

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СОТНІКОВА ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

УДК [005.956.2:332.133](477)(043.5)

**УПРАВЛІННЯ ВИВІЛЬНЕННЯМ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У
ПРОМИСЛОВО-РОЗВИНЕНИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Харківському національному економічному університеті Міністерства освіти і науки України.

- Науковий керівник кандидат економічних наук, доцент
Гончарова Світлана Юріївна,
Харківський національний економічний університет,
доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці.
- Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Безтелесна Людмила Іванівна,
Національний університет водного господарства та
природокористування,
завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва;
- кандидат економічних наук, доцент
Зоїдзе Діана Романівна,
Національний фармацевтичний університет,
доцент кафедри менеджменту та адміністрування.

Захист відбудеться «09» грудня 2013 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61166, м. Харків, пров. Інженерний, 1-а.

Автореферат розісланий «08» листопада 2013 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

М.В. Мартиненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Перехід від централізовано-планової системи управління економікою до ринкової системи господарювання неминуче призводить до загострення проблем зайнятості, виникнення і зростання безробіття. В умовах ринкової економіки потреби галузей промисловості в співробітниках змінюються внаслідок різних причин. Подібні зміни не завжди означають збільшення або збереження попиту на робочу силу на постійному рівні. Впровадження нових технологій, припинення випуску певних видів продукції або надання підприємствами послуг можуть привести до скорочення попиту як на окремі категорії працівників, так і на робочу силу в цілому.

За останній час проблема вивільнення найманих працівників стала однією з провідних як для окремих галузей національного господарства, так і для країни в цілому. Масове вивільнення працівників з підприємств одного регіону або галузі якісно змінює попит на робочу силу та створює дисбаланс між її попитом та пропозицією на ринку праці. Ситуація погіршується тим, що в Україні недостатньо розвинутою є система забезпечення ефективної зайнятості населення – працевлаштування працівників, що були вивільнені з підприємств та організацій, забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, відбору, підготовки та перепідготовки працівників, що вивільнились, у відповідності до потреб ринку.

Проблема вивільнення працівників особливо актуалізується в регіонах України, які характеризуються значною кількістю промислових підприємств, високими показниками валового регіонального продукту (ВРП), обсягу інвестицій в основний капітал, обсягу реалізованої промислової продукції. Аналіз робіт провідних вітчизняних науковців – О.В. Белякової, Е.Л. Лібанової, Д.В. Солохи, О.О. Шубіна дозволяють дійти висновку, що для характеристики означених регіонів вони використовують термін «промислово-розвинені». Високий рівень вивільнення та, як наслідок, безробіття в цих регіонах вимагає розроблення комплексної політики управління вивільненням найманих працівників як на рівні окремих підприємств, так і на регіональному.

Вивільненню працівників присвячені роботи українських і зарубіжних авторів. Питанням інституційного середовища вивільнення були присвячені праці таких вчених-економістів як Дж. Ботеро, Н.Т. Вишневська, О.В. Чернявська, Ф.А. Хайек. Теоретичне підґрунтя досліджень вивільнення працівників було сформоване такими зарубіжними вченими й дослідниками як О.О. Аксьонова, С.Х. Апельбаум, Т.Ю. Базаров, Б.А. Єрьомін, С.Д. Затрік, В.Ф. Кассіо, К.С. Кемерон, А.Я. Кібанов, Д. Колвін, М. Конлін, Є.В. Маслов, А.В. Скавітін, А.К. Мішра, Дж. Саліван, С.Дж. Фріман, С.Г. Чуйкова. Серед вітчизняних вчених, сферою досліджень яких були питання управління трудовими ресурсами та їх руху, є Л.І. Безтелесна, Д.Р. Зоїдзе, А.М. Колот, А.Н. Коняєва, Е.М. Лібанова, Л.С. Лісогор, О.Н. Мироненко І.М. Новак, В.М. Петюх, О.І. Цимбал, М.В. Шаленко, О.М. Ястремська й інші.

Разом із тим недостатньо розробленими залишаються теоретичні та практичні питання, пов'язані з регулюванням вивільнення з боку держави у вигляді певного набору методів та інструментів, удосконалення управління вивільненням на рівні

підприємств з урахуванням особливостей зовнішнього і внутрішнього середовища та забезпечення відтворення трудового потенціалу суспільства за рахунок вторинного працевлаштування вивільнених працівників. Це засвідчує нагальну потребу в науковому обґрунтуванні та подальшому розробленні теоретико-методичних питань вивільнення найманих працівників.

Актуальність зазначених питань, їх важливість і практична значущість обумовили вибір теми дисертаційного дослідження, його мету та задачі.

Зв'язок роботи за науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана у відповідності з тематикою наукових досліджень Харківського національного економічного університету, зокрема за науково-дослідними темами: «Розробка організаційно-економічних механізмів ефективного управління персоналом підприємства» (№ ДР 0108U010233) у розділі «Нормативно-правовий аспект звільнення працівників як елемент ефективного управління персоналом підприємства», де досліджено особливості нормативно-правового забезпечення вивільнення працівників в Україні та визначено правовий аспект процесу вивільнення на підприємствах; «Управління трудовою діяльністю працівників в умовах соціально-трудова протиріччя» (№ ДР 0111U006799) у розділі «Вивільнення в системі управління найманими працівниками підприємств», де досліджено та обґрунтовано доцільність виділення вивільнення як елемента системи управління найманими працівниками, що є основою створення гнучкої системи реагування підприємства на умови, які змінюються, та дозволяє мінімізувати можливі негативні наслідки, пов'язані з вивільненням.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертації є поглиблення теоретичних положень і подальше розроблення науково-методичних підходів до управління вивільненням найманих працівників та практичних рекомендацій у цій сфері щодо промислово-розвинених регіонів України.

Реалізація мети обумовила необхідність вирішення таких задач:

поглибити розуміння сутності поняття «вивільнення найманих працівників»;

узагальнити існуючі методи вивільнення найманих працівників та уточнити їх класифікацію за актуальними в умовах сьогодення ознаками;

виявити основні існуючі проблеми управління вивільненням на макроекономічному рівні та розробити методичний підхід до оцінки рівня природнього та циклічного безробіття в регіонах України;

визначити фактори мезоекономічного рівня щодо впливу на ринки праці та виявити кластер промислово-розвинених регіонів;

розвинути організаційне забезпечення регулювання як функції управління вивільненням у промислово-розвинених регіонах;

визначити послідовність і зміст етапів управління вивільненням працівників підприємств промислово-розвинених регіонів;

розробити процедурну модель управління вивільненням найманих працівників;

обґрунтувати та запропонувати науково-методичний підхід до розроблення та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у разі масового вивільнення працівників.

Об'єктом дослідження є процес вивільнення найманих працівників та його

вплив на соціально-економічний розвиток регіонів України.

Предметом дослідження є теоретичні та методичні підходи, методи управління вивільненням найманих працівників на мікро- та мезоекономічних рівнях щодо промислово-розвинених регіонів України.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, присвячені проблемам управління вивільненням працівників.

Для вирішення поставлених задач у дисертаційній роботі використані такі методи наукового дослідження: теоретичного узагальнення, системного аналізу та наукової класифікації – для визначення сутності та структурного змісту понять «вивільнення», «плинність», «управління», «регулювання»; статистичного аналізу – для оцінки стану зайнятості в Україні, метод експертних оцінок – для визначення факторів внутрішнього та зовнішнього середовища ринку праці регіонів; контент-аналізу – для обґрунтування доцільності використання показників стану регіональних ринків праці; кластерного аналізу – для визначення різних за рівнем мобільності груп регіональних ринків праці та груп регіонів за рівнем промислового розвитку; метод багатовимірних узагальнюючих оцінок (таксономії) – для ранжування регіонів за рівнем мобільності регіональних ринків праці; SWOT-аналізу – для визначення найбільш вагомих для розвитку регіональних ринків праці факторів; кореляційно-регресійний аналізу – для розрахунку ступеня впливу вивільнення працівників на промисловий розвиток регіонів; анкетування – для визначення напрямів впливу вивільнення на діяльність підприємств; матричний метод – для розподілу регіонів України за рівнями природнього та циклічного безробіття; графічний метод – для наочного зображення викладених положень дисертації.

Інформаційну базу дослідження склали законодавчі й нормативно-правові акти; статистичні дані; основні положення наукових праць вчених з питань управління вивільненням та рухом працівників; матеріали наукових конференцій, періодичних видань та мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у вдосконаленні і подальшому розвитку окремих теоретичних положень та організаційно-методичного забезпечення управління вивільненням найманих працівників на підприємствах промисловості, у промислово-розвинених регіонах України, а саме:

вперше:

розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням на основі виявлення взаємозв'язку між стадіями життєвого циклу підприємств та процесом вивільнення, яка складається з чотирьох кілець та уможливорює використання на різних стадіях життєвого циклу набору програм управління вивільненням: управління плинністю (перше кільце), альтернативних вивільненням заходів (друге кільце), точкових вивільнень (третє кільце) та масових вивільнень (четверте кільце), що формує базис для обґрунтування процедури вивільнення найманих працівників;

удосконалено:

методичний підхід до оцінки рівня природнього і циклічного безробіття в регіонах, який, на відміну від існуючих, передбачає побудову матриці їх розподілу за означеними видами безробіття, яка характеризує неоднорідність розподілу

безробітного населення за регіонами України та втрату частки валового регіонального продукту через високий рівень фактичного безробіття;

послідовність та зміст етапів управління вивільненням найманих працівників підприємств промислово-розвинених регіонів, що відрізняється від існуючих виділенням двох додаткових етапів: вибору між вивільненням працівників та його альтернативами; психологічної підтримки працівників, що вивільняються та залишаються на підприємствах, реалізація яких дозволить забезпечити виконання норм трудового законодавства щодо запобігання вивільненню, пом'якшити його наслідки і зменшити чисельність вивільнених працівників;

дістали подальшого розвитку:

зміст поняття «вивільнення найманих працівників», особливістю якого є врахування економічної та правової складових щодо впливу вивільнення на зовнішнє й внутрішнє середовище та необхідності виконання новітніх норм законодавства;

класифікація методів вивільнення працівників шляхом доповнення її теоретично обґрунтованою та практично значущою класифікаційною ознакою «за ступенем жорсткості», яка, на додаток до існуючих, дозволяє виділити «жорсткі методи» вивільнення, що спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства, та «м'які» методи, які враховують не тільки правовий, а й соціально-психологічний аспект вивільнення працівників;

організаційне забезпечення регулювання як функції управління вивільненням, що, на відміну від існуючих, ґрунтується на SWOT-аналізі регіональних ринків праці, кластерному аналізі регіонів за рівнем мобільності ринків праці та за показниками промислового розвитку, передбачає визначення зон ризику вивільнення найманих працівників та відповідних їм методів й інструментів регулювання у промислово-розвинених регіонах, що забезпечить зменшення негативного впливу існуючих факторів регіональних ринків праці;

науково-методичний підхід до розроблення та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у разі масового вивільнення працівників, відмінністю якого є додаткове виділення функціональних груп вивільнених працівників відповідно до типу та надання необхідної допомоги, що дозволить підготувати працівників до пошуку нової роботи або працевлаштувати їх до закінчення законодавчо встановленого терміну повідомлення роботодавцем про заплановане вивільнення.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що основні положення і висновки, наведені в дисертаційному дослідженні, доведено до рівня методичних розробок і практичних рекомендацій. Вони спрямовані на мінімізацію негативного впливу вивільнення працівників як на діяльність окремих підприємств, так і на регіональні ринки праці та можуть бути основою прийняття рішень під час масового вивільнення, а також під час реалізації процедури вивільнення працівників підприємствами промислово-розвинених регіонів.

Кільцева модель управління вивільненням, яка забезпечує можливість формування програм вивільнення для різних етапів життєвого циклу підприємства, а також враховує обмеження зовнішнього та внутрішнього середовища, ресурси впроваджено в роботу ТОВ «Фалбі-Харків» (довідка № 015 від 15.03.2013 р.).

Розроблені автором практичні рекомендації щодо програм соціальної допомоги та вторинного працевлаштування вивільнених працівників використовуються Департаментом соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації при плануванні діяльності сектору з питань зайнятості населення (довідка № 01-40/07/2312 від 08.04.2013 р.). Стратегія управління вивільненням працівників, яка дозволяє скоординувати діяльність всіх суб'єктів соціально-трудова відносин та місцевої спільноти під час масового вивільнення працівників та пом'якшити негативні наслідки як для працівників, підприємств регіону, так і для суспільства в цілому впроваджена в роботу Харківського обласного центру зайнятості (довідка № ХОЦЗ-01-2460 від 05.07.2013 р.). Матеріали дисертаційного дослідження використовуються в навчальному процесі Харківського національного економічного університету при викладанні дисциплін «Соціальна політика» та «Ринок праці» для студентів спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (довідка № 13/86-09-178/1 від 03.04.2013 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій розвинуто теоретико-методичне та організаційне забезпечення управління вивільненням найманих працівників у промислово-розвинених регіонах України. Сформовані в ній наукові положення, висновки та рекомендації належать особисто автору. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертаційній роботі використані лише ті ідеї та положення, які є результатом власних досліджень здобувача.

Апробація результатів дисертації. Основні наукові положення дисертаційного дослідження доповідалися на наукових та науково-практичних конференціях: Міжнародній науково-практичній Інтернет-конференції «Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації» (Тернопіль, 2010); Всеукраїнській науково-практичній конференції з міжнародною участю молодих вчених та студентів «Розвиток економіки України в умовах глобалізації» (Харків, 2011); 8-й Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації» (Тернопіль, 2011); 5-й міжнародній науково-практичній конференції «Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки» (Сімферополь–Судак, 2012); Всеукраїнській науково-практичній конференції «Проблеми управління соціально-економічним розвитком України» (Харків, 2012); 5-й міжнародній науково-практичній конференції «Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання» (Сімферополь, 2012); Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (Харків, 2013).

Наукові публікації. Основні результати і висновки дисертаційного дослідження опубліковані в 18 наукових працях загальним обсягом 5,92 ум.-друк. арк., у тому числі 11 статей у наукових журналах та збірниках наукових праць фахових видань України (з них 4 у співавторстві). Особисто автору належить 5,27 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 301 сторінка. Робота містить 52 таблиці (з них 7 таблиць займають 10

повних сторінок), 48 рисунків (з них 10 займають 10 повних сторінки), список використаних джерел з 260 найменувань – на 26 сторінках, 16 додатків – на 46 сторінках. Обсяг основного тексту дисертації становить 209 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЇ

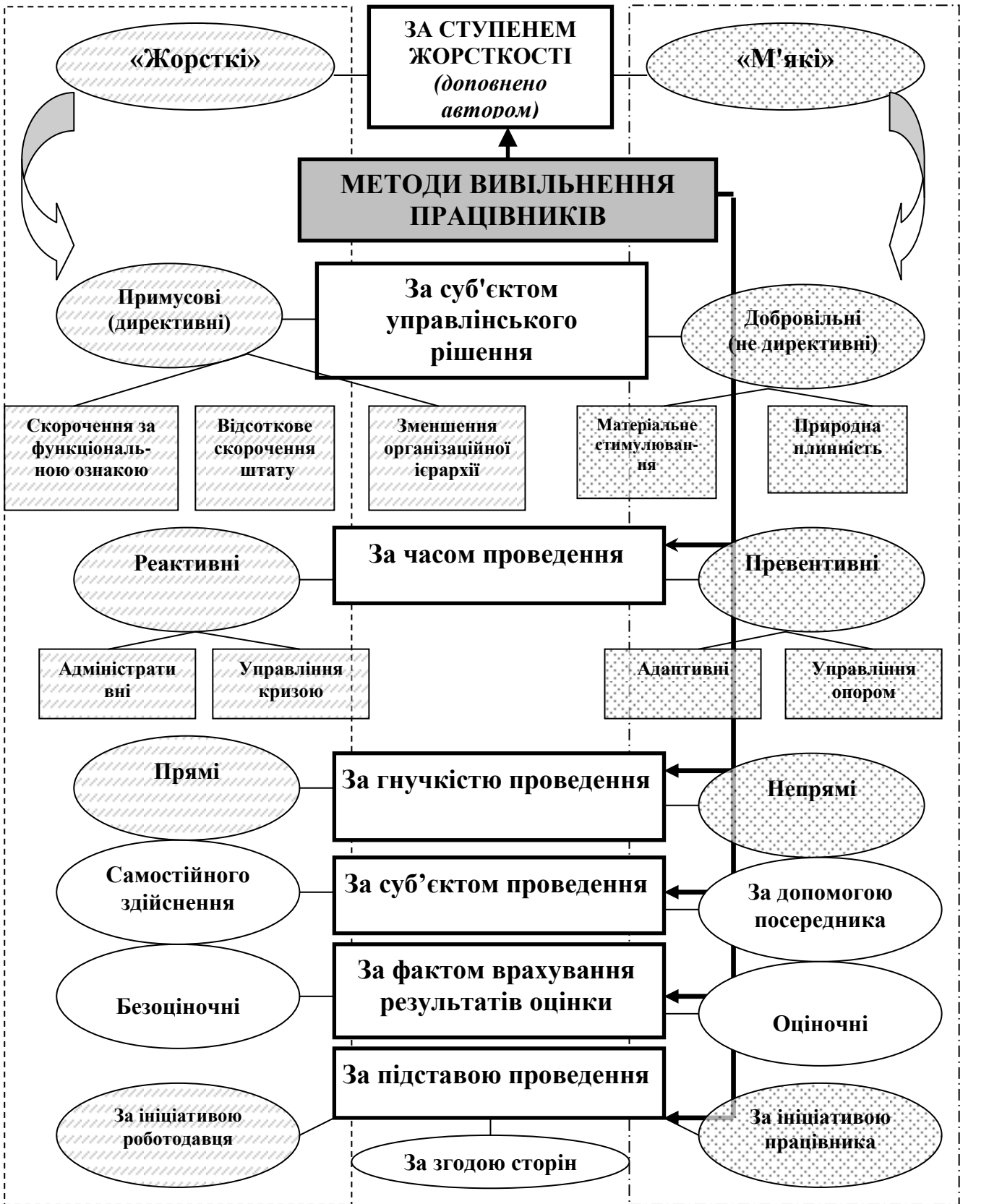
У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено мету, об'єкт і предмет, сформульовано задачі, розкрито загальну методологію дослідження й вирішення проблеми, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів.

У першому розділі **«Теоретичні аспекти вивільнення найманих працівників»** узагальнено основні підходи щодо розуміння сутності вивільнення найманих працівників, узагальнено та доповнено класифікацію відомих методів вивільнення працівників.

На основі аналізу понятійно-категоріального апарату вивільнення працівників зроблено висновок про відсутність єдиного розуміння відмінних характеристик останнього. Для формування остаточного розуміння дефініції вивільнення працівників було доведено доцільність врахування економічного та правового аспектів, що дозволило уточнити визначення поняття «вивільнення найманих працівників» як комплексу заходів цільового характеру щодо розірвання трудових відносин з працівниками з економічних (скорочення витрат), організаційних (скорочення чисельності), технологічних (зміна професійно-кваліфікаційного складу) або інституційних (зміна управлінської ідеології і системи цінностей керівництва, вплив на процес ухвалення управлінських рішень різних груп інтересів) причин, що передбачає дотримання новітніх правових норм, організаційно-психологічну підтримку працівників та взаємодію з державними органами забезпечення зайнятості. Уточнене визначення є підґрунтям для вироблення практичних та методичних рекомендацій з управління вивільненням працівників на підприємствах.

Аналіз і порівняння зарубіжних та вітчизняних методів вивільнення найманих працівників дозволив зробити висновок про те, що практика реалізації процедури вивільнення в Україні обмежується застосуванням їх незначної кількості. В роботі узагальнено класифікацію відомих методів вивільнення найманих працівників підприємств, які представлені на рис. 1, та доповнено її класифікаційною ознакою «за ступенем жорсткості», відповідно до якої запропоновано розподіляти всі методи вивільнення на «жорсткі» та «м'які». Така необхідність обумовлена особливостями міжнародного законодавства про захист зайнятості (ЗЗЗ) та використанням інтегрального підходу до його оцінки за допомогою індексу жорсткості. Міжстранові співставлення довели, що жорсткість ЗЗЗ безпосередньо впливає як на кадрову політику підприємства, так і на процедуру вивільнення зокрема. В даному контексті під жорсткими методами розуміються методи класичного скорочення штатів, які спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства. В такому випадку процедура вивільнення відбувається досить швидко та з незначними витратами. М'які методи спрямовані на усунення негативного впливу процедури вивільнення як на діяльність підприємства, так і на морально-психологічний стан її працівників. Запропонований розподіл методів вивільнення враховує особливості міжнародного законодавства про захист

зайнятості та вітчизняного соціального середовища в сучасних умовах соціалізації економіки.



використовуються при тимчасовому та точковому вивільненні в разі ліквідації підприємства;
 використовуються при управлінні плинністю та альтернативами вивільненню при спаді господарської діяльності.

Рис. 1. Методи вивільнення найманих працівників підприємств

У другому розділі «Аналіз показників вивільнення найманих працівників у промислово-розвинених регіонах» виявлено основні існуючі проблеми управління вивільненням на макроекономічному рівні та розроблено методичний підхід до оцінки рівня природнього та циклічного безробіття в регіонах України; визначено фактори мезоекономічного рівня щодо ринків праці та виявлено кластер промислово-розвинених регіонів.

Макроекономічна оцінка стану зайнятості в Україні дозволяє узагальнити висновки щодо існування проблем вивільнення працівників, серед яких основними є такі: 1) в період кризових явищ, які охоплюють фінансову та економічну сфери, найбільш уразливими є промислово-розвинені регіони країни, де населення не має змоги задовольняти потреби в роботі у сфері самозайнятості (5,7% самозайнятих в АР Крим проти 5,3% самозайнятих у Дніпропетровському та 4,2% Луганському регіонах) та не має додаткового прибутку від ведення роздрібно-оптової торгівлі та надання відповідних послуг завдяки використанню сприятливого географічного положення; 2) спостерігається наявність кількісного дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили в економіці України, її регіонах (від 167 осіб на вакантне робоче місце в Черкаському регіоні до 6 осіб в АР Крим). Найбільш суттєві диспропорції спостерігаються в галузях матеріального виробництва, а скорочення чисельності зайнятих здійснюється в основному за рахунок працездатного населення; 3) звертає на себе увагу значна диференціація регіонів за рівнем безробіття (рис. 2); 4) основною причиною незайнятості безробітних серед населення працездатного віку є вивільнення з економічних причин (40 % усіх випадків розірвання трудових відносин).

З метою оцінювання безробіття в регіонах України в дисертації розроблено методичний підхід щодо оцінки видів безробіття в регіонах, підґрунтям якого є запропонована матриця, де вісь X характеризує рівень циклічного безробіття, %; вісь Y – рівень природнього безробіття, %; площина кола – позицію регіону щодо рівня фактичного безробіття, %. Вихідні дані для побудови матриці розподілу регіонів за рівнями безробіття представлені в табл. 1.

Таблиця 1

Рівні природнього, циклічного та фактичного безробіття в регіонах України

Назва регіону	Позначення регіону (рис.2)	Рівень природнього,%	Рівень циклічного,%	Рівень фактичного,%	Назва регіону	Позначення регіону (рис.2)	Рівень природнього,%	Рівень циклічного,%	Рівень фактичного,%
АР Крим	1	1,2	5	6,2	Миколаївський	14	1,4	7	8,4
Вінницький	2	1,9	8,1	10	Одеський	15	1,1	5	6,1
Волинський	3	1,1	7,4	8,5	Полтавський	16	1,9	7,8	9,7
Дніпропетровський	4	1,3	5,7	7,1	Рівненський	17	1,5	9,9	11,4
Донецький	5	1,7	6,8	8,4	Сумський	18	1,9	8,8	10,7
Житомирський	6	1,6	8,2	9,8	Тернопільський	19	1,5	9	10,5
Закарпатський	7	0,9	7,8	8,7	Харківський	20	1	5,9	7,2
Запорізький	8	1,2	6,3	7,5	Херсонський	21	1,3	7,3	8,6
Івано-Франківський	9	0,8	7,4	8,2	Хмельницький	22	1,3	7,4	8,7
Київський	10	1,2	6,1	7,3	Черкаський	23	1,9	8,1	10
Кіровоградський	11	1,4	7,5	8,9	Чернівецький	24	1	7,5	8,5
Луганський	12	1,2	6	7,2	Чернігівський	25	1,8	8,7	10,5
Львівський	13	1	6,8	7,8					

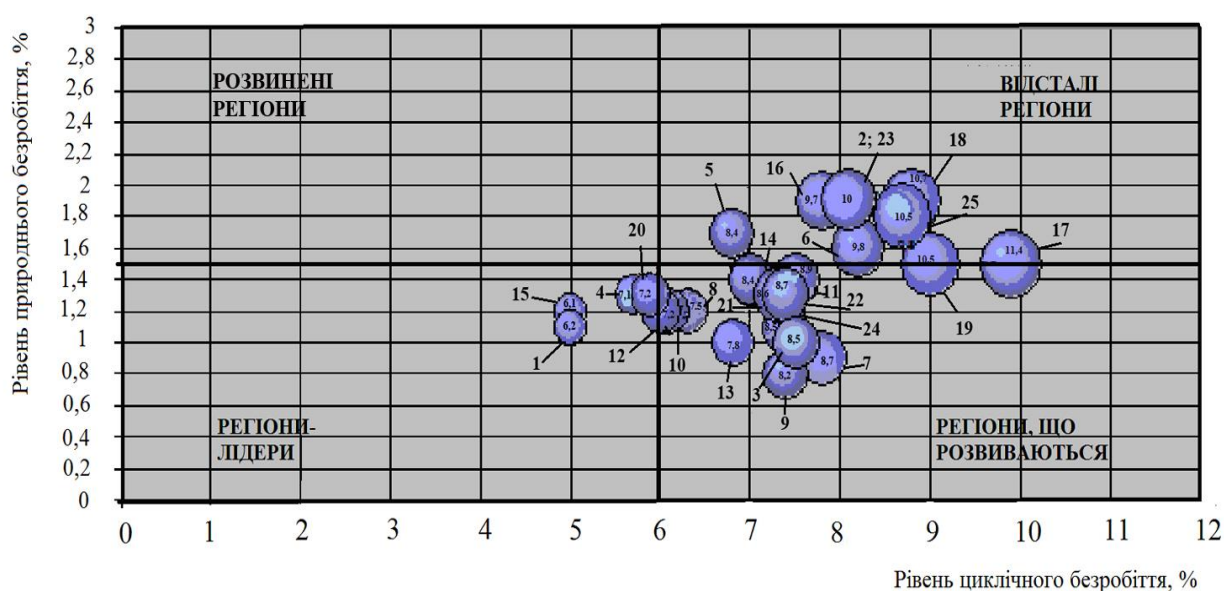


Рис. 2. Матриця розподілу регіонів України за рівнями природного та циклічного безробіття

У залежності від кількісних значень рівня природного та циклічного безробіття кожен регіон потрапив в один із чотирьох квадрантів матриці, які характеризують регіони-лідери, тобто ті регіони, в яких спостерігається найнижчий рівень природного та циклічного безробіття; розвинені регіони – такі, в яких рівень природного безробіття перевищує рівень циклічного; регіони, що розвиваються – ті регіони, в яких рівень циклічного перевищує рівень природного безробіття; відсталі регіони – ті, в яких спостерігається найвищий рівень природного та циклічного безробіття.

За допомогою розробленого методичного підходу визначено, що найбільша кількість регіонів сконцентрована у квадранті регіонів, що розвиваються, далі – у квадранті відсталих регіонів та невелика кількість знаходиться у квадранті регіонів-лідерів. Щодо останніх така ситуація зумовлюється багатьма причинами, серед яких основними є те, що частка чоловіків у складі економічно активного населення значно перевищує частку жінок (70,7% та 58,5% відповідно), рівень економічної активності значно вищий у осіб у віці 30-49 років. Все це призводить до зменшення конкуренції на ринку праці та терміну працевлаштування осіб, які шукають роботу. Проведене дослідження підкреслює необхідність посилення уваги з боку держави до регіональних ринків праці.

Виявлена в результаті макроекономічного аналізу неоднорідність стану ринків праці окремих регіонів робить доцільним проведення кластерного аналізу і виявлення кластерів регіонів з близькими за станом показників ринків праці. В перший кластер увійшли промислово-розвинені регіони країни (Дніпропетровський, Донецький, Харківський, місто Київ), які характеризуються більш високими показниками економічної активності, зайнятості, попиту на робочу силу, а також більш високим рівнем безробіття та вивільнення працівників. Таким чином, ринок праці регіонів, які увійшли до першого кластеру, є більш мобільним, що зумовлює високий рівень безробіття та плинності найманих працівників. У другий кластер

увійшли всі інші регіони України, які характеризуються невисокою мобільністю регіональних ринків праці.

Задля виявлення факторів, що зумовлюють мобільність регіональних ринків праці проведено SWOT-аналіз регіону-репрезентанта першого кластера – Дніпропетровського регіону – із залученням 30 експертів – фахівців державної служби зайнятості, науковців, які займаються питаннями дослідження регіональних ринків праці (коефіцієнт конкордації, як показник узгодженості думок експертів, склав 0,898). За результатами аналізу найбільш вагомими факторами є реалізація ефективної програми зайнятості населення, високий рівень економічної активності населення регіону, позитивне сальдо міграції найманих працівників, високий рівень попиту на робочу силу. Факторами, які перешкоджають розвитку регіонального ринку праці, є неефективна політика підприємств у галузі вивільнення найманих працівників та невисокий рівень оплати праці.

Оскільки основними ознаками промислово-розвинених регіонів України, за думкою провідних науковців (Д. М. Жерліцина, Д. М. Жерліциної, А. В. Кашепова, Є. Ю. Кузькіної, А. С. Малчиної, С. С. Сулакшиної), є ВВП, обсяг реалізованої промислової продукції, обсяг інвестицій в основний капітал, у роботі було проведено кластерний аналіз регіонів України за цими показниками, в результаті якого виявлено 3 групи регіонів: перша група (АР Крим, Дніпропетровський, Донецький регіони) має найвищі кількісні значення ВВП, інвестицій та реалізованої промислової продукції, друга (АР Крим, Запорізький, Київський, Луганський, Львівський, Одеський, Полтавський, Харківський регіони) – високі, але менші, ніж у першій значення цих показників, третя (всі інші регіони) відрізняється суттєво нижчими параметрами. Тому за результатами дослідження промислово-розвиненими регіонами України є регіони, що потрапили в першу та другу групи.

У роботі підтверджено наявність взаємозв'язку між кількістю вивільнених працівників та рівнем промислового розвитку регіонів за допомогою кореляційно-регресійного аналізу. Достовірність побудованих моделей характеризується значеннями коефіцієнтів множинної детермінації, що вар'юються в межах 0,84–0,9; F-критеріїв Фішера, що мають значення більші за табличні. Проведений кореляційно-регресійний аналіз довів, що в періоди економічної стабільності найбільш суттєвий та статистично значущий вплив на промисловий розвиток регіонів здійснює саме вивільнення з економічних причин, тобто вивільнення, обумовлене реорганізацією, ліквідацією підприємств, скороченням кількості або штату працівників. При цьому, відповідно до коефіцієнта регресії при значущих факторах, підвищення сумарної кількості вивільнених працівників на підприємствах регіону з економічних причин на одну тисячу осіб (або підвищення плинності працівників) призводить в середньому до підвищення інвестицій в основний капітал на 0,98 млн. грн. за умови незмінності інших факторів.

Результати проведеного аналізу засвідчують те, що вивільнення найманих працівників супроводжується покращенням показників промислового розвитку регіонів. Ця ситуація може бути викликана: оновленням основних фондів; підвищенням продуктивності праці під час використання нового обладнання, що призводить до скорочення потреби в працівниках.

З метою здійснення комплексного аналізу процесу вивільнення, проведено анкетування працівників підприємств промисловості, сільського господарства, освіти, торгівлі (48 осіб) щодо впливу вивільнення на ефективність їх діяльності та морально-психологічний стан. Коефіцієнт конкордації їх відповідей склав 0,9, що обґрунтовує можливість практичного використання отриманих висновків в подальших дослідженнях. Проведене дослідження довело, що на підприємствах різних видів діяльності вибуття працівників відбувається з різних причин. Крім того, анкетування висвітлило негативний вплив вивільнення на стан підприємств регіону, що полягає у підвищенні виробничого навантаження на працівників, які залишаються працювати, зниженні впевненості у майбутньому та зменшенні продуктивності праці.

У третьому розділі **«Вдосконалення процесу управління вивільненням найманих працівників»** розроблено організаційне забезпечення регулювання як функції управління вивільненням на регіональному рівні, визначено сутність та послідовність етапів управління вивільненням на підприємствах промислово-розвинених регіонів, розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням, запропоновано науково-методичний підхід до розроблення та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у разі масового вивільнення працівників.

На основі оцінки стану зайнятості і впливу вивільнення працівників на соціально-економічний розвиток регіонів та діяльність підприємств зроблено висновок про необхідність розробки такого організаційного забезпечення, яке б дозволило розглядати процес вивільнення не як сукупність заходів окремих підприємств щодо скорочення витрат або чисельності персоналу, а як цілісну систему, що здатна концентрувати ресурси в інтересах задоволення потреб усіх суб'єктів соціально-трудова відносин з одного боку, та забезпечувати розвиток економіки й соціальної сфери кожного регіону – з іншої. Для цього було обґрунтовано доцільність виділення двох рівнів управління – регіонального та рівня підприємств, установ та організацій, що дозволило сформулювати організаційне забезпечення управління вивільненням з урахуванням щільного взаємозв'язку державного регулювання, яке здійснюється на регіональному рівні, з управлінням на рівні підприємств, установ та організацій.

У дисертації розроблено організаційне забезпечення, зміст якого полягає в системному впливі держави через регіональні органи забезпечення зайнятості на процеси вивільнення працівників на підставі врахування паритетності інтересів всіх учасників, відповідно до особливостей промислового та соціального розвитку регіонів України, за допомогою сукупності методів та відповідних ним інструментів, які мають забезпечити: накопичення людського капіталу, зменшення тиску на регіональні ринки праці, перерозподіл працівників для ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Центральне місце в розробленому забезпеченні відведено регіональному зонуванню ризиків вивільнення. Чим більш високим рівнем мобільності характеризується регіональний ринок праці та чим більш високим є рівень промислового розвитку регіону, тим більшим буде ризик вивільнення працівників з підприємств, установ та організацій та більшу кількість інструментів регулювання необхідно використовувати. Організаційне забезпечення

регулювання як функції управління вивільненням апробовано та використовується при плануванні діяльності відділу по взаємодії з роботодавцями Харківського обласного центру зайнятості.

В якості необхідних заходів задля вирішення окреслених проблем на рівні підприємств уточнено сутність та запропоновано послідовність етапів управління вивільненням, перевагою їх є чітке визначення зон відповідальності за реалізацію процедур вивільнення, обсягів та термінів їх проведення, методів вивільнення та тих співробітників, на яких розповсюджується вивільнення. Виділення додаткових етапів вибору між вивільненням і альтернативними заходами та психологічна підтримка працівників, що вивільняються, дозволяє зняти психологічну напругу під час вивільнення та, як наслідок, забезпечити позитивну динаміку продуктивності праці, або уникнути вивільнення та зберегти робочу силу. Послідовність і зміст запропонованих етапів управління вивільненням працівників та альтернативні вивільненню заходи використовуються при плануванні діяльності ТОВ «Фалбі-Харків», що дало змогу після реалізації процедури вивільнення скоротити плінність серед працівників відділу збуту на 3%, а також зберегти досягнуте значення річної продуктивності праці, кожного працюючого, тобто – 3,7 тис. грн.

Найбільш важливим та складним з точки зору практичної реалізації є етап організації вивільнення. Для того, щоб врахувати всі існуючі обмеження, життєвий цикл підприємства та забезпечити паритетність інтересів сторін соціально-трудова відносин під час проведення цього етапу, в роботі розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням працівників (рис. 3). Її перший рівень, або внутрішнє кільце в моделі, спрямоване на боротьбу з надмірною плінністю та на управління цим процесом щодо планування майбутніх вивільнень. Кільце другого рівня включає альтернативні вивільненню заходи, які, з одного боку, дозволяють скоротити витрати, а з іншого – зберегти існуючих працівників на підприємстві. Кільце третього рівня передбачає заходи боротьби з кризою та «точкове» вивільнення працівників. Та останній, четвертий рівень, або зовнішнє кільце, може бути реалізовано підприємствами у разі подальшого погіршення показників господарської діяльності та передбачає масове вивільнення працівників. Комбінація ресурсів передбачає сукупність складових внутрішнього середовища підприємства, наявність яких забезпечує реалізацію кільцевої процедурної моделі управління вивільненням на кожному етапі в різних обсягах щодо фінансових, людських, та інформаційних ресурсів. Альтернативні вивільненню заходи в рамках розробленої «програми вивільнення 2» (ПВ 2) кільцевої процедурної моделі були застосовані до 20% працівників під час погіршення показників діяльності ТОВ «Фалбі-Харків» у 2012–2013 роках.

Доцільність використання запропонованої кільцевої моделі доведено шляхом порівняння витрат на створення стабільного колективу з економією, одержаною в результаті зниження витрат, пов'язаних з падінням продуктивності праці під час вивільнення. Економія від вивільнення використання моделі на ТОВ «Фалбі-Харків» за 2012 рік склала 17787,3 грн, що підтверджує її практичну значущість.

Якщо поодинокі випадки вивільнення працівників здійснюють негативний вплив як на окремих працівників, так і на зовнішнє середовище, то масові вивільнення його істотно підсилюють. Саме тому управління масовим вивільненням

працівників повинно відбуватись із залученням не тільки безпосередніх учасників: роботодавців та найманих працівників, але й місцевих громад.

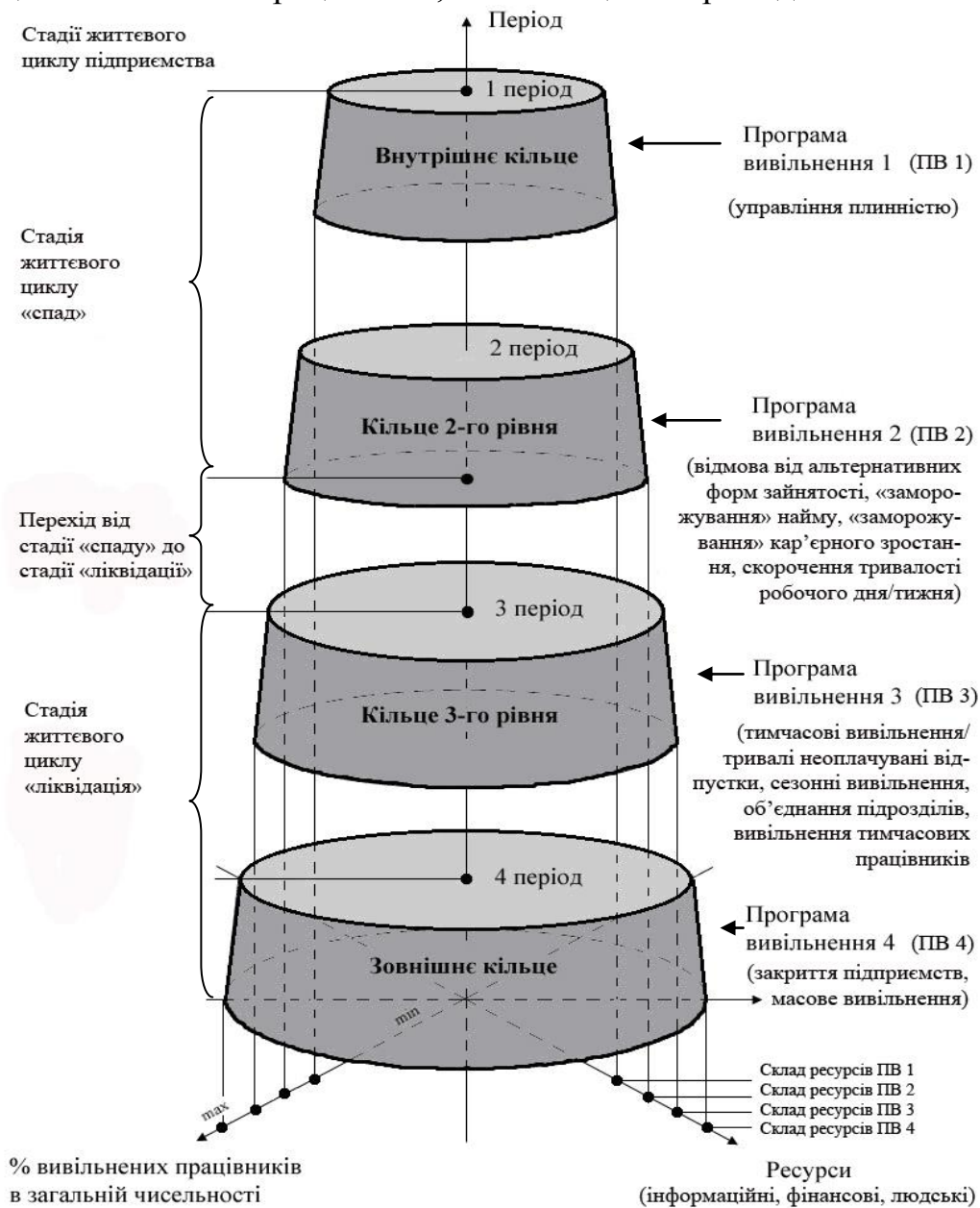


Рис. 3. Кільцева процедурна модель управління вивільненням на підприємствах промислово-розвинених регіонів України

Позитивний досвід використання стратегій управління масовим вивільненням закордоном як способу боротьби з цим негативним явищем та неефективність існуючих напрямів роботи з працівниками, що вивільняються, в Україні доводить доцільність створення науково-методичного підходу до розробки та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у випадку масового вивільнення у відповідності з сучасними реаліями ринку праці України. Стрижнем запропонованого підходу є пропозиція з створення Комісії сприяння вторинному працевлаштуванню вивільнених працівників як асоціативного органу, відповідального за реалізацію стратегії (рис. 4).

Стратегія управління масовим вивільненням працівників забезпечує реалізацію принципу соціального діалогу у вирішенні однієї з найважливіших проблем соціально-трудових відносин – вивільненні найманих працівників.



Рис. 4. Склад Комісії по сприянню вторинному працевлаштуванню вивільнених працівників

Комплекс ефективних попереджуючих заходів забезпечує працівникам необхідну та своєчасну підтримку в період, що передує вивільненню. Використання стратегії дозволить підвищити продуктивність, конкурентоспроможність та ефективність діяльності підприємств, установ та організацій. У результаті реалізації розробленого науково-методичного підходу та у відповідності з стратегією працівники отримують необхідну консультативну та технічну підтримку до того, як перейдуть до статусу безробітного, або на нове місце роботи. Розроблений підхід впроваджено у діяльність Харківського обласного центру зайнятості, що дозволив скоротити витрати підприємств, з яким він співпрацює, щодо реалізації масового вивільнення, на 30% за рахунок зменшення адміністративного навантаження, збереження рівня продуктивності праці. Для регіонального ринку праці ефективність реалізації запропонованого підходу за період з січня по травень 2013 року підтверджується значенням коефіцієнта перерозподілу вивільнених працівників, який розраховано як відношення їх кількості до кількості прийнятих на роботу (1,3), скороченням терміну працевлаштування вивільнених (в середньому з 4 до 2 місяців) та зменшенням рівня безробіття в Харківському регіоні (на 1,5%).

Таким чином, розроблені заходи щодо управління вивільненням найманих працівників дозволяють підприємствам промислово-розвинених регіонів України підготувати та поетапно супроводжувати вивільнення працівників, здійснювати організаційне забезпечення регулювання як функції управління вивільненням регіональними органами забезпечення зайнятості, а також реалізувати стратегію поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин під час масового вивільнення працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено важливе науково-практичне завдання з поглиблення теоретичних положень і науково-методичних підходів до управління вивільненням найманих працівників та розроблення практичних рекомендацій у цій сфері щодо промислово-розвинених регіонів України. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому:

1. У дисертації визначено доцільність врахування в управлінні вивільненням не тільки економічного, а й правового аспектів, в рамках яких розглянуто проблеми вивільнення та запропоновано уточнення поняття вивільнення як комплексу заходів цільового характеру щодо розірвання трудових відносин з працівниками з економічних, організаційних, технологічних або інституційних причин, що передбачає дотримання правових норм, організаційно-психологічну підтримку працівників та взаємодію з державними органами забезпечення зайнятості.

2. Узагальнено існуючі методи вивільнення найманих працівників на вітчизняних та закордонних підприємствах та виявлено необхідність доповнення їх класифікації додатковою класифікаційною ознакою «ступінь жорсткості», що дозволяє виділити «жорсткі методи» вивільнення, які спрямовані головним чином на виконання норм трудового законодавства, та «м'які» методи, що враховують не тільки правовий, але й соціально-психологічний аспект перебігу процесу вивільнення працівників.

3. Виявлено основні існуючі проблеми управління вивільненням на макроекономічному рівні та розроблено методичний підхід до оцінки рівня природнього та циклічного безробіття в регіонах України, основою якого є матриця розподілу регіонів, що дозволяє реалізовувати обґрунтовані рішення з управління вивільненням працюючих з урахуванням рівня фактичного безробіття.

4. Проведено SWOT-аналіз та виявлено фактори, що зумовили групування регіонів за показниками ринків праці, в якості факторів, що характеризують їх мобільність визначено програму забезпечення зайнятості у регіонах, розвиток їх економіки, інфраструктуру освітніх закладів, підвищення попиту на робочу силу. З використанням кластерного аналізу регіонів визначено, що в Україні існує 3 групи регіонів за показниками промислового розвитку: перша та друга група мають високі показники ВРП, обсяг інвестицій в основний капітал та реалізованої промислової продукції, в той час як в третій групі ці показники є значно нижчими.

5. Розроблено організаційне забезпечення здійснення регулювання як функції управління вивільненням, яке передбачає визначення зон ризику вивільнення, що забезпечує зменшення негативного впливу існуючих слабких сторін регіональних ринків праці та дозволяє врахувати особливості соціального та промислового розвитку регіону в процесі регулювання вивільнення.

6. Визначено етапи управління вивільненням на підприємствах промислово-розвинених регіонів та доведено необхідність врахування запропонованих етапів: вибору між вивільненням працівників та його альтернативами; психологічної підтримки працівників, що вивільняються та залишаються на підприємствах, реалізація яких дозволить забезпечити виконання норм трудового законодавства для запобігання вивільненню, пом'якшити його наслідки і зменшити чисельність вивільнюваних працівників.

7. Розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням, особливістю якої є врахування взаємозв'язку вивільнення та стадій життєвого циклу підприємств промислово-розвинених регіонів, практичне використання якої дозволяє врахувати обмеження зовнішнього та внутрішнього середовища в процесі управління вивільненням.

8. Доведено важливість вчасного реагування на масове вивільнення працівників, яке повинно відбуватись із залученням не тільки безпосередніх учасників: роботодавців та найманих працівників, але й місцевих громад. Запропоновано науково-методичний підхід до розробки та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у разі масового вивільнення працівників, використання якого забезпечить реалізацію принципу соціального діалогу у вирішенні однієї з найважливіших проблем соціально-трудова відносин – вивільнення найманих працівників та дозволить підвищити продуктивність, конкурентоспроможність та ефективність діяльності підприємств, установ та організацій.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Вивільнення персоналу як виклик економічної кризи / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – № 14. – С. 76–78.

2. Гончарова С. Ю. Проблеми зайнятості в Україні та заходи її державного регулювання в умовах кризи / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 3 (79). – С. 33–34 (*Особистий внесок здобувача полягає в проведенні макроекономічної оцінки стану зайнятості в Україні*).

3. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Аутплейсмент как способ высвобождения работников на предприятии / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Управління розвитком : збірник наукових робіт. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2010. – № 10 (86). – С. 29–30.

4. Гончарова С. Ю. Визначення плинності кадрів як соціально-економічної категорії / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Вісник національного технічного університету «ХПІ» : збірник наукових праць. Тематичний випуск: «Технічний прогрес і ефективність виробництва». – Х. : НТУ «ХПІ», 2011. – № 8. – С. 100–102 (*Особистий внесок здобувача полягає в узагальненні основних підходів до розуміння плинності працівників, доповненні класифікації видів плинності за рахунок виділення класифікаційної ознаки «за ступенем організованості»*).

5. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Аналіз взаємозв'язку між причинами, факторами та мотивами плинності найманих працівників / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля : науковий журнал. – 2011. – № 16 (170). – С. 74–77.

6. Гончарова С. Ю. Аналіз інституційного середовища вітчизняного ринку праці / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : економічні науки. – 2011. – № 4 (49). Частина II. – С. 63–67 (*Особистий внесок здобувача полягає в окресленні основних інститутів ринку праці та побудові матриці дублювання функцій органів забезпечення зайнятості населення*).

7. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Аналіз рівня розвитку регіональних ринків праці / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Сталий розвиток економіки : всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2012. – № 1 (11). – С. 142–145.

8. Сотнікова Ю. В. Оцінювання впливу процесу вивільнення на рівень промислового розвитку регіонів України / Ю. В. Сотнікова // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування : збірник наукових праць. – Рівне : РВЦ Національного університету водного господарства та природокористування, 2012. – № 4 (60). – С. 206–213.

9. Гончарова С. Ю. Природний та фактичний рівень безробіття в регіонах України: динаміка та особливості розподілу [Електронний ресурс] / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова // Науковий вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – 2012. – № 1(9Е). – С. 250–255. – Режим доступу : [http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/science_vesnik/№1\(9E\)_2012/nomer_1\(9E\)_2012.html](http://www.dgma.donetsk.ua/science_public/science_vesnik/№1(9E)_2012/nomer_1(9E)_2012.html) (*Особистий внесок здобувача полягає в розрахунку природнього, фактичного та циклічного рівнів безробіття, побудові матриці розподілу регіонів України за рівнями природнього та циклічного безробіття*).

10. Сотнікова Ю. В. Розробка організаційно-економічного механізму регулювання вивільнення найманих працівників / Ю. В. Сотнікова // Комунальне господарство міст : науково-технічний збірник. – Х. : ХНМАГ, 2013. – № 108. – С. 486–492.

Статті у наукових періодичних виданнях інших держав та у виданнях України, які включені до міжнародних наукометричних баз

11. Сотнікова Ю. В. Кільцева організаційна модель управління вивільненням найманих працівників на промислових підприємствах / Ю. В. Сотнікова // Бізнес Інформ. – 2013. – № 6. – С. 260–264.

Матеріали наукових конференцій

12. Осадча (Сотнікова) Ю. В. The outplacement as a method of painless downsizing of employees / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Важелі і механізми формування сталого розвитку економіки в умовах світової глобалізації : матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції (м. Тернопіль, 9-10 грудня 2010 р.) – Тернопіль : Крок, 2010. – С. 86–87.

13. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Вивільнення працівників як елемент системи управління персоналом / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Розвиток економіки України в умовах глобалізації : збірник наукових робіт Всеукраїнської науково-практичної

конференції з міжнародною участю молодих вчених та студентів (м. Харків, 18 березня 2011 р.). – Х. : Вид. ХНЕУ, 2011. – С. 170–171.

14. Осадча (Сотнікова) Ю. В. Проблеми вивільнення персоналу на підприємствах / Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : збірник тез доповідей Восьмої Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених (м. Тернопіль, 24-25 лютого 2011 р.). – Тернопіль : ТНЕУ, 2011. – С. 249–250.

15. Гончарова С. Ю. Аналіз плинності найманих працівників на регіональних ринках праці України / С. Ю. Гончарова, Ю. В. Осадча (Сотнікова) // Сучасна економічна теорія та пошук ефективних механізмів господарювання : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 16-17 березня 2012 р.). – Сімферополь : ПП «Підприємство Фенікс», 2012. – С. 331–334 (*Особистий внесок здобувача полягає в проведенні статистичного аналізу показників плинності найманих працівників за регіонами та статтю*).

16. Сотнікова Ю. В. Кластерний аналіз регіонів України за станом ринку праці [Електронний ресурс] / Ю. В. Сотнікова // Проблеми управління соціально-економічним розвитком України : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (м. Харків, 27 квітня 2012 р.). – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 1 електрон. опт. диск (CD-ROM) : кольор. ; 12 см. – Сист. вимоги : Internet Explorer 6.0 ; Firebox 2.0 ; Acrobat Reader ; Windows Media Player. – Назва з титул. екрану.

17. Сотнікова Ю. В. Аналіз факторів макро- та мезо-середовища ринку праці в регіональному розрізі / Ю. В. Сотнікова // Ефективність бізнесу в умовах трансформаційної економіки : матеріали V міжнародної науково-практичної конференції (м. Сімферополь–Судак, 31 травня-2 червня 2012 р.). – Сімферополь : ВіТроПринт, 2012. – С. 141–145.

18. Сотнікова Ю. В. Зарубіжний досвід використання стратегії швидкого реагування на масове вивільнення працівників / Ю. В. Сотнікова // Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 23-24 травня 2013 р.). – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2013. – С. 526–529.

АНОТАЦІЯ

Сотнікова Ю. В. Управління вивільненням найманих працівників у промислово-розвинених регіонах України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2013.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретичних і практичних положень щодо управління вивільненням найманих працівників та розробці науково-методичних рекомендацій, спрямованих на забезпечення управління вивільненням на регіональному рівні та рівні підприємств у промислово-розвинених регіонах України.

Поглиблено розуміння сутності поняття «вивільнення найманих працівників».

Узагальнено існуючі методи вивільнення найманих працівників. Розроблено методичний підхід до оцінки рівня природнього та фактичного безробіття та побудовано матрицю розподілу регіонів України за означеними рівнями. Здійснено розподіл регіонів за рівнем мобільності ринків праці та показниками промислового розвитку.

Обґрунтовано доцільність регіонального регулювання вивільнення та розроблено організаційне забезпечення регіонального регулювання вивільнення як функції управління у промислово-розвинених регіонах. Визначено зміст та послідовність етапів в процесі управління; розроблено кільцеву процедурну модель управління вивільненням. Розроблено науково-методичний підхід до розробки та реалізації стратегії поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин у разі масового вивільнення працівників.

Ключові слова: наймані працівники, вивільнення найманих працівників, управління вивільненням найманих працівників, регулювання вивільнення, організаційне забезпечення вивільнення, кільцева процедурна модель, стратегія поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин.

АННОТАЦІЯ

Сотникова Ю. В. Управление увольнением наемных работников в промышленно-развитых регионах Украины. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2013.

Диссертация посвящена исследованию теоретических и практических положений по управлению высвобождением наемных работников и разработке научно-методических рекомендаций, направленных на обеспечение управления высвобождением на региональном уровне и уровне предприятий в промышленно-развитых регионах Украины.

В работе уточнено понимания сущности понятия «высвобождение наемных работников» путем выделения в этом процессе экономической и правовой составляющей, что позволяет акцентировать внимание как на необходимости выполнения норм законодательства, так и учете влияния увольнения на деятельность промышленных предприятий и общество в целом. Анализ организационного обеспечения высвобождения работников позволил обобщить классификацию известных методов высвобождения и дополнить ее классификационным признаком «по степени жесткости», что соответствует международной классификации стран по степени жесткости защиты занятости.

Обоснована целесообразность регионального регулирования высвобождения работников и разработано организационное обеспечение регионального регулирования, содержание которого заключается в системном воздействии государства в лице региональных органов обеспечения занятости на процессы высвобождения работников на основе учета паритетности интересов всех участников, в соответствии с особенностями промышленного и социального развития регионов Украины, с помощью совокупности методов и соответствующих

им инструментов, который должен обеспечить накопление человеческого капитала, уменьшение давления на региональные рынки труда, перераспределение работников для более эффективного использования трудового потенциала общества.

В работе определено содержание и последовательность этапов в процессе управления высвобождением, что позволяет определить зоны ответственности за реализацию процедуры высвобождения, объемы и сроки ее проведения. Кольцевая процедурная модель управления высвобождением на промышленных предприятиях представляет собой комплексную стратегию высвобождения работников с учетом особенностей развития предприятия и ограничений внешней и внутренней среды.

Разработан научно-методический подход к разработке и реализации стратегии поведения субъектов социально-трудовых отношений в случае массового высвобождения, которая позволит уменьшить количество лиц, попадающих на рынок труда после высвобождения.

Ключевые слова: наемные работники, высвобождение наемных работников, управление высвобождением наемных работников, регулирование высвобождения, организационное обеспечение высвобождения, кольцевая процедурная модель, стратегия поведения субъектов социально-трудовых отношений.

SUMMARY

Sotnikova Y. V. Downsizing management of employees in industrialized regions of Ukraine. – The manuscript.

The dissertation for the degree of the candidate of science in Economics in specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and policy. – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2013.

The dissertation is devoted to the theoretical and practical principles of employee's downsizing management and development of scientific guidelines that directed to the providing of downsizing management at the regional level and the enterprise level in the industrialized regions of Ukraine.

In the work the concepts and categories apparatus of the downsizing has been specified by the deepening understanding of the concept of «employees' downsizing». The methods of employee's downsizing has been investigated. A practical approach to the assessment of natural and actual unemployment has been developed and regional distribution matrix of Ukraine regions has been constructed. The distribution of regions in terms of mobility of labor markets and industrial development indicators has been investigated.

The necessity of regional regulation of downsizing has been substantiated and organizational support of regional regulation based as a function of management in industrialized regions has been proposed. The practical approaches to implementing of downsizing at the enterprises has been improved by identifying stages in the management and development of circular procedural management downsizing model has been proposed. A strategy of behavior of subject's social and labor relations in the event of mass layoffs has been proposed.

Keywords: employees, employees downsizing, management of employee's downsizing, downsizing regulation, organizational support of downsizing, circular procedural management downsizing model, the strategy of behavior of subject's social and labor relations.

СОТНІКОВА ЮЛІЯ ВОЛОДИМИРІВНА

**УПРАВЛІННЯ ВИВІЛЬНЕННЯМ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ У
ПРОМИСЛОВО-РОЗВИНЕНИХ РЕГІОНАХ УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 05.11.2013. Формат 60×90/16.
Папір офсетний. Друк різнограф. Обсяг 0,9 ум.-друк. арк.
Наклад 100 прим. Зам. № 187

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
Свідоцтво про державну реєстрацію ю.о. А00 № 507350
61003, Україна, м. Харків, пров. Соляниківський, 4,
Тел. (057) 771-00-92, 771-00-96, 700-53-51, 714-34-26.