

**О.Ю. Будякова**  
*м. Донецьк*

**ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНЕ ПАРТНЕРСТВО  
У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

**Актуальність проблеми.** Протягом років ринок праці функціонував за принципом «зайнятість за всяку ціну». Працівники з відчуття безвихідності були готові на будь-яку роботу. Таке положення уражало їх

професійно-кваліфікаційні інтереси. Величина доходу стала основним стимулом міжгалузевих і міжпрофесійних переміщень, відсунувши на другий план такі мотиви вибору робочого місця, як задоволеність харак-

тером і змістом праці, ступінь відповідності професійній освіті. За винятком відносно невеликої групи працівників перспективних ринкових професій, переміщення робочої сили нерідко здійснювалося із втратою професійної кваліфікації. У результаті професійно-кваліфікаційна структура регіонального ринку праці сильно деформована, особливо в частині відповідності рівня кваліфікації, об'єктивно необхідного для виконання тієї або іншої роботи, реальної професійної підготовленості.

Суспільство не може допустити, щоб був перейдений рубіж, коли більшість працівників не реалізує професійно-кваліфікаційні якості, а працедавці не задовольняють професійно-кваліфікаційні потреби. В умовах ринку держава не може примушувати сторони соціально-трудових відносин до партнерства, а покликана сприяти його встановленню. Складність цієї місії полягає у персоналізованому характері відносин, що не дозволяє уніфікувати професійно-кваліфікаційне партнерство у межах регіону. Так, регіональні відділення Державної служби зайнятості сприяють тим, хто звернувся до них по допомогу. Необхідність і можливість розширення масштабів персоналізованої роботи обумовлена тим, що чимале число осіб самостійно здійснюють пошук роботи. Якщо у 2000 р. у Донецькій області кількість прийнятих працівників ( $C_i$ ) у 7,39 раза перевищувала працевлаштування незайнятих ( $C_i''$ ), то у 2007 р. співвідношення складало 4,59 раза. Скорочення розриву між  $C_i$  і  $C_i''$  пояснюється значним перевищенням середньорічних темпів приросту  $C_i''$  (9,16 %) над  $C_i$  (1,12 %) [1, с. 35]. Але при цьому показники  $C_i$  і  $C_i''$  характеризують зовнішній бік соціально-трудових відносин, не розкриваючи їх суті, яку складають професійно-кваліфікаційні інтереси сторін. Дана ситуація іманентна також і попиту на робочу силу, оскільки багато працедавців не вдаються до послуг регіональних відділень Державної служби зайнятості. Отже, пошук методів, сприяючих встановленню професійно-кваліфікаційного партнерства у соціально-трудових відносинах, слід визнати важливим завданням економічної теорії та практики.

**Стан дослідження проблеми.** Присвячені проблемі публікації можна умовно розділити на дві групи. Першу складають дослідження регіонального ринку праці. До теперішнього часу накопичено значний досвід подібного роду досліджень. Так, у методичному контексті у книзі «Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації)» «представлено систему показників, що дозволяє не тільки виявити тенденції, але й визначити перспективи розвитку регіонального ринку праці [2]. У свою чергу, В. Близнак розкриває методологію дослідження, аналіз і прогноз регіональних особливостей вітчизняного ринку праці [3]. Кожний автор шукає і знаходить «білі плями» у теорії і практиці регіонального ринку праці і прагне надати гідне рішення проблем. О. Волкова, наприклад, виказує оригінальний погляд на використання матриці оцінки трудових ресурсів підприємства для вивчення регіональних ринків праці [4].

Другу групу складають дослідження професійно-кваліфікаційної складової соціально-трудових відносин. В. Гімпельсон фіксує наявність дефіциту кваліфікації і навичок на українському ринку праці [5]. Д. - Вишневський викладає досвід і перспективи професійно-кваліфікаційної структури робочої сили у країнах з розвинутою ринковою економікою [6]. Р. Капелюшников використовує статистичні методи, що добре себе зарекомендували, для вивчення особливостей і динаміки структури російської робочої сили [7]. Проте відсутність доступної інформаційної бази утруднює їх застосування. Т. Гільорме зроблена спроба в регіональному аспекті розглянути інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі регіонів [8]. Отже, можна констатувати відсутність досліджень, які б містили «рецепти» відносин працедавців і працівників, що ведуть до професійно-кваліфікаційного партнерства.

**Мета публікації** — перетворення інформаційно-аналітичного контуру соціально-трудових відносин, що розширює межі співпраці, з одного боку, та дозволяє виявити тенденції у мотивах співпраці, з іншого, що служить підмогою для всіх тих, хто зацікавлений у встановленні професійно-кваліфікаційного партнерства між працедавцями і працівниками.

**Виклад основного матеріалу.** Реалізація мети зумовлює виконання низки аналітичних операцій. Перша — встановлення типу соціально-трудових відносин, у яких не тільки відсутній професійно-кваліфікаційний паритет інтересів сторін, але і готовність останніх до досягнення такого. На неоднорідність подібного роду відносин звертають увагу В. Гімпельсон і Д. Вишневський [5; 6]. За тривалістю відносини диференційовано на два типи. До першого віднесено такі, у яких сторони перебувають протягом багатьох років. Обіймаючи посади, які не відповідають їх професійно-кваліфікаційним якостям, працівники належним чином освоїли професію. Навряд чи одна із сторін побажає розірвати випробувані протягом років відносини, а, значить, цей тип не становить інтерес для вивчення.

Другий тип складають відносини, які проіснували протягом відносно короткого проміжку часу. Короткочасність відносин припускає наявність незадоволених професійно-кваліфікаційних інтересів. Отже, даний тип заслуговує на вивчення того, чи є професійні та кваліфікаційні характеристики мірилом, яке враховується при працевлаштуванні. У наслідку встановлюються «параметри» відносин, у яких ігноруються професійно-кваліфікаційні інтереси сторін. Таким чином, формується інформаційне поле для персоналізованої дії на працедавців і працівників.

Друга операція — встановлення сфер діяльності, що мають низький рівень партнерства у соціально-трудових відносинах. Як початкові використовуються показники «вивільнення працівників» ( $B_i$ ) і «кількість прийнятих працівників» ( $C_i$ ) [1; 7]. Масштаб явища відображають відносні показники. Для аналізу рівня вибуття використано показник «частка звільнених у середньообліковій чисельності штатних працівників» ( $dB_i$ ), а рівня прийому — «частка прийнятих у середньообліковій чисельності

штатних працівників» ( $dC_i$ ). Співвідношення  $dB_i$  і  $dC_i$  дозволяє диференціювати підприємства і сфери діяльності на групи. Воно відображає наявність або відсутність партнерства у соціально-трудовах відносинах. Якщо  $dB_i > dC_i$ , то відносини сторін далекі від соціально-трудового партнерства, оскільки працевластувачі або не змогли знайти рівноцінну заміну, або відсутня необхідність у такій кількості працівників. Ситуація  $dB_i < dC_i$  переконує у наявності потреби у працівниках, а також у їх згоді її виконувати, а, значить, демонструє присутність соціально-трудового партнерства.

Про інтенсивність руху робочої сили можна судити з рівня вибуття. Якщо на підприємстві звільнено понад половину штатних працівників, то такий рівень вибуття слід вважати критичним. Для сфери діяльності критичною є ситуація, коли  $dB_i > 50\%$ , тобто звільнення носять масовий характер. У табл. 1 подано динаміку значень  $dB_i$  і  $dC_i$  за видами промислової діяльності [1, с. 37, 38, 169].

Судячи з даних табл. 1, на часових відрізках найбільші значення  $dB_i$  і  $dC_i$  були у різних підвидах. Якщо у 2002 р. найвищий рівень звільнення мав місце у

підвиді «виробництво гумових та пластмасових виробів» (80,1%), то у 2007 р. у підвиді «виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів» (64,6%). Максимальним значення  $dB_i$  було у 2006 р. у підвиді «обробка деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів» (123,3%), коли число звільнених перевищило кількість штатних працівників. При цьому  $dC_i$  переконує в тому, що у підвиді штат працівників скоротився в порівнянні з 2005 р. майже вдвічі. Примітно, що у 2005 р. і 2007 р. співвідношення  $dB_i$  і  $dC_i$  було на користь  $dC_i$ . Причому в 2005 р. число прийнятих у цьому виді не тільки перевищило кількість штатних працівників, але було максимальним за весь досліджуваний період (115,5%). Унікальність співвідношення  $dB_i$  і  $dC_i$  у видах промислової діяльності на відрізках демонструє синергетичний ефект звільнень і прийомів на представлених у них підприємствах.

У видах переважало співвідношення  $dB_i > dC_i$ . У виді «виробництво та розподіл електроенергії, газу та води» співвідношення  $dB_i < dC_i$  мало місце на трьох перших відрізках, а у виді «переробна промисловість» у 2004 р. Якнайменший рух робочої сили спостерігався у виді «виробництво та розподіл електроенергії, газу та

Таблиця 1

Динаміка рівнів вибуття та прийому за видами промислової діяльності

Вид промислової діяльності	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	$dB_i$	$dC_i$	$dB_i$	$dC_i$	$dB_i$	$dC_i$	$dB_i$	$dC_i$	$dB_i$	$dC_i$	$dB_i$	$dC_i$
Промисловість	28,9	25,0	28,7	26,8	27,5	27,2	28,8	28,0	27,3	23,3	28,3	26,2
Видобувна промисловість	27,8	21,6	28,6	24,9	29,5	25,6	29,7	26,2	28,2	23,5	25,5	23,3
видобуток паливно-енергетичних корисних копалин у т.ч. видобуток вугілля, лігніту і торфу	28,3	21,8	29,4	25,4	30,7	26,2	31,0	27,2	29,0	23,7	25,9	23,2
видобуток корисних копалин, крім паливно-енергетичних	21,7	18,8	19,5	19,7	17,1	19,6	17,0	16,1	20,4	22,3	21,5	23,8
Переробна промисловість	29,7	25,6	29,8	28,2	27,0	28,8	28,5	28,8	27,9	23,5	30,9	28,8
виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів	41,0	46,4	46,2	48,2	42,3	50,3	43,9	52,0	46,9	45,6	50,7	49,3
текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра	65,5	30,4	53,5	53,7	46,4	38,1	56,7	29,6	45,4	24,8	36,5	35,8
виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів	46,8	36,4	57,3	25,6	58,4	72,3	77,1	31,1	80,7	76,4	64,6	73,2
обробка деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів	71,2	63,0	133,1	77,9	66,7	81,9	87,7	115,5	132,3	63,4	56,0	62,3
целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	32,7	36,4	31,1	36,1	33,9	33,7	31,8	32,8	36,1	36,7	37,4	31,5
виробництво коксу, продуктів нафтопереробки	27,0	24,9	25,0	28,3	13,8	17,3	24,0	16,1	21,3	15,6	16,5	14,0
хімічне виробництво	39,5	23,9	44,3	20,0	36,7	26,0	29,0	21,8	19,9	20,4	19,8	13,6
виробництво гумових та пластмасових виробів	80,1	50,7	45,0	52,0	37,3	56,0	40,7	48,9	47,4	55,3	50,9	54,0
виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції	51,6	36,9	54,9	52,8	46,2	42,5	38,8	33,8	37,4	29,0	37,8	35,3
металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	18,3	17,8	19,8	18,1	19,8	23,6	21,4	24,7	19,6	15,9	23,6	23,1
виробництво машин та устаткування	30,4	22,0	24,2	23,5	24,2	25,6	25,6	23,8	26,8	19,8	30,3	26,0
виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування	37,8	19,7	29,5	27,3	32,6	31,9	29,1	31,7	26,9	23,4	34,1	23,9
виробництво транспортних засобів та устаткування	28,4	43,6	45,3	42,6	32,5	23,9	37,2	32,8	37,4	35,8	45,1	41,0
інші галузі промисловості	56,4	37,7	45,6	35,0	39,3	39,1	41,5	33,8	42,4	41,9	42,1	42,9
Виробництво та розподіл електроенергії, газу та води	28,0	32,4	23,2	25,0	24,2	23,3	28,1	28,9	22,1	22,2	22,9	20,6

води». За рівнем вибуття вид «переробна промисловість» конкурував з видом «видобувна промисловість», причому на перших двох і на останньому відрізку рівень першого виду був вищим. Тільки у підвиді «видобуток корисних копалин, крім паливно-енергетичних» у 2004 р. і в останні три роки  $dB_i < dC_i$ . Подібне співвідношення мало місце й у переробній промисловості в 2004 р. Для окремих підвидів переробної промисловості ситуація, коли прийом перевищував звільнення, була типовою. Наприклад, у чотирьох підвидах співвідношення  $dB_i < dC_i$  було на одному відрізку, в двох підвидах — на двох і трьох, в одному підвиді — на чотирьох і п'яти відрізках. При цьому у трьох підвидах на всіх відрізках  $dB_i > dC_i$ , що свідчить про різноманіття ситуацій у підгалузях промисловості. Підвиди, в яких  $dB_i > dC_i$  заслуговують на більшу увагу, ніж ті, де інше співвідношення.

У жодному з підвидів видобувної промисловості значення  $dB_i$  не перевищило 50 %, що свідчить про відносно стабільну ситуацію із плінністю кадрів. У переробній промисловості підвид «обробка деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів» на всіх відрізках був абсолютним лідером масових звільнень. Ситуація  $dB_i > 50\%$  мала місце у підвидах: «виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів» (2007 р.), «текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра» (2002, 2005 рр.), «виробництво шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів» (2004–2007 рр.), «обробка деревини та виробництво виробів з деревини, крім меблів» (на всіх відрізках), «виробництво гумових та пластмасових виробів» (2002, 2007 рр.), «виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції» (2002, 2003 рр.), «інші галузі промисловості» (2002 р.).

Отже, наведена у табл. 1 інформація дозволяє встановити як рівень партнерства у соціально-трудовах відносинах, так і динаміку його зміни. Подібного роду дані слід розглядати як аргументи для всіх сторін, зацікавлених у встановленні партнерства у соціально-трудовах відносинах на основі паритету професійно-кваліфікаційних інтересів працедавців і працівників. Співвідношення  $dB_i$  і  $dC_i$  становлять синергетичний ефект

звільнень і прийомів на роботу на підприємствах, що входять у види і підвиди промислової діяльності. Аналіз дозволив виділити сфери діяльності, у яких рівень партнерства був критичним, а, значить, необхідно з'ясувати обставини, які цьому сприяли. Це уявляється можливим виключно в межах внутрішньофірмового ринку праці. Даного погляду дотримується О. Волкова, а думка Т. Гільорме є плідною, коли йдеться про регіональний аспект [4; 8].

Третя операція — виявлення тенденцій у зміні рівня професійно-кваліфікаційного партнерства на внутрішньофірмовому ринку праці. Соціально-трудова відносина мають дві основні характеристики: професія ( $X$ ) і кваліфікація ( $Y$ ). Розрізняють професійно-кваліфікаційні якості працівника [9] і професійно-кваліфікаційні вимоги роботи [10; 11; 12]. Отже,  $X$  має види:

$X^\alpha$  — професія, відповідна посаді згідно зі штатним розписом і посадовими інструкціями;  $X^\beta$  — професія, відповідна диплому про освіту працівника. Варіанти відповідності  $X^\alpha$  і  $X^\beta$  такі:  $X^\alpha = X^\beta$ ,  $X^\alpha \neq X^\beta$ ,  $X^\alpha \approx X^\beta$ .

Характеристика  $Y$  має види:  $Y^\alpha$  — кваліфікація, відповідна посаді згідно зі штатним розписом і посадовими інструкціями;  $Y^\beta$  — кваліфікація, відповідна диплому про освіту працівника. Варіанти відповідності  $Y^\alpha$  і  $Y^\beta$  такі:  $Y^\alpha = Y^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$ ,  $Y^\alpha > Y^\beta$ . Усього пропонується дев'ять типів професійно-кваліфікаційного партнерства (далі — ПКП): «А» ( $X^\alpha \neq X^\beta$ ,  $Y^\alpha > Y^\beta$ ), «В» ( $X^\alpha \neq X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$ ), «С» ( $X^\alpha \neq X^\beta$ ,  $Y^\alpha = Y^\beta$ ), «Д» ( $X^\alpha \approx X^\beta$ ,  $Y^\alpha > Y^\beta$ ), «Е» ( $X^\alpha \approx X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$ ), «Ф» ( $X^\alpha \approx X^\beta$ ,  $Y^\alpha = Y^\beta$ ), «Г» ( $X^\alpha = X^\beta$ ,  $Y^\alpha > Y^\beta$ ), «Н» ( $X^\alpha = X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$ ), «Ж» ( $X^\alpha = X^\beta$ ,  $Y^\alpha = Y^\beta$ ). Як ілюстрацію типів ПКП обрано Регіональне управління з експлуатації каналу Комунального підприємства «Компанія «Вода Донеччини» (далі — Управління). Протягом періоду штатний розпис Управління щорічно змінювався. Динаміку чисельності штатних працівників підприємства характеризують показники: «кількість прийнятих на роботу на  $i$ -ому відрізку» ( $c_i$ ), «кількість звільнених з роботи на  $i$ -ому відрізку» ( $b_i$ ). У табл. 2 подано динаміку  $b_i$  і  $c_i$  в Управлінні у розрізі типів ПКП.

Таблиця 2

Динаміка  $b_i$  і  $c_i$  в Управлінні у розрізі типів ПКП

Тип партнерства	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$
А	1												1		1	
В	12	9	9	7	2	9	10	9	11	3	4	12	10	4	4	8
С		1	1	1		1	1								3	
Д			1				1		1		1					
Е	3	6	6	7	6	4	9	11	2	5	5	3	5	12	7	4
Ф	2	3		4	2	4	1		2	2		1	1		1	3
Г	1		1		1	1	2		4	1	1					
Н	3		3	7	7	5	2	1	2	3	3	3	2	1	2	2
Ж	19	17	19	13	3	8	14	4	21	6	10	4	10	5	9	11
Усього	41	36	40	39	21	32	40	25	43	20	24	23	29	22	27	28



Подані у табл. 2 дані говорять про те, що кількість звільнених за період перевищила число прийнятих (відповідно 265 і 225 чоловік). Якщо 2005 р. був апогеєм звільнень, то 2002 р. — прийому на роботу. Високий рівень звільнень спостерігався у 2001, 2002 і 2004 роках. У 2003 і 2008 рр.  $b_i < c_i$ , але якщо у 2003 р. різниця була значною, то у 2008 р. вона складала одиницю. Оскільки значення  $c_b$  було якнайменшим, то різниця на користь звільнених була найбільшою за увесь період. Проте сумарні дані не дозволяють виявити закономірності у професійно-кваліфікаційному партнерстві на внутрішньофірмовому ринку праці.

Інший висновок можна зробити, якщо розглядати динаміку  $b_i$  і  $c_i$  у розрізі типів партнерства. Найбільша кількість звільнень відноситься до типів: «J» (105 чол.), «B» (62 чол.) і «E» (43 чол.). Отже, сторони в більшості випадків розривають відносини, які мають характеристики  $X^\alpha = X^\beta$ ,  $Y^\alpha = Y^\beta$  (тип «J»),  $X^\alpha \neq X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$  (тип «B») і  $X^\alpha \approx X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$  (тип «E»). Домінування типу «J» негативно характеризує партнерство в Управлінні. Оскільки типи «B» і «E» об'єднує характеристика  $Y^\alpha < Y^\beta$ , то, можливо, працівники не побажали працювати на посадах, які припускали більш низьку кваліфікацію, а, значить, більш низьку оплату праці.

Лідерство типів у звільненні зумовило їх домінування і в прийомі на роботу: «J» (68 чол.), «B» (61 чол.) і «E» (52 чол.). Якщо у типі «J» співвідношення між  $b_i$  і  $c_i$  було на користь перших, то в типі «B» спостерігався паритет звільнених і прийнятих, а в типі «E» домінували прийняті. Отже, внутрішньофірмовий ринок праці еволюціонував від абсолютного до відносного паритету інтересів сторін у частині професії і домінування інтересів працедавців у частині кваліфікації.

Четверта операція — встановлення посад, у межах яких сторонам не вдалося досягти професійно-кваліфікаційного партнерства. Найбільш активно протягом періоду плінність кадрів в Управлінні спостерігалася за посадою «слюсар аварійно-відбудовних робіт». У табл. 3 подано динаміку  $b_i$  і  $c_i$  за цією посадою у розрізі типів ПКП.

Як переконують дані табл. 3, тридцять п'ять звільнень відносилися до чотирьох, а тридцять два прийоми — до п'яти типів партнерства. Примітно, що плінність кадрів на внутрішньофірмовому ринку праці не торкнулася соціально-трудова відносин, що характеризуються типами «A», «C», «D» і «G». Причому типам «A», «D» і «G» властива характеристика  $Y^\alpha > Y^\beta$ , яка переконує в тому, що працівники, чия кваліфікація нижча, ніж вимагає посада, дорожили місцем роботи.

Серед звільнених і прийнятих переважав тип «E», а, значить, працівники, що мають кваліфікацію вищу, ніж вимагала посада, не бажали миритися з таким станом. Оскільки у межах типу «E» кількість прийнятих перевищувала кількість звільнених, то можна припустити, що в умовах працевнадлишкової кон'юнктури на регіональному ринку праці працівники були вимушені вступати у відносини, для яких характерний  $Y^\alpha < Y^\beta$ . Дане припущення підтверджується тим, що для частини звільнень і прийому був властивий тип «H» ( $X^\alpha = X^\beta$ ,  $Y^\alpha < Y^\beta$ ), якому трохи поступався «J». Отже, унікальність кожного часового відрізка у контексті типів партнерства свідчить про хаотичність соціально-трудова відносин на регіональному ринку праці. Однак протягом всього періоду професія «слюсар» для працедавця є проблематичною. Якщо така ситуація є не одиничною, а властива й іншим підприємствам галузі, то цю професію слід культивувати на регіональному ринку праці.

**Висновки.** Таким чином, зміна контуру соціально-трудова відносин дозволить, по-перше, виявити на регіональному ринку праці сфери діяльності, у яких сторонам соціально-трудова відносин не вдалося досягти паритету професійно-кваліфікаційних інтересів. Саме на них треба звернути увагу як суспільним організаціям, покликаним відстоювати інтереси сторін, так і державним службам, в обов'язки яких входить контроль за дотриманням колективних договорів. Дана інформація має стати предметом обговорення при укладенні колективного договору на наступний період. По-друге, визначити професійні та кваліфікаційні якості, востребувані на регіональному ринку праці. Маючи у своєму розпорядженні такі дані, працедавці дістають можливість ефективно регулювати соціально-трудова відносини з окремими категоріями працівників, а працівники — реалі-

Таблиця 3

Динаміка  $b_i$  і  $c_i$  за посадою «слюсар аварійно-відбудовних робіт» у розрізі типів ПКП

Тип партнерства	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$	$b_i$	$c_i$
A																
B						3	1	1		1	1				1	
C																
D																
E		2	2		5	4	2	2		3	1		2	4	3	
F						1										1
G																
H				2	5		1	1								
J	2	1	1	1			3	3	1	1	1			1	3	
Усього	2	3	3	3	10	8	7	7	1	5	3		2	5	7	1

зувати професійно-кваліфікаційні якості з більшою вигодою. По-третє, задіяти суспільні інститути та органи державного управління, у чію компетенцію входять організація і контроль за підготовкою і перепідготовкою кадрів. По-четверте, регіональні органи Державної служби зайнятості мають можливість персоніфіковано працювати з кожним, хто не зміг знайти застосування своїм професійно-кваліфікаційним якостям. Надалі планується направити зусилля на збір і систематизацію інформації у межах однієї сфери діяльності.

#### Література

1. Праця Донецької області за 2007 рік: Статистичний збірник № 13/267/ Держкомстат України; Головне управління статистики у Донецькій області / Відп. за вип. О. Л. Волкова. — Донецьк, 2008. — 327 с.
2. Аналіз стану і прогнозування регіонального ринку праці (методичні рекомендації) / За заг. ред. Ю. П. Туранського. — К.: РВПС України НАН України, 1999. — 115 с.
3. Близнюк В. В. Регіональні особливості ринку праці в Україні: методологія дослідження, аналіз та прогноз: автореф. дис... кан-та екон. наук: 08.09.01 / Інститут економіки НАН України. — К., 2001. — 20 с.
4. Використання матриці оцінки трудових ресурсів підприємства при дослідженні регіональних ринків праці України / О. Д. Волкова // Економіка та право. — 2005. — №2 (12). — С. 22–25.
5. Гимпельсон В. Дефицит квалификации и навыков на рынке труда / В. Гимпельсон // Вопросы экономики. — 2004. — № 3. — С. 76–94.
6. Вишнеvский Д. М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) / Д. М. Вишнеvский // Труд за рубежом. — 2003. — №1 (57). — С. 19–55.
7. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. — 2006. — №10. — С. 19–40.
8. Гільорме Т. В. Інноваційні зрушення у кваліфікаційно-професійному складі регіонів: регіональний аспект / Т. В. Гільорме // Економічний вісник національного гірничого університету. — 2004. — №1 (5). — С. 17–23.
9. Державний перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: Затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 11.09.2007, №1117 // Офіційний вісник України. — 2007. — № 70. — Ст. 2656.
10. ДК 003:2005 Національний класифікатор України. Класифікатор професій // Українська інвестиційна газета. — 2006 р., травень — №19.
11. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. Розділ 1. Професії керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців / Уклад. Я. Кавторєва. — 5 вид., перераб. і доп. — Харків: Фактор, 2007. — 384 с.
12. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності. Розділ 2. Професії робітників / Уклад. Я. Кавторєва. — 5 вид., перераб. і доп. — Харків: Фактор, 2007. — 352 с.