий занятости, оплаты труда, перемещению кадров, переобучению и т.п.). Поскольку большинство причин или источников подобных изменений находится за пределами конкретного производства, нельзя отрицать ряда элементов рыночных отношений внутри отдельных хозяйственных структур (на внутрифирменном рынке труда).</p>

	Плагіат.
С. 80.	С. 40.
<p>У цілому, взаємодія відносин ринку праці робить можливою, по-перше, задоволення професійно-трудова інтересів економічно активного населення і забезпечення народного господарства необхідними йому кадрами, а по-друге, досягнення максимально повної і мінімально переривчастої зайнятості (з урахуванням потреб у частковій зайнятості). Тому на виході з системи відносин ринку праці формується зайнятість населення (в екстенсивній і інтенсивній формах з її чисельною і функціональною гнучкістю) або форми незанятості (у тому числі безробіття), реалізується отримання прибутків і доходів, що істотно впливають на нерівність у прибутках, матеріальне благополуччя і бідність.</p>	<p>В целом, взаимодействие отношений рынка труда делает возможным, во-первых, удовлетворение профессионально-трудова интересов экономически активного населения и обеспечение народного хозяйства необходимыми ему кадрами, а во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости (с учетом потребностей в частичной занятости). Поэтому на выходе из системы отношений рынка труда формируется занятость населения (в экстенсивной и интенсивной формах с ее численной и функциональной гибкостью) или формы незанятости (в том числе безработица), реализуется получение прибылей и доходов, оказывающих существенное влияние на неравенство в доходах, материальное благополучие и бедность.</p>
С. 80–81.	С. 40.
<p>Таким чином, ринок праці виступає як складне соціально-економічне явище ринкової економіки. З ним пов'язане залучення людей до процесу виробництва, отримання прибутків і задоволення потреб, зрушення в економіці і соціальних відносинах, які позначаються на положенні працівників, їх місці у соціальній структурі суспільства, впливають на відтворювальні процеси робочої сили, на розвиток особистості і відносини всередині виробництва.</p> <p>Тим самим ринок праці можна розглядати як соціально-економічну систему, що охоплює різні сторони життєдіяльності людей, соціальних груп, суспільства в цілому. Звідси, крім ядра системи, нами виокремленні підсистеми зовнішніх до нього відносин, які здійснюють на нього опосередкований вплив. Одна з них представлена відносинами в інфраструктурі ринку праці – зі створення законодавчих і нормативних актів, організації та управління ринком, його маркетингу, враховуючи наукові дослідження й інформаційну систему ринку, діяльності посередників працевлаштування, системи підготовки кадрів, соціальної і психологічної допомоги і т.ін.</p> <p>Інша підсистема відносин складається на рівні макроекономічного середовища, його демографічної, науково-технічної, правової, кредитно-фінансової, інвестиційної політики, стабільності політичної, економічної і соціальної ситуації в країні.</p> <p>Ковач написала «нами виокремленні», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Таким образом, рынок труда выступает как сложное социально-экономическое явление рыночной экономики. С ним связаны включение людей в процесс производства, получение доходов и удовлетворение потребностей, сдвиги в экономике и социальных отношениях, которые сказываются на положении работников, их месте в социальной структуре общества, влияют на воспроизводственные процессы рабочей силы, на развитие личности и отношения внутри производства. Тем самым рынок труда можно рассматривать как социально-экономическую систему, охватывающую различные стороны жизнедеятельности людей, социальных групп, общества в целом. Отсюда помимо ядра системы нами выделены подсистемы внешних к нему отношений, которые оказывают на него опосредованное влияние. Одна из них представлена отношениями в инфраструктуре рынка труда – по созданию законодательных и нормативных актов, организации и управлению рынком, его маркетингу, включая научные исследования и информационную систему рынка, деятельности посредников трудоустройства, системы подготовки кадров, социальной и психологической помощи и т.п. Другая подсистема отношений складывается на уровне макроекономической среды, ее демографической, научно-технической, правовой, кредитно-финансовой, инвестиционной политики, стабильности политической, экономической и социальной ситуации в стране. <...></p>
С. 81.	С. 41.
<p>Принципово інший погляд на ринок праці як на систему дозволяє в новому аналітичному ракурсі висвітлити проблему, позначену в економічній теорії як досягнення відповідності попиту і пропозиції робочої сили, яка розглядається переважно в аспекті причинно-наслідкової детермінації: робочі місця (причина) – визначальна сторона у розвитку відносин на ринку праці, робоча сила (наслідок) – проєкція економічної необхідності в кількості і якості працівника.</p> <p>Проте суб'єкт-об'єктна взаємодія на ринку праці означає також процес входження компонентів окремих блоків його підсистем (підготовки кадрів,</p>	<p><...> Принципиально иной взгляд на рынок труда как на систему позволяет в новом аналитическом ракурсе высветить проблему, обозначенную в экономической теории как достижение соответствия спроса и предложения рабочей силы, которая рассматривается преимущественно в аспекте причинно-следственной детерминации: рабочие места (причина) - определяющая сторона в развитии отношений на рынке труда, рабочая сила (следствие) - проекция экономической необходимости в количестве и качестве работника. Однако субъект-объектное взаимодействие на рынке труда означает также процесс входение компонентов</p>

<p>робочих місць, мотивації, оплати, конкуренції і т.ін.) в загальнішу і складнішу систему. Воно може мати місце тільки за умови їх сумісності. Це означає, що стосовно дослідження ринку праці, аналізу умов і можливостей його формування потрібне використання, крім причинно-наслідкової залежності, принципово іншого її типу, а саме: принципу сумісності системної цілісності, для якої характерна обопільно спрямована активність взаємодіючих сторін і який фіксує увагу на здатності структурних елементів до раціонального зв'язку і взаємодії.</p>	<p>отдельных блоков его подсистем (подготовки кадров, рабочих мест, мотивации, оплаты, конкуренции и т.д.) в более общую и сложную систему. Оно может иметь место только при условии их совместности. Это значит, что применительно к исследованию рынка труда, анализу условий и возможностей его формирования требуется использование помимо причинно-следственной зависимости принципиально иного ее типа, а именно: принципа совместности системной целостности, для которой характерна обоюдонаправленная активность взаимодействующих сторон и который фиксирует внимание на способности структурных элементов к рациональной связи и взаимодействию.</p>
<p>С. 83.</p>	<p>С. 41, 43.</p>
<p>Таким чином, сприймання багатомірності процесів і взаємозв'язків на ринку праці дозволяє дійти важливого в методологічному відношенні висновку, згідно з яким диференціація на ньому обумовлюється не лише відмінностями індивідуальних якостей робочої сили, робочих місць, послуг праці і масштабів відносин, що складаються, але й різноманітністю мотивів пошуку і підстав вибору роботи та надання робочих місць або відмови від будь-якої зайнятості.</p> <p>Причиною ж нерівноваги на ринку праці виступатимуть не лише економічні детермінанти попиту і пропозиції робочої сили, але і дії численних структур, у яких відбувається затвердження владних повноважень і статусних позицій, накопичення й обмін інформацією і нееквівалентними послугами. Тим самим характер об'єкта дослідження детермінує, з одного боку, вироблення цілісного розуміння процесів, що протікають на ринку праці, з іншого – необхідність багатомірності аналізу.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», нібито це вона робить якісь висновки, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Восприятие многомерности процессов и взаимосвязей на рынке труда позволяет сделать важный в методологическом отношении вывод, согласно которому дифференциация на нем обусловливается не только различиями индивидуальных качеств рабочей силы, рабочих мест, услуг труда и масштабов складывающихся отношений¹, но и разнообразием мотивов поиска и оснований выбора работы и предоставления рабочих мест или отказа от всякой занятости. Причиной же неравновесия на рынке труда исходя из предложенной модели будут выступать не только экономические детерминанты спроса и предложения рабочей силы, но и действия многочисленных структур, в которых происходит утверждение владных полномочий и статусных позиций, накопление и обмен информацией и неэквивалентными услугами. Тем самым характер объекта исследования детерминирует, с одной стороны, выработку целостного понимания процессов, протекающих на рынке труда, с другой, - необходимость многомерности анализа.</p>
<p>С. 98.</p>	<p>С. 362.</p>
<p>Висновки до розділу 1</p> <p>Аналіз стану наукової розробленості проблематики формування та реалізації державної політики щодо регулювання ринку праці та зайнятості показав, що принципове значення має розробка теоретичних і методологічних аспектів ринку праці, що дозволяє вивчати явища, що відбуваються в процесі його становлення, з позицій загальних закономірностей, властивих ринковій економіці, і враховувати українську специфіку формування ринкового середовища та його регулювання державою.</p> <p>Критичний аналіз еволюції поглядів на проблематику ринку праці в західній і вітчизняній літературі виявив, що становлення і розвиток його теорії, будучи відповіддю на загострення протиріч господарських систем, відображає різноспрямованість</p>	<p>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</p> <p>Учитывая, что конкретные выводы, предложения и практические рекомендации, вытекающие из общего хода исследования, содержатся в соответствующих разделах диссертации, остановимся на некоторых итоговых обобщениях.</p> <p>1. Экономические преобразования в России требуют от экономической науки пересмотра прежних и формирования новых фундаментальных представлений, освоения адекватных им аналитического инструментария и методов принятия управленческих решений. Применительно к сфере занятости принципиальное значение имеет разработка теоретических и методологических аспектов рынка труда, что позволяет изучать явления, происходящие в процессе его становления, с позиций общих закономерностей, присущих рыночной экономике, и учитывать российскую специфику формирования рыночной среды.</p> <p>2. Критический анализ эволюции взглядов на проблематику рынка труда в западной и отечественной литературе выявил, что становление и развитие его теории, будучи ответом на обострение противоречий хозяйственных систем, отражает</p>

<p>підходів до вирішення базових проблем. Сучасні погляди відрізняються переосмисленням традиційних причин зайнятості і безробіття, форм і засобів державного регулювання, посиленням соціальної спрямованості в пошуках шляхів підвищення ефективності функціонування ринкової системи тощо.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «російську специфіку» на «українську специфіку». Плагіат.</p>	<p>разнонаправленность подходов к решению базовых проблем. Современные воззрения отличаются переосмыслением традиционных причин занятости и безработицы, форм и средств регулирования, усилением социальной направленности в поисках путей повышения эффективности функционирования рыночной системы и т.п. Изучение теории и практики рынков труда развитых стран, <...></p>
<p>С. 98.</p>	<p>С. 363.</p>
<p>(Висновки до розділу 1)</p> <p>Визначено, що формування теорії ринку праці у вітчизняній економіці здійснюється одночасно з процесом створення самого ринку. І вже сьогодні можна констатувати, що воно знаходиться на шляху від розрізнених і розкиданих по роботах окремих авторів висловлювань та формулювань до комплексу теоретичних ідей зі складаною проблематикою, зі зростаючим потоком публікацій, з впровадженням ряду положень у сферу державного регулювання зайнятості на ринку праці.</p> <p>Ковач написала «Визначено, що», нібито це вона в своїй дисертації щось визначила, а насправді переписала чужий текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>(ЗАКЛЮЧЕНИЕ)</p> <p>4. Формирование теории рынка труда в отечественной экономике осуществляется одновременно с процессом создания самого рынка. И уже сегодня можно констатировать, что оно находится на пути движения от разрозненных и разбросанных по работам отдельных авторов высказываний и формулировок к комплексу теоретических идей со складывающейся проблематикой, с растущим потоком публикаций, с проникновением ряда положений в сферу регулирования занятости.</p>
<p>С. 98–99.</p>	<p>С. 40.</p>
<p>(Висновки до розділу 1)</p> <p>У цілому, взаємодія відносин ринку праці робить можливою, по-перше, задоволення професійно-трудова інтересів економічно активного населення і забезпечення народного господарства необхідними йому кадрами, а по-друге, досягнення максимально повної і мінімально переривчастої зайнятості (з урахуванням потреб у частковій зайнятості). Тому на виході з системи відносин ринку праці формується зайнятість населення (в екстенсивній і інтенсивній формах з її чисельною і функціональною гнучкістю) або форми незанятості (у тому числі безробіття), реалізується отримання прибутків і доходів, що істотно впливають на нерівність у прибутках, матеріальне благополуччя і бідність. Таким чином, ринок праці виступає як складне соціально-економічне явище ринкової економіки. З ним пов'язане залучення людей до процесу виробництва, отримання прибутків і задоволення потреб, зрушення в економіці і соціальних відносинах, які позначаються на положенні працівників, їх місці у соціальній структурі суспільства, впливають на відтворювальні процеси робочої сили, на розвиток особистості і відносини всередині виробництва.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», нібито це вона в своїй дисертації робить якісь висновки, а насправді переписала чужий текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В целом, взаимодействие отношений рынка труда делает возможным, во-первых, удовлетворение профессионально-трудова интересов экономически активного населения и обеспечение народного хозяйства необходимыми ему кадрами, а во-вторых, достижение максимально полной и минимально прерывной занятости (с учетом потребностей в частичной занятости). Поэтому на выходе из системы отношений рынка труда формируется занятость населения (в экстенсивной и интенсивной формах с ее численной и функциональной гибкостью) или формы незанятости (в том числе безработица), реализуется получение прибыли и доходов, оказывающих существенное влияние на неравенство в доходах, материальное благополучие и бедность.</p> <p>Таким образом, рынок труда выступает как сложное социально-экономическое явление рыночной экономики. С ним связаны включение людей в процесс производства, получение доходов и удовлетворение потребностей, сдвиги в экономике и социальных отношениях, которые сказываются на положении работников, их месте в социальной структуре общества, влияют на воспроизводственные процессы рабочей силы, на развитие личности и отношения внутри производства.</p>

<p>С. 99.</p> <p>(Висновки до розділу 1)</p> <p>Тим самим ринок праці можна розглядати як соціально-економічну систему, що охоплює різні сторони життєдіяльності людей, соціальних груп, суспільства в цілому. Звідси, крім ядра системи, нами виокремлені підсистеми зовнішніх до нього відносин, які здійснюють на нього опосередкований вплив. Одна з них представлена відносинами в інфраструктурі ринку праці – зі створення законодавчих і нормативних актів, організації та управління ринком, його маркетингу, враховуючи наукові дослідження й інформаційну систему ринку, діяльності посередників працевлаштування, системи підготовки кадрів, соціальної і психологічної допомоги і т.ін.</p> <p>Інша підсистема відносин складається на рівні макроекономічного середовища, його демографічної, науково-технічної, правової, кредитно-фінансової, інвестиційної політики, стабільності політичної, економічної і соціальної ситуації в країні.</p> <p>Ковач написала «нами виокремлені», нібито це вона робить якісь дослідження чи аналіз, а насправді переписала чужий текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>С. 40.</p> <p>Тем самым рынок труда можно рассматривать как социально-экономическую систему, охватывающую различные стороны жизнедеятельности людей, социальных групп, общества в целом. Отсюда помимо ядра системы нами выделены подсистемы внешних к нему отношений, которые оказывают на него опосредованное влияние. Одна из них представлена отношениями в инфраструктуре рынка труда - по созданию законодательных и нормативных актов, организации и управлению рынком, его маркетингу, включая научные исследования и информационную систему рынка, деятельности посредников трудоустройства, системы подготовки кадров, социальной и психологической помощи и т.п. Другая подсистема отношений складывается на уровне макроэкономической среды, ее демографической, научно-технической, правовой, кредитно-финансовой, инвестиционной политики, стабильности политической, экономической и социальной ситуации в стране.</p>
<p>С. 99–100.</p> <p>(Висновки до розділу 1)</p> <p>Принципово інший погляд на ринок праці як на систему дозволяє в новому аналітичному ракурсі висвітлити проблему, позначену в економічній теорії як досягнення відповідності попиту і пропозиції робочої сили, яка розглядається переважно в аспекті причинно-наслідкової детермінації: робочі місця (причина) – визначальна сторона у розвитку відносин на ринку праці, робоча сила (наслідок) – проекція економічної необхідності в кількості і якості працівника.</p> <p>Проте суб'єкт-об'єктна взаємодія на ринку праці означає також процес входження компонентів окремих блоків його підсистем (підготовки кадрів, робочих місць, мотивації, оплати, конкуренції і т.ін.) в загальнішу і складнішу систему. Воно може мати місце тільки за умови їх сумісності. Це означає, що стосовно дослідження ринку праці, аналізу умов і можливостей його формування потрібне використання, крім причинно-наслідкової залежності, принципово іншого її типу, а саме: принципу сумісності системної цілісності, для якої характерна обопільно спрямована активність взаємодіючих сторін і який фіксує увагу на здатності структурних елементів до раціонального зв'язку і взаємодії.</p>	<p>С. 41.</p> <p>Сформированная концептуальная модель рынка труда как холистической системы в отличие от сложившихся подходов отражает многоаспектность и сложность анализируемого объекта, который охватывает широкие области экономических и социальных отношений. Принципиально иной взгляд на рынок труда как на систему позволяет в новом аналитическом ракурсе высветить проблему, обозначенную в экономической теории как достижение соответствия спроса и предложения рабочей силы, которая рассматривается преимущественно в аспекте причинно-следственной детерминации: рабочие места (причина) - определяющая сторона в развитии отношений на рынке труда, рабочая сила (следствие) - проекция экономической необходимости в количестве и качестве работника. Однако субъект-объектное взаимодействие на рынке труда означает также процесс вхождение компонентов отдельных блоков его подсистем (подготовки кадров, рабочих мест, мотивации, оплаты, конкуренции и т.д.) в более общую и сложную систему. Оно может иметь место только при условии их совместности. Это значит, что применительно к исследованию рынка труда, анализу условий и возможностей его формирования требуется использование помимо причинно-следственной зависимости принципиально иного ее типа, а именно: принципа совместности системной целостности, для которой характерна обоюдонаправленная активность взаимодействующих сторон и который фиксирует внимание на способности структурных элементов к рациональной связи и взаимодействию.</p>
<p>С. 101–102.</p> <p>(Висновки до розділу 1)</p> <p>Такі уточнення, на наш погляд, дозволять не лише здолати односторонність економічного детермі-</p>	<p>С. 34.</p> <p><...> Данная методология, на наш взгляд, позволит не только преодолеть односторонность эко-</p>

<p>нізму у вивченні трансформації трудової сфери, але і здійснити інтеграцію різних аспектів ринку праці, з урахування особливостей його державного регулювання. Відповідно до виокремлених методологічних принципів ми вважаємо, що ринок праці з політико-економічної точки зору є системою відносин в економічних процесах, соціальних умовах і політичних рішеннях, що приводять до дій, в результаті яких забезпечується залучення за допомогою найму населення в сферу оплачуваної зайнятості, задовольняється потреба в заповненні робочих місць і формуються прибутки. Це трактування вирізняється евристичною цінністю, бо має в собі конструктивний потенціал, що дозволяє розглядати генезис ринку праці не ізольовано від інших сфер суспільного життя, а у взаємозв'язку з ними.</p> <p>Ковач написала «на наш погляд» та «ми вважаємо», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>номического детерминизма в изучении трансформации трудовой сферы, но и осуществит интеграцию различных аспектов рынка труда. В соответствии с выделенными методологическими принципами мы считаем, что рынок труда с политико-экономической точки зрения представляет собой некую холистическую систему¹ отношений в экономических процессах, социальных условиях и политических решениях, приводящих к действиям, в результате которых обеспечивается вовлечение посредством найма населения в сферу оплачиваемой занятости, удовлетворяется потребность в заполнении рабочих мест и формируются доходы. Данная трактовка отличается эвристической ценностью, ибо несет в себе конструктивный потенциал, позволяющий рассматривать генезис рынка труда не изолированно от других сфер общественной жизни, а во взаимосвязи с ними.</p>
<p>С. 292–293.</p>	<p>С. 199–200.</p>
<p>Розуміння маркетингу як філософії життєдіяльності на ринку праці формує специфічну логіку ринкового мислення, засновану на тому, що дії суб'єктів ринкових відносин, які здійснюються в різних формах власності і зайнятості, сферах діяльності, з різними мотиваціями, повинні ґрунтуватися на принциповій установці задоволення потреб, що в свою чергу передбачає орієнтацію на ринок.</p> <p>Основою прийняття рішень для найманих працівників і роботодавців стає ринкова інформація, що містить відомості про проблеми споживачів трудових послуг. Ринку праці тим самим підпорядковуються всі стадії процесу відтворення робочої сили, а його маркетинг формує специфічну логіку економічної поведінки і вибору, які опосередковують найм.</p> <p>Маркетинг як функція, за нашим поданням, виступає сукупністю скоординованих процедур і методів, які формують певний алгоритм дій в прийнятті економічних рішень, що забезпечують його суб'єктам ефективну діяльність на ринку праці. Звідси, головною метою механізму маркетингу ринку праці виступає свідоме підтримання економічно доцільного відповідності між попитом і пропозицією робочої сили, що дозволяє розцінювати його як форму адекватну ринковій субстанції, з одного боку, і доповнює її об'єктивну сутність суб'єктивним регулятивним впливом, з іншого.</p> <p>Ковач написала «за нашим поданням», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p><...> Понимание маркетинга как философии жизнедеятельности на рынке труда формирует специфическую логику рыночного мышления, основанную на том, что действия субъектов рыночных отношений, осуществляемые в разных формах собственности и занятости, сферах деятельности, с различными мотивациями, должны основываться на принципиальной установке удовлетворения потребностей, что в свою очередь предполагает ориентацию на рынок. Основой принятия решений для наемных работников и работодателей становится рыночная информация, содержащая сведения о проблемах потребителей трудовых услуг. Рынку труда тем самым подчиняются все стадии процесса воспроизводства рабочей силы, а его маркетинг формирует специфическую логику экономического поведения и выбора, опосредующих найм.</p> <p>Маркетинг как функция, по нашему представлению, выступает совокупностью скоординированных процедур и методов, которые формируют определенный алгоритм действий в принятии экономических решений, обеспечивающих его субъектам эффективную деятельность на рынке труда. Отсюда, главной целью механизма маркетинга рынка труда выступает сознательное поддержание экономически целесообразного соответствия между спросом и предложением рабочей силы, что позволяет расценивать его как форму адекватную рыночной субстанции, с одной стороны, и дополняющую ее объективную сущность субъективным регулятивным воздействием, с другой.</p>
<p>С. 293.</p>	<p>С. 192.</p>
<p>Основна мета будь-якої діяльності з маркетингу полягає в тому, щоб найкращим чином зв'язати продавців і покупців на ринку. Без неї праця працівника навіть найвищої кваліфікації може виявитися непродуктивною тільки тому, що не знайшла свого споживача. Ця проблема має особливе звучання на ринку праці: незатребуваність праці найманого працівника може обернутися загрозою для фізичного існування самої людини. Вона ще більш</p>	<p><...> Основная цель любой деятельности по маркетингу заключается в том, чтобы наилучшим образом связать продавцов и покупателей на рынке. Без нее труд работника даже самой высокой квалификации может оказаться непроизводительным только потому, что не нашел своего потребителя. Эта проблема имеет особое звучание на рынке труда: невостребованность труда наемного работника может обернуться угрозой для физиче-</p>

<p>актуалізується тим, що на зміну дефіциту трудових ресурсів прийшла надлишкова пропозиція робочої сили, що переводить її в область практичного вирішення.</p>	<p>ского существования самого человека. Она еще более актуализируется тем, что на смену дефицита трудовых ресурсов пришло избыточное предложение рабочей силы, что переводит ее в область практического решения. <...></p>
<p>С. 293–294.</p>	<p>С. 196.</p>
<p>З урахування визначення понять маркетингу та його складових пропонується визначити основні базові принципи концепції маркетингу ринку праці. По-перше, ринкова діяльність повинна орієнтуватися на споживачів робочої сили – роботодавців. Це передбачає виявлення їх груп, потенційних схильностей до придбання трудових послуг, що надаються робочою силою, і можливостей реального найму працівників, оцінку їх вимог до структури необхідних їм спеціальностей і професій, виходячи з яких повинні бути здійснені заходи щодо підготовки відповідних категорій працівників. Таким чином, орієнтація на споживача означає вивчення не виробничих можливостей роботодавців, а потреб ринку і, виходячи з цього, розробку плану їх задоволення.</p>	<p><...> Отсюда, в качестве конституирующих базовых принципов в авторской концепции маркетинга рынка труда предлагаются следующие. Во-первых, рыночная деятельность должна ориентироваться на потребителей рабочей силы - работодателей. Это предусматривает выявление их групп, потенциальных склонностей к приобретению трудовых услуг, предоставляемых рабочей силой, и возможностей реального найма работников, оценку их требований к структуре необходимых им специальностей и профессий, исходя из которых должны быть осуществлены мероприятия по подготовке соответствующих категорий работников. Таким образом, ориентация на потребителя означает изучение не производственных возможностей работодателей, а потребностей рынка и, исходя из этого, разработку плана их удовлетворения.</p>
<p>С. 294.</p>	<p>С. 196–197.</p>
<p>По-друге, повинна враховуватися орієнтація на цілі, що висуваються іншими суб'єктами ринкових відносин – найманими працівниками: формування їх кваліфікаційного й професійного складу, здібностей адаптуватися до умов мінливого попиту; вимоги, що пред'являються ними до рівня оплати праці, умов виробництва, режиму роботи і відпочинку; психологічні переваги, мотиви трудової поведінки і т. ін.</p> <p>По-третє, повинна реалізуватися орієнтація на системний підхід. Всі види діяльності, пов'язані з продажем послуг праці, в умовах маркетингу повинні координуватися і функціонувати синхронно. Це відноситься до питань фінансування, підготовки і перепідготовки кадрів, формування і використання доходів населення, стимулювання зайнятості та сприяння працевлаштування, соціальної підтримки, заходів регулювання і т.ін. Іншими словами, повинна діяти система виявлення і аналізу ринкових можливостей, доведення необхідної ринкової інформації до всіх суб'єктів ринкових відносин, система зворотного зв'язку, що забезпечує в кінцевому рахунку узгодження попиту і пропозиції на ринку праці, підтримання оптимального відповідності між ними. Отже, реалізація маркетингових дій в кінцевому рахунку здатна поліпшити координацію ресурсів.</p> <p>Ковач написала «Отже», нібито це вона в своїй дисертації робить якийсь висновок, а насправді переписала чужий текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Во-вторых, должна учитываться ориентация на цели, выдвигаемые другими субъектами рыночных отношений — наемными работниками: формирование их квалификационного и профессионального состава, способностей адаптироваться к условиям меняющегося спроса; требования, предъявляемые ими к уровню оплаты труда, условиям производства, режиму работы и отдыха; психологические предпочтения, мотивы трудового поведения и т.п. В-третьих, должна реализоваться ориентация на системный подход. Все виды деятельности, связанные с продажей услуг труда, в условиях маркетинга должны координироваться и функционировать синхронно. Это относится к вопросам финансирования, подготовки и переподготовки кадров, формированию и использованию доходов населения, стимулированию занятости и содействию трудоустройства, социальной поддержки, мерам регулирования и т.п. Другими словами, должны действовать система выявления и анализа рыночных возможностей, доведения необходимой рыночной информации до всех субъектов рыночных отношений, система обратной связи, обеспечивающая в конечном счете согласование спроса и предложения на рынке труда, поддержание рационального соответствия между ними. Следовательно, реализация маркетинговых действий в конечном счете способна улучшить координацию ресурсов.</p>
<p>С. 294–295.</p>	<p>С. 197.</p>
<p>По-четверте, базовим принципом маркетингу повинна бути його орієнтація на довгострокову перспективу. Його прийоми і методи повинні забезпечувати суб'єктам ринку праці можливості бути більш поінформованими про кон'юнктуру ринку праці, основні тенденції її зміни, виробляти найбільш ефективні способи ринкової поведінки, розраховані не тільки на успішність в поточній ситуації,</p>	<p>В-четвертых, базовым принципом маркетинга должна быть его ориентация на долгосрочную перспективу. Его приемы и методы должны обеспечивать субъектам рынка труда возможности быть более информированными о конъюнктуре рынка труда, основных тенденциях ее изменения, вырабатывать наиболее избирательные и эффективные способы рыночного поведения, рассчитанные не</p>

<p>але і в перспективі. У цьому сенсі маркетинг на ринку праці виступає як діяльність, спрямована на задоволення потреб не тільки споживачів робочої сили, а й усього працездатного населення, що виходить на ринок праці і вступає на ньому в ринкові відносини. Для реалізації цього принципу необхідні регулярність проведення маркетингових досліджень і відповідне планування.</p> <p>Виходячи з висунутих принципів, маркетинг на ринку праці ми розглядаємо як систему відносин в діяльності, що дозволяє його суб'єктам оцінювати стан ринку, тенденції його зміни і приймати обґрунтовані управлінські рішення в сфері найму (працевлаштування) і сприяння зайнятості.</p> <p>Ковач написала «ми розглядаємо», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>только на успешность в текущей ситуации, но и в перспективе. В этом смысле маркетинг на рынке труда выступает как деятельность, направленная на удовлетворение потребностей не только потребителей рабочей силы, но и всего трудоспособного населения, выходящего на рынок труда и вступающего на нем в рыночные отношения. Для реализации этого принципа необходимы регулярность проведения маркетинговых исследований и соответствующее планирование.</p> <p>Исходя из выдвинутых принципов, маркетинг на рынке труда с политико-экономической точки зрения мы рассматриваем как систему отношений в деятельности, позволяющей его субъектам оценивать состояние рынка, тенденции его изменения и принимать обоснованные управленческие решения в сфере найма (трудоустройства) и содействия занятости¹.</p>
<p>С. 295.</p>	<p>С. 198.</p>
<p>Для того, щоб маркетингові відносини реалізувалися, необхідна організація маркетингової діяльності, яка включає в себе комплекс дій суб'єктів, спрямованих на реагування та задоволення інтересів споживачів послуг праці, їх носіїв і конкурентів. При цьому для задоволення інтересу роботодавця працівник вивчає попит і сприяє його зростанню через збільшення обсягу інформації, підвищення якості робочої сили і наданих нею послуг і т.ін.</p>	<p>Для того, чтобы маркетинговые отношения реализовались, необходима организация маркетинговой деятельности, которая включает в себя комплекс действий субъектов, направленных на реагирование и удовлетворение интересов потребителей услуг труда, их носителей и конкурентов. При этом для удовлетворения интереса работодателя работник изучает спрос и содействует его росту через увеличение объема информации, повышение качества рабочей силы и предоставляемых ею услуг и т.д.</p>
<p>С. 295–296.</p>	<p>С. 200.</p>
<p>Завдання маркетингу на ринку праці, безумовно, включає пристосування кожного його суб'єкта до ринкової ситуації, здійснення на основі маркетингових досліджень необхідних йому перебудов (зміна профілю діяльності, підвищення кваліфікації, пропозиція більш високого заробітку і т.ін.). Що стосується зворотного зв'язку, то можливостями формувати ринок праці в вигідному для себе напрямку має далеко не кожен його суб'єкт і далеко не в повній мірі. Такі можливості матиме при монопольній структурі ринку великий роботодавець. Важливу роль в цьому процесі здатні зіграти профспілки.</p> <p>Не слід забувати, що ринок праці відноситься до регульованого і соціально захищеного ринку, і поведінку його суб'єктів в певних умовах детерміновано державною регламентацією. Звідси, домінуючою стороною маркетингу на ринку праці виступає максимальна адаптація його суб'єктів до ринкових умов і ситуацій. Набуття цього властивості можливо на основі кваліфікованої знання ринку, що досягається за допомогою спеціальних ринкових (маркетингових) досліджень.</p>	<p><...> Задача маркетинга на рынке труда, безусловно, включает приспособление каждого его субъекта к рыночной ситуации, осуществление на основе маркетинговых исследований необходимых ему перестроек (смена профиля деятельности, повышение квалификации, предложение более высокого заработка и т.п.). Что касается обратной связи, то возможностями формировать рынок труда в выгодном для себя направлении обладает далеко не каждый его субъект и далеко не в полной мере. Такие возможности будут иметь при монополярной структуре рынка крупный работодатель. Важную роль в этом процессе способны сыграть профсоюзы. Не следует упускать из вида, что рынок труда относится к регулируемому и социально защищенному рынку, и поведение его субъектов в определенных условиях детерминировано государственной регламентацией. Отсюда, доминирующей стороной маркетинга на рынке труда выступает максимальная адаптация его субъектов к рыночным условиям и ситуациям. Обретение этого свойства возможно на основе квалифицированного знания рынка, что достигается с помощью специальных рыночных (маркетинговых) исследований.</p>
<p>С. 296.</p>	<p>С. 200–201.</p>
<p>З причини відсутності наукового обґрунтування з методологічної точки зору великий інтерес в розкритті сутності і змісту маркетингу представляє питання про функції та методи маркетингу. Справа в тому, що за об'єктивними умовами діяльності суб'єкти на ринку праці дуже різні (за якістю робочої сили і робочих місць, інноваційним і адаптаційним здібностям, можливостям регулюючого впливу</p>	<p>В виду отсутствия научного обоснования с методологической точки зрения большой интерес в раскрытии сущности и содержания маркетинга представляет вопрос о функциях и методах маркетинга. Дело в том, что по объективным условиям деятельности субъекты на рынке труда весьма различны (по качеству рабочей силы и рабочим мест, инновационным и адаптационным способно-</p>

	і т.ін.). В результаті функції маркетингу набувають варіабельність, і їх зміст може видозмінюватися як з точки зору кількості, так і характеру діяльності, в яку включаються суб'єкти. Тому для розуміння суті маркетингу в контексті системного підходу до його вивчення і практичної реалізації відповідних його принципів, необхідно уточнити які саме функції і методи застосовні на ринку праці.	стям, возможностям регулирующего воздействия и т.д.). В результате функции маркетинга приобретают вариабельность, и их содержание может видоизменяться как с точки зрения количества, так и характера деятельности, в которую включаются субъекты. Поэтому для осознания сущности маркетинга в контексте системного подхода к его изучению и практической реализации соответствующих его принципов, необходимо уточнить какие конкретно функции и методы применимы на рынке труда.
С. 296.		С. 201.
	<p>Як показало проведене нами дослідження, в процесі маркетингових досліджень на ринку праці можливе здійснення наступних функцій маркетингу: аналіз ринкового середовища та її зміни; вивчення ринку за обсягом, кон'юнктурі і тенденціям її зміни; оцінка прогнозу розвитку; виявлення незадоволених запитів роботодавців і найманих працівників; планування змін в оплаті праці та заходів соціальної підтримки, в якісному складі робочої сили (в тому числі на основі підготовки та перепідготовки кадрів, галузевої і територіальної мобільності); облік адаптивних змін в ринковому середовищі та ін.</p> <p>Ковач написала «Як показало проведене нами дослідження», а насправді переписала текст із російської дисертації. Фальсифікація дослідження. Плагіат.</p>	<p>Как показало проведенное нами исследование, в процессе маркетинговых исследований на рынке труда возможно осуществление следующих функций маркетинга: анализ рыночной среды и ее изменения; изучение рынка по объему, конъюнктуре и тенденциям ее изменения; оценка прогноза развития; выявление неудовлетворенных запросов работодателей и наемных работников; планирование изменений в оплате труда и мер социальной поддержки, в качественном составе рабочей силы (в том числе на основе подготовки и переподготовки кадров, отраслевой и территориальной мобильности); учет адаптивных изменений в рыночной среде и др.</p>
С. 407–408.		С. 363.
	<p style="text-align: center;">(ВИСНОВКИ)</p> <p>1. <...> Визначено, що формування теорії державного регулювання ринку праці у вітчизняній економіці здійснюється одночасно з процесом створення етапів становлення комплексу теоретичних концепцій і доктрин зі складною проблематикою, зі зростаючим потоком публікацій, із впровадженням низки положень у сферу державного регулювання зайнятості на ринку праці.</p>	<p style="text-align: center;">(ЗАКЛЮЧЕНИЕ)</p> <p>4. Формирование теории рынка труда в отечественной экономике осуществляется одновременно с процессом создания самого рынка. И уже сегодня можно констатировать, что оно находится на пути движения от разрозненных и разбросанных по работам отдельных авторов высказываний и формулировок к комплексу теоретических идей со складывающейся проблематикой, с растущим потоком публикаций, с проникновением ряда положений в сферу регулирования занятости¹.</p>
2	<p style="text-align: center;">Ковач В. О.</p> <p>Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні.</p> <p>– Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020.</p> <p>(https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0521U100035/)</p>	<p style="text-align: center;">Петрунина О. Е.</p> <p>Информационное обеспечение управления региональным рынком труда.</p> <p>– Дисс. ... кандидата экономических наук. – Волгоград, 2006.</p>
С. 300.		С. 38–39.
	<p>У сучасних умовах регулювання ринку праці здійснюється на основі використання великих обсягів інформації про функціонування ринку праці і передбачає наявність зворотного зв'язку, яке полягає у відстеженні, аналізі та оцінці даних, що відображають стан ринку праці. В основі вибору тих чи інших заходів впливу лежить аналіз і прогноз ситуації на ринку праці, визначення ступеня перевагу кожної із заходів, оцінка наслідків прийнятих заходів, аналіз ступеня сполучуваності або суперечливості, різноскерованості окремих заходів і їх наслідків.</p> <p>Постійна доступність актуальної інформації дає</p>	<p>В современных условиях регулирование рынка труда осуществляется на основе использования больших объемов информации о функционировании рынка труда и предполагает наличие обратной связи, которая заключается в отслеживании, анализе и оценке данных, отражающих состояние рынка труда. В основе выбора тех или иных мер воздействия лежит анализ и прогноз ситуации на рынке труда, определение степени предпочтительности каждой из мер, оценка следствий принимаемых мер, анализ степени сочетаемости или противоречивости, разнонаправленности отдельных мер и их следствий.</p>

можливість оцінити поточний стан ринку праці, а аналіз зміни конкретних характеристик у часі дозволяє виявити тенденції розвитку системи і зробити висновки про те, що чекає на неї у майбутньому [361].

Таким чином, володіючи всією повнотою відомостей про стан ринку праці та його елементів, керуючий суб'єкт може приймати адекватні рішення по відношенню до об'єкта управління. У зв'язку з цим стає актуальним виділення підсистеми інформаційного забезпечення управління регіонального ринку праці, призначеної для відображення інформації характеризує стан керованого об'єкта (ринку праці) і є основою для прийняття управлінських рішень.

Під системою управління регіональним ринком праці пропонується розуміти побудовану у відповідності до вимог законів ринкової економіки і закріплену нормативно-методичними актами сукупність цілей, методів управління та трансакційних факторів, які забезпечують функціонування цієї системи (Рис. 4.2).

**Ковач додала до чужого тексту «більш сучасне» джерело.
Фальсифікація джерел.
Плагіат.**

Постоянная доступность актуальной информации дает возможность оценить текущее состояние рынка труда, а анализ изменения конкретных характеристик во времени позволяет обнаружить тенденции развития системы и сделать выводы о том, что ожидает ее в будущем. Таким образом, обладая всей полнотой сведений о состоянии рынка труда и его элементов, управляющий субъект может принимать адекватные решения по отношению к объекту управления. В этой связи становится актуальным выделение подсистемы информационного обеспечения управления регионального рынка труда, предназначенной для отражения информации, характеризующей состояние управляемого объекта (рынка труда) и являющейся основой для принятия управленческих решений.

Под системой управления региональным рынком труда следует понимать построенную в соответствии с требованиями законов рыночной экономики и закреплённую нормативно-методическими актами совокупность целей, методов управления и трансакционных факторов обеспечивающих функционирование этой системы (см. рис. 4).

С. 301.

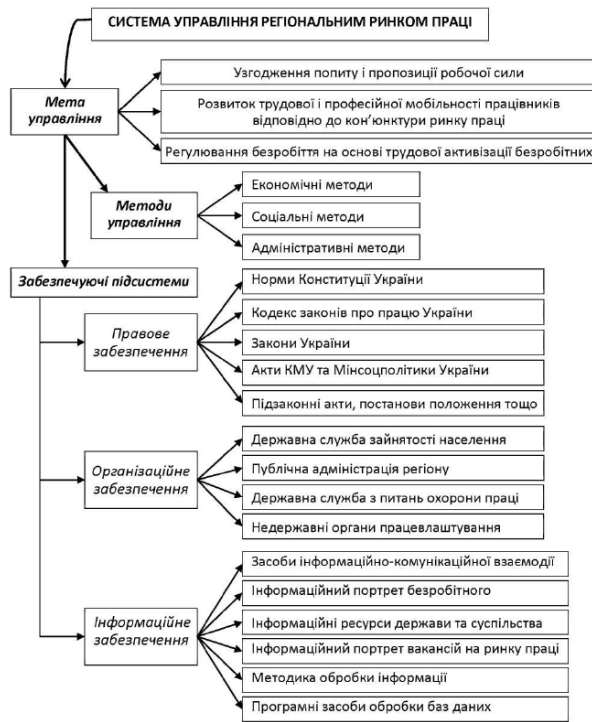


Рис. 4.2. Структура системи управління регіональним ринком праці

**Рисунок із дисертації Ковач має значні збіги з рисунком із дисертації Петруніної.
«Нормы Конституции РФ» Ковач замінила на «Нормы конституції України», «Кодекс законів о труде РФ» – на «Кодекс законів про працю України» і т. п.
Плагіат.**

С. 301–302.

С. 39.

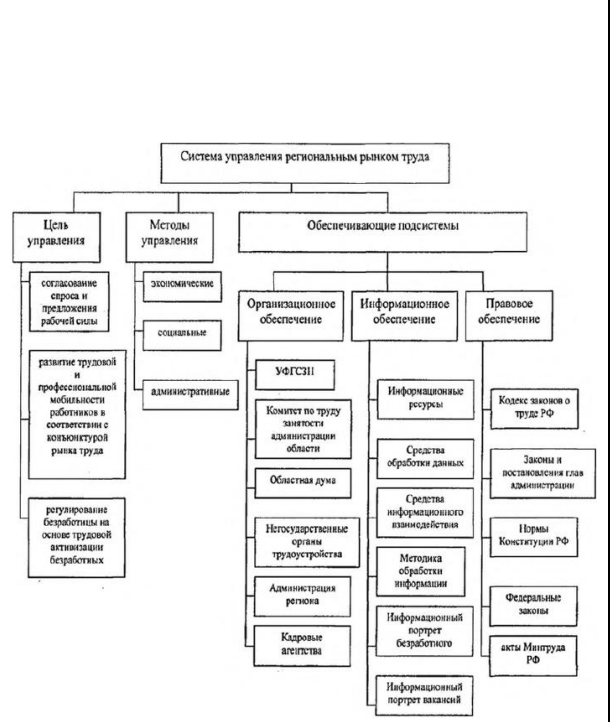


Рис. 4. Структура системы управления региональным рынком труда (сост. авт.)

С. 40.

<p>Звідси можна зробити висновок, що система управління ринком праці включає: мету управління; методи управління; організаційне забезпечення; інформаційне забезпечення; правове забезпечення.</p> <p>В сучасних умовах формування інформаційного суспільства та економіки знань праця стає більш складною та різноманітною, посилюється її інтелектуальна складова та вимоги до рівня компетентності [303, с. 41]. З метою свого зміцнення система управління регіональним ринком праці повинна спиратися і ефективно застосовувати нові інформаційні технології управління. У процесі управління орган управління отримує інформацію про стан керованого об'єкта (ринку праці). Ця інформація сприймається керуючим органом, і на її основі виробляється управлінське рішення. Виходячи з останнього, здійснюється управлінський вплив на об'єкт управління для переходу в необхідний стан.</p> <p>Ковач додала до чужого тексту трохи тексту й «більш сучасне» джерело. Плагіат.</p>	<p>Отсюда следует вывод, что система управления рынком труда включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> — цели управления; — методы управления; — организационное обеспечение; — информационное обеспечение; — правовое обеспечение. <p>В современных условиях в целях своего укрепления система управления региональным рынком труда должна опираться и эффективно применять такие формы взаимодействия человека и ЭВМ, как новые информационные технологии управления, представляющие собой средства поддержки управления, для которых характерна человеко-машинная процедура принятия решения.</p> <p>В процессе управления орган управления получает информацию о состоянии управляемого объекта (рынка труда). Эта информация воспринимается управляющим органом, и на ее основе вырабатывается управленческое решение. Исходя из последнего, осуществляется управляющее воздействие на объект управления для перевода в требуемое состояние (см. рис. 5).</p>
<p>С. 302.</p>	<p>С. 40–41.</p>
<p>Невід'ємною властивістю управління, без якого неможлива цілеспрямована поведінка системи, є безперервна циркуляція інформації між системою в цілому, її підсистемами і зовнішнім середовищем. У соціально-економічній системі можна виділити основні потоки інформації, які формуються в процесі її функціонування, базовим з яких є аналітичний: потік первинної інформації про потреби в робочій силі, ефективності та тенденції розвитку керованого об'єкта (від керованої підсистеми до виконавчого органу, від виконавчого органу до підсистеми, від керованої підсистеми до зовнішнього середовища, від зовнішнього середовища до підсистеми).</p>	<p>Неотъемлемым свойством управления, без которого невозможно целенаправленное поведение системы, является непрерывная циркуляция информации между системой в целом, ее подсистемами и внешней средой. В рассматриваемой социально - экономической системе можно выделить три потока информации формирующихся в процессе ее функционирования: аналитический, регулирующий, обеспечивающий.</p> <p>Аналитический поток информации - это поток первичной информации о потребности в рабочей силе, эффективности и тенденциях развития управляемого объекта (от управляемой подсистемы к исполнительному органу, от исполнительного органа к управляющей подсистеме, от управляемой подсистемы к внешней среде, от внешней среды к управляющей подсистеме).</p>
<p>С. 302–303.</p>	<p>С. 41–42.</p>
<p>На думку автора, в процесі дослідження проблем безробіття і зайнятості на ринку праці Київської області необхідно враховувати, що сучасний стан досліджуваного регіонального ринку праці визначається складністю і суперечливістю ситуації, яка склалася у цьому регіоні. Підвищення ефективності управління у сфері регіонального ринку праці тісно пов'язане зі структуризацією транзакційних факторів і вдосконаленням інформаційного забезпечення діяльності управлінських структур, яке є визначальним фактором обґрунтування прийнятого управлінського рішення і ефективності функціонування системи управління регіональним ринком праці.</p> <p>Це визначається, по-перше, тим, що політика, спрямована на регулювання соціально-трудова відносин, не може здійснюватися без достовірних і точних даних про тенденції розвитку у сфері праці та зайнятості. По-друге, тим, що функціонування ринку праці відбувається через задоволення інформаційних потреб про наявність робочих місць та робочої сили основних суб'єктів ринку праці – окремих фірм і окремих працівників, тобто сама</p>	<p>По мнению автора, в процессе исследования проблем безработицы и занятости на рынке труда Волгоградской области необходимо учитывать, что современное состояние исследуемого регионального рынка труда определяется сложностью и противоречивостью переходного периода.</p> <p>Повышение эффективности управления в сфере регионального рынка труда тесно связано со структуризацией транзакционных факторов и совершенствованием информационного обеспечения деятельности управленческих структур, которое является определяющим фактором обоснования принимаемого управленческого решения и эффективности функционирования системы управления региональным рынком труда.</p> <p>Это определяется, во-первых, тем, что политика, направленная на регулирование социально-трудова отношений, не может осуществляться без опоры на достоверные и точные данные о тенденциях развития в сфере труда и занятости. Во-вторых, тем, что функционирование рынка труда происходит через удовлетворение информационных потребностей о наличии рабочих мест и рабо-</p>

<p>інформація виступає як зворотна сторона трудового посередництва.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «Волгоградської області» на «Київської області». Ковач написала «На думку автора», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>чей силы основных субъектов рынка труда — отдельных фирм и отдельных работников, т.е. сама информация выступает как обратная сторона трудового посредничества.</p>
<p>С. 303.</p>	<p>С. 43.</p>
<p>Термін «інформаційне забезпечення» можна розглядати в декількох аспектах. По-перше, під інформаційним забезпеченням розуміється органічно взаємопов'язана сукупність елементів, взаємодія яких організовано певним чином в єдину технологію, що реалізує правила і методологічні принципи ефективного перетворення інформації відповідно до потреби управління. По-друге – інформація, знання, що надаються споживачеві в ході робіт по задоволенню його інформаційних потреб, відповідним чином оброблена. По-третє, це одна зі складових сучасних автоматизованих інформаційних систем, розглянута, поряд з технічним, програмним і іншими видами забезпечення, а також процес надання інформації окремим особам або групам – користувачам інформаційних систем відповідно до їх інформаційними потребами.</p> <p>Ковач скористалася машинним перекладом і отримала стилістичну помилку у фразі «користувачам інформаційних систем відповідно до їх інформаційними потребами» (треба: «... до їх інформаційних потреб»). Плагіат.</p>	<p>Термин «информационное обеспечение» можно рассматривать в нескольких аспектах. Во - первых, под информационным обеспечением понимается органически взаимосвязанная совокупность элементов, взаимодействие которых организовано определенным образом в единую технологию, реализующую правила и методологические принципы эффективного преобразования информации в соответствии с потребностью управления²³.</p> <p>Во- вторых - сведения, знания, предоставляемые потребителю в ходе работ по удовлетворению его информационных потребностей, и соответствующим образом обработанная информация.</p> <p>В третьих, это одна из составляющих современных автоматизированных информационных систем, рассматриваемая, наряду с техническим, программным и иными видами обеспечения, а также процесс предоставления информации отдельным лицам или группам - пользователям информационных систем в соответствии с их информационными потребностями²⁴.</p>
<p>С. 304.</p>	<p>С. 43–44.</p>
<p>У сучасних умовах розвитку інформаційне забезпечення управління регіональним ринком праці має включати в себе всі перераховані аспекти, і його сенс, в кінцевому підсумку, полягає в органічному поєднанні наукових знань, наукової методології та методики з новітніми технічними засобами у всіх проявах інформаційної роботи.</p>	<p>В современных условиях развития информационное обеспечение управления региональным рынком труда должно включать в себя все перечисленные аспекты, и его смысл, в конечном итоге, заключается в органическом соединении научных знаний, научной методологии и методики с новейшими техническими средствами во всех проявлениях информационной работы.</p>
<p>С. 304.</p>	<p>С. 44.</p>
<p>Єдиний інформаційний простір складається з таких основних компонентів [116, с. 49; 128, с. 530–531; 409, с. 205]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – інформаційні ресурси, що містять дані, відомості і знання, зафіксовані на відповідних носіях інформації; – організаційні структури, що забезпечують функціонування і розвиток єдиного інформаційного простору, зокрема, збір, обробку, зберігання, поширення, пошук і передачу інформації; – кошти інформаційної взаємодії громадян і організацій, що забезпечують їм доступ до інформаційних ресурсів на основі відповідних інформаційних технологій, що включають програмно-технічні засоби і нормативні документи. <p>Ковач додала до чужого тексту «більш сучасні» джерела.</p>	<p>Иными словами, единое информационное пространство складывается из следующих главных компонентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - информационные ресурсы, содержащие данные, сведения и знания, зафиксированные на соответствующих носителях информации; - организационные структуры, обеспечивающие функционирование и развитие единого информационного пространства, в частности, сбор, обработку, хранение, распространение, поиск и передачу информации; - средства информационного взаимодействия граждан и организаций, обеспечивающих им доступ к информационным ресурсам на основе соответствующих информационных технологий, включающие программно-технические средства и нормативные документы.

<p>Фальсифікація джерел. Ковач скористалася машинним перекладом і отримала стилістичну помилку у фразі «кошти інформаційної взаємодії» (треба: «засоби інформаційної взаємодії»). Плагіат.</p>	
<p>С. 304–305.</p>	<p>С. 44–45.</p>
<p>У даний час інформаційне забезпечення управління регіонального ринку праці представлено інформаційними ресурсами, що формуються органами державної статистики та суб'єктами ринку праці, технологіями обробки інформації, засобами її обробки, а також засобами інформаційної взаємодії.</p> <p>Основне призначення інформаційного забезпечення – забезпечувати таку організацію і подання інформації, які б відповідали будь-яким вимогам різних груп користувачів, а також умовами автоматизованих технологій.</p>	<p>В настоящее время информационное обеспечение управления регионального рынка труда представлено информационными ресурсами, формируемыми органами государственной статистики и субъектами рынка труда, технологиями обработки информации, средствами ее обработки, а также средствами информационного взаимодействия (см. рис. 6).</p> <p>Основное назначение информационного обеспечения – обеспечивать такую организацию и представление информации, которые бы отвечали любым требованиям разных групп пользователей, а также условиям автоматизированных технологий.</p>
<p>С. 305.</p>	<p>С. 45.</p>
<p>Призначення інформаційного забезпечення обумовлює і вимоги, що пред'являються до нього:</p> <ul style="list-style-type: none"> – представляти повну, достовірну та своєчасну інформацію для реалізації всіх розрахунків і процесів прийняття управлінських рішень з мінімізацією трансакційних витрат; – передбачати ефективну організацію зберігання і пошуку даних, що дозволяє формувати дані в робочі масиви під регламентовані завдання і функціонувати в режимі інформаційно-довідковій обслуговування; – в процесі вирішення економічних завдань забезпечувати спільну роботу управлінського персоналу і комп'ютера в режимі діалогу. 	<p>Назначение информационного обеспечения обуславливает и требования, предъявляемые к нему:</p> <ul style="list-style-type: none"> – представлять полную, достоверную и своевременную информацию для реализации всех расчетов и процессов принятия управленческих решений с минимизацией трансакционных затрат; – предусматривать эффективную организацию хранения и поиска данных, позволяющую формировать данные в рабочие массивы под регламентированные задачи и функционировать в режиме информационно - справочного обслуживания; – в процессе решения экономических задач обеспечивать совместную работу управленческого персонала и компьютера в режиме диалога.
<p>С. 305–306.</p>	<p>С. 46.</p>
<p>Таким чином, інформаційне забезпечення – поняття комплексне, при цьому інформація є головним компонентом інформаційного забезпечення функціонування ринку праці та основних початковим і кінцевим продуктом управлінської діяльності.</p> <p>Якість інформації для розробки управлінського рішення диктується рівнем відповідності сукупності відомостей про внутрішній і зовнішній стан керованої системи, вимогам, пред'являються керуючою системою, використовуваних останньої для оцінки ситуації та розробки управлінських рішень. Якість інформації слід вважати найважливішим фактором об'єктивності прийняття управлінських рішень.</p> <p>Виділяють наступні вимоги, що пред'являються до якості інформації:</p> <ul style="list-style-type: none"> – достовірність (коректність) інформації – міра наближеності інформації до першоджерела або точність передачі інформації; – об'єктивність інформації – міра відображення інформацією реальності; – однозначність; – порядок інформації – кількість передавальних ланок між першоджерелом і кінцевим користувачем; – повнота інформації – відображення вичерпного характеру відповідності отриманих відомостей цілям збору; – релевантність – ступінь наближення інформації до суті питання або ступінь відповідності інформації поставленим завданням; 	<p>Таким образом, информационное обеспечение - понятие комплексное, при этом информация является главным компонентом информационного обеспечения функционирования рынка труда и основным начальным и конечным продуктом управленческой деятельности.</p> <p>Качество информации для разработки управленческого решения, считает Р.А. Фатхутдинов, есть степень соответствия совокупности сведений о внутреннем и внешнем состоянии управляемой системы, требованиям, предъявляемым управляющей системой, используемых последней для оценки ситуации и разработки управленческих решений²⁶.</p> <p>Качество информации следует считать важнейшим фактором объективности принятия управленческих решений. Выделяют следующие требования, предъявляемые к качеству информации²⁷:</p> <ul style="list-style-type: none"> – достоверность (корректность) информации - мера приближенности информации к первоисточнику или точность передачи информации; – объективность информации - мера отражения информацией реальности; – однозначность; – порядок информации - количество передаточных звеньев между первоисточником и конечным пользователем; – полнота информации - отражение исчерпывающего характера соответствия полученных сведений целям сбора;

<p>– актуальність інформації (значимість) – важливість інформації для оцінки ризику; – вартість інформації [199, с. 81].</p> <p>Ковач переписала чужий текст і підмінила джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>- релевантность - степень приближения информации к существу вопроса или степень соответствия информации поставленной задаче; - актуальность информации (значимость) - важность информации для оценки риска; - стоимость информации.</p>
<p>С. 306.</p>	<p>С. 47.</p>
<p>Крім цього, в деяких дослідженнях виділяються такі якості, як корисність і своєчасність інформації, а також: достатність; надійність (з певним ступенем ризику); комплексність системи інформації; адресність; правова коректність; багаторазовість використання; висока швидкість збору, обробки і передачі; можливість кодування.</p>	<p>Кроме этого, в некоторых исследованиях выделяются такие качества, как полезность и своевременность информации²⁸, а также²⁹: достаточность; надежность (с определенной степенью риска); комплексность системы информации; адресность; правовая корректность; многократность использования; высокая скорость сбора, обработки и передачи; возможность кодирования.</p>
<p>С. 306–307.</p>	<p>С. 47.</p>
<p>Наведені вимоги до якості інформації у повній мірі відносяться і до статистичної інформації. При цьому слід мати на увазі, що на стадіях збору, обробки, отримання зведених даних певні якості інформації можуть мати переважаюче значення, проте в цілому всі наведені вимоги до якості мають важливе значення в оцінці інформації як складової частини інформаційного забезпечення.</p> <p>Трудова діяльність населення являє собою складний об'єкт для вивчення і статистичного спостереження. У центрі її знаходиться людина зі своїм рівнем освіти, кваліфікації, соціальним статусом, ціннісними установками і трудовими орієнтирами, соціально-демографічними характеристиками.</p> <p>Важливим об'єктом дослідження є також підприємства, на яких безпосередньо здійснюється трудова діяльність. Але, інформація, отримана при дослідженні підприємств, не дозволяє врахувати повні масштаби пропозиції праці, тому що за її межами залишаються люди, які не мають, але такі, що шукають роботу, і неформальна, незареєстрована трудова діяльність.</p> <p>Дослідження, що стосуються індивіда, у свою чергу не дозволяють дати повний аналіз використання робочого часу. Вимагає окремого вивчення діяльності інституційних структур у сфері праці, професійних спілок, організацій роботодавців і т.ін. Таким чином, аналіз і оцінка регіонального ринку праці можливі тільки на основі комплексного використання різних джерел і методів отримання інформації.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Приведенные требования к качеству информации в полной мере относятся и к статистической информации. При этом следует иметь в виду, что на стадиях сбора, обработки, получения сводных данных определенные качества информации могут иметь преобладающее значение, однако в целом все приведенные требования к качеству имеют важное значение в оценке информации как составной части информационного обеспечения.</p> <p>Трудовая деятельность населения представляет собой сложный объект для изучения и статистического наблюдения. В центре ее находится человек со своим уровнем образования, квалификации, социальным статусом, ценностными установками и трудовыми ориентирами, социальными характеристиками. Важными объектами исследования являются также предприятия, на которых непосредственно осуществляется трудовая деятельность. Но, информация, полученная при исследовании предприятий, не позволяет учесть полные масштабы предложения труда, потому что за ее границами остаются люди, не имеющие, но ищущие работу, и неформальная, незарегистрированная трудовая деятельность. Исследования, касающиеся индивида, в свою очередь не позволяют дать полный анализ использования рабочего времени. Требуется отдельного изучения деятельности институциональных структур в сфере труда, профессиональных союзов, организаций работодателей и т.д. Таким образом, анализ и оценка регионального рынка труда возможны только на основе комплексного использования различных источников и методов получения информации.</p>
<p>С. 307.</p>	<p>С. 48.</p>
<p>Виходячи з вищевикладеного, можна виділити два напрямки інформаційного забезпечення у сфері ринку праці: інформаційне забезпечення трудового посередництва і інформаційне забезпечення комплексного аналізу процесів у сфері праці, статистики праці.</p>	<p>Исходя из вышеизложенного, можно выделить два направления информационного обеспечения в сфере рынка труда: информационное обеспечение трудового посредничества и информационное обеспечение комплексного анализа процессов в сфере труда, статистики труда.</p>

<p>Іноді, у науковій літературі характеризують ці два напрямки інформаційного забезпечення на макро- і макрорівні [281, с. 582, 587]. Таке визначення можна прийняти з урахуванням того, що інформаційне забезпечення трудового посередництва відбувається на мікроекономічному рівні, а інформація про ринок праці і зайнятості в цілому збирається і вивчається не тільки на мікро-, а й на мезо-, макрорівні і використовується як для розробки державної політики, так і стратегії окремих фірм. При цьому вона аналізується не як інформація про індивідуальний попит або індивідуальному пропозиції праці, а як статистична сукупність даних про процеси, що відбуваються на ринку праці.</p> <p>Ковач переписала чужий текст і підмінила джерело на «більш сучасне». Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Иногда в научной литературе характеризуют эти два направления информационного обеспечения на макро- и микроуровне³⁰. Такое определение можно принять с учетом того, что информационное обеспечение трудового посредничества происходит на микроэкономическом уровне, а информация о рынке труда и занятости в целом собирается и изучается не только на микро-, а и на мезо-, макроуровне и используется как для разработки государственной политики, так и стратегии отдельных фирм. При этом она анализируется не как информация об индивидуальном спросе или индивидуальном предложении труда, а как статистическая совокупность данных о процессах, происходящих на рынке труда.</p>
<p>С. 308.</p>	<p>С. 48–49.</p>
<p>Визначаючи важливість якісного стану використовуваної при регулюванні ринку праці інформації, слід зазначити одну важливу обставину. Ця інформація повинна бути різномірною по суті, а точніше кажучи функціонально різною. Так, інформація, необхідна для виявлення існуючих на регіональному ринку праці проблем, їх систематизації і ранжування, може бути класифікована як аналітико-проблемна інформація. Інша ж частина інформаційного поля, яка буде використана для економічного обґрунтування управлінського рішення (наприклад, про обсяг проведення заходів забезпечення зайнятості), може бути охарактеризована як аналітико-конструктивна.</p> <p>Функціональні відмінності двох потоків інформації не можуть не припускати специфіки їх показників. Так, для аналітико-проблемної інформації, покликаної виявити існуючі проблемні місця в управлінні регіональним ринком праці, основними показниками будуть макроекономічні індикатори (коефіцієнт напруженості, рівень безробіття, кількість вакансій, середня тривалість безробіття в регіоні і т. ін.).</p>	<p>Признавая важность качественного состояния используемой при регулировании рынка труда информации, следует отметить одно важное обстоятельство. Эта информация должна быть разнородна по сути, а точнее говоря функционально различна. Так, информация, необходимая для выявления существующих на региональном рынке труда проблем, их систематизации и ранжирования, может быть классифицирована как аналитико-проблемная информация. Другая же часть информационного поля, которая будет использована для экономического обоснования управленческого решения (например, об объеме проведения мероприятий обеспечения занятости), может быть охарактеризована как аналитико-конструктивная. Функциональные различия двух потоков информации не могут не предполагать специфики их показателей. Так, для аналитико-проблемной информации, призванной выявить существующие проблемные места в управлении региональным рынком труда, основными показателями будут макроэкономические индикаторы (коэффициент напряженности, уровень безработицы, количество вакансий, средняя продолжительность безработицы в регионе и т.д.).</p>
<p>С. 308–309.</p>	<p>С. 49.</p>
<p>Що ж стосується аналітико-конструктивної інформації, призначення якої – обґрунтувати ті чи інші управлінські рішення для регіону, визначити їх ефективність, то для цього необхідні, перш за все, мікроекономічні індикатори: частка безробітних чоловіків (жінок), питома вага вакансій галузі в загальній кількості робочих місць, заробітна плата і т. ін.</p> <p>Проблемам інформації про ринок праці і зайнятості велика увага приділяється не тільки з точки зору регулювання і реалізації політики в сфері праці, але і в теоретичному аналізі функціонування ринку праці.</p> <p>Останнім часом у мікроекономічній теорії посилено розробляються проблеми, пов'язані з неповнотою або асиметрією інформації на ринку, в тому числі на ринку праці. Асиметрична інформація виникає, коли один з учасників ринкової угоди – продавець чи покупець має більше інформації про якість продукту або послуги. Як правило, продавець продукту знає більше про його якість, ніж по-</p>	<p>Что же касается аналитико-конструктивной информации, назначение которой - обосновать те или иные управленческие решения для региона, определить их эффективность, то для этого необходимы, прежде всего, микроэкономические индикаторы: доля безработных мужчин (женщин), удельный вес вакансий отрасли в общем числе рабочих мест, заработная плата и т.п.</p> <p>Проблемам информации о рынке труда и занятости большое внимание уделяется не только с точки зрения регулирования и реализации политики в сфере труда, но и в теоретическом анализе функционирования рынка труда. Последнее время в микроэкономической теории усиленно разрабатываются проблемы, связанные с неполнотой или асимметрией информации на рынке, в том числе на рынке труда. Асимметричная информация возникает, когда один из участников рыночной сделки — продавец или покупатель имеет больше информации о качестве продукта или услуги. Как правило, продавец продукта знает больше о его каче-</p>

<p>купец. Така ситуація характерна і для ринку праці. Працівники часто проінформовані про свої можливості і продуктивності краще роботодавця, і це може призводити до неефективного функціонування ринку праці.</p> <p>Аналіз цієї проблеми привів до появи теорії ефективно заробітної плати, один з висновків якої – пояснення існування безробіття на ринку праці. Неповнота і невизначеність інформації також виділяється як одна з причин сегментації ринку праці на первинний і вторинний сектори. Таким чином, аналіз функціонування інформації на ринку праці призводить до пояснення найважливіших феноменів цього ринку.</p>	<p>ствах, чем покупатель. Такая ситуация характерна и для рынка труда. Работники часто информированы о своих возможностях и производительности лучше работодателя, и это может приводить к неэффективному функционированию рынка труда. Анализ этой проблемы привел к появлению теории эффективной заработной платы³¹, один из выводов которой — объяснение существования безработицы на рынке труда. Неполнота и неопределенность информации также выделяется как одна из причин сегментации рынка труда на первичный и вторичный секторы. Таким образом, анализ функционирования информации на рынке труда приводит к объяснению важнейших феноменов этого рынка.</p>
<p>С. 309.</p>	<p>С. 50.</p>
<p>Основними джерелами отримання даних про ринок праці і зайнятості є:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вибіркові обстеження домашніх господарств; – перепис населення; – адміністративна статистика; – вибіркові обстеження і перепис підприємств. 	<p>Основними источниками получения данных о рынке труда и занятости являются: выборочные обследования домашних хозяйств; переписи населения; административная статистика; выборочные обследования и перепись предприятий. Сравнительная характеристика преимуществ и недостатков форм получения данных о рынке труда и занятости приведена в Приложении 1.</p>
<p>С. 309–310.</p>	<p>С. 50–51.</p>
<p>Адміністративна статистика – це дані статистичної звітності підприємств і організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. В Україні адміністративна статистика до останнього часу була основним джерелом інформації. Чим більше неорганізовані ринки праці, а це характерно для країн, що розвиваються і частково для країн з перехідною економікою, тим більш обмежену інформацію надає адміністративна статистика.</p> <p>Вибіркові обстеження домашніх господарств – це дослідження, що проводяться у вигляді опитування по представницької вибірці з високим ступенем регулярності – один раз на рік, на півроку або навіть в квартал. Важливим джерелом інформації є переписи населення. Вони мають багато схожих рис з вибірковими обстеженнями домашніх господарств, основна відмінність – повне охоплення досліджуваної сукупності населення на відміну від вибірки при дослідженні домашніх господарств.</p> <p>Перепис проводиться з метою отримати комплексну інформацію про населення. Тому перелік питань, присвячених кожному конкретному аспекту вивчення населення (в тому числі і трудової діяльності), повинен бути коротким. Вибіркові обстеження домашніх господарств завдяки своєму меншому розміру дозволяють отримати значно ширше коло даних. Вибіркові обстеження підприємств в першу чергу дозволяють отримати інформацію про трудову діяльність з точки зору виробничих процесів і є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринках праці та їх переваги як для роботодавців так і працівників (Табл. 4.1).</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «В Росії» на «В Україні». Плагіат.</p>	<p>Административная статистика — это данные статистической отчетности предприятий и организаций, государственной службы занятости и других субъектов экономической деятельности, органов государственного управления. В России административная статистика до последнего времени была основным источником информации³². Чем более неорганизованы рынки труда, а это характерно для развивающихся стран и частично для стран с переходной экономикой, тем более ограниченную информацию предоставляет административная статистика.</p> <p>Выборочные обследования домашних хозяйств — это исследования, проводимые в виде опроса по представительной выборке с высокой степенью регулярности - один раз в год, в полгода или даже в квартал³³.</p> <p>Важным источником информации являются переписи населения. Они имеют много схожих черт с выборочными обследованиями домашних хозяйств, основное различие — полный охват исследуемой совокупности населения в отличие от выборки при исследовании домашних хозяйств. Перепись проводится с целью получить всеохватывающую информацию о населении. Поэтому перечень вопросов, посвященных каждому конкретному аспекту изучения населения (в том числе и трудовой деятельности), должен быть кратким.</p> <p>Выборочные обследования домашних хозяйств благодаря своему меньшему размеру позволяют получить значительно более широкий круг данных.</p> <p>Выборочные обследования предприятий в первую очередь позволяют получить информацию о трудовой деятельности с точки зрения производственных процессов и являются единственным источником информации о внутренних рынках труда.</p>
<p>С. 310.</p>	<p>С. 57.</p>
<p><...> Нааявність якісної інформації про ринок</p>	<p>Наличие качественной информации о рынке</p>

<p>праці передбачає формування різноспрямованих інформаційних потоків між учасниками ринку праці.</p>	<p>труда предполагает формирование разнонаправленных информационных потоков между участниками рынка труда.</p>
<p>С. 310–311.</p>	<p>С. 57.</p>
<p>Під інформаційним потоком слід розуміти групу або сукупність даних, що переміщується, які стосуються певної конкретної ділянки економічних розрахунків. Під інформаційним потоком на ринку праці будемо розуміти суму одиниць інформації про стан і перспективи розвитку ринку праці, отриманої або переданої в одному напрямку суб'єктам і інститутам інфраструктури ринку праці.</p> <p>Напрямок руху інформаційних потоків визначається початковим і кінцевим пунктами передачі або отримання інформації. Формування інформаційних потоків має на увазі вибір суб'єктів і об'єктів інформаційного співробітництва на ринку праці, оптимізацію обсягу, якості і структури одиниць інформації, визначення періоду і терміну отримання або передачі даних.</p>	<p>Под информационным потоком понимают группу или совокупность перемещаемых данных, относящихся к какому-то конкретному участку экономических расчетов. Под информационным потоком на рынке труда будем понимать сумму единиц информации о состоянии и перспективах развития рынка труда, получаемой или передаваемой в одном направлении субъектам и институтам инфраструктуры рынка труда.</p> <p>Направление движения информационных потоков определяется начальным и конечным пунктами передачи или получения информации. Формирование информационных потоков подразумевает выбор субъектов и объектов информационного сотрудничества на рынке труда, оптимизацию объема, качества и структуры единиц информации, определение периода и срока получения или передачи данных.</p>
<p>С. 311.</p>	<p>С. 57–58.</p>
<p>У даний час, інформаційні потоки на ринку праці, реєструються службою зайнятості, не відображають всієї необхідної інформації про нього. Повна інформація, яка формується шляхом проведення разових (систематичних) соціологічних досліджень, орієнтована на регіональний рівень і вимагає тривалого періоду її обробки або ж проводиться для вузької (локальної) тематики.</p> <p>Слабо розвинені інформаційні потоки між організаціями, що здійснюють аналіз інформації про ринок праці та освітніми установами, що призводить до незбалансованості професійної структури потреби в робочій силі і структурою учнів професійних закладів різного рівня.</p> <p>З метою підвищення ефективності використання статистичних інформаційних ресурсів необхідно, щоб первинні дані максимально відповідали і об'єктивно відображали ситуацію, що склалася в цій сфері, узагальнена інформація давала б той первинний зріз, в загальному вигляді який дозволяв би при мінімальній кількості даних максимально характеризувати ситуацію.</p>	<p>В настоящее время, информационные потоки на рынке труда, регистрируемые службой занятости, не отражают всей необходимой информации о нем. Полная информация, формируемая путем проведения разовых (систематических) социологических исследований, ориентирована на региональный уровень и требует длительного периода ее обработки или же проводится по узкой (локальной) тематике.</p> <p>Слабо развиты информационные потоки между организациями, осуществляющими анализ информации о рынке труда и образовательными учреждениями, что приводит к несбалансированности профессиональной структуры потребности в рабочей силе и структурой учащихся профессиональных учреждений различного уровня.</p> <p>С целью повышения эффективности использования статистических информационных ресурсов необходимо, чтобы первичные данные максимально соответствовали и объективно отражали сложившуюся ситуацию в этой сфере, обобщенная информация давала бы тот первичный срез, в общем виде который позволял бы при минимальном количестве данных максимально характеризовать ситуацию.</p>
<p>С. 311–312.</p>	<p>С. 58–59.</p>
<p>Таким чином, інформація повинна бути точною, достовірною та повною для прийняття управлінських рішень, при цьому інформаційне забезпечення ефективно, якщо запит досить чітко окреслено змістовно і встановлена бажана форма надання інформації. Однак, якість прийнятих рішень залежить не тільки від якості інформації (як видно з наведеної схеми), а й від кваліфікації, знань, досвіду та інших параметрів, що характеризують фахівця, тобто носить суб'єктивний характер. При якісному вирішенні багатьох етапів розробки управлінських рішень низька кваліфікація фахівця може привести до нульових результатів або до неправильних управлінських рішень, що також спричиняє негативні соціально-економічні наслідки.</p>	<p>Таким образом, информация должна быть точной, достоверной и полной для принятия управленческих решений, при этом информационное обеспечение эффективно, если запрос достаточно четко очерчен содержательно и установлена желательная форма предоставления информации. Однако, качество принимаемых решений зависит не только от качества информации (как видно из приведенной схемы), но и от квалификации, знаний, опыта и других параметров, характеризующих специалиста, то есть носит субъективный характер. При качественном решении многих этапов разработки управленческих решений низкая квалификация специалиста может привести к нулевым результатам или к неправильным управленческим решениям, что также влечет негативные социально-экономические последствия.</p>

<p>Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. При цьому Ковач переписала також слова «як видно з наведеної схеми», але насправді ніякої схеми немає, бо схему вона не переписувала. Нахабний плагіат.</p>	
<p>С. 312.</p>	<p>С. 59.</p>
<p>Інформація, що розробляється статистичними органами і сформована у вигляді баз даних, статистичних видань та інших їм подібних для статистики, як уже зазначалося, є завершальним етапом їх діяльності. У той же час для управлінських структур це первинна інформація, з якої вони починають працювати. У цих умовах дані статистики повинні бути зрозумілі фахівцям управлінських структур.</p> <p>У зв'язку з цим можливості інформаційного забезпечення суттєво розширюються у міру впровадження у практику нових інформаційних технологій, заснованих на використанні комп'ютерної техніки і телекомунікацій, які передбачають різні форми організації інформації про ринок праці.</p>	<p>Інформація, розробляється статистичними органами і сформована в вигляді баз даних, статистичних видань і других їм аналогічних для статистики, як уже отмечалось, является завершающим этапом их деятельности. В то же время для управленческих структур это первичная информация, с которой они начинают работать. В этих условиях данные статистики должны быть понятны специалистам управленческих структур.</p> <p>В этой связи возможности информационного обеспечения существенно расширяются по мере внедрения в практику новых информационных технологий, основанных на использовании компьютерной техники и телекоммуникаций, которые предполагают различные формы организации информации о рынке труда.</p>
<p>С. 312–313.</p>	<p>С. 59–60.</p>
<p>В області інформаційних технологій завжди існували два взаємодоповнюючих один одного основні напрями: системи, орієнтовані на операційну обробку даних, і системи, орієнтовані на аналіз даних, так звані системи підтримки прийняття рішень. До останнього часу переважна більшість організацій та управлінських структур використовували технології, що належать до першого напрямку. Розрахункові й облікові функції, проста обробка, накопичення даних і елементарний аналіз – ось і весь функціональний набір існуючих систем. Звичайно, досить швидкий розвиток такої найпростішої обробки дозволило відстежувати великі обсяги інформації.</p> <p>Але самі по собі бази даних не дають бажаного результату при автоматизації управлінських структур. Причина проста – регулювання у системі управління базами даних функції кардинально відрізняються від функцій, необхідних управлінських структур, так як інформація, зібрана в базах даних, не адекватна інформації, яка потрібна особам, які приймають рішення. Розвиток систем, орієнтованих на операційну обробку даних, логічно, так як першими кроками автоматизації завжди були наведення порядку в процесах повсякденної обробки даних і збільшення масштабів і швидкості обробки поточної інформації, на що і розраховані традиційні автоматизовані системи. Однак в даний час склалася парадоксальна ситуація, коли різноманітної інформації досить багато, але вона не структурована, не узгоджена, розрізнена, не завжди достовірна і важкодоступна. Отже, необхідний перехід до другого, орієнтованого на аналіз даних напрямку робіт з інформації, тобто створення єдиної автоматизованої інформаційної системи підтримки прийняття рішень.</p>	<p>В области информационных технологий всегда существовали два взаимодополняющих друг друга основных направления: системы, ориентированные на операционную обработку данных, и системы, ориентированные на анализ данных, так называемые системы поддержки принятия решений. До последнего времени подавляющее большинство организаций и управленческих структур использовали технологии, принадлежащие к первому направлению. Расчетные и учетные функции, простая обработка, накопление данных и элементарный анализ - вот и весь функциональный набор существующих систем. Конечно, достаточно быстрое развитие такой простейшей обработки позволило отслеживать большие объемы информации. Но сами по себе базы данных не дают желаемого результата при автоматизации управленческих структур. Причина проста - реализованные в системе управления базами данных функции кардинально отличаются от функций, необходимых управленческим структурам, так как информация, собранная в базах данных, не адекватна информации, которая нужна лицам, принимающим решения. Развитие систем, ориентированных на операционную обработку данных, логично, так как первыми шагами автоматизации всегда являлись наведение порядка в процессах повседневной обработки данных и увеличение масштабов и скорости обработки текущей информации, на что и рассчитаны традиционные автоматизированные системы. Однако в настоящее время сложилась парадоксальная ситуация, когда разнообразной информации довольно много, но она не структурирована, не согласована, разрознена, не всегда достоверна и труднодоступна. Следовательно, необходим переход ко второму, ориентированному на анализ данных направлению работ по информатизации, т.е. созданию единой автоматизированной информационной системы поддержки принятия решений.</p>
<p>С. 313.</p>	<p>С. 60.</p>
<p>Створення єдиної автоматизованої інформацій-</p>	<p>Создание единой автоматизированной инфор-</p>

<p>ної системи дозволить усунути відомчі бар'єри на шляху інформаційних потоків для обслуговування потреб управління. Однак тут слід мати чітку нормативну базу на рівні державних законів, які регулювали б потоки інформації між органами влади та організаціями, що формують державні інформаційні ресурси. Єдина автоматизована інформаційна система управління це система, орієнтована, перш за все на кінцевий результат – прийняття управлінських рішень, зважених і обґрунтованих, тому вона вимагає спеціальної організації інформації та удосконалення механізму інформаційного забезпечення у цілому.</p>	<p>мационной системы позволит устранить ведомственные барьеры на пути информационных потоков для обслуживания нужд управления. Однако здесь необходима четкая нормативная база на уровне федеральных законов, которые регулировали бы потоки информации между органами власти и организациями, формирующими государственные информационные ресурсы. Единая автоматизированная информационная система управления это система, ориентированная, прежде всего на конечный результат - принятие управленческих решений, взвешенных и обоснованных, поэтому она требует специальной организации информации и усовершенствования механизма информационного обеспечения в целом.</p>
<p>С. 313–314.</p>	<p>С. 60–61.</p>
<p>Ефективність інформаційних систем органів державного і регіонального управління та, як наслідок, якість прийнятих управлінських рішень в основному визначають [242, с. 240]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – єдність концепції побудови і функціонування інформаційних систем і служб як по вертикалі – на муніципальному, регіональному та державному рівнях, так і по горизонталі – на кожному рівні ієрархії; – повноту і комплексність інформаційної підтримки всіх контурів управління відповідно до структури об'єктів державного регулювання, а також всіх етапів вирішення проблем управління – від аналізу проблемних ситуацій до реалізації, контролю виконання та оцінки ефективності прийнятих рішень; – скоординованість процесів створення, впровадження, експлуатації і розвитку інформаційних систем. <p>Ковач переписала чужий текст і додала «більш сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «федеральному рівнях» на «державному рівнях». Нахабний плагіат.</p>	<p>Эффективность информационных систем органов государственного и регионального управления и, как следствие, качество принимаемых управленческих решений в основном определяют:</p> <ul style="list-style-type: none"> - единство концепции построения и функционирования информационных систем и служб как по вертикали - на муниципальном, региональном и федеральном уровнях, так и по горизонтали - на каждом уровне иерархии; - полноту и комплексность информационной поддержки всех контуров управления в соответствии со структурой объектов государственного регулирования, а также всех этапов разрешения проблем управления - от анализа проблемных ситуаций до реализации, контроля исполнения и оценки эффективности принимаемых решений; - скоординированность процессов создания, внедрения, эксплуатации и развития информационных систем.
<p>С. 314.</p>	<p>С. 61.</p>
<p>Тому, процес створення єдиної інформаційної системи для органів управління повинен координуватися на всіх рівнях органів влади, мати єдину методологічну базу розробки та впровадження, єдину технологію обробки і оцінки ефективності інформації, ґрунтуватися на широкому застосуванні нових апаратних платформ з використанням відповідних системних і прикладних програмних продуктів, а також впроваджувати сучасні методи і засоби організації і функціонування баз даних.</p> <p>Проблеми ефективності інформаційних систем мають важливе значення, так як безпосередньо зачіпають питання зміни структури державного управління. Це підтверджується результатами соціологічних досліджень.</p>	<p>Поэтому, процесс создания единой информационной системы для органов управления должен координироваться на всех уровнях органов власти, иметь единую методологическую базу разработки и внедрения, единую технологию обработки и оценки эффективности информации, основываться на широком применении новых аппаратных платформ с использованием соответствующих системных и прикладных программных продуктов, а также внедрять современные методы и средства организации и функционирования баз данных.</p> <p>Проблемы эффективности информационных систем имеют важное значение, так как напрямую затрагивают вопросы изменения структуры государственного управления. Это подтверждается результатами социологических исследований³⁶.</p>
<p>С. 314–315.</p>	<p>С. 62.</p>
<p>Впровадження в практику регіонального управління єдиної автоматизованої інформаційної системи дозволить керівництву регіону:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мати достовірну інформацію про стан регіонального ринку праці; 	<p>Внедрение в практику регионального управления единой автоматизированной информационной системы позволит руководству региона:</p> <ul style="list-style-type: none"> • иметь достоверную информацию о состоянии регионального рынка труда;

<ul style="list-style-type: none"> – контролювати функціонування територіально-локалізованих структур в рамках регіонального ринку праці; – розробляти варіанти координації попиту і пропозиції на ринку праці регіону; – реалізовувати вибірковий підхід в здійсненні управлінської діяльності і механізми регулювання; – збалансувати по методам і формам структуру управління, адекватну вимогам змін в процесі функціонування ринку праці. 	<ul style="list-style-type: none"> • контролировать функционирование территориально - локализованных структур в рамках регионального рынка труда; • разрабатывать варианты координации спроса и предложения на рынке труда региона; • реализовывать избирательный подход в осуществлении управленческой деятельности и механизмов регулирования; • сбалансировать по методам и формам структуру управления, адекватную требованиям изменений в процессе функционирования рынка труда.
<p>С. 315.</p>	<p>С. 62.</p>
<p>Процес створення інформаційної системи відображає стан регіонального ринку праці включає кілька етапів:</p> <ul style="list-style-type: none"> – збір інформації про предметну область і її аналіз, розробка методів оцінки стану ринку праці; – проектування і реалізація бази даних; – створення призначеного для користувача інтерфейсу з застосуванням WEB-технологій і геоінформаційних технологій для роботи з базою даних і візуального представлення інформації про стан регіонального ринку праці. <p>Проведені в цьому напрямку дослідження показали, що ефективність такої системи багато в чому залежить від оцінки ефективності функціонування регіонального ринку праці [130, с. 147; 202, с. 112; 203, с. 163].</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Процесс создания информационной системы отражающей состояние регионального рынка труда включает несколько этапов: сбор информации о предметной области и ее анализ, разработка методов оценки состояния рынка труда; проектирование и реализация базы данных; создание пользовательского интерфейса с применением WEB - технологий и геоинформационных технологий для работы с базой данных и визуального представления информации о состоянии регионального рынка труда.</p> <p>Проведенные в этом направлении исследования показали, что эффективность такой системы во многом зависит от оценки эффективности функционирования регионального рынка труда.</p>
<p>С. 315.</p>	<p>С. 63.</p>
<p>У процесі оцінки ефективності функціонування регіонального ринку праці, дослідники стикаються з рядом проблем. У першу чергу вони пов'язані з неоднозначним підходом до визначення ринку праці як економічної категорії, і його кордонів. Подібне різноманіття думок ускладнює вирішення завдань його статистичного і економічного аналізу.</p> <p>При формуванні методики оцінки стану регіонального ринку праці необхідно відзначити проблему недосконалості джерел інформації (механізмів її збору, обробки, видачі).</p>	<p>1.3. Проблемы развития регионального рынка труда в условиях становления информационного общества</p> <p>В процессе оценки эффективности функционирования регионального рынка труда, исследователи сталкиваются с рядом проблем. В первую очередь они связаны с неоднозначным подходом к определению рынка труда как экономической категории, и его границ. Подобное разнообразие мнений затрудняет решение задач его статистического и экономического анализа.</p> <p>При формировании методики оценки состояния регионального рынка труда необходимо отметить проблему несовершенства источников информации (механизмов ее сбора, обработки, выдачи).</p>
<p>С. 315–316.</p>	<p>С. 64.</p>
<p>У даний час основним джерелом інформації про стан регіонального ринку праці Київської області є Державна служба зайнятості. Масив інформації, якою володіє дана державна структура, являє собою об'ємний, різноманітний набір даних з певним ступенем надмірності. Використовувати таку інформацію для оцінки стану регіонального ринку праці та прийняття рішень про його зміну не завжди ефективно. Фактично проблема не в нестачі інформації, а в її систематизації і ранжуванні за критерієм значимості.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації і знову замінила вислів «Волгоградской области» на «Київської області».</p>	<p>В настоящее время основным источником информации о состоянии регионального рынка труда Волгоградской области является Управление государственной службы занятости населения. Массив информации, которым обладает данная государственная структура, представляет собой объемный, разнообразный набор данных с определенной степенью избыточности. Использовать такую информацию для оценки состояния регионального рынка труда и принятия решений о его изменении не всегда эффективно. Фактически проблема не в недостатке информации, а в ее систематизации и ранжировании по критерию значимости.</p>

	Плагіат.	
	С. 316.	С. 64.
	<p>Вивчаючи наявні на даний час способи оцінки ефективності функціонування регіонального ринку праці спостерігається відсутність єдиної системи показників, що характеризують ринок праці, зайнятість, безробіття, яка дозволила б комплексно діагностувати і оцінювати ефективність його розвитку.</p> <p>Багатогранність процесів, що відбуваються на регіональних ринках праці, важко охарактеризувати якимось одним універсальним показником, тому робиться спроба пошуку ряду показників, з найбільшим ступенем точності відображають реальну ситуацію на ринку праці мезорівня.</p>	<p>Изучая имеющиеся в настоящее время способы оценки эффективности функционирования регионального рынка труда наблюдается отсутствие единой системы показателей, характеризующих рынок труда, занятость, безработицу, которая позволила бы комплексно диагностировать и оценивать эффективность его развития.</p> <p>Многогранность процессов, происходящих на региональных рынках труда, трудно охарактеризовать каким-то одним универсальным показателем, поэтому предпринимается попытка поиска ряда показателей, с наибольшей степенью точности отражающих реальную ситуацию на рынке труда мезоуровня.</p>
	С. 316.	С. 64–65.
	<p>Немає єдиної думки з питання, який показник або система показників найбільш реально характеризує стан регіонального ринку праці та дозволяє приймати відповідні заходи його управління. Пропоновані методики оцінки стану ринку праці, в основному являють собою оцінку будь-якої діяльності або явища: оцінку попиту на працю, числа вакантних робочих місць, безробіття, зайнятості, напруженості на ринку праці, ефекту активних програм на ринку праці, ефективності роботи служби зайнятості, ефективності державної політики на ринку праці.</p>	<p>Среди исследователей регионального рынка труда (таких как С. Смирнов, С. Кузнецов, Л. Ниворожжина, А. Кашепов, Л. Корель, И.Рофе и др.) нет единого мнения по вопросу, какой показатель или система показателей наиболее реально характеризует положение регионального рынка труда и позволяет принимать соответствующие меры его управления. Предлагаемые методики оценки состояния рынка труда, в основном представляют собой оценку какой - либо деятельности или явления: оценку спроса на труд, числа вакантных рабочих мест⁴⁰, безработицы, занятости, напряженности на рынке труда, эффекта активных программ на рынке труда⁴¹, эффективности работы службы занятости⁴², эффективности государственной политики на рынке труда⁴³.</p>
	С. 316–317.	С. 65–66.
	<p>Особливо складно покладатися на дані державної статистичної звітності при аналізі проблеми безробіття у регіональному розрізі. Специфіка контингенту безробітних, його менталітет (різна ступінь орієнтації на державну підтримку), фінансовий стан регіонального фонду зайнятості (наявність або відсутність заборгованості по допомозі), ефективність роботи територіальних служб зайнятості і спектр послуг що вони надають суттєво впливають на рівень реєстрації безробітних, але не на рівень безробіття як такий. У результаті справжні масштаби безробіття можуть бути помітно спотворені.</p>	<p>Особенно сложно полагаться на данные государственной статистической отчетности при анализе проблемы безработицы в региональном разрезе. Специфика контингента безработных, его менталитет (разная степень ориентации на государственную поддержку), финансовое состояние регионального фонда занятости (наличие или отсутствие задолженности по пособиям), эффективность работы территориальных служб занятости и спектр предоставляемых ими услуг существенно влияют на уровень регистрации безработных, но не уровень безработицы как таковой. В результате истинные масштабы безработицы могут быть заметно искажены.</p>
	С. 317.	С. 67.
	<p>У даний час, аналіз і оцінка ефективності функціонування ринку праці та зайнятості як в цілому по Україні, так і по регіонах проводять по наступних аспектах: аналіз попиту на робочу силу, який визначається числом вакансій; аналіз пропозиції робочої сили, яке визначається кількістю різних категорій громадян, які шукають роботу.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації і замінила вислів «по Росії» на «по Україні». Плагіат.</p>	<p>В настоящее время, анализ и оценка эффективности функционирования рынка труда и занятости как в целом по России, так и по регионам проводят по следующим аспектам: анализ спроса на рабочую силу, определяемый числом вакансий; анализ предложения рабочей силы, определяемое количеством различных категорий граждан, ищущих работу.</p>
	С. 317.	С. 68.
	Подолання зазначених недоліків можливе шля-	Преодоление указанных недостатков возможно

<p>хом структуризації аналітичних показників на основі логічної моделі ринку праці та їх ранжування за рівнем значущості, а також етапного їх розрахунку за певним алгоритмом для економічної оцінки ефективності функціонування ринку праці регіону.</p> <p>Крім цього, необхідна модернізація автоматизованої інформаційної системи управління регіональним ринком праці через розробку нових технологій обробки інформації, що дозволить отримати ефективні важелі управління, знизити трансакційні витрати, отримати доступ до інформації, і, тим самим збільшити потенційні можливості прийняття більш раціонального вирішення галузевих і територіальних завдань.</p>	<p>путем структуризации аналитических показателей на основе логической модели рынка труда и их ранжирование по уровню значимости, а также этапного их расчета по определенному алгоритму для экономической оценки эффективности функционирования рынка труда региона.</p> <p>Кроме этого, необходима модернизация автоматизированной информационной системы управления региональным рынком труда посредством разработки новых технологий обработки информации, что позволит получить эффективные рычаги управления, снизить трансакционные издержки, приобрести доступ к информации, и, тем самым увеличить потенциальные возможности принятия более рационального решения отраслевых и территориальных задач.</p>
<p>С. 317–318.</p> <p>Підвищення рівня інформаційного забезпечення суб'єктів ринку праці, шляхом надання відпрацьованих даних про попит та пропозицію робочої сили (у цілому і по окремих сегментах ринку праці), структурі зайнятості і безробіттю, ціною праці і ставках заробітної плати, соціальне обслуговування дозволить здійснювати прогнозування розвитку ринку праці в умовах соціальної та економічної нестабільності. Поліпшення ситуації в сфері зайнятості населення не можна, на наш погляд, розглядати без посилення державного регулювання і вдосконалення управління ринком праці.</p> <p>Система управління регіональним ринком праці визначається ендогенними факторами її формування і передбачає виділення у своєму складі інституційного, організаційного та інформаційного механізмів, кожен, з яких, відповідно, представлений як: сукупність правових норм і правил; сукупність органів управління і виконавчих органів; інформаційних ресурсів і засобів їх обробки.</p> <p>Підвищення ефективності управління в сфері регіонального ринку праці тісно пов'язане зі структуризацією трансакційних факторів і вдосконаленням інформаційного забезпечення діяльності управлінських структур, яке є визначальним фактором обґрунтування прийнятого управлінського рішення, на основі методики економічної оцінки ефективності функціонування регіонального ринку праці, за допомогою модернізації інформаційно-аналітичної системи.</p> <p>Ковач написала «на наш погляд», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>С. 68–69.</p> <p>Повышение уровня информационного обеспечения субъектов рынка труда, путем предоставления отработанных данных о спросе и предложении рабочей силы (в целом и по отдельным сегментам рынка труда), структуре занятости и безработицы, цене труда и ставках заработной платы, социальном обслуживании позволит осуществлять прогнозирование развития рынка труда в условиях социальной и экономической нестабильности.</p> <p>Улучшение ситуации в сфере занятости населения нельзя, на наш взгляд, рассматривать без усиления государственного регулирования и совершенствования управления рынком труда.</p> <p>Система управления региональным рынком труда определяется эндогенными факторами ее формирования и предполагает выделение в своем составе институционального, организационного и информационного механизмов, каждый, из которых, соответственно, представлен как: совокупность правовых норм и правил; совокупность органов управления и исполнительных органов; информационных ресурсов и средств их обработки.</p> <p>Повышение эффективности управления в сфере регионального рынка труда тесно связано со структуризацией трансакционных факторов и совершенствованием информационного обеспечения деятельности управленческих структур, которое является определяющим фактором обоснования принимаемого управленческого решения, на основе методики экономической оценки эффективности функционирования регионального рынка труда, посредством модернизации информационно - аналитической системы.</p>
<p>С. 318.</p> <p>Попри безліч думок про методи оцінки регіональних ринків праці, наявні істотні відмінності в прийомах, які використовуються для цього на практиці, тим не менш, можна виявити і ряд подібних методичних позицій, які у сукупності представляють спільні критеріальні вимоги пред'являються до системи оцінки ефективності функціонування ринку праці регіону.</p> <p>У процесі формування системи оцінки стану регіонального ринку праці необхідно дотримуватися наступних принципів [121, с. 127; 182, с. 53].</p>	<p>С. 70–71.</p> <p>Несмотря на существование множества мнений о методах оценки региональных рынков труда, имеющиеся существенные различия в практически используемых для этого приемах, тем не менее, можно обнаружить и ряд сходных методических позиций, которые в совокупности представляют общие критериальные требования предъявляемые к системе оценки эффективности функционирования рынка труда региона.</p> <p>В процессе формирования системы оценки состояния регионального рынка труда необходимо придерживаться следующих принципов.</p>

<p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	
<p>С. 318–319.</p>	<p>С. 71.</p>
<p>1. Об'єктивність і достатність вихідної інформації – показники входять в систему оцінки повинні базуватися на існуючих формах статистичної звітності (розраховуватися з їх використанням), характеризувати різні аспекти стану регіональних ринків праці та їх зміни.</p> <p>2. Порівняльний характер оцінок, який проявляється в тому, що будь-яка оцінка стану може бути дана тільки в порівнянні. Оцінити – значить довести, що аналізований стан відрізняється (або не відрізняється) від інших і показати, наскільки і за якими параметрами ці відмінності є. Необхідно передбачити зіставлення різних показників, тому одним з головних принципів вибору кінцевих показників оцінки їх відносний, що не залежить від розміру суб'єкта, характер. Система оцінки повинна забезпечувати ієрархічний аналіз ринку праці різних територіально локалізованих утворень, тобто необхідно використовувати рейтинг, за допомогою якого відносні показники структуруються за єдиною процедурою.</p>	<p>1. Объективность и достаточность исходной информации - показатели входящие в систему оценки должны базироваться на существующих формах статистической отчетности (рассчитываться с их использованием), характеризовать различные аспекты состояния региональных рынков труда и их изменения.</p> <p>2. Сравнительный характер оценок, который проявляется в том, что любая оценка состояния может быть дана только в сравнении. Оценить - значит доказать, что анализируемое состояние отличается (или не отличается) от других и показать, насколько и по каким параметрам эти различия имеются. Необходимо предусмотреть сопоставление различных показателей, поэтому одним из главных принципов выбора конечных показателей оценки их относительный, не зависящий от размера субъекта, характер. Система оценки должна обеспечивать иерархический анализ рынка труда различных территориально локализованных образований, т.е. необходимо использовать рейтинг, с помощью которого относительные показатели структурируются по единой процедуре.</p>
<p>С. 319.</p>	<p>С. 71–72.</p>
<p>3. Багатокритеріальний характер оцінки – означається об'єктивною неможливістю правильно описувати, а тим більш коректно порівнювати стан регіональних ринків праці по одному приватному або інтегральному показником. Це правило діє і в тих випадках, коли пріоритетність того чи іншого показника представляється самоочевидним.</p> <p>4. Відбір мінімального числа необхідних і достатніх критеріїв, мінімізація яких повинна здійснюватися за єдиною ознакою – відповідність мети аналізу. Незважаючи на те, що практично всі показники ринку праці взаємопов'язані і взаємодоповнюючі, включення в систему показників надлишкового числа параметрів найчастіше ускладнює цю оцінку. Тому слід перш за все сформулювати мету і завдання оцінки, а потім вже підібрати мінімально необхідне і достатнє число адекватних критеріїв (показників)</p> <p>5. У регіональній проблематиці особливо важливі ті характеристики стану, які складно виразити мовою статистики. Це настрої, мотивації, спосіб життя, економічна і соціальна поведінка та інші аспекти індивідуального і колективного побуту економічно активного населення. При цьому важливо мати відповідну інформацію по соціальним та ставово-віковим групам, по учасниках різних форм господарської діяльності міського і сільського населення тощо.</p>	<p>3. Многокритериальный характер оценки - определяется объективной невозможностью правильно описывать, а тем более корректно сравнивать состояние региональных рынков труда по одному частному или интегральному показателю. Это правило действует и в тех случаях, когда приоритетность того или иного показателя представляется самоочевидной.</p> <p>4. Отбор минимального числа необходимых и достаточных критериев, минимизация которых должна осуществляться по единственному признаку - соответствие цели анализа. Несмотря на то, что практически все показатели рынка труда взаимосвязаны и взаимодополнительны, включение в систему показателей избыточного числа параметров чаще всего затрудняет эту оценку. Поэтому следует прежде всего сформулировать цель и задачи оценки, а затем уже подобрать минимально необходимое и достаточное число адекватных критериев (показателей).</p> <p>5. Привлечение сопутствующей информации. В региональной проблематике особенно важны те характеристики состояния, которые сложно выразить на языке статистики. Это настроение, мотивации, образ жизни, экономическое и социальное поведение и другие аспекты индивидуального и коллективного быта экономически активного населения. При этом крайне важно иметь соответствующую информацию по половозрастным группам, по участникам различных форм хозяйственной деятельности городского и сельского населения, по отдельным социальным группам и т.п.</p>
<p>С. 319.</p>	<p>С. 72.</p>
<p>Для адекватної багатфакторної оцінки стану ринку праці, з урахуванням реалізації перерахованих вище принципів, перспективним є застосування системного підходу, що призводить до необхідності розробки концептуальної моделі ринку праці, що</p>	<p>Для адекватной многофакторной оценки состояния рынка труда, с учетом реализации вышеперечисленных принципов, перспективным является применение системного подхода, что приводит к необходимости разработки концептуальной моде-</p>

<p>подається як багаторівнева, ієрархічно структурована система, яка складається з трьох підсистем: 1) робоче місце <...></p>	<p>ли рынка труда, представляемой как многоуровневая, иерархически структурированная система (см. рис. 9). <...></p>
<p>С. 320.</p>	<p>С. 74.</p>
<p>Рис. 4.3. Модель багатофакторної оцінки стану ринку праці</p> <p>Рисунок із дисертації Ковач має значні збіги з рисунком із дисертації Петруніної. Плагіат.</p>	<p>Рис. 9. Концептуальная схема регионального рынка труда (сост. авт.).</p>
<p>С. 320.</p>	<p>С. 72.</p>
<p>Автором пропонується проводити аналіз і оцінку регіонального ринку праці на базі побудови такої моделі, так як це дозволить виявити найбільш істотні риси досліджуваної соціально-економічної системи шляхом заміщення об'єкта дослідження його моделлю.</p> <p>Ковач пише «Автором пропонується», а насправді переписує текст із дисертації Петруніної. Плагіат.</p>	<p>Автором пропонується проводити аналіз і оцінку регіонального ринку праці на базі побудови такої моделі, так як це дозволить виявити найбільш істотні риси досліджуваної соціально-економічної системи шляхом заміщення об'єкта дослідження його моделлю.</p>
<p>С. 320–321.</p>	<p>С. 72–73.</p>
<p>При проектуванні великих і складних систем однією з проблем є обмеженість людських можливостей щодо охоплення всіх взаємодій, що виникають при цьому стані системи. Отже, найбільш ефективним способом побудови таких систем є моделювання складної системи з невеликої кількості великих частин, кожна з яких, в свою чергу, будується з частин меншого розміру до тих пір, поки самі невеликі частини можна буде скласти з наявного матеріалу. Даний підхід відомий як ієрархічна декомпозиція. По відношенню до проектування складної системи це означає, що її необхідно декомпонувати на невеликі підсистеми, кожна з яких можна</p>	<p>При проектировании больших и сложных систем одной из проблем является ограниченность человеческих возможностей относительно охвата всех взаимодействий, возникающих при этом состоянии системы. Следовательно, наиболее эффективным способом построения таких систем является моделирование сложной системы из небольшого количества крупных частей, каждая из которых, в свою очередь, строится из частей меньшего размера до тех пор, пока самые небольшие части можно будет составить из имеющегося материала. Данный подход известен как иерархическая декомпозиция. По отношению к проектированию</p>

<p>розробляти незалежно від інших. Що дозволяє при проведенні моніторингу систем будь-якого рівня складності відстежувати інформацію про стан системи в цілому, а також по кожній з її підсистем окремо.</p> <p>Ковач написала «Отже», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>ванию сложной системы это означает, что ее необходимо декомпозировать (от лат. "разделение", "выделение") на небольшие подсистемы, каждую из которых можно разрабатывать независимо от других. Это позволяет при мониторинге систем любого уровня сложности отслеживать информацию о состоянии системы в целом, а также по каждой из ее подсистем в отдельности⁴⁹.</p>
<p>С. 321.</p>	<p>С. 73.</p>
<p>Концептуальна модель носить декларативний характер, по суті, вона є базою знань про об'єкт досліджень і служить для формалізації представлення об'єкту (завдання) і аналізу вимог до системи його моделювання (рішення). Декларативний характер концептуальної моделі не накладає обмежень на подальший вибір типу моделі для її інформаційної реалізації. Мета концептуальної моделі – створити точне і повне відображення досліджуваної області як системи, що використовується в якості джерела інформації для процедури оцінки її стану.</p>	<p>Концептуальная модель носит декларативный характер, по сути, она является базой знаний об объекте исследования и служит для формализации представления объекта (задачи) и анализа требований к системе его моделирования (решения). Декларативный характер концептуальной модели не накладывает ограничений на последующий выбор типа модели для ее информационной реализации. Цель концептуальной модели - создать точное и полное отображение исследуемой области как системы, используемой в качестве источника информации для процедуры оценки ее состояния.</p>
<p>С. 321.</p>	<p>С. 102.</p>
<p>Для створення ефективного механізму управління ринком праці регіону необхідно забезпечити розвиток механізму його інформаційного забезпечення, який своєчасно постачає економічних агентів необхідною інформацією.</p>	<p>Для создания эффективного механизма управления рынком труда региона на основе предложенной методики его оценки необходимо развитие механизма его информационного обеспечения, который своевременно снабжает экономических агентов необходимой информацией.</p>
<p>С. 321–322.</p>	<p>С. 103–104.</p>
<p>Механізм державного регулювання регіонального ринку праці можна визначити як систему процедур державного управління, які формують управлінське рішення або правила його прийняття і реалізації. Він являє собою єдину систему, яка в свою чергу складається з конкретних управлінських механізмів. У складі механізму державного управління, можна виділити наступні: механізм реалізації спільних і інших принципів управління, механізми планування, організації, мотивації, координації, розпорядження, обліку, аналізу та контролю, що використовують економічні, організаційно-адміністративні, соціальні та інші методи управління і як основа кожного із зазначених механізмів – механізм інформаційного забезпечення.</p> <p>Саме за допомогою механізму інформаційного забезпечення доводиться інформація про стан об'єкта управління, здійснюється інформаційна підтримка прийняття ефективних управлінських рішень і зворотний зв'язок між об'єктом і суб'єктом управління. Економічна інформація є основним елементом управління, одночасно вона є і його інструментом.</p>	<p>На основе изложенного, механизм государственного управления региональным рынком труда можно определить как систему процедур государственного управления, формирующих управленческое решение или правила его принятия и реализации. Он представляет собой единую систему, которая в свою очередь состоит из конкретных управленческих механизмов. В составе механизма государственного управления, можно выделить следующие: механизм реализации общих и других принципов управления, механизмы планирования, организации, мотивации, координации, распоряжения, учета, анализа и контроля, использующие экономические, организационно-административные, социальные и другие методы управления и как основа каждого из указанных механизмов - механизм информационного обеспечения. Именно посредством механизма информационного обеспечения доводится информация о состоянии объекта управления, осуществляется информационная поддержка принятия эффективных управленческих решений и обратная связь между объектом и субъектом управления. Экономическая информация является основным элементом управления, одновременно она является и его инструментом.</p>
<p>С. 322.</p>	<p>С. 104.</p>
<p>Система управління регіоном є сукупність державних, громадських і господарських суб'єктів управління, об'єднаних механізмом інформаційного забезпечення. За допомогою нього збирається, формується, обробляється і розподіляється необхідна для реалізації управлінських функцій інфор-</p>	<p>Система управления регионом представляет собой совокупность государственных, общественных и хозяйственных субъектов управления, объединенных механизмом информационного обеспечения. Посредством него собирается, формируется, обрабатывается и распределяется необходи-</p>

<p>мація, налагоджується зовнішнє і внутрішнє взаємодія органів системи управління (по каналу прямого зв'язку до об'єкта управління надходить розпорядча інформація, а по каналу зворотного зв'язку – звітна).</p> <p>Механізм інформаційного забезпечення (інформаційний блок системи управління) регіонального ринку праці в роботі визначається як сукупність логічних прийомів і технічних засобів перетворення вихідних даних в систему інформації, що забезпечує комунікацію учасників регіонального ринку праці, прийняття рішень і управління регіональним ринком праці. Мета розробки механізму інформаційного забезпечення – підвищення якості управління ринком праці на основі підвищення достовірності та своєчасності даних, необхідних для прийняття рішень. Ефективний механізм інформаційного забезпечення управління регіональним ринком праці дозволяє [126, с. 10; 276, с. 94]:</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>мая для реализации управленческих функций информация, налаживается внешнее и внутреннее взаимодействие органов системы управления (по каналу прямой связи к объекту управления поступает распорядительная информация, а по каналу обратной связи - отчетная).</p> <p>Механизм информационного обеспечения (информационный блок системы управления) регионального рынка труда в работе определяется как совокупность логических приемов и технических средств преобразования исходных данных в систему pertinentной информации, обеспечивающей коммуникацию участников регионального рынка труда, принятие решений и управление региональным рынком труда.</p> <p>Цель разработки механизма информационного обеспечения - повышение качества управления рынком труда на основе повышения достоверности и своевременности данных, необходимых для принятия решений.</p> <p>Эффективный механизм информационного обеспечения управления региональным рынком труда позволяет:</p>
<p>С. 322–323.</p>	<p>С. 104–105.</p>
<ul style="list-style-type: none"> – підвищити ступінь обґрунтованості прийнятих рішень за рахунок оперативного збору, передачі та обробки інформації; – забезпечити своєчасність прийняття рішення об'єктом; – досягти зростання ефективності управління за рахунок своєчасного надання необхідної інформації керівникам всіх рівнів управління з єдиного інформаційного фонду; – погоджувати рішення, що приймаються на різних рівнях управління і в різних структурних підрозділах; – за рахунок інформованості суб'єктів регіонального ринку праці про поточний його стан, забезпечувати реалізацію основної мети ринку праці – досягнення ефективної зайнятості. 	<ul style="list-style-type: none"> - повысить степень обоснованности принимаемых решений за счет оперативного сбора, передачи и обработки информации; - обеспечить своевременность принятия решения объектом; - добиться роста эффективности управления за счет своевременного предоставления необходимой информации руководителям всех уровней управления из единого информационного фонда; - согласовывать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях; - за счет информированности субъектов регионального рынка труда о текущем его состоянии, обеспечивать реализацию основной цели рынка труда - достижение эффективной занятости.
<p>С. 323.</p>	<p>С. 105.</p>
<p>Основною ознакою, що дозволяє судити про якість функціонування механізму інформаційного забезпечення на регіональному ринку праці, є надлишок або надлишок даних. Чим більше даних не вистачає для обґрунтованого рішення задач управління, чим нижче їх достовірність, чим більше вони надходять із запізненням, тим гірше стан системи інформації. Зайві відомості переповнюють канали системи управління і суб'єкти регіонального ринку праці нерідко виявляються не в змозі відокремити дійсно потрібні і важливі відомості від малоцінних і взагалі не мають відношення до справи. Якість рішень при цьому не поліпшується, тому що замість аналізу інформації час йде на пошук та її відбір.</p>	<p>Основным признаком, позволяющим судить о качестве функционирования механизма информационного обеспечения на региональном рынке труда, является недостаток или избыток данных. Чем больше данных не хватает для обоснованного решения задач управления, чем ниже их достоверность, чем больше они запаздывают, тем хуже состояние системы информации. Излишние сведения переполняют каналы системы управления и субъекты регионального рынка труда нередко оказываются не в состоянии отделить действительно нужные и важные сведения от малоценных и вообще не относящихся к делу. Качество решений при этом не улучшается, так как вместо анализа информации время уходит на поиск и отбор ее.</p>
<p>С. 323–324.</p>	<p>С. 112.</p>
<p>Для того щоб мати можливість своєчасно реагувати на зміну ситуації на ринку праці, формування бази даних повинне носити постійний характер у формі накопичення даних. Якщо діяльність по створенню бази даних буде носити випадковий характер, інформація може надходити або в недостатньому для прийняття управлінських рішень обсязі, або з запізненням, що не дозволить своєчасно</p>	<p>Для того чтобы иметь возможность своевременно реагировать на изменение ситуации на рынке труда, формирование базы данных должно носить постоянный характер в форме накопления данных. Если деятельность по созданию базы данных будет носить случайный характер, информация может поступать или в недостаточном для принятия управленческих решений объеме, или с</p>

<p>на неї відреагувати.</p> <p>Успішність роботи зі збору даних залежить від того, як вивчені різні методи збору інформації, які обрані найбільш підходящі з них для конкретного дослідження, що відповідають її цілям, як точно визначені джерела отримання інформації. Крім того, повинен бути вибраний (а в разі відсутності – розроблений) дослідницький інструментарій, за допомогою якого збираються необхідні дані.</p>	<p>запаздыванием, что не позволит своевременно на нее отреагировать.</p> <p>Успешность работы по сбору данных зависит от того, как изучены различные методы сбора информации, какие выбраны наиболее подходящие из них для конкретного исследования, отвечающие ее целям, как точно определены источники получения информации. Кроме того, должен выбираться (а в случае отсутствия разрабатывается) исследовательский инструментарий, с помощью которого собираются необходимые данные.</p>
<p>С. 324–325.</p>	<p>С. 112–113.</p>
<p>Методи збору інформації та розробка дослідницького інструментарію (таблиць, форм, матриць, анкет, бланків та ін.) визначаються змістом конкретного аналізу, і залежить від основних джерел отримання інформації. Останні формують так звані вторинні і первинні дані.</p> <p>Вторинна інформація (або непрямі дані) – це готові дані (статистика опублікованих результатів, а також власних досліджень, проведених досліджень, проведених раніше з іншими цілями). Для її отримання не потрібні додаткові дослідження. Формування бази даних на її основі досить оперативно. Крім того, вони часто мають кілька джерел інформації, що дозволяє виявляти різні підходи, зіставити дані. Основними джерелами вторинної інформації виступають зовнішні опубліковані урядові та неурядові результати, статистичні дані, а також внутрішні – результати власних розробок. Значення вторинної інформації дуже велике, особливо для попереднього аналізу.</p> <p>У той же час слід врахувати, що дана інформація може носити досить загальний характер. Вона може бути застарілою для задач конкретного дослідження. Її отримання може базуватися на невідомих досліднику методиках, що знижує ступінь її достовірності, тому вторинна інформація доповнюється збором так званих первинних даних відповідно до точних цілях маркетингу. Вони необхідні у тих випадках, коли аналіз вторинних відомостей не в змозі забезпечити необхідну інформаційну базу, такі дані мають більшу вірогідність для дослідника, включають всі досягнуті результати, оперативні і часто виступають єдиним способом отримання необхідної інформації. Це дані внутрішньовиробничого обліку, матеріали соціологічних досліджень, масових опитувань, експертних оцінок, показники анкетних даних людей, які звернулися в службу зайнятості і безробітних тощо.</p>	<p>Методи сбора информации и разработка исследовательского инструментария (таблиц, форм, матриц, анкет, бланков и др.) определяются содержанием конкретного анализа, и зависит от основных источников получения информации. Последние формируют так называемые вторичные и первичные данные.</p> <p>Вторичная информация (или косвенные данные) - это готовые данные (статистика опубликованных результатов, а также собственных исследований, проведенных ранее с другими целями). Для ее получения не нужны дополнительные исследования. Формирование базы данных на ее основе достаточно оперативно. Кроме того, они часто имеют несколько источников информации, что позволяет выявлять различные подходы, сопоставить данные. Основными источниками вторичной информации выступают внешние опубликованные правительственные и неправительственные результаты, статистические данные, а также внутренние - результаты собственных разработок.</p> <p>Значение вторичной информации весьма велико, особенно для предварительного анализа. В тоже время следует учесть, что данная информация может носить достаточно общий характер. Она может быть устаревшей для задач конкретного исследования. Ее получение может быть основано на неизвестных исследователю методиках, что снижает степень ее достоверности, поэтому вторичная информация дополняется сбором так называемых первичных данных в соответствии с точными целями маркетинга. Они необходимы в тех случаях, когда анализ вторичных сведений не в состоянии обеспечить необходимую информационную базу, такие данные обладают большей достоверностью для исследователя, включают все достигнутые результаты, оперативны и зачастую выступают единственным способом получения необходимой информации. Это данные внутрипроизводственного учета, материалы социологических обследований, массовых опросов, экспертных оценок, показатели анкет обратившихся в службу занятости и безработных и т.п.</p>
<p>С. 340.</p>	<p>С. 24.</p>
<p>Зазначена трансформація та інтенсифікація процесів, які спостерігаються у сфері зайнятості (зростання безробіття, вивільнення, посилення мобільності, відмирання старих і народження нових професій, поглиблення багатокладності, розширення альтернативних форм зайнятості, потужна багатоаспектна сегментація ринку праці, наростання масштабів прихованої і потенційної робочої сили) вимагає оперативної розробки нових підходів, більш досконалого механізму і більш ефективних заходів для вирішення проблем зайнятості, що в</p>	<p>Современная трансформация и наблюдаемая интенсификация процессов в сфере занятости (рост безработицы, высвобождение, усиление мобильности, отмирание старых и рождение новых профессий, углубление многоукладности, расширение альтернативных форм занятости, мощная многоаспектная сегментация рынка труда, нарастание масштабов скрытой и потенциальной рабочей силы) требует оперативной разработки новых подходов, более совершенного механизма и более эффективных мер для решения проблем занято-</p>

	період переходу до епохи інформаційного суспільства потребує суттєвого покращення інформаційного забезпечення регулювання ринку праці та інструментарію економічної оцінки його ефективності.	сти.
	С. 340.	С. 45.
	Основне призначення інформаційного забезпечення – забезпечувати таку організацію і подання інформації, які б відповідали будь-яким вимогам різних груп користувачів, а також умовами автоматизованих технологій, в тому числі: представляти повну, достовірну та своєчасну інформацію для реалізації всіх розрахунків і процесів прийняття управлінських рішень з мінімізацією транзакційних витрат; передбачати ефективну організацію зберігання і пошуку даних, що дозволяє формувати дані в робочі масиви під регламентовані завдання і функціонувати в режимі інформаційно-довідковий обслуговування; в процесі вирішення економічних завдань забезпечувати спільну роботу управлінського персоналу і комп'ютера в режимі діалогу.	Основное назначение информационного обеспечения – обеспечивать такую организацию и представление информации, которые бы отвечали любым требованиям разных групп пользователей, а также условиям автоматизированных технологий. <...> Назначение информационного обеспечения обуславливает и требования, предъявляемые к нему: - представлять полную, достоверную и своевременную информацию для реализации всех расчетов и процессов принятия управленческих решений с минимизацией транзакционных затрат; - предусматривать эффективную организацию хранения и поиска данных, позволяющую формировать данные в рабочие массивы под регламентированные задачи и функционировать в режиме информационно - справочного обслуживания; - в процессе решения экономических задач обеспечивать совместную работу управленческого персонала и компьютера в режиме диалога.
	С. 340–341.	С. 48.
	Запропоновано виокремлювати три напрямки інформаційного забезпечення у сфері ринку праці: інформаційне забезпечення трудового посередництва; інформаційне забезпечення комплексного аналізу процесів у сфері праці, статистики праці; створення єдиної автоматизованої інформаційно-комунікативної системи державної служби зайнятості.	Исходя из вышеизложенного, можно выделить два направления информационного обеспечения в сфере рынка труда: информационное обеспечение трудового посредничества и информационное обеспечение комплексного анализа процессов в сфере труда, статистики труда.
3	Ковач В. О. Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні. – Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020. (https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0521U100035/)	Орлова А. А. Концептуальные основы формирования национальной модели рынка труда. – Дисс. ... кандидата экономических наук. – Санкт-Петербург, 2004.
	С. 142–143.	С. 39.
	Розглянемо більш детально роль мікроекономічних факторів на ринку праці, а саме взаємовідношення робітник – роботодавець, які охоплюють цілий спектр проблем: найм – звільнення, розстановка кадрів; захист інвестицій в людський капітал, створення ефективного власника на підприємствах. Дослідження названих мікроекономічних проблем поки що не набуло належного розвитку стосовно до ринкових умов. Разом з тим, без їх вирішення досить важко проведення ефективної реструктуризації підприємств, зниження витрат і підвищення конкурентоспроможності продукції, що виробляється. Ковач здійснила недолугий переклад російського тексту зі стилістичними недоліками: «...без їх вирішення досить важко проведення ефективної реструктуризації підприємств...». Плагіат.	Нынешнее состояние российского рынка труда обуславливается многими факторами. Наряду с макроэкономическими, чье влияние признается обычно решающим, немаловажную роль играют и микроэкономические факторы. К числу таких факторов, по нашему мнению, относятся отношения наемный работник-работодатель, которые охватывают целый спектр проблем: найм-увольнение, расстановка кадров; защита инвестиций в человеческий капитал, создание эффективного собственника на предприятиях. Исследование названных микроэкономических проблем пока еще не получило должного развития применительно к условиям переходных экономик. Вместе с тем, без их решения весьма затруднительно проведение эффективной реструктуризации предприятий, снижение издержек и повышение конкурентоспособности производимой продукции.

<p>С. 143.</p> <p>Не можна сказати, що проблеми взаємодії працівник-роботодавець на внутрішньому ринку праці ніяк не досліджувалася в контексті інституційного підходу. Але коло досліджуваних питань було обмеженим, увага зосереджувалась або на соціальних ризиках і гарантіях захисту зайнятості працівників, або на інституційних бар'єрах, які діють щодо роботодавців. Такі важливі елементи інституційного аналізу як трансакційні витрати, асиметричність інформації, контракти, права власності та інші, не знайшли належного застосування в рамках дослідження проблем взаємодії працівник – роботодавець.</p> <p>Інститути, що регулюють взаємодію працівник – роботодавець, продовжують розглядатися тільки як інструменти захисту інтересів будь-якої зі сторін, не пов'язуючись з попитом і без урахування внутрішньої (ендогенної) логіки їх розвитку. Разом з тим, ефективність подальших інституційних перетворень лежить у встановленні таких «правил гри», які б відображали інтереси всіх учасників ринку праці. У зв'язку з цим необхідно більш глибоке вивчення механізмів інституційного устрою, виявлення невідповідності між діючими нормативними актами і попитом на інститути, виявлення «провалів» в інституційному середовищі. Тільки на цій основі можуть бути визначені напрямки подальших інституційних реформ у трудовій сфері, зокрема, що стосуються координації взаємодій працівників і роботодавців.</p> <p>Спираючись на положення нової інституційної теорії, взаємодії працівник – роботодавець з приводу зайнятості можуть розглядатися як «контракти зайнятості».</p>	<p>С. 40–41.</p> <p>Нельзя сказать, что проблемы взаимодействия работник-работодатель никак не исследовались в отечественной экономической литературе в контексте институционального подхода. Но круг исследуемых вопросов был ограничен, внимание сосредотачивалось либо на социальных рисках и гарантиях защиты занятости работников, либо на институциональных барьерах, действующих в отношении работодателей. Такие важные элементы институционального анализа, как трансакционные издержки, асимметричность информации, контракты, права собственности и другие, не нашли должного применения в рамках исследования проблем взаимодействия работник-работодатель. Институты, регулирующие взаимодействие работник-работодатель, продолжают рассматриваться только как инструменты защиты интересов какой-либо из сторон, вне увязки со спросом на них и без учета внутренней (эндогенной) логики их развития. Вместе с тем, эффективность дальнейших институциональных преобразований видится в установлении таких «правил игры», которые бы отражали интересы всех участников рынка труда. В связи с этим необходимо более глубокое изучение механизмов институционального устройства, выявление несоответствия между действующими нормативными актами и спросом на институты, обнаружение «провалов» в институциональной среде. Только на этой основе могут быть определены направления дальнейших институциональных реформ в трудовой сфере, в частности, касающиеся координации взаимодействия работников и работодателей.</p> <p>Опираясь на положения новой институциональной теории, взаимодействия работник-работодатель по поводу занятости могут рассматриваться как «контракты занятости».</p>
<p>С. 143–144.</p>	<p>С. 42.</p>
<p>Основними нормативними правами на ринку праці, як і на інших ринках, виступають права власності його учасників, а дотримання контрактів повинно розглядатися з точки зору дотримання прав власності.</p>	<p>Основными нормативными правами на рынке труда, как и на других рынках, выступают права собственности его участников, а соблюдение контрактов должно рассматриваться с точки зрения соблюдения прав собственности.</p>
<p>С. 144.</p>	<p>С. 46–47.</p>
<p>Розглянемо нормативно-правову базу і практику регулювання контрактів зайнятості в Україні. Процеси лібералізації і приватизації дали поштовх формуванню інституційного фундаменту ринкової економіки, в тому числі і в трудовій сфері. У роки реформ прийнятий ряд законів, постанов і указів, спрямованих на регулювання контрактів зайнятості. Перш за все, це Закон України «Про колективні договори і угоди» [97], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [102], Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [105].</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «в Росії» на «в Україні» та «Закон Российской Федерации» на «Закон України». Плагіат.</p>	<p>Рассмотрим нормативно-правовую базу и практику регулирования контрактов занятости в России. Процессы либерализации и приватизации дали толчок формированию институционального фундамента рыночной экономики, в том числе в трудовой сфере. В годы реформ принят ряд законов, постановлений и указов, направленных на регулирование контрактов занятости. Прежде всего, это Закон Российской Федерации «О порядке заключения коллективных договоров» (1992 г.), Закон Российской Федерации «О порядке решения коллективных трудовых споров» (1995 г.), Закон Российской Федерации, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их функционирования» (1996 г.).</p>
<p>С. 144.</p>	<p>С. 47.</p>
<p>Однак практично у всіх країнах з перехідною</p>	<p>Однако практически во всех странах с переход-</p>

<p>економікою поступово практично повністю зникла згадка про необхідність конструктивних зусиль зі створення нових правових інститутів, спрямованих на регулювання взаємовідносин працівників і роботодавців на мікроекономічному рівні. Разом з тим саме ця область взаємин учасників ринку праці вимагає реформування.</p>	<p>ной економікою развитие поддерживающих рынки труда институтов отставало от либерализации и приватизации экономики,²⁵ а в некоторых, включая Россию, вопреки сценарию «спонтанного» возникновения рыночных институтов вслед за либерализацией и приватизацией, такое отставание стало хроническим. Постепенно практически полностью исчезло упоминание о необходимости конструктивных усилий по созданию новых правовых институтов, направленных на регулирование взаимоотношений работников и работодателей на микроэкономическом уровне.²⁶ Вместе с тем, как уже отмечалось, именно эта область взаимоотношений участников рынка труда требует реформирования.</p>
<p>С. 144.</p>	<p>С. 47–48.</p>
<p>Основною метою регулювання зайнятості у рамках взаємин працівник –роботодавець на мікрорівні триває залишатися захист працівників від дискримінації та забезпечення їх зайнятості відповідно до кваліфікації. У трудовій сфері зберігаються жорсткі формальні правила, що регулюють більшість аспектів трудових відносин, в тому числі контакти зайнятості. Новий Трудовий кодекс лише незначно послабив дію деяких норм регулювання зайнятості на мікрорівні і як і раніше багато в чому спирається на уявлення про ринок праці, які в більшій мірі відповідають плановій економіці. Таким чином, ініціативи, які були зроблені з реформування нормативно-правової бази, що регулюють відносини працівник – роботодавець, все ще не можна назвати такими, що повною мірою відповідають реаліям ринкової економіки.</p> <p>Ковач здійснила недолугий переклад російського тексту зі стилістичними недоліками: «...триває залишатися захист працівників...». Плагіат.</p>	<p>Основной целью регулирования занятости в рамках взаимоотношений работник-работодатель на микроуровне продолжается оставаться защита работников от дискриминации и обеспечение их занятости в соответствии с квалификацией.²⁷ В трудовой сфере сохраняются жесткие формальные правила, регулирующие большинство аспектов трудовых отношений, в том числе контакты занятости. Трудовой кодекс 2001 г. лишь незначительно ослабил действие некоторых норм регулирования занятости на микроуровне и по-прежнему во многом опирается на представления о рынке труда, которые в большей мере соответствуют плановой экономике. Таким образом, инициативы, которые были предприняты по реформированию нормативно-правовой базы, регулирующей отношения работник-работодатель, все еще нельзя назвать в полной мере соответствующими реалиям рыночной экономики.</p>
<p>С. 144–145.</p>	<p>С. 48–49.</p>
<p>Основна мета укладення трудових договорів на постійній основі – підвищення гарантій збереження за працівником місця роботи [11, с. 9]. Вона досягається за рахунок збільшення для роботодавця витрат звільнення працівників. Однак підвищення витрат на звільнення має і зворотний ефект, зокрема, послаблює для роботодавця стимули до прийому на роботу. Таким чином, постійні контракти зайнятості захищають вже найнятих працівників, але обмежують можливості зайнятості для безробітних і осіб, які вперше вступають на ринок праці.</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Основная цель заключения трудовых договоров на постоянной основе - повышение гарантий сохранения за работником места работы. Она достигается за счет увеличения для работодателя издержек увольнения работников. Однако повышение издержек увольнения имеет и обратный эффект, в частности, ослабляет для работодателя стимулы к приему на работу. Таким образом, постоянные контракты занятости защищают уже нанятых работников, но ограничивают возможности занятости для безработных и лиц. Впервые вступающих на рынок труда.</p>
<p>С. 146–147.</p>	<p>С. 49.</p>
<p>Однак, як свідчить проведений аналіз, надмірні законодавчі обмеження змушують роботодавців переводити трудові відносини в неформальний сектор. При цьому у роботодавців зберігається слабка мотивація до реструктуризації робочих місць і ефективному розподілу кадрів. Структура робочих місць, що залежить від техніко-технологічних особливостей виробництва і організації праці, змінилася за роки реформ незначно. Підприємства, які були приватизовані, змінили юридичний статус,</p>	<p><...> Чрезмерные законодательные ограничения заставляют работодателей переводить трудовые отношения в неформальный сектор. При этом у работодателей сохраняется слабая мотивация к реструктуризации рабочих мест и эффективному распределению кадров. Структура рабочих мест, зависящая от технико-технологических особенностей производства и организации труда, изменилась за годы реформ незначительно. Предприятия, которые были приватизированы, изменили юриди-</p>

<p>проте так і не з'явився ефективний власник, і не відбулося «ринкових» змін у характері взаємовідносин працівник-роботодавець. У результаті, незважаючи на жорсткі обмеження і формальну регламентацію, на практиці спостерігаються масові порушення норм чинного трудового законодавства.</p> <p>Ковач написала «як свідчить проведений аналіз», однак насправді вона не аналіз проводила, а переписувала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>ческий статус, однако так и не появился эффективный собственник, и не произошло «рыночных» изменений в характере взаимоотношений работник-работодатель. В результате, несмотря на жесткие ограничения и формальную регламентацию, на практике наблюдаются массовые нарушения норм действующего трудового законодательства.</p>
<p>С. 147.</p>	<p>С. 52.</p>
<p>Затримка в інституційному розвитку може бути пояснена як пригніченим попитом на інститути, так і нездатністю держави або систем, що самоорганізуються (на ринку праці, швидше за все, профспілок і спілок роботодавців) ефективно задовольнити такий попит.</p>	<p>Наблюдаемая задержка в институциональном развитии может быть объяснена как подавленным спросом на институты, так и неспособностью государства либо самоорганизующихся сообществ (на рынке труда, скорее всего, профсоюзов и союзов работодателей) эффективно удовлетворить такой спрос.</p>
<p>С. 147.</p>	<p>С. 52.</p>
<p>Зіткнення різних точок зору, що захищають інтереси окремих груп, може гальмувати хід перетворень. Зокрема у сфері трудових відносин немає повної згоди з приводу ролі держави в регулюванні зайнятості. Суперечки з цього приводу є відображенням більш широкої політичної дискусії про роль держави у сучасній ринковій економіці, які ведуться зазвичай в площині «більше держави – менше держави».</p>	<p><...> Столкновение различных точек зрения, защищающих интересы отдельных групп, может тормозить ход преобразований. В частности в сфере трудовых отношений нет полного согласия по поводу роли государства в регулировании занятости. Споры по этому поводу являются отражением более широкой политической дискуссии о роли государства в современной рыночной экономике, которые ведутся обычно в плоскости «больше государства - меньше государства».</p>
<p>С. 147–148.</p>	<p>С. 53.</p>
<p>Участь держави у процесах регулювання контрактів зайнятості може здійснюватися за двома сценаріями. Одна модель, відома як «політична модернізація», передбачає ініціативу держави в розробці і прийнятті законодавчих актів. В альтернативній моделі «ринкової модернізації» рушійною силою правових реформ є попит на норми і правила економічних взаємодій, що виникають в самому ринковому середовищі.</p> <p>До недавнього часу у процесі реформ в Україні домінувала політична модернізація. Ефективність такої моделі будівництва правового фундаменту ринкової економіки виявилася невисокою. Відомі приклади неодноразового відторгнення економікою офіційно санкціонованих процедур і правил, зловживання ними, а також правової «мутації», коли нововведені юридичні норми і процеси використовувалися в цілях, що мають мало спільного з задумом їх розробників. Істотне розходження між структурою пропозиції правових інститутів і структурою попиту на них в 1990-х роках нівелювалося можливістю невиконання законодавства, а також інтенсивним розвитком неформальних сурогатних інститутів.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «в Росії» на «в Україні». Нахабний плагіат.</p>	<p>Участие государства в процессах регулирования контрактов занятости может осуществляться по двум сценариям. Одна модель, известная как «политическая модернизация», предполагает инициативу государства в разработке и принятии законодательных актов. В альтернативной модели «рыночной модернизации» движущей силой правовых реформ является спрос на нормы и правила экономических взаимодействий, возникающих в самой рыночной среде.</p> <p>До недавнего времени в процессе реформ в России доминировала политическая модернизация. Эффективность такой модели строительства правового фундамента рыночной экономики оказалась невысокой. Известны примеры неоднократного отторжения экономикой официально санкционированных процедур и правил, злоупотребления ими, а также правовой «мутации», когда вновь введенные юридические нормы и процессы использовались в целях, имеющих мало общего с замыслом их разработчиков.³⁶ Существенное расхождение между структурой предложения правовых институтов и структурой спроса на них в 1990-е гг. нивелировалась возможностью неисполнения законодательства, а также интенсивным развитием неформальных суррогатных институтов.</p>
<p>С. 148.</p>	<p>С. 53–54.</p>
	<p>По нашему мнению, роль государства в удовле-</p>

<p>Держава може сприяти зміцненню прав власності за допомогою їх специфікації або брати участь в «розмиванні» прав приватної власності. Наприклад, при визнанні інституту приватної власності в цілому, держава може встановлювати заборони на реалізацію окремих його правомочностей, «розмиваючи», таким чином, право приватної власності через легальну заборону.</p> <p>Крім того, держава може брати участь у процесі «розмивання» прав приватної власності і непрямым чином: усуваючись від забезпечення її захисту у сфері неперсоналізованого обміну, де мережа соціальних зв'язків не настільки щільна, щоб забезпечити стійкий кооперативний результат. Таким чином, рушійною силою інституційних реформ є не тільки попит учасників ринку праці на норми і правила економічних взаємовідносин, але і здатність держави (суспільства) реалізувати його у вигляді ефективно діючих правових актів, неформальних угод та інших способів підтримки інститутів, затребуваних економічними агентами.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>творенні спроста на інститути проявляється в его способности влиять на права собственности. Государство может способствовать укреплению прав собственности посредством их спецификации или участвовать в «размывании» прав частной собственности. Например, при признании института частной собственности в целом, государство может устанавливать запреты на реализацию отдельных его правомочий, размывая, таким образом, право частной собственности через легальный запрет. Кроме того, государство может участвовать в процессе размывания прав частной собственности и косвенным образом: устраняясь от обеспечения ее защиты в сфере неперсонализированного обмена, где сеть социальных связей не настолько плотна, чтобы обеспечить устойчивый кооперативный результат. Таким образом, движущей силовой институциональных реформ являются не только спрос участников рынка труда на нормы и правила экономических взаимодействий, но и способность государства (общества) реализовать его в виде эффективно действующих правовых актов, неформальных соглашений и иных способов поддержания институтов, востребованных экономическими агентами.</p>
<p>С. 148–149.</p>	<p>С. 54.</p>
<p>Попит на інститути і вплив держави є екзогенними факторами впливу по відношенню до процесів інституційного розвитку. Однак для інституційного розвитку мають значення і ендогенні фактори, що характеризують внутрішню динаміку їх змін. Йдеться, перш за все, про такі властивості самих інститутів як стабільність і мінливість.</p> <p>Перш за все, інститути неоднорідні за своєю природою. Розрізняють формальні інститути, закладені в конституціях, законах, структурі держави і неформальні – норми, звичаї, традиції. І ті, і інші є невід'ємною частиною інституційного середовища. Разом з тим попит і вплив держави на ці групи інститутів різні.</p> <p>Обидві групи інститутів мають і спільні риси. Так, наприклад, і формальні, і неформальні інститути зазвичай існують тривалий час, тобто мають властивість стабільності. Одночасно з часом обидві ці групи інститутів зазнають змін, або незначні, або вельми помітні. Таким чином, мінливість є настільки ж невід'ємною характеристикою інститутів, як і стабільність.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Спрос на институты и влияние государства являются экзогенными факторами влияния по отношению к процессам институционального развития. Однако для институционального развития имеют значение и эндогенные факторы, характеризующие внутреннюю динамику их изменений. Речь идет, прежде всего, о таких свойствах самих институтов как стабильность и изменчивость.</p> <p>Прежде всего, институты неоднородны по своей природе. Различают формальные институты, заложенные в конституциях, законах, структуре государства, и неформальные - нормы, обычаи, традиции. И те, и другие являются неотъемлемой частью институциональной среды. Вместе с тем спрос и влияние государства на эти группы институтов различны.</p> <p>Обе группы институтов имеют и общие черты. Так, например, и формальные, и неформальные институты обычно существуют длительное время, т.е. обладают свойством стабильности. Одновременно со временем обе эти группы институтов претерпевают изменения, либо малозначительные, либо весьма заметные. Таким образом, изменчивость является столь же неотъемлемой характеристикой институтов, как и стабильность.</p>
<p>С. 149.</p>	<p>С. 54–55.</p>
<p>В рамках інституціональної теорії виявлені деякі закономірності, що стосуються причин, стабільності інститутів. По-перше, чим довше за часом існує інститут, тим сильніше виявляється ефект «навчання в процесі діяльності». Йдеться про те, що чим довше люди діють в певних інституційних рам-</p>	<p>В рамках институциональной теории выявлены некоторые закономерности, касающиеся причин, стабильности институтов. Во-первых, чем дольше по времени существует институт, тем, сильнее проявляется эффект «обучения в процессе деятельности». Речь идет о том, что чем дольше люди</p>

<p>ках, тим більше вони набувають досвіду і знання, необхідні саме для цієї діяльності. Тому, за інших рівних умов, з часом їх діяльність стає більш успішною і ефективною. Але, головне, пристосовуючись до інституту, індивіди стають все більш зацікавлені в його збереженні. Люди адаптуються до діючих інститутів і відповідним їм видам організації діяльності, тим самим, зміцнюючи інститут і забезпечуючи його стабільність.</p>	<p>действуют в определенных институциональных рамках, тем больше они приобретают опыт и знания, необходимые именно для этой деятельности. Поэтому, при прочих равных условиях, со временем их деятельность становится более успешной и эффективной. Но, главное, приспособившись к институту, индивиды становятся все более заинтересованы в его сохранении. Люди адаптируются к действующим институтам и соответствующим им видам организации деятельности, тем самым, укрепляя институт и обеспечивая его стабильность.</p>
<p>С. 149.</p>	<p>С. 55.</p>
<p>По-друге, чим довше існує інститут, тим більше виникає інших інститутів, пов'язаних з ним. Навколо того чи іншого інституційного ядра складається безліч інших норм, правил і звичаїв, які підтримують існування цього ядра і підвищують віддачу інституту. Крім того, у будь-якому розвиненому інституційному середовищі інститути «зчеплені» один з одним, вони доповнюють один одного і утворюють безперервний інституційний простір. Це називається «когерентністю», інститутів. Виникаючі порожнечі і провали в інституціональному просторі заповнюються неформальними нормами. «Зрощування» інститутів з іншими інституційними формальними і неформальними нормами підвищує їх стабільність.</p>	<p>Во-вторых, чем дольше существует институт, тем больше возникает других институтов, связанных с ним. Вокруг того или иного институционального ядра складывается множество других норм, правил и обычаев, которые поддерживают существование этого ядра и повышают отдачу института. Кроме того, в любой развитой институциональной среде институты «сцеплены» друг с другом, они дополняют друг друга и образуют непрерывное институциональное пространство. Это называется «когерентностью», институтов. Возникающие пустоты и провалы в институциональном пространстве восполняются неформальными нормами. «Сращивание» институтов с другими институциональными формальными и неформальными нормами повышает их стабильность.</p>
<p>С. 149–150.</p>	<p>С. 55.</p>
<p>По-третьє, ієрархія формальних правил і норм, що передбачає ускладнення процедури зміни інститутів у міру зростання їх ієрархічного рангу підвищує стабільність інститутів і всієї інституційної системи в цілому. Так, наприклад, відносини працівник-роботодавець спираються на норми контрактного права, останнім спирається на норми більш високого рангу – Трудовий кодекс, який в свою чергу відповідає Основному закону держави – Конституції. Таким чином, зміни в порядок укладання контрактів між працівниками і роботодавцями не можуть виходити за рамки норм Трудового права та інших, ієрархічно ще більш високих, норм.</p> <p>Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В-третьих, иерархия формальных правил и норм, предусматривающая усложнение процедуры изменения институтов по мере возрастания их иерархического ранга повышает стабильность институтов и всей институциональной системы в целом. Так, например, отношения работник-работодатель опираются на нормы контрактного права, последнее опирается на нормы более высокого ранга - Трудовой кодекс, который в свою очередь соответствует Основному закону государства - Конституции. Таким образом, изменения в порядке заключения контрактов между работниками и работодателями не могут выходить за рамки норм Трудового права и других, иерархически еще более высоких, норм.</p>
<p>С. 150.</p>	<p>С. 56.</p>
<p>Незважаючи на свою стійкість, інститути змінюються (змушені змінюватися) з часом. Зміни інститутів породжуються не будь-якими, а тільки досить істотними змінами «відносних цін». Серед безлічі виділяють чотири основні причини, які викликають зміну «відносних цін»: зміни в співвідношенні між цінами на фактори виробництва, зміни у вартості інформації, зміни в технології, зміни уподобань.</p> <p>Оскільки зміни інститутів є результатом людської діяльності, то вони реформуються тільки тоді, коли зміна відносних цін досягне такого рівня, що один або всі учасники контракту придуть до висновку про бажаність зміни його умов. І якщо при цьому мова йде про досить суттєвий перегляд контракту, то постає питання про зміну інституту, на якому ґрунтується такий контракт.</p>	<p>Несмотря на свою устойчивость, институты изменяются (вынуждены изменяться) со временем. Изменения институтов порождаются не любыми, а только достаточно существенными изменениями «относительных цен» Среди множества выделяют четыре основные причины, которые вызывают изменение «относительных цен»: изменения в соотношении между ценами на факторы производства, изменения в стоимости информации, изменения в технологии, изменения предпочтений.</p> <p>Поскольку изменения институтов являются результатом человеческой деятельности, то они реформируются только тогда, когда изменение относительных цен достигнет такого уровня, что один или все участники контракта придут к выводу о желательности изменения его условий. И если при</p>

		этом речь идет о достаточно существенном пересмотре контракта, то встает вопрос об изменении института, на котором основан этот контракт.
С. 150.		С. 58.
<p>Отже, інституційна система, яка регулює процеси на українському ринку праці, вимагає подальшого реформування. Однак ефект інституційної спадкоємності свідчить, що будь-яка соціально-економічна система не може трансформуватися в одну мить. Зміна величезного масиву формальних і, тим більше, неформальних інститутів вимагає тривалого часу. Разом з тим, зростання попиту на цивілізовані «правила гри» і накопичений досвід реформ вимагають подальшого розвитку законодавства у трудовій сфері з урахуванням умов ринку.</p> <p>Ковач написала «Отже», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому замінила вислів «на російському ринку труда» на «на українському ринку праці». Нахабний плагіат.</p>	<p>Итак, институциональная система, регулирующая процессы на российском рынке труда, требует дальнейшего реформирования. Однако эффект институциональной преемственности свидетельствует, что любая социально-экономическая система не может трансформироваться в одночасье изменение огромного массива формальных и, тем более, неформальных институтов требует длительного времени. Эффективность институциональной преемственности демонстрирует принципиальную невозможность быстрой «переделки» российского трудового законодательства. Вместе с тем, возросший спрос на цивилизованные «правила игры» и накопленный опыт реформ требуют дальнейшего развития законодательства в трудовой сфере применительно к условиям рынка.</p>	
С. 150.		С. 58–59.
<p>Для того, щоб здійснювати подальші кроки з реформування інститутів, необхідно виявити «провали» у сформованій інституційній системі. З точки зору інституційних основ господарської діяльності слід розрізняти нормативні та регулятивні закони. Закони першої групи містять правила економічної поведінки, що визначають права і обов'язки учасників ринку, і, таким чином, більш за все відповідають поняттю «правила гри». Вони встановлюють рамки, у межах яких учасники ринку можуть діяти на власний розсуд. До основних нормативних прав відносять: права власності, контрактне право, підтримку конкуренції на ринках факторів виробництва.</p>	<p>Для того, чтобы осуществлять дальнейшие шаги по реформированию институтов, необходимо выявить «провалы» в сформированной институциональной системе.</p> <p>С точки зрения институциональных основ хозяйственной деятельности следует различать нормативные и регулятивные законы. Законы первой группы предписывают правила экономического поведения, определяющие права и обязанности участников рынка, и, таким образом, более всего соответствуют понятию «правила игры». Они устанавливают рамки, в пределах которых участники рынка могут поступать по своему усмотрению. К основным нормативным правам относят: права собственности, контрактное право, поддержание конкуренции на рынках факторов производства.</p>	
С. 151.		С. 59.
<p>Закони другої групи, регулятивні, спираються на нормативні закони, а також на інші інститути (традиції, ідеологію і т.ін.), і тому мають вторинне значення, їх існування можливе лише в рамках відносин, що допускаються базовими правовими інститутами.</p> <p>За аналогією з цією класифікацією всі інститути, що регулюють відносини працівник-роботодавець, можуть бути поділені на дві великі групи (Рис. 2.4).</p>	<p>Закони второй группы, регулятивные, опираются на нормативные законы, а также на иные институты (традиции, идеологию и т.п.), и поэтому имеют вторичное значение, их существование возможно только в рамках отношений, допускаемых базовыми правовыми институтами.</p> <p>По аналогии с данной классификацией все институты, регулирующие отношения работник-работодатель, могут быть разбиты на две большие группы (рис. №1).</p>	
С. 151.		С. 60.



Рис. 2.4. Інститути регулювання контрактів зайнятості

Ковач переписала цю схему із російської дисертації Петруніної. Суцільний плагіат.

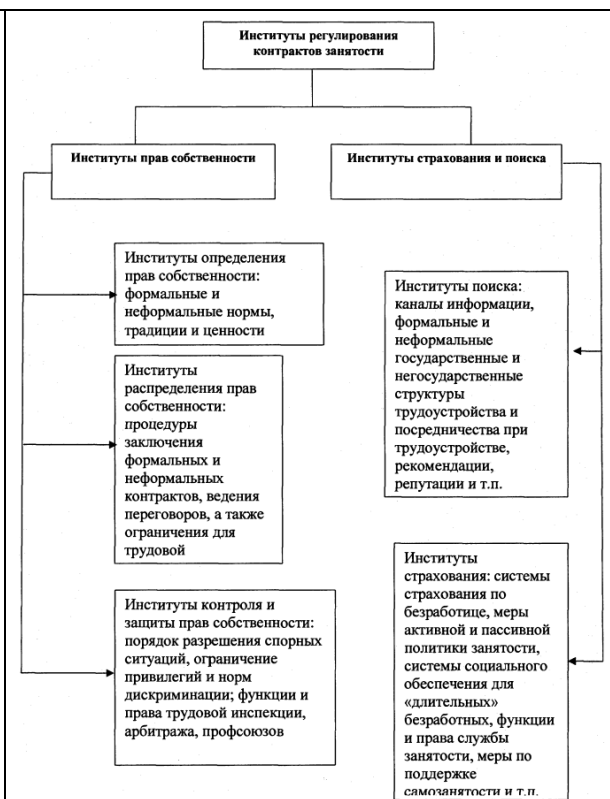


Рис.1 Інститути регулювання контрактів зайнятості

С. 151–152.

До першої групи належать «інститути прав власності працівників і роботодавців» – це інститути першого порядку, які в свою чергу поділяються на:

- інститути, що визначають права власності працівників і роботодавців;
- інститути розподілу прав власності між працівниками і роботодавцями;
- інститути контролю і захисту прав власності працівників і роботодавців.

Друга група інститутів (інститути другого порядку) відповідає за розподіл і перерозподіл ресурсів. На ринку праці – це інститути, що стосуються пошуку роботи, працевлаштування і страхування на час безробіття. Другу групу інститутів можна назвати «інститутами страхування і пошуку». Ця група інститутів має велике значення для функціонування ринку праці, але роль її є «підлеглою» по відношенню до першої групи.

С. 152.

Інституційні перетворення на українському ринку праці за роки реформ, хоча й мали місце, проте, носили односторонній характер. Якщо друга група інститутів є відносно розвинутою, хоча і не цілком ефективно функціонує, то група інститутів, що стосується визначення, розподілу і захисту прав власності працівників і роботодавців, зберегла колишній зміст, і поки мало і не цілком адекватно перетворена стосовно до ринкових умов. Таким чином, стає зрозумілим, що зусилля з реформування інституціонального середовища українського ринку праці повинні бути спрямовані у першу чергу на створення і розвиток першої групи інститутів.

С. 59.

К первой группе относятся «институты прав собственности работников и работодателей» - это институты первого порядка, которые в свою очередь подразделяются на:

- институты, определяющие права собственности работников и работодателей;
- институты распределения прав собственности между работниками и работодателями;
- институты контроля и защиты прав собственности работников и работодателей.

Вторая группа институтов (институты второго порядка) отвечает за распределение и перераспределение ресурсов. На рынке труда - это институты, касающиеся поиска работы, трудоустройства и страхования на время безработицы. Вторую группу институтов можно назвать «институтами страхования и поиска». Эта группа институтов имеет большое значение для функционирования рынка труда, но роль ее является «подчиненной» по отношению к первой группе.

С. 61.

Институциональные преобразования на российском рынке труда за годы реформ, хотя и имели место, тем не менее, носили односторонний характер. Если вторая группа институтов является относительно развитой, хотя и не вполне эффективно функционирующей, то группа институтов, касающейся определения, распределения и защиты прав собственности работников и работодателей, сохранила прежнее содержание, и пока мало и не вполне адекватно преобразована применительно к рыночным условиям. Таким образом, становится ясным, что усилия по реформированию институциональной среды российского рынка труда должны

<p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та при цьому двічі замінила «російський ринок труда» на «український ринок праці». Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>быть направлены в первую очередь на создание и развитие первой группы институтов.</p>
<p>С. 152–153.</p>	<p>С. 61.</p>
<p>Звертаючи увагу на групу базових інститутів, слід зазначити, що контракти зайнятості на українському ринку праці характеризуються розмитістю прав власності («що кому належить?»). Проведене дослідження діючих норм трудового законодавства виявило дисбаланс у розподілі прав між працівниками і роботодавцями. Так, для працівників, право володіння людським капіталом є вужчим, ніж право розпорядження і право його використання.</p> <p>При цьому для роботодавців право розпорядження «орендованим фактором виробництва» (людським капіталом) виявляється вужчим, ніж право володіння «на період оренди». Асиметричність, яка виникла у розподілі прав учасників ринку праці призводить до деформації ринкових взаємин, до порушення прав обох сторін і провокує боротьбу за розділ ренти.</p> <p>Ковач знову замінила «російський ринок труда» на «український ринок праці». Текст переписаний із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Обращая внимание на группу базовых институтов, следует отметить, что контракты занятости на российском рынке труда характеризуются размытостью прав собственности («что кому принадлежит?»). Под правами собственности участников рынка труда понимается пучок правомочий, которыми она располагают и могут обмениваться. Основными составляющими пучка правомочий является право владения, право распоряжения, право использования. Проведенное исследование действующих норм трудового законодательства выявило дисбаланс в распределении прав между работниками и работодателями. Так, для работников, право владения человеческим капиталом является уже, чем право распоряжения и право его использования.</p> <p>При этом для работодателей право распоряжения «арендованным фактором производства» (человеческим капиталом) оказывается уже, чем право владения «на период аренды». Возникшая асимметричность в распределении прав участников рынка труда приводит к деформации рыночных взаимоотношений, к нарушению прав обеих сторон и провоцирует борьбу за раздел ренты.</p>
<p>С. 153–154.</p>	<p>С. 61–62.</p>
<p>Крім того, зберігає свою дію інститут закріплення працівника за робочим місцем, який проявляється зокрема в тому, що відповідно до Трудового кодексу віддається перевага трудовими договорами на постійній основі, тривалість зайнятості працівника безпосередньо пов'язується з життєвим циклом робочого місця. На основі цього відбувається отождошення захищеності працівника із захистом його місця роботи. Це стримує реструктуризацію підприємств, оновлення та створення нових робочих місць.</p> <p>Разом з тим, будучи спрямованим, в більшій мірі на захист робочих місць, трудовий Кодекс недостатньо захищає права працівників. Свідченням тому є численні порушення прав працівників з боку роботодавців: невиплати заробітної плати, неформальні трудові відносини, стримування зростання заробітної плати за накопичення людського спеціфічного капіталу та ін. Незахищеність прав працівників змушує їх диверсифікувати вкладення свого людського капіталу, використовуючи вторинну зайнятість, підробітки, зайнятість в особистому підприємстві та ін. В останні роки спостерігається збільшення масштабів таких форм адаптації працівників [115, с. 147; 124, с. 110; 172, с. 41; 192, с. 213].</p> <p>У зв'язку з цим виникає необхідність у рефор-</p>	<p>Кроме того, сохраняет свое действие институт закрепленности работника за рабочим местом, проявляющийся в частности в том, что согласно Трудовому кодексу отдается предпочтение трудовым договорам на постоянной основе, продолжительность занятости работника напрямую увязывается с жизненным циклом рабочего места. На основе этого происходит отождествление защищенности работника с защитой его места работы. Это сдерживает реструктуризацию предприятий, обновление и создание новых рабочих мест. Вместе с тем, будучи направленным, в большей степени на защиту рабочих мест, трудовой Кодекс недостаточно защищает права работников. Свидетельством тому являются многочисленные нарушения прав работников со стороны работодателей: невыплаты заработной платы неформальные трудовые отношения. Сдерживание роста заработной платы за накопления человеческого специфического капитала и др. Незащищенность прав работников заставляет их диверсифицировать вложения своего человеческого капитала, используя вторичную занятость, приработки, занятость в личном подсобном хозяйстве и др. В последние годы наблюдается увеличение масштабных форм адаптации работников. Вместе с тем, они не совместимы с задачами экономики, нацеленной на повышение</p>

<p>муванні трудового законодавства, зокрема, в перегляді тих нормативів, які пов'язані з правами учасників ринку праці. З урахуванням виявлених «провалів» в інституційній системі, а також спираючись на причини, які гальмують інституційні перетворення, можуть бути запропоновані наступні основні напрямки інституційної модернізації: поділ і специфікація прав працівників і роботодавців; забезпечення вільного обміну правомочностями між учасниками ринку праці; захист прав працівників і роботодавців.</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>экономического роста. В этой связи возникает необходимость в реформировании трудового законодательства, в частности в пересмотре тех нормативов, которые связаны с правами участников рынка труда. С учетом выявленных «провалов» в институциональной системе, а также опираясь на причины, тормозящие институциональные преобразования, могут быть предложены следующие основные направления институциональной модернизации: разделение и спецификация прав работников и работодателей; обеспечение свободного обмена правомочиями между участниками рынка труда, защита прав работников и работодателей.</p>
<p>С. 154.</p>	<p>С. 62–63.</p>
<p>Для створення сильних інститутів необхідно максимально точно і повне визначення правочинів, якими володіють працівники і роботодавці. З одного боку, чим краще будуть специфіковані права учасників ринку праці, тим вільніше вони зможуть ними обмінюватися, вступаючи один з одним у взаємодію. З іншого боку, специфікація прав учасників ринку не повинна перешкоджати ефективній аллокації ресурсів, тобто їх переміщення та перерозподілу.</p> <p>У зв'язку з цим, перегляд прав учасників ринку праці не повинен ускладнювати між ними правові взаємини, а робити їх більш простими, але правомірними. Для цього необхідно скоротити число всіх інших формальних обмежень і спростити їх зміст. Крім того, слід відокремити механізм захисту працівника від механізму захисту робочого місця, скоротивши перелік обмежень (процедур, обґрунтувань) для звільнення працівників через реструктуризацію (скорочення) робочих місць.</p> <p>Для забезпечення вільного обміну правомочностями між учасниками ринку праці необхідно підтримувати контрактну форму з взаємовідносин, що базується на принципах взаємних очікувань добровільності взаємовигод. Захист прав учасників контрактних відносин здійснюється, з одного боку, завдяки специфікації їх прав і на основі вільного обміну правомочностями. З іншого боку, необхідно, безумовно, посилення механізмів змушення, підвищуючи «ціну» за відхилення від законодавчих вимог і контрактних умов.</p>	<p>Для создания сильных институтов необходимо максимально точное и полное определение правомочий, которыми обладают работники и работодатели. С одной стороны, чем лучше будут специфицированы права участников рынка труда, тем свободнее они смогут ими обмениваться, вступаая друг с другом во взаимодействие. С другой стороны, спецификация прав участников рынка не должна препятствовать эффективной аллокации ресурсов, то есть их перемещению и перераспределению. В этой связи, пересмотр прав участников рынка труда не должен усложнять между ними правовые взаимоотношения, а делать их более простыми, но правомерными. Для этого необходимо сократить число всех остальных формальных ограничений и упростить их содержание. Кроме того, следует отделить механизм защиты работника от механизма защиты рабочего места, сократив перечень ограничений (процедур, обоснований) для увольнения работников по причине реструктуризации (сокращения) рабочих мест. Для обеспечения свободного обмена правомочиями между участниками рынка труда необходимо поддерживать контрактную форму из взаимоотношений, базирующуюся на принципах взаимных ожиданий добровольности взаимовыгод. Защита прав участников контрактных отношений осуществляется, с одной стороны, благодаря спецификации их прав и на основе свободного обмена правомочиями. С другой стороны, необходимо, безусловно, усиление механизмов enforcement-a, повышая «цену» за отклонения от законодательных требований и контрактных условий.</p>
<p>С. 154.</p>	<p>С. 63–64.</p>
<p>Таким чином результати які отримані, показують, що в умовах сформованої інституційної системи внутрішнього ринку праці першочергового реформування вимагають базові інститути, що визначають права працівників і роботодавців.</p> <p>Ковач написала «Таким чином результати які отримані», ніби це вона робить якийсь висновок та отримувала якісь результати, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>Однако уже результаты, которые получены, показывают, что в условиях сложившейся институциональной системы рынка труда первоочередного реформирования требуют базовые институты, определяющие права работников и работодателей.</p>
<p>С. 238.</p>	<p>С. 220.</p>

<p>Головні ж цілі політики пов'язані з проблемами використання праці – підвищенням її продуктивності. Цьому повинні сприяти зрушення в структурах зайнятості (галузевої – за рахунок зростання долі передових технологій, професійної – за рахунок збільшення питомої ваги кваліфікованої праці і сучасних професій, демографічної - за рахунок освіченішої молоді).</p>	<p>Главные же цели политики связаны с проблемами использования труда - повышением его продуктивности. Этому должны способствовать сдвиги в структурах занятости (отраслевой - за счет возрастания доли передовых технологий, профессионально-квалификационной - за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий, демографической - за счет более образованной молодежи).</p>
<p>С. 238.</p>	<p>С. 221.</p>
<p>Складність затвердження нових принципів політики зайнятості обумовлена, з одного боку, інертністю суспільної свідомості, консерватизмом господарників і управлінців, а з іншої – уявленням про те, що перехід до ринкового механізму може автоматично вирішити проблеми, що накопичилися у минулому і виникли сьогодні, у сфері зайнятості.</p> <p>Держава при розробці політики зайнятості не повинна ігнорувати структурну неоднорідність населення, відмінності інтересів, схильностей, працездатності громадян, нерівноцінність умов їх реалізації для осіб різної підлоги, віку, соціального статусу, місця проживання. В той же час потрібне коригування структурної, інвестиційної розподільної політики з точки зору їх сприяння підвищенню ефективності зайнятості і добробуту населення.</p> <p>Ковач скористалася машинним перекладом російського тексту на українську, через що отримала переклад слова «пола» як «підлоги», тоді як треба було написати «статі». Недолугий смішний плагіат.</p>	<p><...> Сложность утверждения новых принципов политики занятости обусловлена, с одной стороны, инертностью общественного сознания, консерватизмом хозяйственников и управленцев, а с другой - представлением о том, что переход к рыночному механизму может автоматически решить накопившиеся в прошлом и возникшие сегодня проблемы в сфере занятости. Государство при разработке политики занятости не должно игнорировать структурную неоднородность населения, различия интересов, склонностей, работоспособности граждан, неравноценность условий их реализации для лиц разного пола, возраста, социального статуса, места проживания. В то же время необходима корректировка структурной, инвестиционной распределительной политики с точки зрения их содействия повышению эффективности занятости и благосостояния населения.</p>
<p>С. 238–239.</p>	<p>С. 221–222.</p>
<p>Акцент в політиці зайнятості доцільно ставити на формування конкурентоспроможності усіх груп економічно активного населення як основи забезпечення високої мобільності і пристосованості найнятих робітників і підприємців до коливань світового ринку. Основною умовою формування оптимального ринку праці є створення збалансованих потоків попиту і пропозиції робочої сили. Нині професійно-кваліфікаційний рівень громадян, що пропонують свою робочу силу, далеко не повною мірою задовольняє усе зростаючим вимогам працевдавців. Причиною цього є цілий ряд відмічених раніше демографічних і соціально-економічних чинників, у тому числі недостатня пристосованість системи професійної освіти до реалій ринкової економіки.</p> <p>У свою чергу, на сучасному етапі розвитку суспільства це викликає певну деформацію системи розвитку людських ресурсів, не спрацьовує теоретична установка: від обліку людського чинника до його розвитку. Досвід економічного розвитку України і інших країн переконує, що чим вищі вимоги до рівня кваліфікації праці, наукомісткості і концентрації виробництва, чим складніше виробництво і його зв'язки, тим вищі і вимоги до рівня кваліфікації управління, чіткого розуміння і сприйняття керівниками специфіки вітчизняного виробництва, особливо його зв'язків і стосунків. Інакше не досягається і не виправдовується зростання наукомісткості виробництва.</p>	<p>Акцент в политике занятости целесообразно ставить на формирование конкурентоспособности всех групп экономически активного населения как основы обеспечения высокой мобильности и приспособляемости наемных работников и предпринимателей к колебаниям мирового рынка. Основным условием формирования оптимального рынка труда является создание на нем сбалансированных потоков спроса и предложения рабочей силы. В настоящее время профессионально-квалификационный уровень граждан, предлагающих свою рабочую силу, далеко не в полной мере удовлетворяет все возрастающим требованиям работодателей. Причиной этому является целый ряд отмеченных ранее демографических и социально-экономических факторов, в том числе недостаточная адаптированность системы профессионального образования к реалиям рыночной экономики. В свою очередь, на современном этапе развития общества это вызывает определенную деформацию системы развития человеческих ресурсов, не срабатывает теоретическая установка: от учета человеческого фактора к его развитию. Опыт экономического развития России и других стран убеждает, что чем выше требования к уровню квалификации труда, наукоемкость и концентрация производства, чем сложнее производство и его связи, тем выше требования к уровню квалификации управления, четкого понимания и восприятия управляющими специфики отечественного производства, особенно его связей и отношений. Иначе не достигается и не оправдывается рост наукоемкости производства.</p>

<p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому слово «России» на «України». Плагіат.</p>	
<p>С. 239.</p>	<p>С. 222.</p>
<p>У зв'язку з відомими потрясіннями у сфері виробництва, науки і освіти, що відбувалися в Україні, помітне звуження сфери застосування високих спеціалізованих знань – як наукових, так і виробничо-технічних. Ринкові процеси самі по собі не вимагають таких знань, а, викликаючи спад виробництва, руйнування виробничих зв'язків і багатьох об'єднань, виштовхують не лише працівників середньої кваліфікації, але і фахівців, що мають знання і досвід, змушуючи їх виконувати випадкові функції.</p> <p>Таким чином, розтрачується людський, виробничий потенціал, що супроводжується економічними і соціальними втратами країни, послабленням здоров'я і падінням економічної активності кваліфікованої верстви населення.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому вислів «в Российской Федерации» на «в Україні». Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В связи с известными потрясениями в сфере производства, науки и образования, происходившими в Российской Федерации, заметно сужение сферы применения высоких специализированных знаний - как научных, так и производственно-технических. Рыночные процессы сами по себе не требуют таких знаний, а, вызывая спад производства, разрушение производственных связей и многих объединений, выталкивают не только работников средней квалификации, но и специалистов, обладающих знаниями и опытом, вынуждая их выполнять случайные функции.</p> <p>Таким образом, растрачивается человеческий, производственный потенциал, сопровождаемый экономическими и социальными потерями страны, ослаблением здоровья и падением экономической активности квалифицированного слоя населения.</p>
<p>С. 353.</p>	<p>С. 208–209.</p>
<p>Загально визнано, що форми зайнятості працездатного населення визначаються формами власності на засоби виробництва. Тому найбільш перспективним для нас уявляється розширення галузі зайнятості в різних підприємствах – не лише державних, але й кооперативних, акціонерних, орендних, індивідуальних, сімейних, приватних та ін. Дійсно, розвиток нових форм господарювання пов'язаний не лише зі скороченням робочої сили (при переведенні державних підприємств у кооперативні, орендні, акціонерні), а також із наданням нових робочих місць, переважно в так званому малому підприємстві.</p> <p>Можна стверджувати, що малий бізнес – головний творець додаткових робочих місць у сучасній економіці. Це підтверджують дані про стан зайнятості, наприклад, в США. Там є безліч фірм, на яких зайнято не більше 20 осіб. І сумарне число зайнятих в цих фірмах становить 29 % усіх зайнятих в країні. В той же час на великих підприємствах діє протилежна тенденція.</p>	<p>Общепризнанно, что формы занятости трудоспособного населения определяются формами собственности на средства производства. Поэтому наиболее перспективным для нас представляется расширение сферы занятости в различных предприятиях - не только государственных, но и кооперативных, акционерных, арендных, индивидуальных, семейных, частных и пр. Действительно, развитие новых форм хозяйствования связано не только с сокращением рабочей силы (при переводе государственных предприятий в кооперативные, арендные, акционерные), но и с предоставлением новых рабочих мест - преимущественно в так называемом малом предпринимательстве.</p> <p>Можно утверждать, что малый бизнес - главный создатель дополнительных рабочих мест в современной экономике. Это подтверждают данные о состоянии занятости, например, в США. Там существует множество фирм, на которых занято не более 20 чел. И суммарное число занятых в этих фирмах составляет 29% всех занятых в стране. В то же время на крупных предприятиях действует противоположная тенденция. Так, в обрабатывающей промышленности США <...></p>
<p>С. 353–354.</p>	<p>С. 209.</p>
<p>Було б хибним надмірно переоцінювати роль малого бізнесу, або розглядати його як альтернативу великим підприємствам. По суті, малий бізнес став лише важливим доповненням великого. Насправді, малі організації і фірми гнучкіше реагують на економічну кон'юнктуру, задовольняють потреби споживачів, швидко освоюють технічні нововведення. Але тільки великі підприємства спроможні забезпечити масове виробництво продукції, зайнятість більшості висококваліфікованих працівників, надійнішу соціальну їх підтримку, оскільки пере-</p>	<p>Представляется, что было бы неверным чрезмерно переоценивать роль мелкого бизнеса, или рассматривать его как альтернативу крупным предприятиям. По сути дела, малый бизнес стал лишь важным дополнением крупного. Действительно, малые организации и фирмы более гибко реагируют на экономическую конъюнктуру, удовлетворяют нужды потребителей, быстро осваивают технические новшества. Но только крупные предприятия в состоянии обеспечить массовое производство продукции, занятость большинства высо-</p>

	<p>важно ці підприємства з колективною власністю. Через те рекомендується поєднувати у виробничому процесі все різноманіття видів підприємств.</p>	<p>квалифицированных работников, более надежную социальную их поддержку, так как преимущественно это предприятия с коллективной собственностью. Потому-то рекомендуется сочетать в народном хозяйстве все многообразие видов предприятий.</p>
<p>С. 354.</p>	<p>С. 209–210.</p>	
<p>Слід зазначити, що не можна розраховувати тільки на те, що всіх незайнятих або вивільнених працівників поглинуть кооперативний сектор та індивідуальна трудова діяльність, а також галузі невиробничої сфери, хоча у вітчизняній економічній літературі повсюдно поширеною є думка, що саме так і станеться насправді. Така впевненість пояснюється, мабуть, тим, що у нас чисельність працівників невиробничої сфери і, відповідно до їх частка в загальній зайнятості, невелика і значно менша, порівняно з країнами із розвинутою ринковою економікою. Дійсно, сучасний рівень розвитку соціальної сфери потребує збільшення в ній числа робочих місць більше як удвічі.</p> <p>Безумовно, це дозволить поглинути значну частину незайнятого, але такого, яке потребує працевлаштування, населення – звичайно, якщо вжити відповідних заходів. Важливу роль тут могло б відіграти і будівництво нових об'єктів невиробничого призначення у рамках приватного сектору. Тому держава повинна максимально стимулювати (пільгове оподаткування, кредитування і т.ін.) розширення сфери приватного підприємництва, сприяючи у такий спосіб задоволенню потреби населення в робочих місцях.</p> <p>Окрім названих можливостей збільшення числа робочих місць, є, принаймні, ще два шляхи розв'язання цієї ж задачі, але з мінімальними витратами і швидко: збільшення коефіцієнта змінності й запуск невстановленого устаткування.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому вислів «в нашій літературі» на «у вітчизняній економічній літературі». Плагіат.</p>	<p>Следует отметить, что нельзя рассчитывать только на то, что всех незанятых или высвобожденных работников поглотят кооперативный сектор и индивидуальная трудовая деятельность, а также отрасли непромышленной сферы, хотя в нашей литературе широко распространено мнение, что именно так и произойдет на самом деле. Такая уверенность объясняется, видимо, тем, что у нас численность работников непромышленной сферы и соответственно их доля в общей занятости невелики и значительно меньше, чем в странах с развитой рыночной экономикой. Действительно, современный уровень развития социальной сферы требует увеличения в ней числа рабочих мест более чем в 2 раза. Безусловно, это позволит поглотить значительную часть незанятого, но нуждающегося в трудоустройстве населения - конечно, если принять соответствующие меры. Важную роль здесь могло бы сыграть и строительство новых объектов непромышленного назначения в рамках частного сектора. Поэтому государство должно максимально стимулировать (льготное налогообложение, кредитование и т.п.) расширение сферы частного предпринимательства, способствуя тем самым удовлетворению потребности населения в рабочих местах.</p> <p>Помимо названных возможностей увеличения числа рабочих мест есть по крайней мере еще два пути решения той же задачи, но с минимальными издержками и достаточно оперативно: увеличение коэффициента сменности и приведение в действие неустановленного оборудования.</p>	
<p>С. 354–355.</p>	<p>С. 211.</p>	
<p>У нашій країні є ще один резерв – перерозподіл бюджету робочого часу працездатного населення, що широко застосовується в міжнародній практиці регулювання ринку праці. До того ж, не набули істотного поширення нестандартні форми працевлаштування: часткова зайнятість, тимчасова робота, розподіл робочого місця, паломництво і т.ін. Частка тих, які працюють на умовах неповного робочого дня або неповного робочого тижня, у нас не перевищує 1 %. Тим часом у розвинених країнах Заходу вона становить 25–55 %. Важливо, проте, бачити і об'єктивні обмеження подібних форм працевлаштування: за невисокого рівня заробітної плати розподіл робочих місць означає зниження життєвого рівня зайнятих на таких роботах [446].</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>В нашей стране есть еще один резерв - перераспределение бюджета рабочего времени трудоспособного населения, что широко применяется в международной практике регулирования рынка труда. Средняя продолжительность <...></p> <p>Кроме того, не получили существенного распространения нестандартные формы трудоустройства: частичная занятость, временная работа, разделение рабочего места, паломничество и т.п. Доля работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели у нас не превышает 1%. Между тем в развитых странах Запада она составляет 25-55%. Важно, однако, видеть и объективные ограничения подобных форм трудоустройства: при невысоком уровне заработной платы разделение рабочих мест означает снижение жизненного уровня занятых на таких работах.</p>	

<p>С. 355.</p> <p>Однак все ж наші можливості вирішення проблеми зайнятості дуже невеликі. Мабуть, нам не обійтись без залучення іноземного капіталу. Досвід розвитку перших індустріальних економік наочно свідчить про те, що і в інших країнах не обходилися без цього. Іноземний капітал, вкладений в українську економіку у будь-якому вигляді (спільні підприємства, зарубіжні фірми і так далі), створить нові, як правило, високооплачувані робочі місця.</p> <p>Іншим виходом з положення міг би стати експорт робочої сили. Як вже зазначено вище, такий експорт – реальна можливість для промислово менш розвинених країн вирішити проблеми зайнятості. Це, звичайно, матиме і негативні наслідки для нашої економіки, адже ми втратимо найбільш кваліфіковані кадри, а також різко зменшимо базу їх відтворення в результаті виїзду.</p> <p>В той же час виїзд працівників до зарубіжжя за довготривалими контрактами дає безперечні вигоди: будучи обмеженим у часі, він не завдає неоправданого збитку українському ринку праці. Крім того, працівники повертаються із заощадженнями, новими навичками, новим менталітетом, що відповідає сучасній ситуації в країні.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому вислів «В российскую экономику» на «В українську економіку» та «российскому рынку» на «українському ринку», а також викинула два речення про Росію та опитування російської компанії «ВЦИОМ». Плагіат.</p>	<p>С. 212.</p> <p>Но все же наши возможности решения проблемы занятости очень невелики. Видимо, нам не обійтись поєтому без привлечения иностранного капитала. Опыт развития первых индустриальных экономик наглядно свидетельствует о том, что и в других странах не обходились без этого. Иностранный капитал, вложенный в российскую экономику в любом виде (совместные предприятия, зарубежные фирмы и т.д.), создаст новые, как правило, высокооплачиваемые рабочие места.</p> <p>Другим выходом из положения мог бы стать экспорт рабочей силы. Как уже отмечено, такой экспорт - реальная возможность для промышленно менее развитых стран решить проблемы занятости. В России создались для этого хорошие предпосылки. Так, проведенный в 2002г. ВЦИОМ опрос показал, что численность работающих по контракту с иносфирмами достигла 2 млн. чел. Это, конечно, будет иметь и негативные последствия для нашей экономики, ведь мы лишимся наиболее квалифицированных кадров, а также резко уменьшим базу их воспроизводства в результате выезда.</p> <p>Вместе с тем выезд работников за границу по долговременным контрактам дает несомненные выгоды: являясь ограниченным во времени, он не наносит непоправимого ущерба российскому рынку труда. Кроме того, работники возвращаются со сбережениями, новыми навыками, новым менталитетом, соответствующим современной ситуации в стране.</p>
<p>С. 355–356.</p> <p>Таким чином, ми спробували показати, що в умовах подальшого руху нашої економіки у бік ринку можна використовувати безліч варіантів забезпечення зайнятості.</p> <p>При цьому, важливо розрізнати економічну зайнятість (про яку досі йшла мова) і соціальну (громадські роботи). Організація громадських робіт за прикладом західних країн дозволить зняти напруженість на ринку праці. Видами громадських робіт можуть стати:</p> <ul style="list-style-type: none"> – прокладення і ремонт автомобільних і залізних доріг, трамвайних колій і мостів; – освоєння земель (осушення, іригація, лісонасадження, будівництво селищ, сільських доріг і т.ін.); – спорудження адміністративних і житлових будівель; – будівництво електростанцій і ліній електропостачання; – видобуток газу, нафти, їх транспортування; – екологічна діяльність; – надання різних послуг (наприклад, догляд за хворими і людьми похилого віку). <p>Це дасть можливість забезпечити роботою тих, кого не вдалося працевлаштувати в межах терміну, за який виплачуються соціальні компенсації, а також тих, кому в міру звільнення робочих місць надаватиметься робота за фахом.</p>	<p>С. 212–213.</p> <p>Таким образом, мы попытались показать, что в условиях дальнейшего движения нашей экономики в сторону рынка можно использовать множество вариантов обеспечения занятости.</p> <p>При этом, следует различать экономическую занятость (о которой до сих пор шла речь) и социальную (общественные работы). Организация общественных работ по примеру западных стран позволит снять напряженность на рынке труда. Видами общественных работ могут стать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – прокладка и ремонт автомобильных и железных дорог, трамвайных путей и мостов; – освоение земель (осушение, ирригация, лесонасаждение, строительство поселков, сельских дорог и т.п.); возведение административных и жилых зданий; строительство электростанций и линий электропередач; добыча газа, нефти, их транспортировка; – экологическая деятельность; – оказание различных услуг (например, уход за больными и престарелыми). <p>Это даст возможность обеспечить работой тех, кого не удалось трудоустроить в пределах срока, за который выплачиваются социальные компенсации, а также тех, кому по мере освобождения рабочих мест будет предоставляться работа по специальности.</p>

<p>Ковач написала «Таким чином, ми спробували показати», ніби це саме вона щось «показувала» та робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	
<p>С. 356.</p>	<p>С. 213–214.</p>
<p>Сьогодні потрібні нові, неординарні заходи, спроможні ослабити тиск на ринок праці, скорочуючи пропозицію робочої сили. До найбільш очевидних заходів такого роду, на нашу думку, доцільно віднести:</p> <ul style="list-style-type: none"> – розширення сфери навчання з відривом від виробництва; – збільшення тривалості загальної і спеціальної підготовки працівників; – підвищення частоти перепідготовки працівників на спеціальних курсах; – збільшення тривалості оплачуваних відпусток працюючим жінкам (з вагітності, пологів, догляду за дітьми); – проведення пенсійної реформи, що передбачає зниження верхніх меж працездатного віку і збільшення розміру пенсій до такого рівня, який дозволяв би не знаходити додаткових джерел для існування. <p>Ковач написала «на нашу думку», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В этой связи необходимы новые, неординарные меры, способные ослабить давление на рынок труда, сокращая предложение рабочей силы. К числу наиболее очевидных мероприятий такого рода, по нашему мнению, следует отнести:</p> <ul style="list-style-type: none"> - расширение сферы обучения с отрывом от производства; - увеличение продолжительности общей и специальной подготовки работников; - повышение частоты переподготовки работников на специальных курсах; - увеличение продолжительности оплачиваемых отпусков работающим женщинам (по беременности, родам, уходу за детьми); - проведение пенсионной реформы, предусматривающей снижение верхних границ трудоспособного возраста и увеличение размера пенсий до такого уровня, который позволял бы не изыскивать дополнительных источников существования.
<p>С. 356–357.</p>	<p>С. 215.</p>
<p>Одним з найважливіших засобів регулювання зайнятості населення можна вважати створення умов для безперервної професійної освіти, підготовки і перепідготовки тих, хто вивільняються з виробництва. Такий спосіб регулювання зайнятості ефективніший (і в економічному, і в соціальному плані) порівняно зі створенням дорогих робочих місць або утриманням резервної армії праці (що потребує значних витрат на виплату допомоги і матиме своїм наслідком руйнування частини трудового потенціалу) [187].</p> <p>Перенавчання кадрів, що відповідає сучасним вимогам ринку праці, є також не досить ефективним. Багато в чому це пояснюється тим, що працівники, які вивільняються, тільки усвідомлюють необхідність освоювати нові професії, а головне – все-таки тим, що організація всеосяжної системи професійної освіти потребує значних матеріальних і фінансових засобів. Тому разом з розвитком фінансованої державної системи перепідготовки кадрів необхідно всіляко підтримувати недержавні навчальні заклади, створювати пільгові умови для приватних, кооперативних та інших професійних навчальних структур, вкладати кошти в перепідготовку своїх працівників повинні і підприємства – все це дозволить подолати монополізм у галузі підготовки кадрів і розширити джерела її фінансування.</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Одним из важнейших средств регулирования занятости населения можно считать создание условий для непрерывного профессионального образования, подготовки и переподготовки высвобождаемых из производства. Такой способ регулирования занятости более эффективен (и в экономическом, и в социальном плане), чем создание дорогостоящих рабочих мест или содержание резервной армии труда (что потребует значительных затрат на выплату пособий и будет иметь своим следствием разрушение части трудового потенциала). Однако с переобучением кадров у нас опять-таки не все благополучно. Во многом "это объясняется тем, что высвобождаемые работники только осознают необходимость осваивать новые профессии, а главное - все-таки тем, что организация всеохватной системы профессионального образования требует значительных материальных и финансовых средств. Поэтому наряду с развитием финансируемой государством системы переподготовки кадров необходимо всемерно поддерживать негосударственные учебные заведения, создавать льготные условия для частных, кооперативных и других профессиональных учебных структур, вкладывать средства в переподготовку своих работников должны и предприятия. Все это позволит преодолеть монополизм в сфере подготовки кадров и расширить источники ее финансирования.</p>
<p>С. 357.</p>	<p>С. 215.</p>
<p>І, нарешті, зазначимо, що повсюдно охоплююча</p>	<p>И, наконец, отметим, что широкоохватная и гиб-</p>

<p>і гнучка система навчання та перенавчання кадрів забезпечує мобільність робочої сили, а значущість цієї мобільності надалі посилюватиметься. Нам потрібна активна політика підтримки високої мобільності робочої сили і працевлаштування незайнятих. Проте регулювання зайнятості має переважно пасивний, протекціоністський характер. Поки всі зусилля теоретиків і практиків зосереджені на наявному ринку праці, що саме по собі, звичайно, важливо. Але це реагування на наслідки, а не на причини вивільнення працівників. І у випадку зростання масштабів цього вивільнення неймовірно складно буде ліквідувати його наслідки.</p> <p>Ковач написала «І, нарешті, зазначимо», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>кая система обучения и переобучения кадров обеспечивает мобильность рабочей силы, а значимость этой мобильности в дальнейшем будет возрастать. Нам нужна активная политика поддержки высокой мобильности рабочей силы и трудоустройства незанятых. Однако регулирование занятости носит по преимуществу пассивный, протекционистский характер. Пока все усилия теоретиков и практиков сосредоточены на наличном рынке труда, что само по себе, конечно, важно. Но это - реагирование на следствия, а не на причины высвобождения работников. И в случае роста масштабов этого высвобождения невероятно сложно будет ликвидировать его последствия.</p>
<p>С. 357–358.</p>	<p>С. 216.</p>
<p>У нашій країні дотепер не вироблена чітка концепція ефективного регулювання ринку праці. Але, осмислюючи деякі ідеї, висловлені в економічній літературі, можна виокремити те головне, що повинне скласти її основу [156, с. 37; 169, с. 52; 272, 320–322; 434].</p> <p>Ефективне регулювання зайнятості на ринку праці передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> – зміну структури попиту на робочу силу шляхом збереження наявних і створення нових робочих місць; – регулювання пропозиції і підвищення якості робочої сили шляхом її підготовки і реабілітації; – заохочення професійної і територіальної мобільності робочої сили шляхом її працевлаштування, профорієнтації і стимулювання. <p>Ковач написала «осмислюючи деякі ідеї... можна виокремити», ніби це саме вона щось «осмислює» та «виокремлює», а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В нашей стране пока не выработана четкая концепция активного регулирования рынка труда. Но, осмысливая некоторые идеи, высказанные в литературе, можно выделить то главное, что должно составить ее основу.</p> <p>Активная политика на рынке труда включает в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – изменение структуры спроса на рабочую силу путем сохранения имеющихся и создания новых рабочих мест, – регулирование предложения и повышение качества рабочей силы путем ее подготовки и реабилитации, – поощрение профессиональной и территориальной мобильности рабочей силы путем ее трудоустройства, профориентации и стимулирования.
<p>С. 358.</p>	<p>С. 216.</p>
<p>Ефективне регулювання зайнятості виходить за рамки соціального захисту населення і припускає передбачення негативних наслідків економічних реформ, стратегічне управління у галузі праці, ефективне використання трудових ресурсів.</p> <p>Ефективне регулювання положення на ринку праці має здійснюватися передусім на регіональному, місцевому рівні управління. У зв'язку з цим воно ґрунтується, по-перше, на розробці ефективної регіональної моделі управління зайнятістю, яка обумовила б підвищення ролі та відповідальності адміністрації і власників підприємств за розробку і ухваленні організаційно-економічних рішень, що сприяють одночасно і забезпеченню зайнятості, і раціональному використанню працівників на підприємствах.</p>	<p>Активная политика выходит за рамки социальной защиты населения и предполагает предвосхищение негативных последствий экономических реформ, стратегическое управление в сфере труда, эффективное использование трудовых ресурсов.</p> <p>Активное регулирование положения на рынке труда должно осуществляться, прежде всего, на региональном, местном уровне управления. В связи с этим оно подразумевает, во-первых, разработку эффективной региональной модели управления занятостью; которая обусловила бы повышение роли и ответственности администрации и владельцев предприятий в разработке и принятии организационно-экономических решений, способствующих одновременно и обеспечению занятости, и рациональному использованию работников на предприятиях.</p>
<p>С. 358.</p>	<p>С. 216–217.</p>
<p>Система управління працею в регіоні є взаємодією керованої і керуючої підсистем. Як керована підсистема, або об'єкт управління, виступає сама праця. Основною ж ланкою керуючої підсистеми</p>	<p>Система управления трудом в регионе представляет собой взаимодействие управляемой и управляющей подсистем. В качестве управляемой подсистемы, или объекта управления, выступает</p>

<p>(суб'єкта управління) є відділи праці і зайнятості при місцевій адміністрації, до яких відносяться центри працевлаштування, перенавчання і профорієнтації. На підставі вивчення зарубіжного і вітчизняного досвіду зазвичай пропонується організаційна структура управління регіональною програмою зайнятості змішаного типу, що об'єднує громадські формування (консультаційні ради) і постійні органи управління.</p>	<p>сам труд. Основным же звеном управляющей подсистемы (субъекта управления) являются отделы по труду и занятости при местной администрации, к которым примыкают центры трудоустройства, переобучения и профориентации. На основании изучения зарубежного и отечественного опыта обычно предлагается организационная структура управления региональной программой занятости смешанного типа, объединяющая общественные формирования (консультационные советы) и постоянные органы управления.</p>
<p>С. 358–359.</p>	<p>С. 217.</p>
<p>По-друге, ефективне регулювання ринку праці припускає перенесення акценту на підприємства, степеня за їх стратегіями управління працею. Як універсальна і ефективна стратегія може бути вибране управління, засноване на принципі «учасника (партисипанта)» роботи в одній команді адміністрації і найнятих робітників, гарантіях зайнятості та ін. У зв'язку з цим центральною ланкою в роботі з кадрами повинна стати перетворена багатфункціональна кадрова служба підприємств і організацій, яка самостійно вирішуватиме питання розвитку кадрів, застосування різних форм гнучкої зайнятості, соціального захисту працюючих.</p> <p>По-третє, ефективне регулювання ринку праці повинне застосовувати систему економічного стимулювання (пільги в оподаткуванні, кредитах, субсидіях і так далі) підприємств, які гарантують зайнятість і створюють робочі місця.</p>	<p>Во-вторых, активное регулирование рынка труда предполагает перенос акцента на предприятия, слежение за их стратегиями управления трудом. В качестве такой универсальной и эффективной стратегии может быть выбрано управление, основанное на принципе партисипативной работы в одной команде администрации и наемных работников, гарантиях занятости и др. В связи с этим центральным звеном в работе с кадрами должна стать преобразованная многофункциональная кадровая служба предприятий и организаций, которая будет самостоятельно решать вопросы развития кадров, применения различных форм гибкой занятости, социальной защиты работающих.</p> <p>В-третьих, активное регулирование рынка труда должно включать систему экономического стимулирования (льготы в налогообложении, кредитах, субсидиях и т.д.) предприятий, гарантирующих занятость и создающих рабочие места.</p>
<p>С. 359.</p>	<p>С. 217–218.</p>
<p>Реальними успіхами ефективної політики зайнятості на ринку праці можуть вважатися лише ті, за яких витрати на їх здійснення ефективніші порівняно з витратами, пов'язаними з безробіттям. Тому потрібні оцінки вартості програм і реального скорочення безробіття внаслідок такої політики. Але в аналізі ефективності такої політики це буде тільки перший крок, бо повністю весь ефект оцінити доволі складно з кількох причин: підрахунок не піддаються як витрати соціально-психологічного характеру, мікро- і макроекономічні ефекти, так і соціально-психологічні дивіденди, ефекти розміщення і перерозподілу, непрямі макроефекти і так далі.</p>	<p>Реальными успехи активной политики на рынке труда могут быть признаны лишь тогда, когда расходы на их осуществление более эффективны по сравнению с расходами, связанными с безработицей. Поэтому необходимы оценки стоимости программ и реального сокращения безработицы вследствие такой политики. Но в анализе эффективности такой политики это будет только первый шаг, ибо полностью весь эффект оценить довольно сложно по нескольким причинам: подсчетам не поддаются как издержки социально-психологического характера, микро- и макроэкономические эффекты, так и социально-психологические дивиденды, эффекты размещения и перераспределения, непрямые макроэффекты и т.д.</p>
<p>С. 359–360.</p>	<p>С. 218–219.</p>
<p>Нова і, на деякий погляд, найважливіша функція держави у галузі регулювання ринку праці тепер зводиться до того, щоб допомагати ринковій системі стабілізувати економіку, забезпечувати повну зайнятість.</p> <p>В умовах дії ринку праці багато що має змінитися, в тому числі принцип обов'язкового надання державою роботи повинен бути замінений принципом сприяння держави у пошуку роботи, а для частини громадян (менш захищених соціально-демографічних груп) – сприяння в збереженні роботи (хоча це і антиринковий принцип, але в усіх цивілізованих країнах він діє).</p> <p>Іншими словами, принцип сприяння в забезпеченні зайнятості населення повинен прийти на зміну адміністративно-командним методам регулювання зайнятості. Основна відмінність методів регулювання за принципом сприяння зайнятості повинна полягати в непрямому коригуванні економіч-</p>	<p>Новая и в некоторых отношениях самая важная функция государства в сфере регулирования рынка труда теперь сводится к тому, чтобы помогать рыночной системе стабилизировать экономику, обеспечивать полную занятость.</p> <p>В условиях действия рынка труда многое должно измениться, в том числе принцип обязательного предоставления государством работы должен смениться принципом содействия государства в нахождении работы, а для части граждан (менее защищенных социально-демографических групп) - содействия в сохранении работы (хотя это и антирыночный принцип, но во всех цивилизованных странах он действует). Иными словами, принцип содействия в обеспечении занятости населения должен прийти на смену административно-командным методам регулирования занятости. Основное отличие методов регулирования по принципу содействия занятости должно состоять в кос-</p>

<p>ної поведінки економічно вільних учасників громадського виробництва. Заохочувальні, стимулюючі заходи мають «витіснити» заходи, що порушують економічні й соціальні права і свободи працюючих, підприємців, територій.</p>	<p>венной корректировке экономического поведения экономически свободных участников общественно-го производства. Поощрительные, стимулирующие меры должны «вытеснить» меры, нарушающие экономические и социальные права и свободы трудящихся, предпринимателей, территорий.</p>
<p>С. 360.</p>	<p>С. 219.</p>
<p>Сенс принципу сприяння зайнятості багатозначний. Передусім передбачається, що в умовах економічної самостійності виробників і працівників не можна використовувати методи, які зневажають їх суверенітет, а слід зацікавлювати їх у здійсненні певних актів. Так, держава і працедавець сприяють працівникові, надаючи можливість для професійної підготовки, надаючи послуги з профконсультації, працевлаштування і так далі. При цьому держава не нав'язує навчання працівникові і не займається його працевлаштуванням. Вона лише прагне створити сприятливі умови для вільного і найбільш раціонального вибору. Право ж вибору (так само як і відповідальність, у тому числі за своє працевлаштування і професійну форму) завжди залишається за власником робочої сили.</p>	<p>Смысл принципа содействия занятости многозначен. Прежде всего, предполагается, что в условиях экономической самостоятельности производителей и работников нельзя использовать методы, попирающие их суверенитет, а следует заинтересовывать их в совершении определенных актов. Так, государство и работодатель содействуют работнику, предоставляя возможность для профессиональной подготовки, оказывая услуги по профконсультации, трудоустройству и т.д. При этом государство не навязывает обучение работнику и не производит его трудоустройство. Оно лишь стремится создать благоприятные условия для свободного и наиболее рационального выбора. Право же выбора (равно как и ответственность, в том числе за свое трудоустройство и профессиональную форму) всегда остается за владельцем рабочей силы.</p>
<p>С. 360.</p>	<p>С. 219–220.</p>
<p>У цілому, якщо дати цьому питанню ширше трактування, слід зазначити, що формування повноцінного, відлагодженого механізму управління трудовими ресурсами потребує створення спеціальної ринкової інфраструктури, що має елементи інформаційного, технічного та організаційного забезпечення. Розгалужена інфраструктура ринку праці повинна складатися з комплексу регулювання заробітної плати (закони, угоди, колективні договори, арбітраж і т. ін.), комплексу регулювання компенсацій (допомоги з безробіття, підйомних при зміні місця проживання тощо), законів та інших нормативних актів, мережі кас і різних фондів, служб зайнятості і працевлаштування, системи професійної підготовки та перенавчання, профспілок, союзів працедавців і т.ін.</p>	<p>В целом, если дать этому вопросу более широкую трактовку, следует отметить, что формирование полноценного, отлаженного механизма управления трудовыми ресурсами требует создания специальной рыночной инфраструктуры, включающей в себя элементы информационного, технического и организационного обеспечения. Разветвленная инфраструктура рынка труда должна состоять из комплекса регулирования заработной платы (законы, соглашения, коллективные договоры, арбитраж и т.п.), комплекса регулирования компенсаций (пособий по безработице, подъемных при смене места жительства и т.п.), законов и других нормативных актов, сети касс и различных фондов, служб занятости и трудоустройства, системы профессиональной подготовки и переобучения, профсоюзов, союзов работодателей и т.п.</p>
<p>С. 361.</p>	<p>С. 220.</p>
<p>Підсумовуючи викладене слід сказати про те, що політика на ринку праці й політика зайнятості мають неоднакові цілі і їх доцільно розрізняти. Мета першої – сприяти працедавцеві – власникові робочих місць у придбанні робочої сили певної якості, створюючи в такий спосіб передумову об'єднання факторів виробництва. Людям, які шукають роботу, надається сприяння в підборі робочого місця, за можливістю відповідно до професійно-кваліфікаційних, демографічних та інших характеристик, безробітним надаються послуги з навчання (професійна перепідготовка і підвищення кваліфікації), вживаються заходи щодо забезпечення їх змісту (громадські та інші тимчасові роботи), контролю рівня безробіття і т.ін.</p> <p>Ковач написала «Підсумовуючи викладене слід сказати», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Плагіат.</p>	<p>В заключение следует сказать о том, что политика на рынке труда и политика занятости имеют неодинаковые цели и их следует различать. Цели первой - способствовать работодателю - собственнику рабочих мест в приобретении рабочей силы определенного качества, создавая тем самым предпосылки соединения факторов производства. Ищущим же работу людям оказывается содействие в подборе рабочего места по возможности в соответствии с профессионально-квалификационными, демографическими и иными характеристиками, безработным предоставляются услуги по обучению (профессиональная переподготовка и повышение квалификации), принимаются меры по обеспечению их содержания (общественные и другие временные работы), контроля уровня безработицы и т.п.</p>

<p>С. 361.</p> <p>Головні ж цілі політики, пов'язані з проблемами використання праці, – підвищення її продуктивності. Цьому повинні сприяти зрушення в структурах зайнятості (галузевій – за рахунок збільшення частки передових технологій, професійно-кваліфікаційної – за рахунок збільшення питомої ваги кваліфікованої праці і сучасних професій, демографічної – за рахунок освіченішої молоді.</p> <p>Важливим напрямом державної політики зайнятості на сучасному етапі повинне стати рішуче скорочення безробіття [154, с. 41; 157, с. 58; 159, с. 82].</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>С. 220.</p> <p>Главные же цели политики связаны с проблемами использования труда - повышением его продуктивности. Этому должны способствовать сдвиги в структурах занятости (отраслевой - за счет возрастания доли передовых технологий, профессионально-квалификационной - за счет увеличения удельного веса квалифицированного труда и современных профессий, демографической - за счет более образованной молодежи.</p> <p>Важным направлением политики занятости на современном этапе должно стать решительное сокращение излишних масс труда (скрытой безработица).</p>
<p>С. 362–363.</p> <p>Контроль рівня безробіття в суспільстві слід здійснювати головним чином шляхом збереження і приросту робочих місць. Політика зайнятості має враховувати зміни в економічній ситуації, що складається у країні та у світі загалом. До їх числа відносяться не лише останні сприятливі зміни в українській економіці, але й фундаментальні зрушення, суть яких полягає в розпочатому переході до постіндустріальної економіки.</p> <p>Політика зайнятості припускає систему заходів щодо створення умов для повнішого використання потенціалу трудової і ділової активності працездатного населення, узгодження цієї активності через урахування специфіки групових інтересів із завданнями і орієнтирами соціально-економічного розвитку. Вона повинна виконувати роль стабілізуючого чинника, що не дає безробіттю істотно перевищити допустимий рівень, тобто перетворитися на довготривале, застійне, в період економічного підйому, через якісну невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці.</p> <p>Складність затвердження нових принципів політики зайнятості обумовлена, з одного боку, інертністю суспільної свідомості, консерватизмом господарників і управлінців, а з іншого – уявленням про те, що перехід до ринкового механізму може автоматично вирішити проблеми, які накопичилися у минулому і виникли сьогодні, у галузі зайнятості.</p> <p>Держава при розробці політики зайнятості не повинна ігнорувати структурну неоднорідність населення, відмінності інтересів, схильностей, працездатності громадян, нерівноцінність умов їх реалізації для осіб різної статі, віку, соціального статусу, місця проживання. В той же час потрібна політика щодо запобігання безробіттю та формування ефективної структури зайнятості з точки зору їх сприяння підвищенню ефективності зайнятості і добробуту населення (Рис. 5.1).</p>	<p>С. 220–221.</p> <p>Контроль уровня безработицы в обществе следует осуществлять главным образом путем сохранения и прироста рабочих мест. Политика занятости должна учитывать изменения в экономической ситуации, складывающейся в стране и в мире. К их числу относятся не только последние благоприятные изменения в российской экономике, но и более фундаментальные сдвиги, суть которых заключается в начавшемся переходе к постиндустриальной экономике.</p> <p>Политика занятости предполагает систему мер по созданию условий для более полного использования потенциала трудовой и деловой активности трудоспособного населения, увязке этой активности через учет специфики групповых интересов с задачами и ориентирами социально-экономического развития. Она должна выполнять роль стабилизирующего фактора, не дающего безработице существенно превысить допустимый уровень, т.е. превратиться в долговременную, застойную в период экономического подъема из-за качественного несоответствия спроса и предложения на рынке труда. Сложность утверждения новых принципов политики занятости обусловлена, с одной стороны, инертностью общественного сознания, консерватизмом хозяйственников и управленцев, а с другой - представлением о том, что переход к рыночному механизму может автоматически решить накопившиеся в прошлом и возникшие сегодня проблемы в сфере занятости. Государство при разработке политики занятости не должно игнорировать структурную неоднородность населения, различия интересов, склонностей, работоспособности граждан, неравноценность условий их реализации для лиц разного пола, возраста, социального статуса, места проживания. В то же время необходима корректировка структурной, инвестиционной распределительной политики с точки зрения их содействия повышению эффективности занятости и благосостояния населения.</p>
<p>С. 363.</p> <p>Акцент в політиці зайнятості доцільно ставити на формування конкурентоспроможності всіх груп економічно активного населення як основи забезпечення високої мобільності й пристосованості найнятих робітників та підприємців до коливань світового ринку.</p>	<p>С. 221–222.</p> <p>Акцент в политике занятости целесообразно ставить на формирование конкурентоспособности всех групп экономически активного населения как основы обеспечения высокой мобильности и приспособляемости наемных работников и предпринимателей к колебаниям мирового рынка. Основ-</p>

	<p>Основною умовою формування оптимального ринку праці є створення на ньому збалансованих потоків попиту і пропозиції робочої сили. Нині професійно-кваліфікаційний рівень громадян, які пропонують свою робочу силу, далеко не повною мірою задовольняє все більш зростаючі вимоги працедавців. Причиною цього є низка зазначених раніше демографічних і соціально-економічних чинників, у тому числі недостатня адаптованість системи професійної освіти до реалій ринкової економіки.</p>	<p>ним условием формирования оптимального рынка труда является создание на нем сбалансированных потоков спроса и предложения рабочей силы. В настоящее время профессионально-квалификационный уровень граждан, предлагающих свою рабочую силу, далеко не в полной мере удовлетворяет все возрастающим требованиям работодателей. Причиной этому является целый ряд отмеченных ранее демографических и социально-экономических факторов, в том числе недостаточная адаптированность системы профессионального образования к реалиям рыночной экономики.</p>
С. 364–365.		С. 222.
	<p>У свою чергу, на сучасному етапі розвитку суспільства це спричиняє певну деформацію системи розвитку людських ресурсів, не спрацьовує теоретична установка: від урахування людського чинника до його розвитку.</p> <p>Досвід економічного розвитку України та інших країн переконує, що чим вище вимоги до рівня кваліфікації праці, наукомісткість і концентрація виробництва, чим складніше виробництво і його зв'язки, тим вище вимоги до рівня кваліфікації управління, чіткого розуміння і сприйняття керівниками специфіки вітчизняного виробництва, особливо його зв'язків і відносин. Інакше не досягається і не виправдовується зростання наукомісткості виробництва.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому слово «Росії» на «України». Плагіат.</p>	<p>В свою очередь, на современном этапе развития общества это вызывает определенную деформацию системы развития человеческих ресурсов, не срабатывает теоретическая установка: от учета человеческого фактора к его развитию. Опыт экономического развития России и других стран убеждает, что чем выше требования к уровню квалификации труда, наукоемкость и концентрация производства, чем сложнее производство и его связи, тем выше требования к уровню квалификации управления, четкого понимания и восприятия управляющими специфики отечественного производства, особенно его связей и отношений. Иначе не достигается и не оправдывается рост наукоемкости производства.</p>
С. 365.		С. 222.
	<p>У зв'язку з відомими потрясіннями у галузях виробництва, науки і освіти, що відбувалися в Україні, відбулося помітне звуження сфери застосування високих спеціалізованих знань – як наукових, так і виробничо-технічних. Ринкові процеси самі по собі не потребують таких знань, а, зумовлюючи спад виробництва, руйнування виробничих зв'язків і багатьох об'єднань, виштовхують з ринку праці не лише працівників середньої кваліфікації, але й фахівців, які мають знання і досвід, змушуючи їх виконувати випадкові функції [174, с. 75; 177, с. 16].</p> <p>Таким чином, розтрачується людський, виробничий потенціал, що супроводжується економічними і соціальними втратами країни, послабленням здоров'я і зниженням економічної активності кваліфікованої верстви населення.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому вислів «в Российской Федерации» на «в Україні». Ковач переписала чужий текст і додала «сучасні» джерела. Фальсифікація джерел. Ковач написала «Таким чином», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із російської дисертації. Нахабний плагіат.</p>	<p>В связи с известными потрясениями в сфере производства, науки и образования, происшедшими в Российской Федерации, заметно сужение сферы применения высоких специализированных знаний - как научных, так и производственно-технических. Рыночные процессы сами по себе не требуют таких знаний, а, вызывая спад производства, разрушение производственных связей и многих объединений, выталкивают не только работников средней квалификации, но и специалистов, обладающих знаниями и опытом, вынуждая их выполнять случайные функции.</p> <p>Таким образом, растрачивается человеческий, производственный потенциал, сопровождаемый экономическими и социальными потерями страны, ослаблением здоровья и падением экономической активности квалифицированного слоя населения.</p>
С. 365.		С. 222–223.
	<p>Потрібні скоординовані зусилля для того, щоб все більше працівників неформального сектору могли підвищувати прибутки і продуктивність праці,</p>	<p>Необходимы скоординированные усилия для того, чтобы все больше работников неформального сектора могли повышать доходы и производи-</p>

<p>а також покращувати її умови. Значну роль у цьому можуть відіграти професійна підготовка, підтримка з боку різних організацій і можливість отримання доступних кредитів. Ідеальної системи професійної підготовки не має. Але у будь-якому випадку успішно діюча система повинна передбачати якісну загальноосвітню підготовку, адекватну систему стимулів, за якої пріоритети в навчанні пов'язані з реальними потребами економіки, і таку організаційну структуру, коли соціальні партнери – працедавці, трудящі, уряд – вносять свій вклад у підвищення ефективності всієї системи.</p>	<p>тельность труда, а также улучшать его условия. Значительную роль в этом могут сыграть профессиональная подготовка, поддержка со стороны различных организаций и возможность получения доступных кредитов. Идеальной системы профессиональной подготовки не существует. Но в любом случае успешно действующая система должна включать хорошую общеобразовательную подготовку, адекватную систему стимулов, при которой приоритеты в обучении связаны с реальными потребностями экономики, и такую организационную структуру, когда социальные партнеры - работодатели, трудящиеся, правительство - вносят свой вклад в повышение эффективности всей системы.</p>
<p>С. 365–366.</p>	<p>С. 223.</p>
<p>Таким чином, має відбутися:</p> <p>1. Прискорення укладення нового соціального контракту, що встановлює повноваження працівника, бізнесу і держави в забезпеченні відтворення працівника, сприяючого формуванню з різних джерел фонду відтворення працівника, яке забезпечує повноцінне відшкодування і розвиток робочої сили. Це припускає проведення комплексної реформи соціальної сфери, податкових і бюджетних відносин.</p> <p>2. Встановлення чіткіших формальних норм ринку праці, що знижують ризики взаємної опортуністичної поведінки. Ці формальні норми повинні відбити і закріпити інтереси працівників і працедавців у взаємовигідних, стабільних трудових відносинах. Порівняно з чинним Трудовим кодексом України мають бути розширені повноваження працедавців у внутрішньовиробничих відносинах і в наймі-звільненні. Пошук балансу інтересів має вестися як у рамках соціального контракту (з точки зору ролі бізнесу у відтворенні працівника), який приймається, так і на основі реальної практики функціонування трудових відносин.</p> <p>Ковач написала «Таким чином, має відбутися», ніби це вона робить якийсь висновок та якісь пропозиції, а насправді переписала текст із російської дисертації. Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому «РФ» на «Україні». Плагіат.</p>	<p>Таким образом, необходимо:</p> <p>1. Ускорение заключения нового социального контракта, устанавливающего полномочия работника, бизнеса и государства в обеспечении воспроизводства работника, способствующего формированию из разных источников фонда воспроизводства работника, обеспечивающего полноценное возмещение и развитие рабочей силы. Это предполагает проведение комплексной реформы социальной сферы, налоговых и бюджетных отношений.</p> <p>2. Установление более четких формальных норм рынка труда, снижающих риски взаимного оппортунистического поведения. Эти формальные нормы должны отразить и закрепить интересы работников и работодателей во взаимовыгодном, стабильном трудовом отношении. По сравнению с существующим Трудовым кодексом РФ должны быть расширены полномочия работодателей во внутрипроизводственных отношениях и в найме - увольнении. Поиск баланса интересов должен вестись, как в рамках принимаемого социального контракта (с точки зрения роли бизнеса в воспроизводстве работника), так и на основе реальной практики функционирования трудовых отношений.</p>
<p>С. 366.</p>	<p>С. 223.</p>
<p>3. Сприяння раціоналізації внутрішньовиробничих відносин за допомогою зміни мікроекономічних умов діяльності підприємства: через сукупність заходів щодо посилення бюджетних обмежень підприємства, сприяння розвитку менеджменту, впровадженню нових форм організації праці, формуванню культури фірм. При цьому повинна залишатися можливість для розвитку відносин, що виробляють і утримують специфічний капітал, забезпечують ефективну колективну співпрацю в процесі трудової діяльності.</p>	<p>3. Содействие рационализации внутрипроизводственных отношений посредством изменения микроэкономических условий деятельности предприятия: через совокупность мер по ужесточению бюджетных Ограничений предприятия, содействию развития менеджмента, внедрению новых форм организации труда, формированию культуры фирм. При этом должна оставаться возможность для развития отношений, производящих и удерживающих специфический капитал, обеспечивающих эффективное коллективное сотрудничество в процессе трудовой деятельности.</p>
<p>С. 366–367.</p>	<p>С. 224.</p>
<p>Можна виокремити наступні принципи реформування державою соціально-трудою галузі:</p> <p>1. Підхід до реформування ринку праці з позицій перетворення його на інструмент вирішення фундаментальних проблем економічної модернізації.</p>	<p>Можно выделить следующие принципы реформирования государством социально-трудою сферы:</p> <p>Подход к реформированию рынка труда с позиций превращения его в инструмент решения фун-</p>

<p>Це потребує консолідації інтересів працівників, бізнесу і держави, що досягається шляхом зміцнення фірми як соціальної організації та інтерналізації ринку.</p> <p>2. Необхідність опертися на «інституційні господарські обставини», які пов'язані з попередніми етапами соціально-економічного розвитку і визначають принципи ціноутворення на ринку праці, на суміжних з ним ринках і принципи функціонування соціальної сфери. Господарський розвиток України привів до формування таких інститутів об'єднання ризиків економічної діяльності і захисту від них окремого індивіда, як артель, патерналістська система відносин, що поширюється від підприємства до держави.</p> <p>У результаті в Україні немає чіткого функціонального визначення обов'язків і формальних прав окремого працівника, урівноваження розподілу стало одним зі способів об'єднання ризиків і умовою внутрішньої функціональної мобільності працівника, коли індивідуальний вклад складно визначити. Відповідно були організовані і створення ресурсів, які обслуговують відтворення працівника, а також принципи організації діяльності інфраструктурних галузей. Ці «інституційні господарські обставини» в українських реаліях створюють проблеми неефективності. В той же час їх докорінна зміна навряд чи можлива, оскільки це потребує проведення дорогих і дуже ризикованих заходів щодо реорганізації всієї інфраструктурної системи економіки. Оптимальною є політика поступової модифікації, підвищення ефективності функціонування і пристосування до нових умов патерналістської системи і соціальної сфери, що функціонує на її принципах.</p> <p>Ковач написала «Можна виокремити», ніби це вона робить якісь пропозиції, а насправді переписала текст із російської дисертації. Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та двічі замінила при цьому «Росію» на «Україну», а також вислів «в російській практиці» на «в українських реаліях». Плагіат.</p>	<p>даментальных проблем экономической модернизации. Это требует консолидации интересов работников, бизнеса и государства, которая достигается посредством укрепления фирмы как социальной организации и интернализации рынка.</p> <p>Необходимость опоры на "институциональные хозяйственные обстоятельства", связанные с предшествующими этапами социально-экономического развития и определяющие принципы ценообразования на рынке труда, на смежных с ним рынках и принципы функционирования социальной сферы. Хозяйственное развитие России привело к формированию таких институтов объединения рисков экономической деятельности и защиты от них отдельного индивида, как артель, патерналистская система отношений, распространяющаяся от предприятия до государства. В результате в России отсутствует четкое функциональное определение обязанностей и формальных прав отдельного работника, уравнивательность распределения стала одним из способов объединения рисков и условием внутренней функциональной мобильности работника, когда индивидуальный вклад сложно определить. Соответственно были организованы и потоки ресурсов, обслуживающие воспроизводство работника, а также принципы организации деятельности инфраструктурных отраслей. Данные "институциональные хозяйственные обстоятельства" в российской практике создают проблемы неэффективности. В то же время их коренная ломка вряд ли возможна, так как она требует проведения дорогостоящих и очень рискованных мероприятий по реорганизации всей инфраструктурной системы экономики. Оптимальной является политика постепенной модификации, повышения</p> <p>Эффективности функционирования и приспособления к новым условиям патерналистской системы и функционирующей на ее принципах социальной сферы.</p>
<p>С. 367.</p>	<p>С. 225.</p>
<p>З'явилася необхідність враховувати певні тенденції розвитку та чинні неформальні норми. Розробка нових формальних інститутів, що припускає узгодженість чинних формальних і неформальних норм. Серед неформальних норм, що продемонстрували свою стійкість, слід виокремити норми локальної довіри і емпатії, персоніфікації відносин працівника і працедавця; цінності надійного заробітку і роботи як способу спілкування, що формує засади корпоративної організації взаємодії працівника і працедавця; готовність працівника разом з працедавцем об'єднуватися для протидії зовнішнім силам і т. ін. Як показують дослідження, такі неформальні норми найбільш вірогідно роблять реалізацію корпоративної моделі трудових відносин.</p>	<p>Необходимость учета действующих неформальных норм и тенденций развития. Разработка новых формальных институтов, предполагающая согласованность действующих формальных и неформальных норм. Среди неформальных норм, продемонстрировавших свою устойчивость, следует выделить нормы локального доверия и эмпатии, лежащие в основе персонификации отношений работника и работодателя; ценности надежного заработка и работы как способа общения, формирующих основы корпоративной организации взаимодействия работника и работодателя; готовность работника вместе с работодателем объединяться для противодействия внешним силам и т.п. Как показывают исследования, такие неформальные нормы наиболее вероятным делают реализацию корпоративной модели трудовых отношений.</p>
<p>С. 367–368.</p>	<p>С. 225–226.</p>
<p>Необхідність комплексного інституційного проведення реформ, пристосування, яке перебиває</p>	<p>Необходимость комплексного институционального проведения реформ, перебивающего воз-</p>

<p>можливості, до мінливих умов, за рахунок широкого використання чинників виживання, що зазвичай ведуть до утворення «інституційних пасток». Виведення ринку праці з цих «інституційних пасток» також потребує комплексного підходу, що охоплює перетворення суміжних з ринком праці галузей: соціальної сфери, системи підготовки і перепідготовки кадрів і т. ін. Основною проблемою при цьому є укладення нового соціального контракту, що закріплює специфікацію прав працівника і працедавця, а також розподіл між працівниками, бізнесом і державою функцій з відтворення працівника. Системний підхід, що враховує взаємозв'язок і внутрішню логіку взаємодії окремих структур ринку праці, а також його взаємодію із суміжними ринками і соціальною сферою.</p> <p>Слід враховувати що, з одного боку, внутрішньовиробничі трудові відносини задають параметри зовнішнього ринку праці, системи підготовки і перепідготовки кадрів, параметри системи соціального забезпечення. З іншого боку, заходи щодо розвитку останніх істотно впливають на ефективність внутрішньовиробничих трудових відносин. З цієї точки зору саме тенденції до інтерналізації ринку праці повинні визначати параметри реформування зовнішнього ринку праці і суміжних з ринком праці сфер.</p> <p>Ковач знову спіямалася на машинному перекладі російського тексту з помилками. Фразу «Необходимость комплексного институционального проведения реформ, перекрывающего возможности приспособления к меняющимся условиям» вона переклала як «Необхідність комплексного інституційного проведення реформ, пристосування, яке перекриває можливості, до мінливих умов», тобто в неї вийшло, якесь невідоме «пристосування» перекриває якісь можливості. Недолугий плагіат.</p>	<p>возможности приспособления к меняющимся условиям за счет широкого использования факторов выживания, обычно ведущих к образованию "институциональных ловушек". Выведение рынка труда из этих "институциональных ловушек" также требует комплексного подхода, охватывающего преобразования смежных с рынком труда областей: социальной сферы, системы подготовки и переподготовки кадров и т.п. Основной проблемой при этом является заключение нового социального контракта, закрепляющего спецификацию прав работника и работодателя, а также распределение между работниками, бизнесом и государством функций по воспроизводству работника. Системный подход, учитывающий взаимосвязь и внутреннюю логику взаимодействия отдельных структур рынка труда, а также его взаимодействие со смежными рынками и социальной сферой. Следует учитывать, что, с одной стороны, внутрипроизводственные трудовые отношения задают параметры внешнего рынка труда, системы подготовки и переподготовки кадров, параметры системы социального обеспечения. С другой стороны, меры по развитию последних оказывают серьезное воздействие на эффективность внутрипроизводственных трудовых отношений. С этой точки зрения именно тенденции к интернализации рынка труда должны определять параметры реформирования внешнего рынка труда и смежных с рынком труда сфер.</p>
<p>С. 368.</p>	<p>С. 226.</p>
<p>Урахування різноманіття чинних в Україні форм організації трудових відносин, заснованих на різній специфікації прав: у традиційній і новій частці секторів; у корпоративному і некорпоративному; в експортно орієнтованому і орієнтованому на внутрішній ринок; у різних регіонах. Найбільш обґрунтованим у цих умовах підходом є законодавче закріплення рамкових принципів функціонування трудових відносин, що дозволяють розвиватися системам, які різною мірою лібералізовані, мають різні рівні інтерналізації ринку праці. Це сприятиме точнішому визначенню тенденції формування української моделі ринку праці і майбутньому концептуальному її оформленню в систему правових норм.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із російської дисертації та замінила при цьому вислови «в Российской Федерации» на «в Україні», та «российской модели» на «української моделі». Ковач знову спіямалася на машинному перекладі російського тексту з помилками. Фразу «в традиционном и новом частном секторах» вона переклала як «у традиційній і новій частці секторів». Плагіат.</p>	<p>Учет многообразия действующих в Российской Федерации форм организации трудовых отношений, основанных на разной спецификации прав: в традиционном и новом частном секторах; в корпоративном и некорпоративном; в экспортно-ориентированном и ориентированном на внутренний рынок; в разных регионах. Наиболее обоснованным в данных условиях подходом является законодательное закрепление рамочных принципов функционирования трудовых отношений, позволяющих развиваться в разной степени либерализованным системам, имеющим различные уровни интернализации рынка труда. Это будет способствовать более точному определению тенденции формирования российской модели рынка труда и будущему концептуальному ее оформлению в систему правовых норм.</p>

	<p>С. 410.</p> <p style="text-align: center;">(ВИСНОВКИ)</p> <p>4. <...> <...> Ефективне державне регулювання відносин на ринку праці має здійснюватися, передусім, на регіональному та місцевому рівнях управління. У зв'язку з цим воно ґрунтується, по-перше, на розробці ефективної регіональної моделі управління зайнятістю; по-друге, ефективне регулювання зайнятості населення припускає перенесення акценту на підприємства, відстежування їх стратегій управління працею; по-третє, ефективне регулювання зайнятості населення повинне застосовувати систему економічного стимулювання підприємств, які гарантують зайнятість і створюють робочі місця.</p>	<p>С. 216, 217.</p> <p>С. 216 Активне регулювання положення на ринку труда должно осуществляться, прежде всего, на регіональном, местном уровне управления. В связи с этим оно подразумевает, во-первых, разработку эффективной региональной модели управления занятостью; которая обусловила бы <...></p> <p>С. 217. Во-вторых, активное регулювання рынка труда предполагает перенос акцента на предприятия, слежение за их стратегиями управления трудом. В качестве такой универсальной <...></p> <p>В-третьих, активное регулювання рынка труда должно включать систему экономического стимулирования (льготы в налогообложении, кредитах, субсидиях и т.д.) предприятий, гарантирующих занятость и создающих рабочие места.</p>
4	<p style="text-align: center;">Ковач В. О.</p> <p>Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні. – Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020. (https://nrat.ukrintel.ua/searchdoc/0521U100035/)</p>	<p style="text-align: center;">Григорян Е. С.</p> <p>Механизм управления региональным рынком труда как социально-экономической системой // Промышленность: экономика, управление, технологии, 2006, №13, с. 17–19. (https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-upravleniya-regionalnym-rynkom-truda-kak-sotsialno-ekonomicheskoy-sistemoy)</p>
	<p>С. 203–204.</p> <p>Системний підхід щодо державного регулювання ринку праці в умовах загострення соціально-економічних проблем – це елемент управління ринком праці, який сприяє: розподілу і розміщенню трудових ресурсів; вжиттю заходів соціально-економічної стійкості в регіоні; здійсненню розподілу і перерозподілу регіональних доходів; впливу на правові засади, що враховують особливості функціонування регіонального ринку праці; здійсненню розвитку муніципального сектору економіки (розширюючи або звужуючи його межі); розвитку регіональної ринкової інфраструктури та інституційного ринкового середовища.</p>	<p>С. 17–18.</p> <p>Вместе с тем управление рынком труда способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распределению и размещению трудовых ресурсов; - осуществлению мер экономической стабилизации в регионе; - осуществлению распределения и перераспределения региональных доходов; - влиянию на правовые основы, учитывающие особенности функционирования регионального рынка труда; - осуществлению развития муниципального сектора экономики (расширяя или сужая его границы); - развитию региональной рыночной инфраструктуры и институциональной рыночной среды.
	<p>С. 273.</p> <p>Системний підхід щодо державного регулювання ринку праці в умовах загострення соціально-економічних проблем – це елемент управління ринком праці, який сприяє: розподілу і розміщенню трудових ресурсів; вжиттю заходів соціально-економічної стійкості в регіоні; здійсненню розподілу і перерозподілу регіональних доходів; впливу на правові засади, що враховують особливості функціонування регіонального ринку праці; здійсненню розвитку муніципального сектору економіки (розширюючи або звужуючи його межі); розвитку регіональної ринкової інфраструктури та інституційного ринкового середовища.</p>	<p>С. 17–18.</p> <p>Вместе с тем управление рынком труда способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распределению и размещению трудовых ресурсов; - осуществлению мер экономической стабилизации в регионе; - осуществлению распределения и перераспределения региональных доходов; - влиянию на правовые основы, учитывающие особенности функционирования регионального рынка труда; - осуществлению развития муниципального сектора экономики (расширяя или сужая его границы); - развитию региональной рыночной инфраструктуры и институциональной рыночной среды.
	<p>С. 413.</p> <p style="text-align: center;">(ВИСНОВКИ)</p> <p>8. <...> Обґрунтовано доцільність застосування системного підходу державного регулювання ринку</p>	<p>С. 17–18.</p>

	<p>праці, який розглядає керуючу та керовану підсистему в їх системній взаємодії. Визначено, що системний підхід щодо державного регулювання ринку праці в умовах загострення соціально-економічних проблем – це елемент управління ринком праці, що сприяє: розподілу і розміщенню трудових ресурсів; вжиттю заходів соціально-економічної стійкості в регіоні; здійсненню розподілу і перерозподілу регіональних доходів; впливу на правові засади, що враховують особливості функціонування регіонального ринку праці; здійсненню розвитку муніципального сектору економіки (розширюючи або звужуючи його межі); розвитку регіональної ринкової інфраструктури та інституційного ринкового середовища.</p>	<p>Вместе с тем управление рынком труда способствует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - распределению и размещению трудовых ресурсов; - осуществлению мер экономической стабилизации в регионе; - осуществлению распределения и перераспределения региональных доходов; - влиянию на правовые основы, учитывающие особенности функционирования регионального рынка труда; - осуществлению развития муниципального сектора экономики (расширяя или сужая его границы); - развитию региональной рыночной инфраструктуры и институциональной рыночной среды.
5	<p>Ковач В. О. Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні. – Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020. (https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0521U100035/)</p>	<p>Масленкова Е. В. Информационное обеспечение государственно-регулирующих миграционных процессов // Беларусь в современном мире: матер. XI Междунар. конф., посвященной 91-летию образования Белорусского государственного университета, 30 октября 2012 г. / редкол.: В. Г. Шадурский [и др.]. — Минск: Изд. центр БГУ, 2012. – с. 338–339. https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/39659/1/maslenkova_2012_BMW.pdf</p>
	С. 267–268.	С. 338.
	<p>4. Інформаційне забезпечення та організація моніторингу міграційної ситуації. Відзначимо, що обґрунтованість прийняття управлінських рішень у сфері міграції населення у значній мірі залежить від достовірності і достатності наявної інформації. У даний час вузькість сучасної інформаційної бази не дозволяє якісно аналізувати і прогнозувати розвиток міграційних процесів, що часто призводить до прийняття неефективних управлінських рішень. У зв'язку з цим головною метою моніторингу є забезпечення органів державного управління повною, своєчасною і достовірною інформацією про динаміку міграційних процесів, що протікають в країні та за її межами. Завдання інформаційного забезпечення та моніторингу міграційних процесів можуть бути зведені до наступного:</p> <ul style="list-style-type: none"> – збір, систематизація інформації про динаміку ситуації в сфері зовнішньої трудової міграції, виявлення причин, що викликають той чи інший характер розвитку міграційних процесів; – моделювання варіантів рішення або запобігання негативним наслідкам розвитку процесів трудової міграції та обґрунтування вибору доцільних варіантів рішень; – забезпечення в установленому порядку органів державного управління, а також всіх зацікавлених інформацією, одержуваної при здійсненні міграційного моніторингу; – розширення показників первинних документів, що впливають на формування політики в області зовнішньої трудової міграції, введення нових форм державної звітності. 	<p>Обоснованность принятия управленческих решений в сфере миграции населения в значительной мере зависит от достоверности и достаточности имеющейся информации. В настоящее время узость современной информационной базы не позволяет качественно анализировать и прогнозировать развитие миграционных процессов, что зачастую приводит к принятию некорректных или запоздалых управленческих решений. В связи с этим главной целью мониторинга представляется обеспечение органов государственного управления полной, своевременной и достоверной информацией о динамике миграционных процессов, протекающих в стране и за ее пределами. Задачи информационного обеспечения и мониторинга миграционных процессов могут быть сведены к следующему:</p> <ul style="list-style-type: none"> — сбор, систематизация информации о динамике ситуации в сфере внешней трудовой миграции, выявление причин, вызывающих тот или иной характер развития миграционных процессов; — моделирование вариантов решения или предотвращения негативных последствий развития процессов трудовой миграции и обоснование выбора целесообразных вариантов решений; — обеспечение в установленном порядке органов государственного управления, а также всех заинтересованных информацией, получаемой при осуществлении миграционного мониторинга.
	С. 268.	С. 338.
	<p>Сьогодні однією з невіршених залишається проблема інформаційного та наукового забезпечення управління процесами трудової міграції. Створення державного центру досліджень міграційних процесів в Україні, на наш погляд, представляється одним із способів вирішення даної проблеми. Функціями центру можуть бути:</p> <ul style="list-style-type: none"> – аналіз міграційної ситуації на всій території 	<p>Сегодня одной из нерешенных остается проблема информационного и научного обеспечения управления процессами трудовой миграции. Создание Республиканского центра исследований миграционных процессов в Республике Беларусь, на наш взгляд, представляется одним из способов решения данной проблемы. Функциями центра могут быть:</p>

<p>України з оцінкою впливу на її формування окремих міграційних потоків;</p> <ul style="list-style-type: none"> – інформаційну взаємодію із зацікавленими структурами, ведення обліку та банку даних трудових мігрантів, узагальнення міжнародної практики застосування міграційного законодавства; – розробка пропозицій з регулювання міграційних процесів на території України, вжиття заходів щодо їх реалізації, аналіз ефективності застосовуваних регулюючих механізмів законодавчого та економічного характеру; <p>Ковач написала «на наш погляд», ніби це вона робить якісь пропозиції, а насправді переписала текст із білоруської статті. Ковач переписала чужий текст із білоруської статті та двічі замінила при цьому «Республіку Беларусь» на «Україну», та вислів «территории Беларуси» на «территории України». Плагіат.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – анализ миграционной ситуации на всей территории Беларуси с оценкой влияния на ее формирование отдельных миграционных потоков; – информационное взаимодействие с заинтересованными структурами, ведение учета и банка данных трудовых мигрантов, обобщение международной практики применения миграционного законодательства; – разработка предложений по регулированию миграционных процессов на территории Республики Беларусь, принятие мер по их реализации, анализ эффективности применяемых регулирующих механизмов законодательного и экономического характера;
<p>С. 268–269.</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведення демографічної та економічної експертизи прийнятих рішень в сфері міграції на національному та регіональному рівнях, здійснення контролю за реалізацією міграційного законодавства; – забезпечення наукової діяльності в сфері міграції населення, що включає розробку сценаріїв розвитку міграційних процесів на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу; оцінку кількісних і якісних втрат від нерациональних міграційних потоків; – визначення оптимальних розмірів зовнішньої і внутрішньої міграції; аналіз взаємозв'язку міграційних процесів з демографічною обстановкою, економічним розвитком регіонів. 	<p>С. 339.</p> <ul style="list-style-type: none"> – проведение демографической и экономической экспертизы принимаемых решений в сфере миграции на республиканском и региональном уровне, осуществление контроля за реализацией миграционного законодательства; – обеспечение научной деятельности в сфере миграции населения, включающее разработку сценариев развития миграционных процессов на краткосрочную, среднесрочную и долгосрочную перспективу; оценку количественных и качественных потерь от нерациональных миграционных потоков; определение оптимальных размеров внешней и внутренней миграции; анализ взаимосвязи миграционных процессов с демографической обстановкой, экономическим развитием регионов.
<p>С. 269.</p>	<p>С. 339.</p>
<p>Важливим кроком у формуванні організаційно-економічного механізму регулювання є створення інформаційно-ресурсного центру (ІРЦ) із залученням грошових коштів міжнародних організацій, що надає послуги з безкоштовного консультування і юридичного супроводу (по телефону «гарячої лінії», а також під час особистого прийому, виїзних консультацій і групових тренінгів, що проводяться співробітниками державних органів по громадянству і міграції) з широкого кола питань у сфері трудової міграції.</p> <p>Основною цільовою групою, на яку спрямована діяльність ІРЦ, є реальні і потенційні трудові мігранти, які в'їжджають (що збираються в'їхати) в країну, а також виїжджають (збираються виїхати) з країни з метою здійснення трудової діяльності. Додатково, в рамках діяльності ІРЦ, повинна здійснюватися інформаційна підтримка роботодавців, які цікавляться питаннями найму іноземної робочої сили; соціально вразливих груп населення (в т.ч. трудових мігрантів з нерегульованим правовим статусом, що знаходяться на території України); державних і недержавних структур, що працюють з мігрантами, а також експертного співтовариства.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із білоруської статті та замінила вислів «на территории Рес-</p>	<p>Важным шагом в формировании организационно-экономического механизма регулирования является создание информационно-ресурсного центра (ИРЦ), предоставляющего услуги по бесплатному консультированию и юридическому сопровождению (по телефону «горячей линии», а также во время личного приема, выездных консультаций и групповых тренингов, проводимых сотрудниками государственных органов по гражданству и миграции) по широкому кругу вопросов в сфере трудовой миграции. Основной целевой группой, на которую направлена деятельность ИРЦ, являются реальные и потенциальные трудовые мигранты, въезжающие (собирающиеся въехать) в страну, а также выезжающие (собирающиеся выехать) из страны в целях осуществления трудовой деятельности. Дополнительно, в рамках деятельности ИРЦ, должна осуществляться информационная поддержка работодателей, интересующихся вопросами найма иностранной рабочей силы; социально уязвимых групп населения (в т.ч. трудовых мигрантов с нерегулированным правовым статусом, находящихся на территории Республики Беларусь); государственных и негосударственных структур, работающих с мигрантами, а также экспертного сообщества.</p>

	<p>публики Беларусь» на «на території України». Плагіат.</p>	
	С. 269–270.	С. 339.
	<p>У результаті важкодоступність своєчасної та точної інформації, трудові мігранти часто не інформовані про свої права (особливо щодо працевлаштування, доступу до соціальних послуг, інші можливості та процедури легалізації). Така нестача інформації може привести до збільшення обсягів незаконної трудової міграції, обмеження трудових і соціальних прав мігрантів.</p> <p>Основною метою діяльності ІРЦ має стати сприяння скороченню незаконної міграції, а також підвищення інформованості і обізнаності трудових мігрантів щодо своїх прав і обов'язків, пов'язаних з їх перебуванням і здійсненням трудової діяльності на території України.</p> <p>Ковач переписала чужий текст із білоруської статті та замінила вислів «на території Беларусі» на «на території України». Плагіат.</p>	<p>В результате труднодоступности своевременной и точной информации, трудовые мигранты часто не осведомлены о своих правах (особенно относительно трудоустройства, доступа к социальным услугам, других возможностях и процедурах легализации). Такая нехватка информации может привести к увеличению объемом незаконной трудовой миграции, ущемлению трудовых и социальных прав мигрантов.</p> <p>Основной целью деятельности ИРЦ должно стать содействие сокращению незаконной миграции, а также повышение информированности и осведомленности трудовых мигрантов относительно своих прав и обязанностей, связанных с их пребыванием и осуществлением трудовой деятельности на территории Беларуси.</p>
6	<p>Ковач В. О. Теоретико-методологічні засади державного регулювання ринку праці у системі соціально-економічних відносин в Україні. – Дис. ... доктора наук з державного управління. – Київ, 2020. (https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0521U100035/)</p>	<p>Галицький В. М. Інститут зайнятості в умовах трансформації соціальної політики в Україні. – Дис. ... кандидата соціологічних наук. – Київ, 2008. (https://nrat.ukrintei.ua/searchdoc/0408U003202/)</p>
	С. 369.	С. 32.
	<p>Невід'ємною складовою переходу економіки України на ринкові засади є розвиток національного ринку праці, який передбачає формування ринкової моделі зайнятості населення, що забезпечить сталий економічний поступ країни і гідний рівень життя її громадян. Пошуки національної моделі ринку праці мають ґрунтуватися на міжнародному досвіді.</p>	<p>Невід'ємною складовою переходу економіки України на ринкові засади є розвиток національного ринку праці, який передбачає формування ринкової моделі зайнятості населення, що забезпечить сталий економічний поступ країни і гідний рівень життя її громадян. Пошуки національної моделі ринку праці мають ґрунтуватися на міжнародному досвіді.</p>
	С. 369.	С. 34.
	<p>Знання й компетентність у концепції людського капіталу були визнані принципово важливим джерелом економічного зростання, і, відповідно, було визначено економічну роль освіти, охорони здоров'я, які до того трактувалися суто як галузі, що споживають, а не виробляють. Концепція людського капіталу послугувала базою для розроблення концепції людського розвитку, яка сьогодні є стратегічним напрямом світового розвитку.</p> <p>Державне регулювання ринкової економіки – це система типових заходів законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, які здійснюються правочинними державними органами з метою стабілізації й пристосування наявної соціально-економічної системи до мінливих умов. Необхідність втручання держави пояснюється нездатністю суто ринкових механізмів ефективно розв'язати наявні економічні та соціальні проблеми. Досягти збалансованості на ринку праці можна лише за умов економічної й соціальної політики, активної ролі держави, мобільності робочої сили та відносно «розумного» інформаційного забезпечення.</p>	<p>Знання й компетентність у концепції людського капіталу були визнані принципово важливим джерелом економічного зростання, і, відповідно, було визначено економічну роль освіти, охорони здоров'я, які до того трактувалися суто як галузі, що споживають, а не виробляють. Концепція людського капіталу послугувала базою для розроблення концепції людського розвитку, яка сьогодні є стратегічним напрямом світового розвитку.</p> <p>Державне регулювання ринкової економіки – це система типових заходів законодавчого, виконавчого та контролюючого характеру, які здійснюються правочинними державними органами з метою стабілізації й пристосування наявної соціально-економічної системи до мінливих умов. Необхідність втручання держави пояснюється нездатністю суто ринкових механізмів ефективно розв'язати наявні економічні та соціальні проблеми. Досягти збалансованості на ринку праці можна лише за умов економічної й соціальної політики, активної ролі держави, мобільності робочої сили та відносно «розумного» інформаційного забезпечення.</p>
	С. 369–370.	С. 36–37.
	<p>Основним індикатором збалансованості ринку праці є зайнятість робочої сили. Оскільки робоча</p>	<p>Основним індикатором збалансованості ринку праці є зайнятість робочої сили. Оскільки робоча</p>

<p>сила є специфічним видом ресурсів, які так чи інакше споживаються в процесі виробництва, зайнятість робочої сили необхідно розглядати в контексті зайнятості всіх видів ресурсів (земля, капітал або інвестиційні ресурси, праця).</p> <p>Звісно, суспільство прагне використовувати свої обмежені ресурси максимально ефективно. Для цього необхідно забезпечити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повну зайнятість ресурсів; – повний обсяг виробництва. <p>Повна зайнятість ресурсів – це використання всіх придатних для даного виробництва ресурсів: робоча сила не має примусово позбавлятися робочого місця, а економіка має забезпечити роботу (як правило, оплачувану) всім, хто хоче і може працювати. Але використовувати треба не всі, а лише придатні ресурси. Наприклад, законодавство більшості країн і спеціальна конвенція МОП накладають жорсткі обмеження на використання дитячої праці (до 16 років).</p>	<p>сила є специфічним видом ресурсів, які так чи інакше споживаються в процесі виробництва, зайнятість робочої сили необхідно розглядати в контексті зайнятості всіх видів ресурсів (земля, капітал або інвестиційні ресурси, праця).</p> <p>Звісно, суспільство прагне використовувати свої обмежені ресурси максимально ефективно. Для цього необхідно забезпечити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – повну зайнятість ресурсів; – повний обсяг виробництва. <p>Повна зайнятість ресурсів – це використання всіх придатних для даного виробництва ресурсів: робоча сила не має примусово позбавлятися робочого місця, а економіка має забезпечити роботу (як правило, оплачувану) всім, хто хоче і може працювати. Але використовувати треба не всі, а лише придатні ресурси. Наприклад, законодавство більшості країн і спеціальна конвенція МОП накладають жорсткі обмеження на використання дитячої праці (до 16 років).</p>
<p>С. 370.</p>	<p>С. 37.</p>
<p>Стан економіки характеризується рівнем ефективності використання наявних ресурсів. Оскільки саме робоча сила є головним ресурсом економіки, відповідно і підтримка зайнятості є одним із найважливіших пріоритетів економічної політики.</p> <p>Обмеженість ресурсів зумовлює принципову неможливість забезпечення шляхом необмеженого випуску товарів та послуг економікою повної зайнятості й повного обсягу виробництва; необхідно постійно здійснювати вибір між виробництвом тих чи тих товарів, між відмовою або принаймні скороченням обсягів виробництва третіх або четвертих (ідеться про повну зайнятість і повний обсяг виробництва). Обмеженість ресурсів означає обмеженість випуску, а суспільство не може одночасно досягати цілей, які виключають одна одну.</p>	<p>Стан економіки характеризується рівнем ефективності використання наявних ресурсів. Оскільки саме робоча сила є головним ресурсом економіки, відповідно і підтримка зайнятості є одним із найважливіших пріоритетів економічної політики.</p> <p>Обмеженість ресурсів зумовлює принципову неможливість забезпечення шляхом необмеженого випуску товарів та послуг економікою повної зайнятості й повного обсягу виробництва; необхідно постійно здійснювати вибір між виробництвом тих чи тих товарів, між відмовою або принаймні скороченням обсягів виробництва третіх або четвертих (ідеться про повну зайнятість і повний обсяг виробництва). Обмеженість ресурсів означає обмеженість випуску, а суспільство не може одночасно досягати цілей, які виключають одна одну.</p>
<p>С. 370–371.</p>	<p>С. 37–38.</p>
<p>Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці та світовою статистичною практикою зайнятими економічною діяльністю (або зайнятими) вважаються особи віком від 15 до 70 років включно, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> – працювали впродовж обстежуваного тижня принаймні 1 годину за наймом, отримуючи винагороду в грошовому або натуральному вигляді, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян на власному (сімейному) підприємстві; – працювали впродовж 30 годин на тиждень безкоштовно на підприємстві, що належить будькому з членів домогосподарства або в особистому підсобному сільському господарстві з метою реалізації продукції, що вироблена внаслідок цієї діяльності; – особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце (власне підприємство), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них обставин, зберігаючи формальні зв'язки з місцем роботи. 	<p>Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці та світовою статистичною практикою зайнятими економічною діяльністю (або зайнятими) вважаються особи віком від 15 до 70 років включно, які:</p> <ul style="list-style-type: none"> – працювали впродовж обстежуваного тижня принаймні 1 годину за наймом, отримуючи винагороду в грошовому або натуральному вигляді, працювали індивідуально (самостійно) або в окремих громадян на власному (сімейному) підприємстві; – працювали впродовж 30 годин на тиждень безкоштовно на підприємстві, що належить будькому з членів домогосподарства або в особистому підсобному сільському господарстві з метою реалізації продукції, що вироблена внаслідок цієї діяльності; – особи, які були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце (власне підприємство), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з незалежних від них обставин, зберігаючи формальні зв'язки з місцем роботи.
<p>С. 371.</p>	<p>С. 38.</p>
<p>До складу зайнятого населення не включаються особи, які виконують тільки домашні обов'язки.</p> <p>Добровільна діяльність є неекономічним видом діяльності і має три визначальні риси:</p> <ul style="list-style-type: none"> – відсутність оплати; – добровільність на відміну, наприклад, від строкової військової служби; 	<p>До складу зайнятого населення не включаються особи, які виконують тільки домашні обов'язки.</p> <p>Добровільна діяльність є неекономічним видом діяльності і має три визначальні риси:</p> <ul style="list-style-type: none"> – відсутність оплати; – добровільність на відміну, наприклад, від строкової військової служби;

<p>– виконання роботи на користь громади чи конкретної особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власним домашнім господарством.</p> <p>Тимчасово відсутні на роботі особи, які мають роботу або заняття, але на час обстеження не працюють із таких причин:</p> <ul style="list-style-type: none"> – хвороба, травма або догляд за хворими; – щорічна або компенсаційна відпустка, вихідні дні; – встановлена відпустка з вагітності, пологів та догляду за дитиною до досягнення нею відповідного віку; – відпустка без збереження заробітної плати (з ініціативи адміністрації або за власним бажанням); – сезонний характер роботи; – інші причини відсутності, які надають право повернення на роботу. 	<p>– виконання роботи на користь громади чи конкретної особи, з якою відсутні родинні зв'язки, поза власним домашнім господарством.</p> <p>Тимчасово відсутні на роботі особи, які мають роботу або заняття, але на час обстеження не працюють із таких причин:</p> <ul style="list-style-type: none"> – хвороба, травма або догляд за хворими; – щорічна або компенсаційна відпустка, вихідні дні; – встановлена відпустка з вагітності, пологів та догляду за дитиною до досягнення нею відповідного віку; – відпустка без збереження заробітної плати (з ініціативи адміністрації або за власним бажанням); – сезонний характер роботи; – інші причини відсутності, які надають право повернення на роботу.
<p>С. 371–372.</p>	<p>С. 39.</p>
<p>Працюючі не за наймом – роботодавці та зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю (само зайнятості).</p> <p>Роботодавці – особи, що працюють самостійно або з одним чи кількома партнерами на власному підприємстві (в установі чи організації) і наймають на постійних засадах працівників для роботи на своєму підприємстві.</p> <p>Зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю – особи, які здійснюють трудову діяльність на самостійних засадах (без залучення постійних найманих працівників), на власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги).</p> <p>Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, котрий проживає у тому ж домашньому господарстві (у випадку, коли ця діяльність належить до економічної).</p>	<p>Працюючі не за наймом – роботодавці та зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю (само зайнятості).</p> <p>Роботодавці – особи, що працюють самостійно або з одним чи кількома партнерами на власному підприємстві (в установі чи організації) і наймають на постійних засадах працівників для роботи на своєму підприємстві.</p> <p>Зайняті індивідуальною (самостійною) трудовою діяльністю – особи, які здійснюють трудову діяльність на самостійних засадах (без залучення постійних найманих працівників), на власний кошт, володіють засобами виробництва і несуть відповідальність за вироблену продукцію (надані послуги).</p> <p>Безкоштовно працюючі члени сім'ї – особи, які працюють без оплати на сімейному підприємстві, яке очолює родич, котрий проживає у тому ж домашньому господарстві (у випадку, коли ця діяльність належить до економічної).</p>
<p>С. 372.</p>	<p>С. 39–40.</p>
<p>Задоволення пропозиції робочої сили – реалізована економічна (трудова) активність – формує зайнятість. Незадоволена пропозиція – це безробіття або резерв робочої сили. Незадоволений попит на робочу силу – це вакантні робочі місця. Система робочих місць є первинним структуроутворюючим елементом стосовно до зайнятості.</p> <p>Політичні, економічні та соціальні реформи змінили ринки праці всіх країн перехідної економіки. Передусім ринок праці майже миттєво відреагував на економічні потрясіння скорочення попиту на робочу силу. Проте скорочення об'єктивного попиту на робочу силу далеко не одразу відбилися на зниженні зайнятості. Підприємства – і державні, і приватизовані – майже не вдалися до масових звільнень, розраховуючи на короткочасність економічного спаду. І навіть після посилення економічного тиску ситуація розвивалася по-різному в країнах Центральної та Південно-Східної Європи і СНД. Якщо в державах першої групи темпи реформ, результати приватизації, контакти з економічно розвиненими країнами, традиції підприємництва вже в перші роки прискорили зниження зайнятості, то в СНД низьке безробіття зберігалось тривалий час.</p>	<p>Задоволення пропозиції робочої сили – реалізована економічна (трудова) активність – формує зайнятість. Незадоволена пропозиція – це безробіття або резерв робочої сили. Незадоволений попит на робочу силу – це вакантні робочі місця. Система робочих місць є первинним структуротвірним елементом стосовно до зайнятості.</p> <p>Політичні, економічні та соціальні реформи змінили ринки праці всіх країн перехідної економіки. Передусім ринок праці майже миттєво відреагував на економічні потрясіння скорочення попиту на робочу силу. Проте скорочення об'єктивного попиту на робочу силу далеко не одразу відбилися на зниженні зайнятості. Підприємства – і державні, і приватизовані – майже не вдалися до масових звільнень, розраховуючи на короткочасність економічного спаду. І навіть після посилення економічного тиску ситуація розвивалася по-різному в країнах Центральної та Південно-Східної Європи і СНД. Якщо в державах першої групи темпи реформ, результати приватизації, контакти з економічно розвиненими країнами, традиції підприємництва вже в перші роки прискорили зниження зайнятості, то в СНД низьке безробіття зберігалось тривалий час.</p>
<p>С. 373.</p>	<p>С. 40.</p>
<p>В Україні повільні темпи зниження зайнятості досягались подальшим падінням продуктивності праці. Часто це зумовлювалося затримками реструктуризації підприємств, збереженням бюджетної</p>	<p>В Україні повільні темпи зниження зайнятості досягались подальшим падінням продуктивності праці. Часто це зумовлювалося затримками реструктуризації підприємств, збереженням бюджетної</p>

	підтримки, недоліками приватизації.	підтримки, недоліками приватизації.
	С. 373.	С. 64–65.
	<p>Формування в Україні ринку праці диктує необхідність розроблення політики зайнятості, що враховує специфіку перехідної економіки, національні особливості, менталітет населення. Це не виключає використання деяких принципів та підходів, характерних для стратегій зайнятості в країнах із ринковим господарством, але це можливо лише за умов їх адаптації до українських реалій.</p> <p>В Україні трудові відносини як контекст політики зайнятості мають специфіку, що зумовлену низкою чинників. По-перше, ринкові відносини у сфері праці перебувають в процесі формування. Безпосереднім наслідком спаду виробництва стає не зростання безробіття, як це відбувається за умов розвиненого, ефективного функціонування ринку праці, а нарощування внутрішньовиробничої незайнятості. Аналіз діяльності підприємств в останні роки свідчить, що приховане безробіття збільшується значно швидшими темпами, ніж відкрите. Різке скорочення виробництва не супроводжується адекватним вивільненням працівників.</p>	<p>Формування в Україні ринку праці диктує необхідність розроблення політики зайнятості, що враховує специфіку перехідної економіки, національні особливості, менталітет населення. Це не виключає використання деяких принципів та підходів, характерних для стратегій зайнятості в країнах із ринковим господарством, але це можливо лише за умов їх адаптації до українських реалій.</p> <p>В Україні трудові відносини як контекст політики зайнятості мають специфіку, що зумовлену низкою чинників. По-перше, ринкові відносини у сфері праці перебувають в процесі формування. Безпосереднім наслідком спаду виробництва стає не зростання безробіття, як це відбувається за умов розвиненого, ефективного функціонування ринку праці, а нарощування внутрішньовиробничої незайнятості. Аналіз діяльності підприємств в останні роки свідчить, що приховане безробіття збільшується значно швидшими темпами, ніж відкрите. Різке скорочення виробництва не супроводжується адекватним вивільненням працівників.</p>
	С. 373.	С. 65.
	<p>По-друге, переважання незареєстрованого та прихованого безробіття висуває на перший план проблему визначення його рівня та структури. Будувати політику зайнятості, виходячи з офіційних даних, що відображають верхівку айсберга, недоцільно. Тут важливо використовувати рекомендації МОП з обчислення фактичного рівня безробіття, для якого годиться складний індекс, до якого крім організаційно зареєстрованих безробітних включено також фактично безробітних, які з тих чи інших причин не підлягають реєстрації, осіб, зайнятих неповний робочий день (тиждень) або тих, хто має робоче місце, але через відсутність роботи не працює та пасивно безробітних.</p>	<p>По-друге, переважання незареєстрованого та прихованого безробіття висуває на перший план проблему визначення його рівня та структури. Будувати політику зайнятості, виходячи з офіційних даних, що відображають верхівку айсберга, недоцільно. Тут важливо використовувати рекомендації МОП з обчислення фактичного рівня безробіття, для якого годиться складний індекс, до якого крім організаційно зареєстрованих безробітних включено також фактично безробітних, які з тих чи інших причин не підлягають реєстрації, осіб, зайнятих неповний робочий день (тиждень) або тих, хто має робоче місце, але через відсутність роботи не працює та пасивно безробітних.</p>
	С. 373–374.	С. 65–66.
	<p>По-третє, інфляція й економічний хаос справляють подвійний вплив на заробітну платню: триває зниження зарплат, особливо в державному секторі, збільшується відрив величини винагороди за працю від її результатів, якості та складності. Зрештою зарплата втрачає притаманну їй у ринковій економіці функцію розподілу праці між різними секторами економіки відповідно до попиту. Це призводить до нарощування диспропорцій між структурами попиту на працю та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному, галузевому, територіальному та інших аспектах. Консервації структурних диспропорцій сприяє штучне підтримування завищеного попиту на робочу силу.</p>	<p>По-третє, інфляція й економічний хаос справляють подвійний вплив на заробітну платню: триває зниження зарплат, особливо в державному секторі, збільшується відрив величини винагороди за працю від її результатів, якості та складності. Зрештою зарплата втрачає притаманну їй у ринковій економіці функцію розподілу праці між різними секторами економіки відповідно до попиту. Це призводить до нарощування диспропорцій між структурами попиту на працю та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному, галузевому, територіальному та інших аспектах. Консервації структурних диспропорцій сприяє штучне підтримування завищеного попиту на робочу силу.</p>
	С. 374.	С. 66.
	<p>По-четверте, порівняно із засобами, що їх мають у своєму розпорядженні центральна та місцева влада розвинених країн, фінансові, матеріальні та кадрові ресурси, які мають відповідні державні органи в Україні для розроблення і здійснення політики зайнятості, досить обмежені. Тому якісно нового значення набуває проблема оптимального вибору пріоритетів.</p> <p>З урахуванням викладеного розглянемо деякі стратегічні принципи та конкретні підходи і програми в царині політики зайнятості у розвинених краї-</p>	<p>По-четверте, порівняно із засобами, що їх мають у своєму розпорядженні центральна та місцева влада розвинених країн, фінансові, матеріальні та кадрові ресурси, які мають відповідні державні органи в Україні для розроблення і здійснення політики зайнятості, досить обмежені. Тому якісно нового значення набуває проблема оптимального вибору пріоритетів.</p> <p>З урахуванням викладеного розглянемо деякі стратегічні принципи та конкретні підходи і програми в царині політики зайнятості у розвинених краї-</p>

<p>нах у плані корисності їх застосування за українських умов.</p> <p>Політику зайнятості не можна зводити до допомоги безробітним, як це почасти спостерігається в Україні, коли надмірна увага приділяється адаптації до ринку традиційних контингентів ризику, що знають труднощів у процесі пошуку роботи чи перебувають під загрозою звільнення. Теоретичною базою цього спрощеного погляду є трактування простору ринку праці як сфери, що охоплює винятково безробітних та вакансії, а не всю сукупність відносин у сфері зайнятості.</p>	<p>нах у плані корисності їх застосування за українських умов.</p> <p>Політику зайнятості не можна зводити до допомоги безробітним, як це почасти спостерігається в Україні, коли надмірна увага приділяється адаптації до ринку традиційних контингентів ризику, що знають труднощів у процесі пошуку роботи чи перебувають під загрозою звільнення. Теоретичною базою цього спрощеного погляду є трактування простору ринку праці як сфери, що охоплює винятково безробітних та вакансії, а не всю сукупність відносин у сфері зайнятості.</p>
<p>С. 374–375.</p>	<p>С. 66–67.</p>
<p>Зазначимо, що в світовій практиці вже давно сформувалося та набуло практичного втілення розуміння політики зайнятості як інструменту найбільш найповнішої реалізації і розвитку трудового потенціалу населення. Заходи, спрямовані на допомогу безробітним, становлять органічну частину цього ширшого контексту. Так, документ, підготовлений Міжнародним центром економічного зростання, ставить в один ряд зі скороченням безробіття такі стратегічні цілі політики зайнятості: 1) повніше використання недовикористаної робочої сили; 2) створення можливостей продуктивної та добре спланованої зайнятості; 3) інвестування в людський капітал з метою збільшення індивідуальної продуктивності у поєднанні з адаптуванням технологічних процесів до можливостей працівників; 4) стимулювання механізмів адаптації до вимог ринку (передусім сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктури).</p>	<p>Зазначимо, що в світовій практиці вже давно сформувалося та набуло практичного втілення розуміння політики зайнятості як інструменту найбільш найповнішої реалізації і розвитку трудового потенціалу населення. Заходи, спрямовані на допомогу безробітним, становлять органічну частину цього ширшого контексту. Так, документ, підготовлений Міжнародним центром економічного зростання, ставить в один ряд зі скороченням безробіття такі стратегічні цілі політики зайнятості: 1) повніше використання недовикористаної робочої сили; 2) створення можливостей продуктивної та добре спланованої зайнятості; 3) інвестування в людський капітал з метою збільшення індивідуальної продуктивності у поєднанні з адаптуванням технологічних процесів до можливостей працівників; 4) стимулювання механізмів адаптації до вимог ринку (передусім сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктури).</p>
<p>С. 375.</p>	<p>С. 67.</p>
<p>Політика зайнятості покликана задіяти всі чинники, що визначають успіх трудової діяльності людини, критеріями чого зазвичай слугують розмір заробітків, стабільність зайнятості, просування по службі тощо. Деякі з чинників залежать від властивостей та установок самої людини, інші перебувають поза нею. До перших належать якісні параметри робочої сили (рівень освіти та професійної підготовки, стан здоров'я, наявність позитивної трудової мотивації тощо), до других – стан економічної кон'юнктури, передусім структура й динаміка робочих місць.</p> <p>Головним інструментом досягнення стабільності економічного стану кожного члена суспільства і країни взагалі вважається нагромадження та збереження людського капіталу, втілення в життя стратегій, що спонукають людей підтримувати, вдосконалювати й модифікувати свої навички і вміння впродовж усього життя за допомогою освіти та професійної підготовки. У багатьох країнах домінує точка зору, що підвищення освітнього рівня малозабезпеченої частини населення допоможе не лише значно збільшити доходи цих верств і тим самим скоротити масштаби економічної нерівності, а й сформулювати мотивацію до більш змістовної творчої праці.</p>	<p>Політика зайнятості покликана задіяти всі чинники, що визначають успіх трудової діяльності людини, критеріями чого зазвичай слугують розмір заробітків, стабільність зайнятості, просування по службі тощо. Деякі з чинників залежать від властивостей та установок самої людини, інші перебувають поза нею. До перших належать якісні параметри робочої сили (рівень освіти та професійної підготовки, стан здоров'я, наявність позитивної трудової мотивації тощо), до других – стан економічної кон'юнктури, передусім структура й динаміка робочих місць.</p> <p>Головним інструментом досягнення стабільності економічного стану кожного члена суспільства і країни взагалі вважається нагромадження та збереження людського капіталу, втілення в життя стратегій, що спонукають людей підтримувати, вдосконалювати й модифікувати свої навички і вміння впродовж усього життя за допомогою освіти та професійної підготовки. У багатьох країнах домінує точка зору, що підвищення освітнього рівня малозабезпеченої частини населення допоможе не лише значно збільшити доходи цих верств і тим самим скоротити масштаби економічної нерівності, а й сформулювати мотивацію до більш змістовної творчої праці.</p>
<p>С. 375–376.</p>	<p>С. 67.</p>
<p>Різке зростання безробіття серед висококваліфікованих працівників у середині 70-х років ХХ ст., наслідки якого набули хронічної форми, призвело до усвідомлення того, що зростання якості пропозиції праці має супроводжуватися зростанням якості попиту. Відтак, до поля зору політики зайнятості потрапило завдання поліпшення структури робочих</p>	<p>Різке зростання безробіття серед висококваліфікованих працівників у середині 70-х років ХХ ст., наслідки якого набули хронічної форми, призвело до усвідомлення того, що зростання якості пропозиції праці має супроводжуватися зростанням якості попиту. Відтак, до поля зору політики зайнятості потрапило завдання поліпшення структури робочих</p>

<p>місць. Відтоді активно розробляються програми, спрямовані на оптимальне використання потенціалу працівників. Підґрунтям таких програм у західно-європейських країнах є індивідуальний підхід до кожного зайнятого у фірмі, надання можливостей підвищення кваліфікації на робочому місці за індивідуальним планом та консультування з питань кар'єри.</p>	<p>місць. Відтоді активно розробляються програми, спрямовані на оптимальне використання потенціалу працівників. Підґрунтям таких програм у західно-європейських країнах є індивідуальний підхід до кожного зайнятого у фірмі, надання можливостей підвищення кваліфікації на робочому місці за індивідуальним планом та консультування з питань кар'єри.</p>
<p>С. 376.</p>	<p>С. 68.</p>
<p>Поліпшення якості робочих місць у плані перспективи професійного зростання, оплати праці та збагачення її змісту – ключова проблема, що стоїть перед політикою зайнятості.</p> <p>Така концептуальна спрямованість цієї політики у розвинених країнах, на наш погляд, може бути задіяна під час розроблення стратегії зайнятості в Україні. Тут необхідно брати до уваги те, що перевагою України порівняно, наприклад, із країнами третього світу, до яких вона близька за низкою соціально-економічних, екологічних та інших параметрів, є відповідний світовим стандартам високий рівень освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу населення. Але швидке зменшення зарплатні й падіння престижу великої кількості професій та спеціальностей, які вимагають праці високої якості, призводить до того, що країна втрачає накопичений людський капітал [306].</p> <p>Ковач переписала чужий текст і додала «сучасне» джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Поліпшення якості робочих місць у плані перспективи професійного зростання, оплати праці та збагачення її змісту – ключова проблема, що стоїть перед політикою зайнятості.</p> <p>Така концептуальна спрямованість цієї політики у розвинених країнах, на наш погляд, може бути задіяна під час розроблення стратегії зайнятості в Україні. Тут необхідно брати до уваги те, що перевагою України порівняно, наприклад, із країнами третього світу, до яких вона близька за низкою соціально-економічних, екологічних та інших параметрів, є відповідний світовим стандартам високий рівень освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу населення. Але швидке зменшення зарплатні й падіння престижу великої кількості професій та спеціальностей, які вимагають праці високої якості, призводить до того, що країна втрачає накопичений людський капітал.</p>
<p>С. 376–377.</p>	<p>С. 68.</p>
<p>Сьогодні політика зайнятості в Україні спрямована на допомогу традиційним групам ризику та особам, яким загрожує вивільнення з промислових підприємств, натомість проблеми найбільш цінної з точки зору довготривалої економічної віддачі частини трудового потенціалу залишаються нерозв'язаними [147, с. 209]. Між тим знецінення й марнування людського капіталу набирає сили завдяки переходу кваліфікованих працівників на менш оплачувану роботу, яка не вимагає навичок і знань, а також за рахунок інтелектуального відпливу. Цей процес посилюється тим, що молодь дедалі частіше віддає перевагу не здобуттю освіти й набуттю кваліфікованих професій, а примітивним видам занять, які швидко забезпечують високі доходи.</p> <p>Покликання [147] – це: Ковач В. О. Reforms Of the Labor Sphere Of Ukraine: Pros and Cons. Роль суспільної комунікації та мас-медіа в процесах європейської інтеграції: зб. матеріалів Міжнародної науково-практ. конф. м. Ченстохова, Польща, 8 травня 2017 р. Ченстохова : ВАДНДУ, 2017. С. 208–212. Ковач переписала чужий текст і додала свою працю [147] як джерело. Фальсифікація джерел. Плагіат.</p>	<p>Сьогодні політика зайнятості в Україні спрямована на допомогу традиційним групам ризику та особам, яким загрожує вивільнення з промислових підприємств, натомість проблеми найбільш цінної з точки зору довготривалої економічної віддачі частини трудового потенціалу залишаються нерозв'язаними [15]. Між тим знецінення й марнування людського капіталу набирає сили завдяки переходу кваліфікованих працівників на менш оплачувану роботу, яка не вимагає навичок і знань, а також за рахунок інтелектуального відпливу. Цей процес посилюється тим, що молодь дедалі частіше віддає перевагу не здобуттю освіти й набуттю кваліфікованих професій, а примітивним видам занять, які швидко забезпечують високі доходи.</p> <p>Покликання [15] – це: Галицький В. Ринок праці у перехідній економіці як фактор подолання соціальних ризиків // Чорнобиль і соціум. Вип.10. – К., 2004 – 310 с.</p>
<p>С. 377.</p>	<p>С. 68–69.</p>
<p>Багато випускників ЗВО тривалий час не мають можливості працевлаштуватися за фахом, значна частина сама влаштовується на роботу до комерційних структур. Цей процес значною мірою є відображенням соціально-економічної дестабілізації.</p>	<p>Багато випускників ВНЗ тривалий час не мають можливості працевлаштуватися за фахом, значна частина сама влаштовується на роботу до комерційних структур. Цей процес значною мірою є відображенням соціально-економічної дестабілізації.</p>

<p>У стабільному суспільстві значна частина молодих людей віддає перевагу кар'єрі, що попервах приносить скромні доходи, але гарантує невпинне зростання добробуту мірою накопичення знань та досвіду і відповідної професійної мобільності. В Україні за умов нестабільності переважає орієнтація на отримання максимально можливих благ уже сьогодні.</p> <p>Деградація структури зайнятості та зuboжіння людського капіталу є, на наш погляд, не менш важливою проблемою, ніж загроза масового сплеску відкритого безробіття.</p>	<p>У стабільному суспільстві значна частина молодих людей віддає перевагу кар'єрі, що попервах приносить скромні доходи, але гарантує невпинне зростання добробуту мірою накопичення знань та досвіду і відповідної професійної мобільності. В Україні за умов нестабільності переважає орієнтація на отримання максимально можливих благ уже сьогодні.</p> <p>Деградація структури зайнятості та зuboжіння людського капіталу є, на наш погляд, не менш важливою проблемою, ніж загроза масового сплеску відкритого безробіття.</p>
<p>С. 377.</p>	<p>С. 69.</p>
<p>За умов активного ринку праці чимала кількість людей з тих чи інших причин протягом року опиняється в лавах безробітних, але тривалість таких періодів невелика. Прикладом є США, які ведуть перед у світі за кількістю щорічно створюваних робочих місць. Динамізм американського ринку праці сприяв формуванню «нового погляду» на безробіття як на поширене, але короткотермінове явище. При цьому американці серйозно стурбовані низькою якістю нових робочих місць. Проблема їх «збагачення» є сьогодні однією з ключових в американській політиці зайнятості.</p> <p>Інша ситуація склалася в Європі, де безробіття у певних сегментах ринку та зростання чисельності і питомої ваги безробітних, що поступово втрачають свої знання та навички, тривало довше, загроза формування у представників цих верств «культури безробіття» спонукає уряди посилювати увагу до їх реабілітації.</p>	<p>За умов активного ринку праці чимала кількість людей з тих чи інших причин протягом року опиняється в лавах безробітних, але тривалість таких періодів невелика. Прикладом є США, які ведуть перед у світі за кількістю щорічно створюваних робочих місць. Динамізм американського ринку праці сприяв формуванню «нового погляду» на безробіття як на поширене, але короткотермінове явище. При цьому американці серйозно стурбовані низькою якістю нових робочих місць. Проблема їх «збагачення» є сьогодні однією з ключових в американській політиці зайнятості.</p> <p>Інша ситуація склалася в Європі, де безробіття у певних сегментах ринку та зростання чисельності і питомої ваги безробітних, що поступово втрачають свої знання та навички, тривало довше, загроза формування у представників цих верств «культури безробіття» спонукає уряди посилювати увагу до їх реабілітації.</p>
<p>С. 377–378.</p>	<p>С. 69.</p>
<p>Але в усіх випадках політика зайнятості підпорядкована ключовому стратегічному завданню держави – наданню кожному працездатному члену суспільства не просто будь-якої роботи, а можливості якнайповніше розвивати та реалізувати свій потенціал, отримуючи відповідно гідну винагороду за свою працю. Політика допомоги безробітним є складовою загальної стратегії з подолання безробіття. Особлива увага приділяється, по-перше, безробітним тривалий час, оскільки йдеться про можливу втрату накопиченого людського капіталу (провідної складової національного багатства будь-якої країни); по-друге, молоді, адже тут потенціал набуття й ефективного використання людського капіталу може бути не реалізований; по-третє, фахівцям-професіоналам як найціннішій категорії працівників.</p>	<p>Але в усіх випадках політика зайнятості підпорядкована ключовому стратегічному завданню держави – наданню кожному працездатному члену суспільства не просто будь-якої роботи, а можливості якнайповніше розвивати та реалізувати свій потенціал, отримуючи відповідно гідну винагороду за свою працю. Політика допомоги безробітним є складовою загальної стратегії з подолання безробіття. Особлива увага приділяється, по-перше, безробітним тривалий час, оскільки йдеться про можливу втрату накопиченого людського капіталу (провідної складової національного багатства будь-якої країни); по-друге, молоді, адже тут потенціал набуття й ефективного використання людського капіталу може бути не реалізований; по-третє, фахівцям-професіоналам як найціннішій категорії працівників.</p>
<p>С. 378.</p>	<p>С. 70.</p>
<p>Для України реальну загрозу становить деградація структури робочих місць та людського потенціалу в результаті скорочення зайнятості в галузях, що вимагають роботи вищої якості, і зростання зайнятості в торгівлі та посередницькій діяльності переважно у межах неформального сектору. Крім того, відбувається нарощування тривалого застійного безробіття.</p> <p>На цих проблемах і має, на наш погляд, зосереджуватися політика зайнятості. Видається можливим запозичення окремих заходів і програм, що використовуються в країнах із розвинутою ринковою економікою. Більшість із них (за винятком Швеції) переважну частину коштів, призначених на політику зайнятості, витрачає на заходи пасивного характеру – виплату допомоги за безробіттям.</p>	<p>Для України реальну загрозу становить деградація структури робочих місць та людського потенціалу в результаті скорочення зайнятості в галузях, що вимагають роботи вищої якості, і зростання зайнятості в торгівлі та посередницькій діяльності переважно у межах неформального сектору. Крім того, відбувається нарощування тривалого застійного безробіття.</p> <p>На цих проблемах і має, на наш погляд, зосереджуватися політика зайнятості. Видається можливим запозичення окремих заходів і програм, що використовуються в країнах із розвинутою ринковою економікою. Більшість із них (за винятком Швеції) переважну частину коштів, призначених на політику зайнятості, витрачає на заходи пасивного характеру – виплату допомоги за безробіттям.</p>

<p>Водночас увиразнюється тенденція щодо посилення ролі активних заходів. Але не всі вони можуть бути використані в Україні. Так, активні заходи, спрямовані на регулювання попиту на працю, вимагають значних фінансових витрат, тому використання їх за українських умов можливе лише в обмежених масштабах у регіонах осередкового безробіття.</p>	<p>Водночас увиразнюється тенденція щодо посилення ролі активних заходів. Але не всі вони можуть бути використані в Україні. Так, активні заходи, спрямовані на регулювання попиту на працю, вимагають значних фінансових витрат, тому використання їх за українських умов можливе лише в обмежених масштабах у регіонах осередкового безробіття.</p>
<p>С. 378–379.</p>	<p>С. 70.</p>
<p>Ідеться, зокрема, про виплату підприємствам, що надають роботу певним контингентам робочої сили, впродовж обмеженого часу субсидії, які покриватимуть частину зарплатні цих працівників. Як правило, до цього вдаються з метою стимулювання найму безробітних тривалий час та молоді. Субсидування зайнятості зазвичай не веде до створення на підприємствах додаткових робочих місць, але сприяє зайнятості тих контингентів, перспективи яких найменш сприятливі. Внаслідок цього порушується відповідність структур попиту та пропозиції праці, що знижує звичайну норму безробіття.</p>	<p>Ідеться, зокрема, про виплату підприємствам, що надають роботу певним контингентам робочої сили, впродовж обмеженого часу субсидії, які покриватимуть частину зарплатні цих працівників. Як правило, до цього вдаються з метою стимулювання найму безробітних тривалий час та молоді. Субсидування зайнятості зазвичай не веде до створення на підприємствах додаткових робочих місць, але сприяє зайнятості тих контингентів, перспективи яких найменш сприятливі. Внаслідок цього порушується відповідність структур попиту та пропозиції праці, що знижує звичайну норму безробіття.</p>
<p>С. 379.</p>	<p>С. 70–71.</p>
<p>Привабливим, але недешевим заходом є прямі державні інвестиції у створення нових робочих місць. Безумовно перевагою цього є адекватний характер таких кроків. За наявності бодай мінімальних коштів такі програми найраціональніше використовувати на фінансування інфраструктурних проектів (доріг, мостів), зокрема в сільській місцевості. Це не лише забезпечує людей роботою, а й надає імпульс розвитку господарської діяльності регіону, що, своєю чергою може створити додаткові можливості зайнятості. Прямі державні інвестування у створення робочих місць доцільно спрямовувати на цільові програми сприяння зайнятості інвалідів та осіб з обмеженою працездатністю.</p> <p>Значно ліпшу перспективу за українських умов, на наш погляд, мають активні заходи, спрямовані на комплексне регулювання попиту та пропозиції праці.</p> <p>Ключове місце серед них посідає раціональне використання гнучких форм зайнятості. У західних країнах гнучка зайнятість розвивається досить швидко. З'явилися нові категорії працівників, що традиційно працюють у певній фірмі, але зайняті неповний робочий час, або ті, хто працює тимчасово за гнучким графіком на різних роботодавців. Цей процес, утім, неоднозначний і нерідко виявляється болісним. Тому необхідно проаналізувати наслідки поширення гнучких форм зайнятості в Україні і розробити адекватні заходи регулювання цієї сфери.</p>	<p>Привабливим, але недешевим заходом є прямі державні інвестиції у створення нових робочих місць. Безумовно перевагою цього є адекватний характер таких кроків. За наявності бодай мінімальних коштів такі програми найраціональніше використовувати на фінансування інфраструктурних проектів (доріг, мостів), зокрема в сільській місцевості. Це не лише забезпечує людей роботою, а й надає імпульс розвитку господарської діяльності регіону, що, своєю чергою може створити додаткові можливості зайнятості. Прямі державні інвестування у створення робочих місць доцільно спрямовувати на цільові програми сприяння зайнятості інвалідів та осіб з обмеженою працездатністю.</p> <p>Значно ліпшу перспективу за українських умов, на наш погляд, мають активні заходи, спрямовані на комплексне регулювання попиту та пропозиції праці.</p> <p>Ключове місце серед них посідає раціональне використання гнучких форм зайнятості. У західних країнах гнучка зайнятість розвивається досить швидко. З'явилися нові категорії працівників, що традиційно працюють у певній фірмі, але зайняті неповний робочий час, або ті, хто працює тимчасово за гнучким графіком на різних роботодавців. Цей процес, утім, неоднозначний і нерідко виявляється болісним. Тому необхідно проаналізувати наслідки поширення гнучких форм зайнятості в Україні і розробити адекватні заходи регулювання цієї сфери.</p>
<p>С. 379–380.</p>	<p>С. 71.</p>
<p>Видається можливим сприяти раціональному поширенню часткової зайнятості на основі гнучких графіків. Хрестоматійним прикладом такої політики став досвід концерну Volkswagen. За умов змушеного скорочення обсягу виробництва і відповідно попиту на працю персоналу було запропоновано 150 варіантів чотириденного робочого тижня. Завдяки цьому компанії вдалося зберегти кваліфіковану робочу силу, а працівники змогли вільно розпоряджатися своїм часом, обираючи найзручніший для себе режим роботи. Таке розв'язання проблеми, що не потребує додаткових фінансових ресурсів, на наш погляд, краще за примусові відпустки для частини зайнятих або введення єдиних для всіх 1–2-х неробочих днів на тиждень.</p>	<p>Видається можливим сприяти раціональному поширенню часткової зайнятості на основі гнучких графіків. Хрестоматійним прикладом такої політики став досвід концерну Volkswagen. За умов змушеного скорочення обсягу виробництва і відповідно попиту на працю персоналу було запропоновано 150 варіантів чотириденного робочого тижня. Завдяки цьому компанії вдалося зберегти кваліфіковану робочу силу, а працівники змогли вільно розпоряджатися своїм часом, обираючи найзручніший для себе режим роботи. Таке розв'язання проблеми, що не потребує додаткових фінансових ресурсів, на наш погляд, краще за примусові відпустки для частини зайнятих або введення єдиних для всіх 1–2-х неробочих днів на тиждень.</p>

С. 380.	С. 71–72.
<p>Поширення гнучких форм зайнятості за українських умов має велике значення ще й тому, що багатоваріантність зайнятості дає можливість поєднувати роботу за фахом, яка вимагає відповідної професійної підготовки, знань та досвіду, з роботою в межах неформального сектору, яка не вимагає особливої кваліфікації, але гарантує дохід, який дає змогу утримуватися вище межі бідності. Це, на наш погляд, уможливить гальмування деградації сукупної робочої сили.</p> <p>Ще одним заходом сприяння гнучкій зайнятості є розвиток системи відпусток. У цьому плані показовим є досвід Данії, де від 1994 р. діє програма, в межах якої працівники мають право на отримання повністю чи частково оплачуваної відпустки терміном до 1 року для підвищення освітнього рівня, за доглядом за дитиною (до 8-річного віку), за особливими обставинами. Робочі місця, що звільнюються, мають надаватися безробітним на умовах тимчасової зайнятості. Програма має на меті поліпшення структури зайнятості внаслідок добровільної ротації. Особливо заохочуються відпустки з метою підвищення рівня освіти.</p>	<p>Поширення гнучких форм зайнятості за українських умов має велике значення ще й тому, що багатоваріантність зайнятості дає можливість поєднувати роботу за фахом, яка вимагає відповідної професійної підготовки, знань та досвіду, з роботою в межах неформального сектору, яка не вимагає особливої кваліфікації, але гарантує дохід, який дає змогу утримуватися вище межі бідності. Це, на наш погляд, уможливить гальмування деградації сукупної робочої сили.</p> <p>Ще одним заходом сприяння гнучкій зайнятості є розвиток системи відпусток. У цьому плані показовим є досвід Данії, де від 1994 року діє програма, в межах якої працівники мають право на отримання повністю чи частково оплачуваної відпустки терміном до 1 року для підвищення освітнього рівня, за доглядом за дитиною (до 8-річного віку), за особливими обставинами. Робочі місця, що звільнюються, мають надаватися безробітним на умовах тимчасової зайнятості. Програма має на меті поліпшення структури зайнятості внаслідок добровільної ротації. Особливо заохочуються відпустки з метою підвищення рівня освіти.</p>
С. 380–381.	С. 72.
<p>У деяких латиноамериканських країнах розроблено програми стимулювання добровільних тривалих відпусток державних службовців. Завдання таких програм – забезпечити державним службовцям можливість тимчасово залишати роботу і зайнятися приватним бізнесом. Але за тими, хто пішов у тривалу відпустку, зберігаються стаж і право на пенсію, їм сплачується одноразова допомога у розмірі кількох місячних заробітків. Як свідчить досвід, це не веде до зниження дієздатності держaparату.</p> <p>Важливим напрямом політики зайнятості є підтримка та формування структури малого бізнесу. У більшості країн основну частину нових робочих місць створюють сьогодні не на великих, а на малих і середніх підприємствах. Цей напрям видається перспективним і для України, хоча вимагає не лише фінансових витрат, а й кваліфікованих кадрів для різних консультаційних служб, бізнес-інкубаторів тощо. Принциповим моментом є вибіркового характеру підтримки.</p>	<p>У деяких латиноамериканських країнах розроблено програми стимулювання добровільних тривалих відпусток державних службовців. Завдання таких програм – забезпечити державним службовцям можливість тимчасово залишати роботу і зайнятися приватним бізнесом. Але за тими, хто пішов у тривалу відпустку, зберігаються стаж і право на пенсію, їм сплачується одноразова допомога у розмірі кількох місячних заробітків. Як свідчить досвід, це не веде до зниження дієздатності держaparату.</p> <p>Важливим напрямом політики зайнятості є підтримка та формування структури малого бізнесу. У більшості країн основну частину нових робочих місць створюють сьогодні не на великих, а на малих і середніх підприємствах. Цей напрям видається перспективним і для України, хоча вимагає не лише фінансових витрат, а й кваліфікованих кадрів для різних консультаційних служб, бізнес-інкубаторів тощо. Принциповим моментом є вибіркового характеру підтримки.</p>
С. 381.	С. 72–73.
<p>Об'єктом програм першою чергою мають стати ті потенційні підприємці та мікропідприємства, які зорієнтовані на виробництво необхідної продукції і послуг, що вимагає праці високої якості.</p> <p>Зазначимо, що в країнах із розвинутою ринковою економікою спостерігається посилення і пасивної політики зайнятості. На наш погляд, для України інтерес становлять два види програм:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поєднання отримання допомоги із професійною підготовкою, перепідготовкою або здобуття додаткової освіти; – використання з метою здобуття додаткової освіти та перепідготовки змушених відпусток. 	<p>Об'єктом програм першою чергою мають стати ті потенційні підприємці та мікропідприємства, які зорієнтовані на виробництво необхідної продукції і послуг, що вимагає праці високої якості.</p> <p>Зазначимо, що в країнах із розвинутою ринковою економікою спостерігається посилення і пасивної політики зайнятості. На наш погляд, для України інтерес становлять два види програм:</p> <ul style="list-style-type: none"> – поєднання отримання допомоги із професійною підготовкою, перепідготовкою або здобуття додаткової освіти; – використання з метою здобуття додаткової освіти та перепідготовки змушених відпусток.
С. 381–382.	С. 73.
<p>За умов України вкрай необхідні цільові програми, спрямовані на зміцнення позицій на ринку праці працівників із високим рівнем освіти. Для розв'язання їхніх специфічних проблем у багатьох європейських країнах (у Великій Британії, Франції, Данії та</p>	<p>За умов України вкрай необхідні цільові програми, спрямовані на зміцнення позицій на ринку праці працівників із високим рівнем освіти. Для розв'язання їхніх специфічних проблем у багатьох європейських країнах (у Великій Британії, Франції, Данії та</p>

<p>ін.) діють підрозділи національних служб зайнятості.</p> <p>Отже, у політиці зайнятості переважної більшості країн зараз домінують заходи, спрямовані не на пряме субсидування створення нових робочих місць (що є дорогим і недостатньо ефективним), а на розвиток потенціалу працівників та адаптацію їх до реальних потреб економіки. Стосовно безробітних це означає сприяння формуванню та збереженню у них мотивацій і навичок, необхідних для того, щоб зайняти робочі місця, коли вони з'являються. Видається, що такий підхід, спрямований на запобігання деградації робочої сили, відповідає умовам України і можливостям вітчизняної служби зайнятості.</p> <p>Ковач написала «Отже», ніби це вона робить якийсь висновок, а насправді переписала текст із чужої дисертації. Плагіат.</p>	<p>ін.) діють підрозділи національних служб зайнятості.</p> <p>Отже, у політиці зайнятості переважної більшості країн зараз домінують заходи, спрямовані не на пряме субсидування створення нових робочих місць (що є дорогим і недостатньо ефективним), а на розвиток потенціалу працівників та адаптацію їх до реальних потреб економіки. Стосовно безробітних це означає сприяння формуванню та збереженню у них мотивацій і навичок, необхідних для того, щоб зайняти робочі місця, коли вони з'являються. Видається, що такий підхід, спрямований на запобігання деградації робочої сили, відповідає умовам України і можливостям вітчизняної служби зайнятості.</p>
<p>С. 382.</p>	<p>С. 135–136.</p>
<p>Для успішного проведення реформ адміністративні інституції мають докласти зусиль у напрямі реалізації поставлених цілей. Зокрема, особливу увагу слід приділяти формулюванню зрозумілої національної політики з реалізації орієнтирів, визначених на загальноєвропейському рівні. Це стосується, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вироблення національних планів дій, які б містили бажані показники зайнятості в межах окремої держави, визначення пенсійного віку, європейські орієнтири в галузі освіти та професійного навчання; – удосконалення системи публічного контролю за наданням послуг у сфері зайнятості, які мають бути істотно модернізовані з урахуванням новітніх вимог до перепрофілювання керівництва на виконання програм сприяння зайнятості, зорієнтованих на потреби спеціальних цільових груп; – сприяння активній участі соціальних партнерів та розподілу їхньої відповідальності шляхом укладання колективних угод з питань постійного навчання, організації праці, оплати праці, гендерної рівності й трудової активності осіб старшого віку; – налагодження партнерства та мереж, діяльність яких спрямована на досягнення цілей в інноваційній сфері й у сфері зайнятості. 	<p>Для успішного проведення реформ адміністративні інституції мають докласти зусиль у напрямі реалізації поставлених цілей. Зокрема, особливу увагу слід приділяти формулюванню зрозумілої національної політики з реалізації орієнтирів, визначених на загальноєвропейському рівні. Це стосується, зокрема:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вироблення національних планів дій, які б містили бажані показники зайнятості в межах окремої держави, визначення пенсійного віку, європейські орієнтири в галузі освіти та професійного навчання; – удосконалення системи публічного контролю за наданням послуг у сфері зайнятості, які мають бути істотно модернізовані з урахуванням новітніх вимог до перепрофілювання керівництва на виконання програм сприяння зайнятості, зорієнтованих на потреби спеціальних цільових груп; – сприяння активній участі соціальних партнерів та розподілу їхньої відповідальності шляхом укладання колективних угод з питань постійного навчання, організації праці, оплати праці, гендерної рівності й трудової активності осіб старшого віку; – налагодження партнерства та мереж, діяльність яких спрямована на досягнення цілей в інноваційній сфері й у сфері зайнятості.
<p>С. 382–383.</p>	<p>С. 136.</p>
<p>Держава, здійснюючи політику зайнятості на національному й регіональному рівні, має змінити вектор як стратегічних, так і тактичних цілей. Стратегічні цілі полягають у досягненні високого рівня життя, створенні умов для всебічного розвитку людини на основі піднесення ефективності економіки. Тактичні цілі спрямовані на збалансування попиту і пропозиції робочої сили на основі попиту і пропозиції робочих місць, на забезпечення повної, продуктивної й ефективної зайнятості.</p>	<p>Держава, здійснюючи політику зайнятості на національному й регіональному рівні, має перекодувати як стратегічні, так і тактичні цілі. Стратегічні цілі полягають у досягненні високого рівня життя, створенні умов для всебічного розвитку людини на основі піднесення ефективності економіки. Тактичні цілі спрямовані на збалансування попиту і пропозиції робочої сили на основі попиту і пропозиції робочих місць, на забезпечення повної, продуктивної й ефективної зайнятості.</p>
<p>С. 383.</p>	<p>С. 136–137.</p>
<p>Політика зайнятості на національному рівні першою чергою має спрямовуватися на вирішення стратегічного завдання – забезпечення повної, але ефективної зайнятості як необхідної передумови досягнення високого рівня життя. Це можливо в разі врахування дії як ринкових, так і неринкових чинників через:</p> <ul style="list-style-type: none"> – усунення адміністративних обмежень на переміщення робочої сили; 	<p>Політика зайнятості на національному рівні першою чергою має спрямовуватися на вирішення стратегічного завдання – забезпечення повної, але ефективної зайнятості як необхідної передумови досягнення високого рівня життя. Це можливо в разі врахування дії як ринкових, так і неринкових чинників.</p> <p>Політика зайнятості на регіональному рівні має перекодувати ті самі стратегічні й тактичні цілі, що</p>

<ul style="list-style-type: none"> – підготовка і перепідготовка робочої сили; – підтримка (зокрема податкова) діяльності зі створення робочих місць; – розширення діапазону громадських робіт; – налагодження тривалої співпраці між адміністраціями працевлаштування і працевідомості регіонів за тимчасового використання робочої сили на основі контрактів із подальшим поверненням її в рідні місця і з гарантією надання житла, інших матеріальних благ на зароблені кошти, а також надання в разі необхідності роботи; – державна підтримка (адміністративна, податкова тощо) залучення іноземного капіталу в регіони з підвищеним рівнем безробіття, у тому числі для розвитку малого бізнесу, підготовки для цього робочої сили тощо. 	<p>й на національному рівні, якомога повніше використовувати наявні можливості і шукати нетрадиційні шляхи подолання проблем зайнятості. Серед них слід назвати такі [114]¹⁾:</p> <ul style="list-style-type: none"> – усунення адміністративних обмежень на переміщення робочої сили; – підготовка і перепідготовка робочої сили; – підтримка (зокрема податкова) діяльності зі створення робочих місць; – розширення діапазону громадських робіт; – налагодження тривалої співпраці між адміністраціями працевлаштування і працевідомості регіонів за тимчасового використання робочої сили на основі контрактів із подальшим поверненням її в рідні місця і з гарантією надання житла, інших матеріальних благ на зароблені кошти, а також надання в разі необхідності роботи; – державна підтримка (адміністративна, податкова тощо) залучення іноземного капіталу в регіони з підвищеним рівнем безробіття, у тому числі для розвитку малого бізнесу, підготовки для цього робочої сили тощо.
<p>С. 383–384.</p>	<p>С. 137.</p>
<p>За умов реалізації курсу на створення соціально зорієнтованої ринкової економіки головним напрямом політики зайнятості в перехідний період є створення економічно доцільних робочих місць. Вони визначатимуть попит на працю і поступово забезпечать його збалансованість із пропозицією робочої сили.</p> <p>Пропозиція праці на початку XXI століття переважає попит. Запобіжними заходами можуть стати цілеспрямована політика в плані соціальної підтримки окремих слабо захищених категорій працездатного населення, котрі зможуть піти з ринку праці, зменшивши напруження на ньому. В цьому плані слід постійно вдосконалювати програми допомоги жінкам із дітьми, пенсіонерам, молоді, яка поєднує працю і навчання. До аналогічного результату можуть привести стимулювання гнучкої зайнятості та розвиток гнучкого ринку праці.</p>	<p>За умов реалізації курсу на створення соціально зорієнтованої ринкової економіки головним напрямом політики зайнятості в перехідний період є створення економічно доцільних робочих місць. Вони визначатимуть попит на працю і поступово забезпечать його збалансованість із пропозицією робочої сили.</p> <p>Пропозиція праці на початку XXI століття переважає попит. Запобіжними заходами можуть стати цілеспрямована політика в плані соціальної підтримки окремих слабо захищених категорій працездатного населення, котрі зможуть піти з ринку праці, зменшивши напруження на ньому. В цьому плані слід постійно вдосконалювати програми допомоги жінкам із дітьми, пенсіонерам, молоді, яка поєднує працю і навчання. До аналогічного результату можуть привести стимулювання гнучкої зайнятості та розвиток гнучкого ринку праці.</p>
<p>С. 384.</p>	<p>С. 138.</p>
<p>Сподівання на розв'язання цієї проблеми за допомогою приватизації не виправдалися. Передання засобів виробництва в приватні руки не забезпечило достатнього зростання мотивації до праці. Проблема виявилася набагато складнішою. Її вирішення вимагає активних зусиль, дій кожної людини і держави із забезпечення нормальних умов для праці і життя, підвищення рівня кваліфікації, конкурентоспроможності працівників, соціального захисту в разі звільнення, свободи пересування територією країни, створення ринку житла тощо.</p>	<p>Сподівання на розв'язання цієї проблеми за допомогою приватизації не виправдалися. Передання засобів виробництва в приватні руки не забезпечило достатнього зростання мотивації до праці. Проблема виявилася набагато складнішою. Її вирішення вимагає активних зусиль, дій кожної людини і держави із забезпечення нормальних умов для праці і життя, підвищення рівня кваліфікації, конкурентоспроможності працівників, соціального захисту в разі звільнення, свободи пересування територією країни, створення ринку житла тощо.</p>
<p>С. 384–385.</p>	<p>С. 139.</p>
<p>Відтак потребують коригування складові сучасної державної політики зайнятості в Україні, яка має бути інтегрована в загальну економічну політику. Потребує аналізу доцільність суттєвого посилення гнучкості створюваного останнім часом ринку праці, зокрема на засадах поширення режимів неповного робочого дня та погодинної оплати праці.</p> <p>Є необхідність перегляду спрощених уявлень про взаємозв'язок рівня заробітної плати і зайнятості. За сучасних умов і загальноосвітніх тенденцій соціально-економічного розвитку не можна формувати політику на ринку праці за принципом: низька заробітна плата – висока зайнятість. Варто зверну-</p>	<p>Відтак потребують коригування складові сучасної державної політики зайнятості в Україні, яка має бути інтегрована в загальну економічну політику. Потребує аналізу доцільність суттєвого посилення гнучкості створюваного останнім часом ринку праці, зокрема на засадах поширення режимів неповного робочого дня та погодинної оплати праці.</p> <p>Є необхідність перегляду спрощених уявлень про взаємозв'язок рівня заробітної плати і зайнятості. За сучасних умов і загальноосвітніх тенденцій соціально-економічного розвитку не можна формувати політику на ринку праці за принципом: низька заробітна плата – висока зайнятість. Варто зверну-</p>

<p>тися до досвіду США – країни, яка нині має один із найнижчих рівнів безробіття і водночас чи не найвищий рівень доходів тих, хто працює. У цьому контексті потребує перегляду сутність активної політики на вітчизняному ринку праці. Під активною політикою на ринку праці слід розуміти політику, здійснювану за масштабної й багатопланової участі держави і спрямовану на стимулювання сукупного попиту на робочу силу, створення нових робочих місць і швидке повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили, а також заохочення до підвищення конкурентоспроможності як зайнятої, так і незайнятої робочої сили, й забезпечення зростання доходів працівників без зниження рівня зайнятості.</p> <p>Саме на здійснення активної політики на ринку праці має спрямовуватися діяльність законодавчих і виконавчих органів влади.</p>	<p>тися до досвіду США – країни, яка нині має один із найнижчих рівнів безробіття і водночас чи не найвищий рівень доходів тих, хто працює. У цьому контексті потребує перегляду сутність активної політики на вітчизняному ринку праці. Під активною політикою на ринку праці слід розуміти політику, здійснювану за масштабної й багатопланової участі держави і спрямовану на стимулювання сукупного попиту на робочу силу, створення нових робочих місць і швидке повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили, а також заохочення до підвищення конкурентоспроможності як зайнятої, так і незайнятої робочої сили, й забезпечення зростання доходів працівників без зниження рівня зайнятості.</p> <p>Саме на здійснення активної політики на ринку праці має спрямовуватися діяльність законодавчих і виконавчих органів влади.</p>
<p>С. 400.</p>	<p>С. 139–140.</p>
<p>Визначимо II напрями, на нашу думку, дій щодо удосконалення державної політики на ринку праці.</p> <p>I. У царині вдосконалення політики зовнішньої міграції чинного законодавства у сфері зайнятості населення:</p> <ul style="list-style-type: none"> – динамічний розвиток системи робочих місць і вільне переміщення робочої сили за галузями і територіями; – створення умов увідповіднення попиту і пропозиції на робочу силу, зокрема шляхом створення робочих місць у перспективних галузях економіки; – підтримка малого бізнесу та підприємництва з метою створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення; – забезпечення регулювання залучення іноземної робочої сили, створення умов для легальної трудової діяльності іммігрантів. <p>Ковач написала «на нашу думку», ніби це вона робить якісь пропозиції, а насправді переписала текст із чужої дисертації. Плагіат.</p>	<p>Визначимо пріоритетні напрями дій на ринку праці.</p> <p>У царині вдосконалення чинного законодавства у сфері зайнятості населення:</p> <p><...></p> <ul style="list-style-type: none"> – динамічний розвиток системи робочих місць і вільне переміщення робочої сили за галузями і територіями; – створення умов увідповіднення попиту і пропозиції на робочу силу, зокрема шляхом створення робочих місць у перспективних галузях економіки; – підтримка малого бізнесу та підприємництва з метою створення нових робочих місць і сприяння зайнятості населення; – забезпечення регулювання залучення іноземної робочої сили, створення умов для легальної трудової діяльності іммігрантів.
<p>С. 400.</p>	<p>С. 141–142.</p>
<p>II. У сфері підвищення ефективності діяльності органів служби зайнятості, шляхом збільшення функціоналу надання послуг онлайн:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посилення оперативної діяльності служб зайнятості з громадянами, яких мають звільнити, з метою сприяння їхньої зайнятості; – розвиток системи інформаційного забезпечення органів служби зайнятості, забезпечення доступності інформації для клієнтів служби зайнятості; – посилення взаємодії центрів зайнятості з усіма гравцями на ринку праці, шляхом створення Єдиної онлайн бази, що відображатиме реальний стан справ на ринку праці і реалізовуватиметься як окрема сервісна послуга на платформі «Дія» – «Е-робота», що дозволить: – удосконалити системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збирання й аналізу інформації про стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості; – інформувати населення та зацікавлені сторони через електронні та соціальні мережі про стан ринку праці, гарантії соціального захисту, зміни у законодавстві тощо; 	<p>У сфері підвищення ефективності діяльності органів служби зайнятості:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посилення оперативної діяльності служб зайнятості з громадянами, яких мають звільнити, з метою сприяння їхньої зайнятості; – розвиток системи інформаційного забезпечення органів служби зайнятості, забезпечення доступності інформації для клієнтів служби зайнятості; – удосконалення технології роботи органів служби зайнятості з надання послуг незайнятим і безробітним громадянам; – введення для роботодавців платних послуг, що їх надають державні установи служби зайнятості. <p>З метою широкого інформування незайнятого населення щодо можливостей служби зайнятості з надання соціальних послуг та матеріального забезпечення, а також забезпечення потреби роботодавців у робочій силі у 2005–2008 роках передбачається:</p> <ul style="list-style-type: none"> – удосконалення системи інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збирання й аналізу інформації про стан ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості; – інформування населення та роботодавців че-

		рез електронні й друковані засоби масової інформації, телебачення, радіо, зокрема й спеціалізовані періодичні видання Державної служби зайнятості про стан ринку праці, гарантії соціального захисту тощо;
--	--	--