

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292.

Ефективна економіка. 2023. № 1.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.1.19>

УДК 005.966

С. В. Мішина,

к. е. н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки,

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, м. Харків

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4925-5998>

О. Ю. Мішин,

к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародних економічних відносин,

Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця, м. Харків

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1687-4805>

ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИМИ ВІДНОСИНАМИ

S. Mishyna,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the

Department of Social Economy, Simon Kuznets Kharkiv National

University of Economics, Kharkiv

O. Mishyn,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of

International Economic Relations, Simon KuznetKharkiv National University of

Economics, Kharkiv

INFORMATICAL AND ANALYTICAL SUPPORT FOR THE MANAGEMENT OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Розглянуто сутність понять “соціально-трудо́ві відносини”, “управління соціально-трудо́вими відносинами”, “інформаційно-аналітичне забезпечення”, “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудо́вими відносинами”. Уточнення понятійного апарату з питань формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудо́вими відносинами здійснено на основі групування визначень понять за їх змістовими характеристиками. Уточнено визначення поняття “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудо́вими відносинами”, що на відміну від існуючих конкретизує мету збору, обробки та зберігання інформації і має універсальний характер, що дозволяє розширити сферу його застосування. Удосконалено методичний підхід щодо формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудо́вими відносинами за рахунок виділення блоків інформаційного забезпечення, аналітичного забезпечення, обробки результатів аналізу та підготовки висновків і рекомендацій для прийняття управлінських рішень, а також обґрунтування взаємозв’язків і взаємозалежностей між ними. У рамках формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудо́вими відносинами уточнено мету, завдання та принципи її формування. У складі блоку інформаційного забезпечення виділено підсистеми нормативно-правового забезпечення; збору інформації щодо факторів впливу на соціально-трудо́ві відносини; збору інформації щодо потенційних загроз стабільності соціально-трудо́вих відносин. У складі блоку аналітичного забезпечення запропоновано виділяти: підсистеми аналізу соціально-трудо́вих відносин на стадіях формування робочої сили; розподілу і обміну робочої сили; використання робочої сили. Систематизовано перелік показників аналізу соціально-трудо́вих відносин за рахунок їх групування за фазами відтворення робочої сили та рівнями управління соціально-трудо́вими відносинами, застосування якого дозволило обґрунтувати перелік проблем в управлінні соціально-трудо́вими відносинами на макро-та мезоекономічному рівнях.

The essence of the concepts of “social and labor relations”, “management of social and labor relations”, “informatical and analytical support”, “informatical and analytical support of the management of social and labor relations” is considered. Clarification of the conceptual apparatus on the formation of informatical and analytical support for managing social and labor relations was carried out on the basis of a grouping of definitions of concepts by their meaningful characteristics. The

definition of the concept of “informatical and analytical support for managing social and labor relations” has been clarified, which, unlike the existing ones, specifies the purpose of collecting, processing and storing information and has a universal nature, which allows to expand its scope. The methodological approach to the formation of a system of informatical and analytical support for managing social and labor relations has been improved by highlighting the blocks of informatical support, analytical support, processing the results of analysis and preparing conclusions and recommendations for making managerial decisions, as well as justifying the relationships and interdependencies between them. As part of the formation of a system of informatical and analytical support for managing social and labor relations, the purpose, objectives and principles of its formation have been specified. As part of the informatical support unit, the regulatory support subsystems are highlighted; collecting information on factors of influence on social and labor relations; collecting information about potential threats to the stability of social and labor relations. As part of the analytical support unit, it is proposed to distinguish: subsystems of the analysis of social and labor relations at the stages of the formation of labor; distribution and exchange of labor; use of labor. The list of indicators for the analysis of social and labor relations is systematized due to their grouping by phases of labor reproduction and the levels of management of social and labor relations, the use of which made it possible to substantiate the list of problems in managing social and labor relations at the macro and mesoeconomic levels.

Ключові слова: *інформаційно-аналітичне забезпечення, інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами, соціально-трудова сфера, соціально-трудові відносини, управління, управління соціально-трудовими відносинами.*

Keywords: *informatical and analytical support, informatical and analytical support for the management of social and labor relations, social and labor sphere, social labor relations, management, management of social and labor relations.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Управління соціально-трудовими відносинами здійснюється на різних рівнях управління: індивідуальному, мікро-, мезо-, макро- та мегаекономічному рівні. Проте, визначальним є мікроекономічний рівень. Оскільки саме на підприємстві створюється додана

вартість та організуються соціально-трудові відносини, тобто воно є первинною ланкою системи соціально-трудових відносин. Питання управління соціально-трудовими відносинами саме на мікроекономічному рівні охоплюють підбір, відбір, наймання, адаптацію, стимулювання, внутрішньофірмовий рух персоналу, питання організації праці, її оплати, гарантії зайнятості, процедуру вивільнення персоналу. Характер цих відносин між суб'єктами соціально-трудових відносин може бути індивідуальним, груповим та комбінованим. В процесі соціально-трудових відносин на мікроекономічному рівні вимагають ґрунтовного аналізу абсолютно всі взаємовідносини між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави, які виникають під час виконання трудових функцій і, відповідно створення доданої вартості. Це і обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади управління соціально-трудовими відносинами знайшли відображення у працях таких науковців, як: Войтович Н. Г. [2], Грیشнова О.А. [3], Колот А. М. [7, 10], Єсінова Н. І. [8], Моторна І. І. [13], Турба О. О. [5] та ін.

Не зважаючи на значну кількість наукових праць, що сприяють розвитку теоретичних засад управління соціально-трудовими відносинами, у тому числі і на мікрорівні, дослідження потребують питання формування інформаційно-аналітичного забезпечення управлінської діяльності в соціально-трудої сфері.

Формулювання цілей статті. Метою дослідження є уточнення науково-практичних засад формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання: уточнити сутність та визначення понять “соціально-трудові відносини”, “управління соціально-трудовими відносинами”, “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами”; розглянути структуру інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами; визначити перелік показників аналізу соціально-трудових відносин на різних рівнях управління; проаналізувати проблеми, які виникають в управлінні соціально-трудовими відносинами на мезо- та макроекономічному рівнях.

Виклад основного матеріалу. На різних рівнях управління соціально-трудовими відносинами має свої специфічні характерні особливості. Проте,

ідеальним є співставність стратегічних цілей і завдань управління соціально-трудовими відносинами на індивідуальному, мікро-, мезо-, макро- та мегаекономічному рівнях. Цьому сприяє, перш за все єдність підходів до трактування понятійного апарату. Аналіз літературних джерел свідчить про різноманітність визначень і, водночас, про можливість формування єдиного підходу до трактування соціально-трудових відносин на всіх рівнях управління (табл. 1).

Таблиця 1. Визначення поняття “соціально-трудові відносини”

Автор, джерело	Визначення
Войтович Н. Г. [2, с. 850]	Соціально-трудові відносини – це комплексний систематизований взаємовигідний процес співпраці між роботодавцями та найманими працівниками за участі держави та зацікавлених сторін, що пов’язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на інтенсифікацію використання людського капіталу та підвищення якості життя
Грішнова О. А. [3, с. 215]	Соціально-трудові відносини – комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов’язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства
Єсінова Н. І. [8, с. 186]	Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємин між найманими робітниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, націлених на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу і суспільства в цілому; об’єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб’єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя
Колот А. М., Грішнова О.А. Герасименко О. О. та інші [7, с. 108]	Соціально-трудові відносини – це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами – найманими працівниками та роботодавцями, суб’єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; що пов’язаний з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямований на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва
Моторна Н. І. [13, с. 14]	Соціально-трудові відносини – це історично визначений тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах життєдіяльності суспільства між найманими працівниками й роботодавцями за участю держави, а також їх представників з метою збалансування їх інтересів, недопущення конфронтації та досягнення соціальної злагоди
Турба О. О. [15, с. 78]	Соціально-трудові відносини – різновид взаємозв’язків і взаємовідносин у сфері праці та зайнятості, які складаються між особами, макро- та мікрогрупами у зв’язку з процесами, зумовленими трудовою діяльністю

Джерело: сформовано на основі [2;3; 7; 8; 13; 15]

Наведені у табл. 1 визначення соціально-трудових відносин доцільно згрупувати за змістом (табл. 2).

Таблиця 2. Групування визначень соціально-трудоових відносин за змістом

Змістовна характеристика	Автор, джерело
Комплексний процес співпраці	Войтович Н. Г. [2, с. 850]
Тип соціально-економічних відносин, які виникають у трудовій та суміжних з нею сферах	Моторна Н. І. [13, с. 14]
Різновид взаємозв'язків і взаємовідносин у сфері праці та зайнятості	Турба О. О. [15, с. 78]
Комплекс або процес взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави	Грішнова О. А. [3, с. 215]
	Єсінова Н. І. [8, с. 186]
	Колот А. М., Грішнова О.А. Герасименко О.О. та інші [7, с. 108]

Джерело: систематизовано та згруповано на основі [2; 3; 7; 8; 13; 15]

Розуміння соціально-трудоових відносин як процесу співпраці [2, с. 850] є не зовсім доцільним, оскільки, крім співпраці, існують і інші типи соціально-трудоових відносин, такі як конфлікт, дискримінація, патерналізм, конкуренція, солідарність, субсидіарність. Деяко обмежений характер має визначення аналізованого поняття, як типу соціально-трудоових відносин [13, с. 14] Найбільш численною є група визначень соціально-трудоових відносин як комплексу взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, тобто між суб'єктами соціально-трудоових відносин. Подібним цьому підходу є визначення соціально-трудоових відносин як різновиду взаємозв'язків і взаємовідносин у сфері праці та суміжних сферах [15, с. 78].

Грунтуючись на розумінні соціально-трудоових відносин більшістю науковців як взаємовідносин між суб'єктами соціально-трудоових відносин, авторами запропоновано під соціально-трудоовими відносинами розуміти сукупність взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участю держави, що виникають в соціально-трудоовій сфері в процесі формування, обміну, розподілу та використання робочої сили, з метою ефективної організації трудової діяльності, підвищення продуктивності праці та якості трудового життя.

На відміну від існуючих, запропоноване авторами визначення конкретизує середовище виникнення соціально-трудоових відносин та мету їх здійснення, що дозволяє розширити сферу його застосування і досягти універсального характеру.

Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами є підґрунтям для прийняття управлінських рішень в соціально-трудовій сфері. Система інформаційно-аналітичного забезпечення повинна містити інформаційну складову щодо організації соціально-трудових відносин та аналітичну складову, що дозволяє оцінити ефективність соціально-трудових відносин і підготувати рекомендації щодо прийняття управлінських рішень та коригування розвитку соціально-трудової сфери.

Поняття “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами”, як на нашу думку, потребує уточнення змісту в контексті визначення супутніх понять, оскільки воно є ключовим в системі вищезгаданих понять. Воно використовується у будь-яких сферах діяльності: в управлінні персоналом, кадровою безпекою, фінансами, активами, капіталом, кредитними ресурсами у різних галузях виробництва та послуг. Не виключенням є і соціально-трудові відносини на будь-якому рівні управління: мега-, макро-, мезо-, мікро- та індивідуальному рівнях.

Єдина точка зору щодо визначення цього поняття відсутня. Про це свідчать визначення, наведені у табл. 3.

Ці визначення слід згрупувати за змістом. Це дозволить уточнити сутність досліджуваного поняття та визначити найбільш доцільну змістовну характеристику, яка має бути в основі визначення інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами.

Нестеров А. К. [14] під інформаційно-аналітичним забезпеченням розуміє сукупність інформаційних процесів, Коваль Р. А [9] – процес створення умов для задоволення інформаційних потреб. Ці підходи мають обмежений характер і не охоплюють всіх процедур зі збору, зберігання та опрацювання інформації. Вировий С. В. [2], Корнійчук О. В. [11] інформаційно-аналітичне забезпечення розглядають як напрям чи вид діяльності. Як на нашу думку, ці визначення охоплюють різновиди дій та операцій щодо роботи з інформацією, тому мають право на використання.

Таблиця 3. Підходи до визначення поняття “інформаційно-аналітичне забезпечення”

Автор	Визначення поняття	Підхід до визначення
Дорошко М.С., Шпакова Н. В. [5]	Цілеспрямований процес збирання, обробки та аналізу інформації про складні (самоорганізовані та саморозвинуті) соціальні, політичні та економічні системи, що становлять об’єкт управління, під керівництвом органу управління”	Процес, сукупність дій, технологій, методів, засобів, пов’язаних з опрацюванням інформації
Дяченко Н. П. [6]	Сукупність дій та заходів для збору, нагромадження, обробки та аналізу даних на основі інформаційних технологій, у процесі реалізації якого особливої ваги набуває систематичність визначення кола питань, що виникають в процесі базової діяльності споживача інформації, їх аналіз та прогнозування тенденцій розвитку	
Ковбасюк Ю.В, Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. та ін. [4]	Сукупність технологій, методів збирання та обробки інформації, що характеризує об’єкт управлінського впливу (соціальні, політичні, економічні та інші процеси), специфічних прийомів їх діагностики, аналізу й синтезу, а також оцінки наслідків прийняття різних варіантів політичних рішень	
Дробаха Г. А., Ковальов І. В., Башкатов Є. Г. та ін. [12]	Сукупність функціонально і ієрархічно пов’язаних між собою органів та спеціальних засобів, які забезпечують збирання, моніторинг, оброблення, оперативний аналіз даних, перевірку достовірності та підготовку підсумкового донесення	
Коваль Р. А. [9]	Процес створення оптимальних умов задля задоволення інформаційних потреб та реалізації посадових обов’язків органів державної влади на основі формування та використання інформаційних ресурсів	Створення умов для задоволення інформаційних потреб
Нестеров А. К. [14]	Сукупність інформаційних процесів, необхідних для доцільного, раціонального та ефективного процесу управління	Інформаційні процеси
Вировий С. В. [1]	Особливий напрям діяльності, пов’язаний із виявленням, опрацюванням, збереженням та поширенням інформації переважно у сфері управлінської, політичної та економічної діяльності	Напрямок, вид діяльності
Корнійчук О. В. [11]	Системна діяльність спеціально підготовлених фахівців, зайнятих пошуком, відбором, збором, обробкою, нагромадженням, узагальненням та збереженням інформаційних одиниць, а також виробництвом інформації і аналітичних процесів нового знання явища або події, що вивчається	

Джерело: систематизовано та згруповано на основі [1; 4 – 6; 11; 12; 14]

Найбільш численною є група визначень інформаційно-аналітичного забезпечення як процесу, сукупності дій, технологій, методів, засобів, пов’язаних з опрацюванням інформації [4 – 6; 12]. Автори теж розділяють точку зору вищезгаданих вчених.

Таким чином, під інформаційно-аналітичним забезпеченням, як на думку авторів, слід розуміти сукупність підсистем, методів, заходів та інструментів

збору, опрацювання, зберігання та використання інформації з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Понятійний апарат, що стосується інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами, наведено на рис. 1. Він включає визначення понять “соціально-трудові відносини”, “управління соціально-трудовими відносинами”, “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами”.

Інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудовими відносинами, як на нашу думку, має формуватися з метою прийняття обґрунтованих управлінських рішень в соціально-трудовій сфері.



Рис. 1. Понятійний апарат з питань формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами

Джерело: розроблено автором

Завданнями формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами є:

визначення ключових принципів формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами;

обґрунтування переліку підсистем інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами;

формування інформаційного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами;

розробка системи аналітичних показників оцінки ефективності соціально-трудових відносин.

Запропонована авторами структура системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами наведена на рис. 2.

Як на думку авторів, серед принципів формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами доцільно виділити:

1) безперервність, тобто постійний збір, обробка та використання аналітичної інформації в системі управління соціально-трудовими відносинами, а не періодично здійснювані процедури;

2) маневреність. Доцільною є оптимізація аналітичних процедур в соціально-трудовій сфері шляхом узгодження інформаційних потоків на різних рівнях управління;

3) ефективність. Принцип означає, що будь-які дії та процедури, що реалізуються у системі інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами, повинні сприяти мінімізації витрат часу та ресурсів з максимальними економічними вигодами;

4) багатоваріантність. Сутність принципу у розробці й аналізі альтернативних варіантів прийняття управлінських рішень в соціально-трудовій сфері на основі достовірної аналітичної інформації;

5) науковість. Формування інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами має здійснюватися на засадах науково-обґрунтованого вибору методів, підходів та методологій;

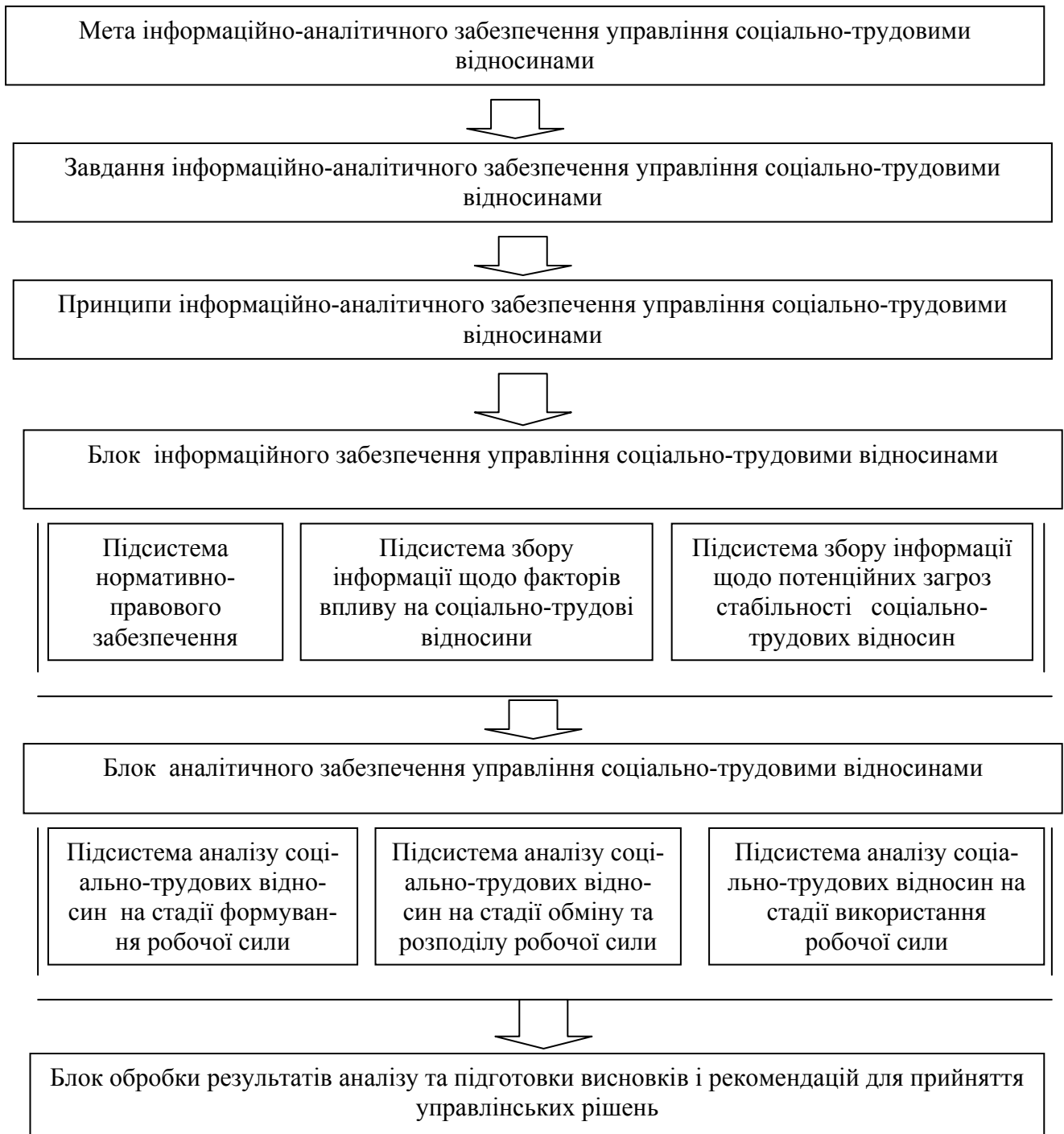


Рис. 2. Структура системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами

Джерело: розроблено автором

б) гнучкість. Формування інформаційно-аналітичного забезпечення має здійснюватися таким чином, щоб воно могло бути швидко змінено і пристосовано до мінливих умов ринку праці та змін законодавчої бази;

7) зворотній зв'язок. Забезпечення зворотного зв'язку між системами інформаційно-аналітичного забезпечення та системою управління соціально-трудовими відносинами;

8) ієрархічність. Полягає у побудові інформаційно-аналітичного забезпечення за рівнями управління соціально-трудовими відносинами.

Блок інформаційного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами має включати підсистеми:

нормативно-правового забезпечення, що включає законодавство з праці, Генеральну, галузеві, регіональні угоди та внутрішні нормативні документи суб'єктів господарювання з питань праці та заробітної плати (Положення про адаптацію, Положення про оплату праці, колективний договір, трудові договори, Положення про преміювання);

збору інформації щодо факторів впливу на соціально-трудові відносини. Підсистема передбачає формування бази даних щодо внутрішніх і зовнішніх факторів, що визначають процес управління соціально-трудовими відносинами; стабільності соціально-трудових відносин;

збору інформації щодо потенційних загроз стабільності соціально-трудових відносин. Це підсистема оперативного збору інформації про потенційні загрози, небезпеки та різні види невизначеності, які можуть виникати в соціально-трудовій сфері.

Блок аналітичного забезпечення управління соціально-трудовими відносинами призначений для збору, опрацювання, зберігання та використання результатів аналізу показників ефективності соціально-трудових відносин за фазами відтворення робочої сили.

Фази відтворення робочої сили реалізуються на різних рівнях управління соціально-трудовими відносинами, про що і свідчить табл. 4.

Перелік аналітичних показників для оцінки соціально-трудових відносин залежить від змісту фази відтворення робочої сили.

Таблиця 4. Групування показників аналізу ефективності соціально-трудових відносин за фазами відтворення робочої сили

Фаза відтворення робочої сили	Рівень соціально-трудових відносин	Група показників аналізу ефективності соціально-трудових відносин
Фаза формування робочої сили	Макро-, мезо-, мікро-рівні	Показники забезпеченості економіки та окремих суб'єктів господарювання робочою силою необхідної кваліфікації
Фаза розподілу та обміну робочої сили	Макро-, мезо-, мікро-рівні	Показники ринку праці: національного, регіональних, внутрішньофірмових
Фаза використання робочої сили	Мікрорівень	Показники ефективності використання робочої сили

Джерело: розроблено автором

Для оцінки соціально-трудових відносин з метою обґрунтування напрямів підвищення ефективності управлінських рішень запропоновано систему аналітичних показників, що знайшла відображення у табл. 5.

Систематичний розрахунок, наведених у табл. 5 аналітичних показників, дозволяє виявити проблеми в соціально-трудовій сфері на відповідних рівнях управління.

Для окремих суб'єктів господарювання проблеми в управлінні соціально-трудовими відносинами доцільно виявляти станом на певний період часу з систематичною періодичністю шляхом визначення мікроекономічних показників, наведених у табл. 5.

На макро- та мезоекономічному рівнях, як на нашу думку, найбільш суттєвими проблемами в управлінні соціально-трудовими відносинами є:

1) в системі формування робочої сили: диспропорції між системою професійної підготовки робочої сили та потребами ринку праці;

2) в системі розподілу та обміну робочої сили:

галузеві, регіональні диспропорції та низький рівень заробітної плати, що не відповідає реальним потребам працівників щодо відтворення робочої сили та утримання членів їх сімей;

значний рівень безробіття, у тому числі і перевищення природного рівня безробіття за показником рівня безробіття, розрахованого за методологією МОП;

Таблиця 5. Система показників аналізу соціально-трудова відносин

Підсистема аналізу соціально-трудова відносин на стадії формування робочої сили	Підсистема аналізу соціально-трудова відносин на стадії розподілу та обміну робочої сили	Підсистема аналізу соціально-трудова відносин на стадії використання робочої сили
Групи показників аналізу соціально-трудова відносин		
Показники забезпеченості економіки та окремих суб'єктів господарювання робочою силою необхідної кваліфікації	Показники ринку праці: національного, регіональних, внутрішньофірмових	Показники ефективності використання робочої сили
<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>кількість економічно активного населення; рівень економічної активності населення країни, регіону;</p> <p>середня тривалість навчання в країні; очікувана тривалість навчання в країні; середньорічна кількість студентів</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>темпи зростання середньооблікової чисельності персоналу; відсоток забезпеченості підприємства персоналом необхідної кваліфікації; відсоток персоналу, що підвищив кваліфікацію</p>	<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>рівень зайнятості; рівень безробіття; рівень довготривалого безробіття; кількість вакансій в цілому і за професіями</p> <p>темпи зростання середньої заробітної плати за галузями, регіонами;</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>коефіцієнт обороту з прийому персоналу; коефіцієнт обороту зі звільнення персоналу; коефіцієнт плинності персоналу; тривалість закриття вакансії; середня тривалість перебування працівників на одній посаді; темпи зростання середньомісячної заробітної плати</p>	<p>Макро-, мезоекономічний рівні:</p> <p>темпи зростання ВВП на душу населення; темпи зростання обсягів виробництва</p> <p>Мікроекономічний рівень:</p> <p>показники продуктивності праці; темпи зростання чистої виручки від реалізації; чистий прибуток (валовий прибуток, чиста виручка) на 1 грн витрат на оплату праці; чистий прибуток на одного працівника</p>

Джерело: розроблено автором

3) низькі темпи зростання ВВП на душу населення, обсягів виробництва та послуг, що свідчить про не завжди ефективно використання робочої сили.

Проблемою на усіх стадіях відтворення робочої сили є недотримання трудового законодавства, низький рівень розвитку інституту соціального партнерства; неофіційна зайнятість, практично відсутність капіталовкладень в розвиток трудового потенціалу як в країні у цілому, так і в окремих регіонах і галузях. Не зважаючи на доволі значну порівняно з іншими країнами середню та очікувану тривалість освіти залишається низьким рівень підготовки робочої сили.

Тобто суттєвого перегляду потребують системи, як професійно-технічної, вищої освіти, так і середньої освіти. Оскільки середня освіта визначає рівень підготовки і готовність до оволодіння професією майбутніми абітурієнтами.

Отже, як на нашу думку, беззаперечною є необхідність перегляду діючої системи моніторингу соціально-трудої сфери, у тому числі і в частині соціально-трудоих відносин. У зв'язку з цим доцільним буде впровадження запропонованого авторами підходу щодо формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудоими відносинами та відповідної системи аналітичних показників. Впровадження інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудоими відносинами сприятиме оперативному виявленню проблем в соціально-трудої сфері та обґрунтуванню напрямів їх ефективного вирішення.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.

Таким чином, науковою новизною даного дослідження є:

уточнення визначення поняття “інформаційно-аналітичне забезпечення управління соціально-трудоими відносинами”, що на відміну від існуючих конкретизує мету збору, обробки та зберігання інформації і має універсальний характер, що дозволяє розширити сферу його застосування;

систематизація переліку показників аналізу соціально-трудоих відносин за рахунок їх групування за фазами відтворення робочої сили та рівнями управління соціально-трудоими відносинами, застосування якого сприяє оперативному виявленню проблем у соціально-трудої сфері та обґрунтуванню напрямів їх вирішення;

удосконалення методичного підходу щодо формування системи інформаційно-аналітичного забезпечення управління соціально-трудоими відносинами за рахунок виділення блоків інформаційного забезпечення, аналітичного забезпечення, обробки результатів аналізу та підготовки висновків і рекомендацій для прийняття управлінських рішень, а також обґрунтування взаємозв'язків і взаємозалежностей між ними.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці механізму управління соціально-трудоими відносинами.

Література

1. Вировий С. В. Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. / Львів. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Львів : ЛРІДУ НАДУ. 2014. № 39. С. 201–206.
2. Войтович Н. Г. Теоретичні основи удосконалення системи соціально-трудова відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2015. Вип. 8. С. 848–852.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ: Знання, 2004. 535 с.
4. Державне управління : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. Київ ; Дніпропетровськ : НАДУ, 2012. Т. 1. 564 с.
5. Дорошко М. С., Шпакова Н. В. Соціально-правові основи інформаційної безпеки. URL: <https://pidruchniki.com/gosguu.narod.ru/gos/96.html/> (дата звернення 10.01.2023).
6. Дяченко Н. П. Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2013. Вип. 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_14 (дата звернення 10.01.2023).
7. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник; за наук. ред. проф. д-ра екон. наук А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
8. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
9. Коваль Р. А. Інформаційно-аналітичне забезпечення діяльності органів державної влади. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. пр. Харків : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”. 2006. № 1(113). С. 223–226.
10. Колот А. М. Соціальна політика в умовах глобалізації та лібералізації економічних відносин: здобутки, втрати, тенденції. *Демографія та соціальна економіка* : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. Київ : ІДСД НАН України. 2008. Вип. 1(9). С. 23–41.

11. Корнійчук О. В. Проблемні питання інформаційноаналітичного забезпечення органів державної влади. *Демократичні стандарти публічного врядування* : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (4 квіт. 2008 р., м. Львів). Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2008. Ч. 1. С. 331–334.

12. Дробаха Г. А., Ковальов І. В., Башкатов Є. Г. та ін. Методика синтезу структури системи інформаційно-аналітичного забезпечення угруповання Національної гвардії України, що діє в умовах надзвичайного стану. *Честь і закон*. 2014. № 4 (51). С. 54–59.

13. Моторна І. І. Соціально-трудові відносини: формування та розвиток : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Київ, 2009. 20 с.

14. Нестеров А. К. Информационно-аналитическое обеспечение Образовательная энциклопедия. URL: [https:// odiplom.ru/ informacionno-analiticheskoeobespechenie.html](https://odiplom.ru/informacionno-analiticheskoeobespechenie.html) (дата звернення 10.01.2023).

15. Турба О. О. Соціально-трудові відносини: структурно-елементний та суб'єктний виміри. *Держава та регіони. Серія Економіка та підприємництво*. 2013. N 6 (75). С. 77–81.

References:

1. Vyrovyi, S. V. (2014), “Informative – analytical support of activity of public and local self-government authorities”, *Efektivnist derzhavnogo upravlinnya*, vol. 39, pp. 201–206.

2. Vojtovych, N. H. (2015), “Theoretical basis for improving the system of social and labor relations”, *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, vol. 8, pp. 848–852.

3. Hrishnova, O. A. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], Znannia, Kyiv, Ukraine.

4. Kovbasyuk, Y. V., Vashenko, K. O. and Surmin, Y. P (2012), *Derzhavne upravlinnya* [Public administration], NADU, Dnipro, Ukraine.

5. Doroshko, M. S. and Shpakova, N. V., “Sociallegal bases of informative safety”, Educational materials [Online], available at: [https://pidruchniki.com/ gosguu.narod.ru/gos/96.html](https://pidruchniki.com/gosguu.narod.ru/gos/96.html) (Accessed 10 January 2023).

6. Dyachenko, N. P. (2013), “Informative – analytical support of activity of public and local self-government authorities”, *Publichne administruvannia: teoriia ta*

praktyka, vol. 2, [Online], available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_2_14 (Accessed 10 January 2023).

7. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., and Herasymenko, O.O. (2009), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.

8. Yesinova, N.I. (2004), *Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations], Kondor, Kyiv, Ukraine.

9. Koval, R.A. (2006), “Informative – analytical support of activity of public authorities”, *Teoriya ta praktyka derzhavnogo upravlinnya*, vol. 1 (113), pp. 223–226.

10. Kolot, A.M. (2008), “Social policy in the context of globalization and liberalization of economic relations: achievements, losses, trends”, *Demohrafiia ta sotsial'na ekonomika*, vol. 1(9), pp. 23–41.

11. Korneichuk, O.V. (2008), “Problem questions of the informative - analytical support of public authorities”, *Demokratichni standarty publichnogo vryaduvannya*, vol. 1, pp. 331–334.

12. Drobakha, G.A., Kovalyov, I.V., Bashkatov, E.G., Petik, A.V. and Shapoval, O.M. (2014), “Method of synthesis of structure of the system of the informative - analytical support of groupment of the National household troops of Ukraine, which operates in the conditions of the extraordinary state”, *Chest i zakon*, vol. 4 (51), pp. 54–59.

13. Motorna, I.I. (2009), “Social and labor relations: formation and development”, Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economics and politics, Kyiv, Ukraine.

14. Nesterov, A.K. (2016), “Informative – analytical support”, Educational encyclopedia, [Online], available at: <https://odiplom.ru/informacionno-analiticheskoe-obespechenie.html> (Accessed 10 January 2023).

15. Turba, O.O. (2013), “Social and labor relations: structural-elementary and subjective measurements”, *Derzhava ta rehiony. Seriiia Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, vol. 6 (75), pp. 77–81.

Стаття надійшла до редакції 10.01.2023 р.