

Оксана Олександрівна ПЕТРАЩАК

кандидат економічних наук,
доцент,
кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності,
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича
E-mail: petrashchak.oksana@gmail.com

Андрій Васильович КОБРИНСЬКИЙ

кафедра підприємництва, торгівлі та біржової діяльності,
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича
E-mail: andrij12kav@gmail.com

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ В УКРАЇНІ

Петращак О. О., Кобринський А. В. Оцінка ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні. *Економічний аналіз*. Тернопіль, 2018. Том 28. № 3. С. 62-70.

Анотація

Вступ. Світовий досвід переконливо свідчить, що соціально-трудові відносини завжди слугують індикатором ефективності соціальних та економічних реформ у будь-якій країні, важливим чинником продуктивної праці, якості життя й розвитку особистості. На кожному етапі розвитку суспільства об'єктивно виникає потреба прогресивних змін у стані соціально-трудових відносин, пошуку можливостей їх модернізації без соціальних та економічних втрат і руйнацій.

Мета. Метою дослідження є проведення оцінки ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні для поглиблення практичних засад щодо забезпечення прогресивних якісних змін у розвитку соціально-трудових відносин у підприємницькій діяльності, спрямованих на зростання ефективності таких відносин адекватно завданням модернізації економіки.

Метод. Використано графічно-аналітичний метод для ілюстрації досліджуваних процесів, кваліметричний метод для вдосконалення системи показників оцінювання соціально-трудових відносин та економіко-математичний метод для оцінювання стану соціально-трудових відносин.

Результати. Вважаємо, що інвестування держави і місцевих органів влади у розвиток людського капіталу є свідченням регулювання соціально-трудових відносин. Скорочення частки видатків на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток є свідченням зменшення регуляції сфери соціально-трудових відносин з боку держави, що відповідає реформі про децентралізацію. Водночас значна частка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення (25-28 %) змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки, роль праці як головного джерела доходу для працездатних осіб. Соціальна відповідальність держави і бізнесу має полягати у створенні продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною зарплатою і сприятливими умовами праці. Спостерігається зростання кількості підприємств, на яких відбувались страйки, та залучених до цього процесу працівників, що є свідченням формування середовища для соціального діалогу. Результати дослідження показали, що в Україні поширений комбінований тип соціально-трудових відносин у формі суміщення «стриманого авторитарного патерналізму» із елементами соціального партнерства.

Ключові слова: соціально-трудові відносини; людський потенціал; видатки на соціальний розвиток; колективно-договірне регулювання; соціальний діалог; економічний розвиток.

Oksana Oleksandrivna PETRASHCHAK

PhD in Economics,
Associate Professor,
Department of Business, Trade and Stock Activity,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
E-mail: petrashchak.oksana@gmail.com

Andrii Vasylovych KOBRYNSKIY

Department of Business, Trade and Stock Activity,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University
E-mail: andrij12kav@gmail.com

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF SOCIAL AND LABOUR RELATIONSHIP MANAGEMENT IN UKRAINE

Abstract

Introduction. World experience shows that social and labour relations always serve as an indicator of the effectiveness of social and economic reforms in any country. In addition, social and labour relations can be determined as an important factor in labour productivity, quality of life and personal development. There are needs for progressive changes in the state of social and labour relations, the search for opportunities for their modernization without social and economic losses and destruction at every stage of society's development.

Purpose. The article aims to evaluate the effectiveness of management of social and labour relations in Ukraine in order to deepen the practical principles for ensuring progressive qualitative changes in the development of social and labour relations in entrepreneurial activity to increase the efficiency of such relations adequately according to the task of modernizing the economy.

Method (methodology). The following methods have been used in the research: graphical and analytical method (to illustrate the investigated processes), qualimetric method (to improve the evaluation system of social and labour relations) and economic and mathematical method (to assess the state of industrial relations in the article).

Results. The state and local authorities' investment in the development of human capital is evidence of regulation of social and labour relations. Decrease of the share of spending on education, health, moral and physical development is a testament of a reduction in the regulation of the sphere of social and labour relations from the state corresponding to the decentralization reform. At the same time, a significant share of social security and welfare (25-28%) leads many employees to question the importance of employment in the formal sector and the role of labour as the main source of income for working people. The social responsibility of the state and business should provide the creation of productive jobs secured by competitive wages and favourable working conditions. The number of enterprises where strikes took place has grown up. This fact is an evidence of the formation of environment for the social dialogue. The results of the study showed that a widespread combination of social and labour relations in the form of a combination of «restrained authoritarian paternalism» with elements of social partnership exists in Ukraine.

Keywords: social and labour relations; human potential; expenditures on social development; collective and contract regulation; social dialogue; economic development.

Вступ

Трансформація ринку праці зумовила появу нових для нашого суспільства проблем. Накопичення проблем у соціально-трудої сфері породжено прорахунками у державній соціалній політиці та низьким рівнем відповідальності суб'єктів соціально-трудої відносин до ринкових правил «гри». Конфлікти економічно не вигідні всім учасникам соціально-трудої відносин, оскільки породжують втрати для суспільства, відставання у модернізації економіки. Усе це спонукає до ретельного аналізу дієвості регулювання стану соціально-трудої відносин у підприємстві. У сучасних умовах на перший план висувуються проблеми оцінки змін саме тих параметрів, які раніше вважалися стабільними. Багатопланова проблема розвитку соціально-трудої відносин є предметом вивчення дослідників. Вагомий внесок у розвиток наукових уявлень про формування гармонійних соціально-трудої відносин зробили О. А. Грішнова [1], І. Ф. Гнибіденко [2], А. М. Колот [1; 2], Е. М. Лібанова [3], М. В. Семикіна [4-5], О. О. Петрацак, І. В. Яскал [6] та ін. Водночас, незважаючи на активізацію наукових пошуків у цьому напрямі, дотепер немає системних досліджень, присвячених комплексній оцінці ефективності управління соціально-трудої відносинами у контексті завдань модернізації національної економіки.

Мета статті

Метою дослідження є проведення оцінки ефективності управління соціально-трудовими відносинами в Україні для поглиблення практичних засад щодо забезпечення прогресивних якісних змін у розвитку соціально-трудових відносин у підприємницькій діяльності, спрямованих на зростання ефективності таких відносин адекватно завданням модернізації економіки.

Виклад основного матеріалу дослідження

Спробуємо розглянути резерви позитивних змін у фінансуванні розвитку соціально-трудових відносинах з позицій капіталовкладень у розвиток людського потенціалу. Зміщення акценту спостерігаємо за допомогою даних про видатки державного та місцевих бюджетів у розвиток людського потенціалу (видатки на освіту, охорону здоров'я, соціальний захист та соціальне забезпечення, духовний та фізичний розвиток).

Видатки державного та місцевого бюджетів зросли суттєво протягом 2013-2017 рр. (на 279242 млн грн та 271887 млн грн відповідно). Видатки на розвиток соціально-трудового потенціалу із державного бюджету також зростали за винятком 2014 р. у зіставленні із 2013 р. Так видатки з державного бюджету на освіту зростали протягом 2014-2017 р. У 2015 р. у зіставленні із 2014 р. на 1508 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 4641 млн грн, у 2017 р. відносно 2016 р. – на 6471 млн грн. Видатки на охорону здоров'я змінювались наступним чином: у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. зросли на 870 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 1014 млн грн, у 2017 р. відносно 2016 р. – на 4265 млн грн. Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. зросли на 23143 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 48261 млн грн, а у 2017 р. відносно 2016 р. скоротились на 7483 млн грн. Розмір видатків на духовний та фізичний розвиток також не демонструють сталої тенденції. У 2015 р. у зіставленні із 2014 р. зросли на 1747 млн грн, проте у 2016 р. відносно 2015 р. скоротились на 1660 млн грн, а у 2017 р. у зіставленні із 2016 р. знову зросли на 2939 млн грн (табл. 1).

Таблиця 1. Динаміка видатків бюджетів на розвиток людського потенціалу

(млн грн)

Назва	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (+,-)				
						2014/2013 рр.	2015/2014 рр.	2016/2015 рр.	2017/2016 рр.	2017/2013 рр.
Видатки державного бюджету	287608	299617	402931	489488	566850	12009	103315	86557	77362	279242
Видатки на освіту	30943	28678	30186	34826	41297	-2265	1508	4641	6471	10354
Видатки на охорону здоров'я	12879	10581	11450	12465	16729	-2299	870	1014	4265	3850
Видатки на соціальне забезпечення	88547	80558	103701	151961	144479	-7989	23143	48261	-7483	55932
Видатки на духовний та фізичний розвиток	5112	4872	6619	4959	7898	-240	1747	-1660	2939	2786
Видатки місцевих бюджетів	218236	223509	276940	345347	490123	5273	53431	68407	144776	271887
Видатки на освіту	74596	71442	84008	94611	136618	-3154	12566	10603	42007	62023
Видатки на охорону здоров'я	48689	46569	59551	63042	85663	-2120	12981	3491	22621	36974
Видатки на соціальне забезпечення	56515	57446	72639	106365	141283	931	15192	33726	34918	84768
Видатки на духовний та фізичний розвиток	8549	8985	9609	11939	16444	436	624	2330	4505	7895

*Складено на основі [8; 9].

Що стосується видатків місцевих бюджетів, то видатки на освіту зростали у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. на 12566 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 10603 млн грн, у 2017 р. у зіставленні із 2016 р. – на 42007 млн грн. Видатки на охорону здоров'я також зросли: у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. на 12981 млн грн, у 2016 р. відносно 2015 р. – на 3491 млн грн, у 2017 р. відносно із 2016 р. – на 22621 млн грн. Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення змінювались наступним чином: у 2014 р. у зіставленні із 2013 р. зросли на 931 млн грн, у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. на 15192 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 33726 млн грн, у 2017 р. відносно із 2016 р. – на 34198 млн грн. Аналогічну тенденцію має динаміка видатків на духовний та фізичний розвиток. Так у 2014 р. у зіставленні із 2013 р. ця стаття збільшилась на 436 млн грн, у 2015 р. у зіставленні із 2014 р. – на 624 млн грн, у 2016 р. у зіставленні із 2015 р. – на 2330 млн грн, у 2017 р. у зіставленні із 2016 р. – на 4505 млн грн).

З метою оцінки зміни питомої ваги видатків на розвиток людського потенціалу по відношенню до всіх видатків, які здійснюються з державного та місцевих бюджетів, доцільно проаналізувати структуру видатків (табл. 2).

Таблиця 2. Структура видатків бюджетів на розвиток людського потенціалу

(%)

Назва	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (+,-)				
						2014/2013 рр.	2015/2014 рр.	2016/2015 рр.	2017/2016 рр.	2017/2013 рр.
Видатки державного бюджету	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-
Видатки на освіту	10,76	9,57	7,49	7,11	7,29	-1,19	-2,08	-0,38	0,17	-3,47
Видатки на охорону здоров'я	4,48	3,53	2,84	2,55	2,95	-0,95	-0,69	-0,30	0,40	-1,53
Видатки на соціальне забезпечення	30,79	26,89	25,74	31,04	25,49	-3,90	-1,15	5,31	-5,56	-5,30
Видатки на духовний та фізичний розвиток	1,78	1,63	1,64	1,01	1,39	-0,15	0,02	-0,63	0,38	-0,38
Видатки місцевих бюджетів	100	100	100	100	100	-	-	-	-	-
Видатки на освіту	34,18	31,96	30,33	27,40	27,87	-2,22	-1,63	-2,94	0,48	-6,31
Видатки на охорону здоров'я	22,31	20,84	21,50	18,25	17,48	-1,47	0,67	-3,25	-0,78	-4,83
Видатки на соціальне забезпечення	34,18	31,96	26,23	30,80	28,83	-2,22	-5,73	4,57	-1,97	-5,36
Видатки на духовний та фізичний розвиток	3,92	4,02	3,47	3,46	3,36	0,10	-0,55	-0,01	-0,10	-0,56

*Складено на основі табл. 1.

Частка видатків на освіту із державного бюджету склала у 2017 р. 7,11 % від загальних видатків та скоротилась протягом досліджуваного періоду на 3,5 %. Частка видатків на охорону здоров'я також скоротилась із 4,48 % у 2013 р. до 2,95 % у 2017 р., проте у 2017 р. у зіставленні із 2016 р. зросла на 0,4 %. Що стосується частки видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення, то питома їх вага значно вища – 25,5 % у 2017 р. Проте також спостерігається тенденція до скорочення частки цієї статті. Частка видатків на духовний та фізичний розвиток є найнижчою з-поміж усіх інших статей видатків. Так у 2017 р. ця частка склала 1,39 % від загальних видатків державного бюджету.

Значно більшу питому вагу видатки на розвиток людського потенціалу складають у структурі видатків з місцевих бюджетів. Так видатки на освіту у 2017 р. склали 27,9 % від загальної величини видатків з місцевих бюджетів. Проте протягом 2013-2017 рр. їх частка скоротилась на 6,3 %. Що стосується видатків на охорону здоров'я, то протягом 2013-2017 рр. їх частка скоротилась на 4,8 % у загальній структурі і склала у 2017 р. 17,5 %. Частка видатків на соціальний захист та соціальне

забезпечення склала у 2017 р. 28,8 %, а частка їх протягом 2013-2017 рр. скоротилась на 5,4 %. Найменше скоротилась частка видатків на духовний та фізичний розвиток (на 0,56 % у 2017 р. у зіставленні із 2013 р. і склала 3,4 % у 2017 р.).

Вважаємо, що інвестування держави і місцевих органів влади у розвиток людського капіталу є свідченням регулювання соціально-трудова відносин. Скорочення частки видатків на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток є свідченням зменшення регуляції сфери соціально-трудова відносин з боку держави. Водночас значна частка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки і навіть роль праці як головного джерела доходу для працездатних осіб, адже умовою виживання для багатьох стає соціальна допомога. Соціальна відповідальність держави і бізнесу має полягати не у створенні армії утриманців, а у створенні продуктивних робочих місць, забезпечених конкурентною зарплатою і сприятливими умовами праці.

Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачена вагомість ролі колективного договору в регулюванні соціально-трудова відносин, адже таким договором установлюються взаємні зобов'язання сторін щодо визначення умов та оплати праці, доплат, надбавок, премій, тривалості робочого часу й відпочинку, охорони праці, розподілу й використання прибутку підприємства [4, с. 198]. Дослідження регулювання соціально-трудова відносин, наявність соціального діалогу у підприємстві також варто здійснити через оцінку колективно-договірного регулювання праці. Протягом 2013-2017 рр. кількість зареєстрованих колективних договорів в Україні скоротилась на 780,6 тис. Найбільше скорочення відбулось у сфері державного управління й оборони (-3,6 тис. договорів), у сфері освіти (-2,7 тис. договорів) та у промисловості (-3,1 тис. договорів), що наведено у табл. 3.

А найменше скорочення кількості колективних договорів відбулось у наступних видах економічної діяльності: фінансова та страхова діяльність (-272 договори), інші види послуг (-413 договори) та інформація та телекомунікації (364 договори). Скорочення кількості колективних договорів пов'язано із скороченням суб'єктів підприємництва. Тому варто проаналізувати динаміку кількості працівників, які охоплені колективними договорами.

Кількість працівників, які охоплені колективно-договірними відносинами скоротилась на 24 % протягом 2013-2017 рр. Найбільше скорочення відбулось у наступних галузях: будівництво (-51,4 %), фінансова та страхова діяльність (-49,1 %), тимчасове розміщення й організація страхування (-41 %), інформація та телекомунікації (-39 %) (табл. 4).

Важливим залучення соціальних партнерів до відстоювання спільних інтересів у діалозі з державою з приводу проблемних питань, що стосуються не тільки соціальних питань, а й питань модернізації економіки та суспільства (рис. 1).

Протягом 2013-2017 рр. спостерігається зростання кількості підприємств та працівників, на яких відбувались страйки, що є свідченням формування середовища для соціального діалогу. Водночас спостерігається скорочення невідпрацьованих годин у середньому на працівника, який брав участь у страйку, що свідчить про підвищення ефективності регулювання трудових спорів.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Скорочення частки видатків на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток є свідченням зменшення регуляції сфери соціально-трудова відносин з боку держави. Водночас значна частка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення (25-28 %) змушує багатьох працюючих ставити під сумнів значення зайнятості в офіційному секторі економіки. Результати дослідження показали, що в Україні поширений комбінований тип соціально-трудова відносин у формі суміщення «стриманого авторитарного патерналізму» із елементами соціального партнерства. Перспективами подальших досліджень є вдосконалення системи показників оцінки ефективності соціально-трудова відносин у підприємстві з визначенням інтегрального показника ефективності.

Таблиця 3. Кількість зареєстрованих колективних договорів за видами економічної діяльності (одиниць)

Назва	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (+,-)				
						2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2017/2013
Усього	84400 1	76017	69602	64158	63359	-767984	-6415	-5444	-799	-780642
Сільське, лісове та рибне господарство	6341	6010	4992	4784	4 605	-331	-1018	-208	-179	-1736
Промисловість	8951	7520	6703	6 095	5 845	-1431	-817	-608	-250	-3106
Будівництво	2760	1941	1413	1 195	1 301	-819	-528	-218	106	-1459
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт авто-транспортних засобів і мотоциклів	4464	3363	2799	2 552	2 422	-1101	-564	-247	-130	-2042
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3030	2832	2121	1 935	1 876	-198	-711	-186	-59	-1154
Тимчасове розміщування й організація харчування	871	665	475	409	397	-206	-190	-66	-12	-474
Інформація та телекомунікації	975	690	676	603	611	-285	-14	-73	8	-364
Фінансова та страхова діяльність	562	442	331	268	290	-120	-111	-63	22	-272
Операції з нерухомим майном	1711	1232	1131	1 113	891	-479	-101	-18	-222	-820
Професійна, наукова та технічна діяльність	3047	2618	2222	2 074	2 024	-429	-396	-148	-50	-1 023
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	1976	1502	1270	1 277	1 248	-474	-232	7	-29	-728
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	13334	12800	11485	9 980	9 726	-534	-1315	-1505	-254	-3 608
Освіта	26708	24776	25143	23721	24048	-1932	367	-1422	327	-2 660
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5162	5109	4 751	4 541	4 515	-53	-358	-210	-26	-647
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	3723	3904	3 660	3 215	3 187	181	-244	-445	-28	-536
Надання інших видів послуг	786	613	430	396	373	-173	-183	-34	-23	-413

*Складено на основі [7].

**Таблиця 4. Кількість працівників, які охоплені колективними договорами,
за видами економічної діяльності**

(тис. осіб)

Назва	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	Відхилення (%)				
						2014/2013	2015/2014	2016/2015	2017/2016	2017/2013
Усього	7903,4	6866,4	6343,3	6140,4	6007,3	86,9	92,4	96,8	97,8	76,0
Сільське, лісове та рибне господарство	397,2	371,9	333,1	323,5	311,6	93,6	89,6	97,1	96,3	78,4
Промисловість	2271,8	1862,3	1747,5	1645,3	1567,6	82,0	93,8	94,2	95,3	69,0
Будівництво	159,2	113,1	84,1	84,7	77,3	71,0	74,4	100,7	91,3	48,6
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	358,7	267	239,6	273,9	230,2	74,4	89,7	114,3	84,0	64,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	672,7	608	539,6	559,7	562,0	90,4	88,8	103,7	100	83,5
Тимчасове розміщення й організація харчування	40,2	31,5	27,2	23,9	23,7	78,4	86,3	87,9	99,2	59,0
Інформація та телекомунікації	110,5	87,4	70,9	64,3	67,4	79,1	81,1	90,7	105	61,0
Фінансова та страхова діяльність	195,9	157,8	118,6	112,1	99,8	80,6	75,2	94,5	89,0	50,9
Операції з нерухомим майном	71,4	51,8	42,1	40,3	34,0	72,5	81,3	95,7	84,4	47,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	225,1	188,9	160,7	144,9	138,6	83,9	85,1	90,2	95,7	61,6
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	136,4	117,9	97	95,0	99,8	86,4	82,3	97,9	105	73,2
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	470,2	427,1	390,1	381,1	389,8	90,8	91,3	97,7	102	82,9
Освіта	1536	1417,4	1397,1	1334,5	1350,3	92,3	98,6	95,5	101	87,9
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1106,5	1019	962,6	927,9	927,2	92,1	94,5	96,4	99,9	83,8
Мистецтво, спорт, розваги, відпочинок	128,3	128,1	120,7	117,0	117,3	99,8	94,2	96,9	100	91,4
Надання інших видів послуг	23,4	17,2	12,4	12,3	10,7	73,5	72,1	99,2	87,0	45,7

*Складено на основі [7].

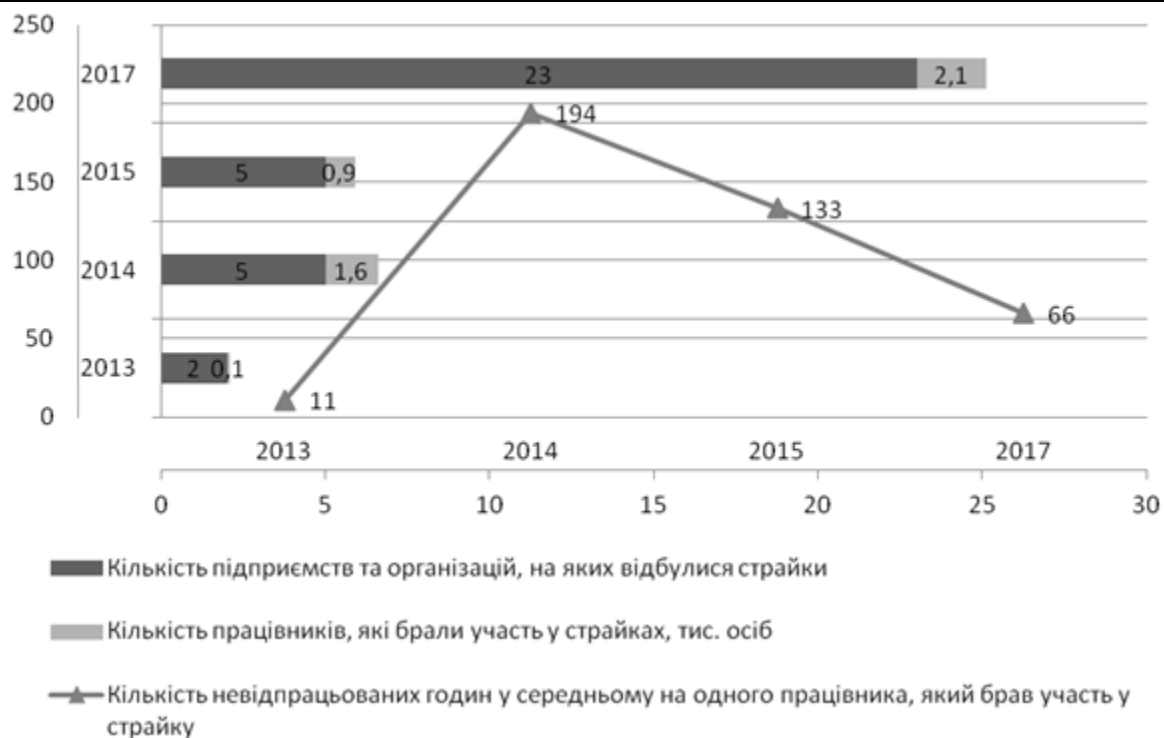


Рис. 1. Дієвість соціального діалогу між сторонами соціально-трудових відносин

*Складено на основі [7].

Список літератури

1. Колот А. М., Грیشнова О. А. Соціальна відповідальність : теорія і практика розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2012. 501 с.
2. Колот А. М., Гнибіденко І. Ф., Герасименко О. О., Щетініна Л. В. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 325 с.
3. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції: колективна монографія: у 2 т. / за ред. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 436 с.
4. Семикіна М. В., Смутчак З. В., Пасека С. Р., Петров Ю. Д. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: колективна монографія. Кіровоград: КНТУ, КОД, 2012. 300 с.
5. Семикіна М. В., Беляк Т. О. Діагностика впливу корпоративної культури на стан соціально-трудових відносин. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*: зб. наук. пр. Київ: ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана», Ін-т соц.-труд. відносин, 2015. № 2 (10). С. 54-63.
6. Petrashchak O., Yaskal I. Monodirectional orientation of employees' motivation. *Modern scientific knowledge: proceedings of XII International scientific conference (November 24, 2017)*. Morrisville, USA. Morrisville: Lulu Press, 2017. P. 58-61.
7. Державний комітет статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
8. Міністерство економічного розвитку та торгівлі України. URL: <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>.
9. Міністерство фінансів України. URL: <https://www.minfin.gov.ua>.

References

1. Kolot, A. M., & Grishnova, O. A. (2012). *Socialna vidpovidalnist: teoriya i praktyka rozvytku*. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
2. Kolot, A. M., Gnybidenko, I. F., Gerasymenko, O. O., & Shhetinina, L. V. (2015). *Socialno-trudovi vidnosyny zajnyatosti: suchasni tendencyi, vyklyky, shlyaxy rozvytku*. Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
3. Libanovoyi E. M. (2012). *Lyudskyj rozvytok v Ukraini: transformaciya rivnya zhyttya ta regionalni dysproporciji*. Kyiv: In-t demografiyi ta socialnyx doslidzhen im. M.V. Ptuxy NAN Ukrainy. [in Ukrainian].
4. Semykina, M. V., Smutchak, Z. V., Pasyeka, S. R., & Petrov, Yu. D. (2012). *Socialno-trudovi vidnosyny: problemy garmonizaciyi*. Kirovograd: KNTU, «KOD». [in Ukrainian].
5. Semykina, M. V., Belyak, T. O. (2015). Diagnosis of the influence of corporate culture on the state of social and labour relations. *Socialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*. Kyiv: Kyiv. nacz. ekon. un-t im. V. Getmana, In-t socz.-trud. Vidnosyn. [in Ukrainian].

-
6. Petrashchak, O., Yaskal, I. (2017). Monodirectional orientation of employees' motivation. *Modern scientific knowledge: proceedings of XII International scientific conference* (November 24, 2017). Morrisville, USA. Morrisville: Lulu Press. [in English].
 7. *Derzhavnyj komitet statystyky Ukrayiny*. (n.d.). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>. [in Ukrainian].
 8. Ministerstvo ekonomichnogo rozvytku ta torgivli Ukrayiny. (2018). Retrieved from <http://www.me.gov.ua/?lang=uk-UA>. [in Ukrainian].
 9. Ministerstvo finansiv Ukrayiny. (2018). Retrieved from <https://www.minfin.gov.ua>. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції – 05.10.2018 р., прийнята до друку – 19.10.2018 р.