

Specifics of the development of entrepreneurial activity in the market of antiques and collectibles in Ukraine are analyzed. It is shown that the problem of the activation of entrepreneurial activity in this market is complicated by the fact that it is not sufficiently defined on the legislative or scientific level, but is fragmentary in nature, not being a priority in the national economics. The specifics of entrepreneurial activity on the market of antiques and collectibles are revealed, the analysis of its functioning from the point of view of commercial and noncommercial activity is conducted. It is shown that the processes of development of such a segment of market economy of Ukraine are one of the important institutional factors that can be used to assess the dynamics of the welfare of a society. It is established that activity of subjects on the market of antiques and collectibles in modern conditions depends on the mechanisms of self-regulation of the market. It has been found that the state regulation of this activity is rather weakly aimed at forcing antique business from the shadow sector.

On the basis of studying theoretical approaches, two main directions of such activity are singled out: commercial and non-commercial. The analysis of global and domestic market of antiques and collectibles has revealed the prospects for the development of commercial activity, as well as has proven its high profitability. In the course of research of non-commercial direction, the necessity for business entities to perform functions on preservation and popularization of cultural values connected with the history and development of our state is substantiated.

It is suggested that in order to create their own business in the sphere of small business, intermediary service in the market of antiques and collectibles is a promising direction.

Keywords: antiques, antiques market, antique auction, entrepreneurial activity, antiques and collectibles.

Надійшла до редакції 20.08.18 р.

УДК 331.102

АЛГОРИТМ ДІАГНОСТИКИ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЦЕСІВ НА РИНКУ ПРАЦІ (ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ)

*Т. М. Черкавська, к. е. н., доцент, НТУ «Дніпровська політехніка», t.cherkav@gmail.com,
Н. О. Поліщук, к. е. н., доцент, Дон НТУ, economu@meta.ua*

В статті розглядається сучасний ринок праці в Україні, який має значний вплив на розвиток економічної системи країни. Даний ринок здійснює функції, що формують та забезпечують ефективне використання трудового потенціалу країни, а також впливають на його динамічне зростання. Аналізуються наступні функції ринку праці: регулювання оптимальності співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку; встановлення відповідності кваліфікаційних характеристик працівників вимогам, що надаються до посад, на які ці пошукувачі претендують; запобігання перенасиченню ринку спеціалістами обмежених груп, особливо невиробничого спрямування тощо.

Неоднозначний вплив соціальних процесів на ринок праці, з одного боку, потребує, активізації діяльності держави з управління ринком, з іншого, призводить до підвищення складності задач його управління. Це вимагає необхідності перегляду і удосконалення існуючих методів, інструментів і процедур управління.

© 2018. S. A. Gerashchenko, M. B. Kolotylo. Published by the National Technical University Dnipro Polytechnic on behalf of Economics bulletin of the National Mining University. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), which permits unrestricted reuse, distribution and reproduction in any medium provided the original work is properly cited.

На підставі аналізу визначено місце діагностики в системі управління соціальними та гендерними процесами на регіональному ринку праці. Одним з ефективних методів діагностики розглядається експрес-діагностика, яка дозволяє виявляти рівень дискримінації жіночої праці на основі системи індикаторів.

Запропонована система індикаторів аналізу ступеня гендерної дискримінації на ринку праці. Така система індикаторів дозволить кількісно оцінити та діагностувати ті соціальні сфери, які залишалися абстрактними та не мали кількісної оцінки, що в умовах економічної практики призводило до формування неефективної політики забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на ринку праці.

Ключові слова: об'єкт, діагностика, система індикаторів, норма, ринок праці, фактори, гендерний аналіз, дискримінація.

Постановка проблеми. Ринок праці має значний вплив на розвиток економічної системи країни, адже він здійснює функції, що формують та забезпечують ефективне використання трудового потенціалу країни, а також впливають на його динамічний розвиток. Функції ринку праці полягають в тому, щоб регулювати: оптимальність співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринку; відповідність кваліфікаційних характеристик працівників вимогам, що надаються до посад, на які ці пошукувачі претендують; заходи щодо запобігання перенасичення ринку спеціалістами обмежених груп, особливо невиробничого спрямування тощо.

Сучасний ринок праці в Україні функціонує неефективно. Можливо, це викликано досить нетривалим періодом його функціонування та проблемами сьогодення. Але структура ринку потребує негайної оптимізації для забезпечення запобігання кризовим явищам. Будь-які диспропорції і незбалансованість у функціонуванні регіональних ринків праці неминуче призводять до зниження рівня і якості життя населення. Це свідчить про те, що процеси, які протікають в ринковому середовищі, носять соціальний характер. Неоднозначний вплив соціальних процесів на ринок праці потребує, з одного боку, активізації діяльності держави з управління регіональними ринками праці, з іншого, призводить до підвищення складності задач управління. Їх ускладнення в свою чергу викликає необхідність перегляду і удосконалення існуючих методів, інструментів і процедур управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концептуалізацію соціальних процесів, вивчення їх та взаємодії у просторі ринку праці розроблено Бойковим В. [1], Зайцевою

К. [2], Лібановою Е. М. [6], Онікієнко В. [8], Нугасовою М. А. [10]. Теорії сегментації ринку праці і дискримінуючих чинників при наймі на роботу наведено у працях Мельника Т. [7], Петрової І [9]. До проблем діагностики регіональних ринків праці проявляли інтерес зарубіжні та українські вчені, серед них можна назвати Коваленко Н. [4], Кетову Н. П. [3], Кузнецову О. [5], Фінагіну О. [11] та інших.

Однією з важливих задач управління соціальними процесами на регіональному ринку праці, що потребують удосконалення методів рішення, є задача ідентифікації відхилень у функціонуванні регіонального ринку праці під впливом соціальних процесів від заданого рівня. Дана задача може бути вирішена в рамках системи діагностики соціальних процесів регіональних ринків праці.

Необхідність виокремлення діагностики в рамках дослідження у сфері управління соціальними процесами регіонального ринку праці в окремий блок процедур з власними теоретичним та методичним апаратом, на думку авторів, обумовлена: динамічністю соціальних процесів в ринковому середовищі; необхідністю визначення ступеня впливу соціальних процесів на регіональний ринок праці за сучасних умов соціалізації; ускладненням ринкової системи, що досліджується; прискоренням темпів змін ринкового середовища; підвищенням взаємозалежності та взаємообумовленості різних соціальних процесів.

Формулювання мети статті. Головною метою роботи є створення цілісної картини стану соціальних процесів та регіональних ринків праці, а також визначення пріоритетів політики зайнятості населення у певному регіоні. Функціональною задачею

діагностики соціальних процесів регіональних ринків праці є розпізнавання та ідентифікація їх впливу на ринок з метою виявлення: стабілізуючих та дестабілізуючих факторів; відхилень від норми соціальних та економічних показників ринкового середовища; напрямів ефективного управління соціальними процесами регіонального ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Діагностика в економіці займається ідентифікацією відхилень, що виникають у процесі функціонування або розвитку об'єкту дослідження. Ключовими поняттями діагностики в економіці є об'єкт діагностики, стан об'єкта, система індикаторів, діагноз, норма. Місце діагностики в системі управління соціальними процесами на регіональному ринку праці можна охарактеризувати наступним чином: діагностика готує інформацію для прийняття рішень з проблемних питань соціального відтворення; діагностика дає відповідь на питання, які дестабілізуючі фактори соціального характеру ускладнюють процеси ефективного формування та функціонування ринку праці; виявляє можливі напрями стабілізації та розвитку ринку праці з урахуванням особливостей соціальних процесів в його середовищі.

Результатом діагностики соціальних процесів регіонального ринку праці є діагноз – висновок про стан об'єкта (ступінь впливу соціальних процесів на ринок праці).

У зв'язку із вищенаведеним виявляється за доцільне розробити алгоритм (комплексної) загальної діагностики впливу соціальних процесів на стан регіонального ринку праці.

Для забезпечення керованості гендерних процесів ринку праці регіон потребує безперервного моніторингу їх поточного стану. Автори вважають, що одним з ефективних методів аналізу їх поточного стану на ринку праці є експрес-діагностика. Вона дозволить відобразити діагностику дискримінації жіночої праці, що склалися на регіональному ринку праці.

У даному дослідженні під індикаторами розуміють показники, що мають чіткий логічний зміст, одиниці вимірювання, числове значення і можуть бути достовірно визначені розрахунковим або експертним шляхом.

Узагальнюючим показником оцінки

гендерної дискримінації є трьохсегментний індикатор, що містить наступні агреговані показники: інтегральний показник репрезентації; інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів; індикатор оцінки задоволеності потреб; та розраховується за формулою:

$$ИГД = \frac{1}{3}(I_{ep} + I_{zpp} + I_{zn}), \quad (1)$$

де I_{ep} – агрегований інтегральний показник оцінки репрезентації,

I_{zpp} – агрегований інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів;

I_{zn} – агрегований інтегральний показник оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Запропонована формула дає узагальнюючу характеристику сучасного впливу гендерних процесів на регіональний ринок праці та дозволяє кількісно оцінити та діагностувати ті сфери, які залишилися загальними та абстрактними і не мали кількісної оцінки в ринковому середовищі.

Агреговані показники представляють узагальнені, синтетичні вимірники, об'єднуючі в одному загальному показнику багато часткових.

Тому інтегральний показник репрезентації складається з індикаторів: оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі; гендерної дискримінації за зовнішністю; оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана з сімейним станом; гендерної дискримінації за віком; представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади; гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO.

Опишемо методику оцінки кожного з агрегованих показників оцінки репрезентації:

1. Індикатор оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі, за зовнішністю, за віком та індикатор оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана з сімейним станом розраховуються за формулою:

$$ГД_m = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{K_i^m}{Q_i^m}, \quad (2)$$

де K_i^m – кількість оголошень вакансій і-

ї професії для жінок за m -ю ознакою;

Q_i^m – кількість оголошень вакансій i -ї професії для чоловіків за m -ю ознакою.

Базою досліджень виступили данні зібрані авторами в результаті аналізу: інформації представленої в періодичному друку, що була надана державними центрами зайнятості, оголошень про вакансії на Internet сайтах, дозволили виявити наступне.

Згідно проведених досліджень індикатор оцінки гендерної дискримінації за ознакою статі складає:

$$ГДс = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{K_i^m}{Q_i^m} = \frac{1}{3} \left(\frac{117}{1135} + \frac{1262}{2703} + \frac{197}{861} \right) = 0,27$$

Це свідчить про те, що із загальної кількості оголошень близько 27% містили інформацію щодо бажаної статі працівника - жінки і 73% – чоловіка.

Індикатор оцінки гендерної дискримінації, що пов'язана із сімейним станом ($ГДсс$) складає 0,5, оскільки майже 50% оголошень за дослідженнями авторів містили вакансії, що вказували бажаний сімейний стан тих, хто шукає роботу.

Індикатор гендерної дискримінації за віком ($ГДв$) за дослідженнями авторів також складає близько 0,25. Лише 25% оголошень не містить вимог щодо вікових обмежень за

вакансією.

Індикатор гендерної дискримінації за зовнішністю ($ГДз = 0,2$). Оголошення, що вимагають «привабливу зовнішність» як критерій отримання роботи, створюють сумніву перевагу, що також впливає на ставлення до працівниць. Оголошення, що роблять наголос на особистих якостях, а не на освіті або професійних характеристиках, наводять на думку, що, на відміну від чоловіків, придатність жінок до роботи частково або повністю визначається їх фізичною привабливістю. Так, лише 20% з усієї вибірки оголошень лише не містить вимог щодо зовнішності

2. Індикатор представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади розраховується за формулою:

$$I_{os} = \frac{\sum I_n}{n} \quad (3)$$

де I_n – індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n -ому органі влади та вищих щаблях виконавчої влади
 n – кількість органів влади та щаблів виконавчої влади.

Для розрахунку наведеного індикатора доцільно врахувати деталізовані значення індикаторів, що характеризують досягнення гендерної рівності в Україні (табл. 1).

Таблиця 1

Деталізовані значення індикаторів, що характеризують досягнення гендерної рівності в Україні

Індикатори досягнення	2016 рік	Індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n -ому органі влади та вищих щаблях виконавчої влади
1. Гендерного співвідношення серед депутатів Верховної ради (чис. жін./ чис. чол.)	20/80	0,25
2. Гендерного співвідношення серед депутатів місцевих органів влади (чис. жін./ чис. чол.)	44/56	0,79
3. Гендерного співвідношення серед депутатів обласних органів влади (чис. жін./ чис. чол.)	20/80	0,25
4. Гендерного співвідношення серед депутатів районних органів влади (чис. жін./ чис. чол.)	28/72	0,39
5. Гендерного співвідношення серед депутатів міських (обласного значення) органів влади (чис. жін./ чис.чол.)	29/71	0,41
6. Гендерного співвідношення у складі членів Кабінету Міністрів України (чис. жін./ чис. чол.)	20/80	0,25
7. Гендерного співвідношення серед вищих державних службовців (1-2 посадових категорій), (чис. жін./ чис. чол.)	25/75	0,33
Індикатор представництва у органах влади та вищих щаблях виконавчої влади:		$I_{os} = \frac{\sum I_n}{n} = \frac{2,67}{7} = 0,38$

3. Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO пропонуємо розраховувати:

$$I_{mo}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^{ж}}{D_{ISCO_i}^{ч}} \quad (4)$$

де I_{mo}^{ISCO} – індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO;
 $D_{ISCO_i}^{ж}$ – відсоток жінок, що зайняті в

сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO

$D_{ISCO_i}^{ч}$ – відсоток чоловіків, що зайняті в сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO.

Емпіричною базою розрахунку виступив масив даних репрезентативного опитування «Соціальна нерівність», яке було проведено Київським інститутом соціології у рамках міжнародного проекту ISSP (табл. 2).

Таблиця 2

Сфера трудової діяльності дорослого населення України (за шкалою ISCO)

Сфера трудової діяльності	Відсоток		Індикатор гендерної дискримінації За сферами трудової діяльності (за шкалою ISCO)
	Жінки	Чоловіки	
Законодавці, вищі посадові особи, керівники	9,4	11,5	0,82
Професіонали з вищою освітою	20,9	15,7	1,332
Спеціалісти (вища середня та спеціальна освіта)	20,0	7,7	2,59
Технічні службовці	7,1	1,8	3,94
Робітники сфери обслуговування та службовці	19,6	10,9	1,79
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	1,3	1,4	0,93
Кваліфіковані робітники з інструментом	8,2	24,9	0,33
Оператори та збирачі обладнання і машин	5,0	21,2	0,24
Найпростіші професії	8,4	4,3	1,95
Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO	$I_{mo}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^{ж}}{D_{ISCO_i}^{ч}} = \frac{13,9}{9} = 1,54$		

Загалом отримані результати свідчать про значну сегрегацію за сферами діяльності. При чому за результатами проведених розрахунків індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO складає 1,54. На перший погляд може здатися, що жінки посідають більш престижні позиції, адже їх більше серед професіоналів і спеціалістів, а чоловіків - серед робітників.

Однак, у цьому випадку ми зіштовхуємося з обмеженістю емпіричних даних. Саме ці професійні сфери внутрішньо гетерогенні. Зокрема, різні професії в межах однієї сфери можуть мати неоднакові параметри (наприклад, за оплатою праці або рівнем доступу до тієї чи іншої сфери трудової діяльності).

Отримати більш реальні дані доз-

волить використання в розрахунку інтегрального показника гендерної дискримінації інших показників, запропонованих авторами, таких як: інтегральний показник гендерно чутливих видатків бюджету, індикатор оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Агрегований інтегральний показник репрезентації розраховується так:

$$IP = \sum_{i=1}^n \alpha_i I_i \quad (4)$$

де IP – індикатор оцінки репрезентації;
 α_i – вага відповідного індикатора, що визначається експертним шляхом;

I_i – індикатор за i -ою ознакою.

Нормативним значенням агрегованого інтегрального показника репрезентації автoри вважають за доцільне прийняти

$$IP=0,25 \cdot 0,27+0,15 \cdot 0,5+0,15 \cdot 0,25+0,15 \cdot 0,2+0,2 \cdot 0,38+0,1 \cdot 1,54= \\ =0,0675+0,075+0,0375+0,03+0,076+0,154=0,44. \quad (5)$$

Оскільки, $IP=0,44 < 1$, інтегральний показник репрезентації має низьке значення. Однак, як зазначалося раніше, з метою інтегральної оцінки гендерної дискримінації слід врахувати також такі часткові індикатори, як інтегральний показник оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів; індикатор оцінки задоволеності потреб (гендерний аспект).

Індикатор гендерного співвідношення жінок та чоловіків у n -му органі влади та вищих щаблях виконавчої влади розраховується за формулою:

$$In = I_1 + I_2 + I_3 + I_4 + I_5 + I_6 + I_7 + I_8 + I_9, \quad (6)$$

де I_1 – гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, (чис. жін./чис. чол.);

I_2 – гендерне співвідношення серед депутатів місцевих органів влади (чис. жін./чис. чол.);

I_3 – гендерне співвідношення серед депутатів обласних органів влади України, (чис. жін./чис. чол.);

I_4 – гендерне співвідношення серед депутатів районних органів влади України, (чис. жін./чис. чол.);

I_5 – гендерне співвідношення серед депутатів міських органів влади України, (чис. жін./чис. чол.);

I_6 – гендерне співвідношення серед депутатів селищних органів влади України, (чис. жін./чис. чол.)

$$D_{ISCO_i}^{\text{ж}} = I^{\text{ж}}_1 + I^{\text{ж}}_2 + I^{\text{ж}}_3 + I^{\text{ж}}_4 + I^{\text{ж}}_5 + I^{\text{ж}}_6 + I^{\text{ж}}_7 + I^{\text{ж}}_8 + I^{\text{ж}}_9, \quad (8)$$

$$D_{ISCO_i}^{\text{ч}} = I^{\text{ч}}_1 + I^{\text{ч}}_2 + I^{\text{ч}}_3 + I^{\text{ч}}_4 + I^{\text{ч}}_5 + I^{\text{ч}}_6 + I^{\text{ч}}_7 + I^{\text{ч}}_8 + I^{\text{ч}}_9, \quad (9)$$

де: $I_1^{\text{ж}}$, ($I_1^{\text{ч}}$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) законодавців, вищих посадових осіб, керівників;

$I_2^{\text{ж}}$, ($I_2^{\text{ч}}$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) професіоналів з вищою освітою;

наближеним до 1.

Згідно проведених розрахунків:

I_7 – гендерне співвідношення серед депутатів сільських органів влади України, (чис. жін./чис. чол.)

I_8 – гендерне співвідношення у складі членів Кабінету Міністрів України, (чис. жін./чис. чол.)

I_9 – гендерне співвідношення серед вищих державних службовців (1–2 посадових категорій), (чис. жін./чис. чол.)

Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO. Наведений показник дозволить оцінити рівень професійної зайнятості жінок та чоловіків України.

Індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO розраховується за формулою:

$$I_{m\partial}^{ISCO} = \frac{1}{n} \sum \frac{D_{ISCO_i}^{\text{ж}}}{D_{ISCO_i}^{\text{ч}}}, \quad (7)$$

де $I_{m\partial}^{ISCO}$ – індикатор гендерної дискримінації трудової діяльності за шкалою ISCO;

$D_{ISCO_i}^{\text{ж}}$ – відсоток жінок, що зайняті в сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO;

$D_{ISCO_i}^{\text{ч}}$ – відсоток чоловіків, що зайняті в сфері трудовою діяльності в i -й групі за шкалою ISCO;

$I_3^{\text{ж}}$, ($I_3^{\text{ч}}$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) спеціалістів, що мають вищу та середню спеціальну освіту);

$I_4^{\text{ж}}$, ($I_4^{\text{ч}}$) – відсоток (доля) жінок (чоловіків) технічних службовців;

$I_5^ж, (I_5^ч)$ – відсоток (доля) жінок (чоловіків) робітників сфери обслуговування та торгівлі;

$I_6^ж, (I_6^ч)$ – відсоток (доля) жінок (чоловіків) кваліфікованих робітників з інструментом;

$I_7^ж, (I_7^ч)$ – відсоток (доля) жінок (чоловіків) кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства;

$I_8^ж, (I_8^ч)$ – відсоток (доля) жінок (чоловіків) операторів та збирачів обладнання і машин

$I_9^ж, (I_9^ч)$ – відсоток (доля) жінок (чоловіків) найпростіших професій.

2. Інтегральні показники оцінки гендерного аспекту розподілу та використання ресурсів.

Інтегральний показник гендерно чутливих видатків бюджету розраховується за формулою:

$$I_{вв} = \frac{1}{m} * \left(\frac{\Phi^{жз} \setminus n}{\Phi^чз \setminus n} + \frac{Пб^{жс}}{Пб^ч} + \frac{Д^{жс}}{Д^ч} + \frac{ГС^{жс}}{ГС^ч} \right), \quad (10)$$

де $\Phi^{жз} \setminus n, (\Phi^чз \setminus n)$ – фонд заробітної плати жінок (чоловіків) в бюджетних галузях;

$Пб^{жс}, (Пб^ч)$ – допомога по безробіттю та інші заходи підтримки жінок;

$Д^{жс}, (Д^ч)$ – дотації на дитячий відпочинок, оздоровчі табори;

$ГС^{жс}, (ГС^ч)$ – грошові виплати і соціальний пакет сім'ям з дітьми-інвалідами.

3. Інтегральні показники оцінки задоволеності потреб.

Інтегральний показник співвідношення заробітної плати жінок та чоловіків розраховується за формулами:

$$I_{з\setminusпл} = \frac{\PhiЗ_{жс}}{\PhiЗч}, \quad (11)$$

де $\PhiЗ_{жс}$ – фонд заробітної плати жінок в бюджетних галузях (освіта, охорона здоров'я, культура, наука);

$\PhiЗч$ – фонд заробітної плати жінок в бюджетних галузях (освіта, охорона здоров'я, культура, наука);

або:

$$I_{з\setminusпл} = \frac{РП_{жс}}{РПч}, \quad (12)$$

де $РП_{жс}$ – рівень оплати праці жінок;

$РПч$ – рівень оплати праці чоловіків.

Інтегральний показник рівних можливостей навчання:

$$I_{вв} = \frac{1}{m} * \left(\frac{\Phi^{жсз} \setminus n}{\Phi^чз \setminus n} + \frac{Пб^{жс}}{Пб^ч} + \frac{Д^{жс}}{Д^ч} + \frac{ГС^{жс}}{ГС^ч} \right), \quad (13)$$

де $\Phi^{жсз} \setminus n, (\Phi^чз \setminus n)$ – фонд заробітної плати жінок (чоловіків) в бюджетних галузях;

$Пб^{жс}, (Пб^ч)$ – допомога по безробіттю та інші заходи підтримки жінок;

$Д^{жс}, (Д^ч)$ – дотації на дитячий відпочинок, оздоровчі табори;

$ГС^{жс}, (ГС^ч)$ – грошові виплати і соціальний пакет сім'ям з дітьми-інвалідами.

Інтегральний показник оцінки гендерного рівня статусу зайнятості розраховується за формулою:

$$I_c = \frac{1}{n} * \frac{Q_i^{жс}}{Q_i^ч}, \quad (14)$$

де I_c – інтегральний показник оцінки гендерного рівня статусу зайнятості;

$Q_i^{жс}$ – відсоток жінок за і-м статусом зайнятості серед дорослого населення;

$Q_i^ч$ – відсоток чоловіків за і-м статусом зайнятості серед дорослого населення.

Інтегральний показник оцінки вертикальної гендерної сегрегації. Під вертикальною сегрегацією розуміється нерівність між жінками та чоловіками щодо посад. Чоловіки частіше займають керівні посади на відміну від жінок, які знаходяться на нижчих щаблях влади.

Інтегральний показник оцінки вертикальної гендерної сегрегації розраховується за формулою:

$$I_{ввг} = \frac{V_{жс}}{Vч}, \quad (15)$$

де $V_{жс}$ – відсоток жінок, що мають доступ до керування співробітниками та відповідають за їх роботу;

$V_{ч}$ – відсоток чоловіків, що мають доступ до керування співробітниками та відповідають за їх роботу.

Інтегральний показник оцінки гендерного аспекту самостійності організації повсякденної праці розраховується як:

$$I_{сcon} = \frac{1}{n} \sum_1^n \frac{C_{iж}^{con}}{C_{iч}^{con}}, \quad (16)$$

де $C_{iж}^{con}$ – ступінь самостійної організації повсякденної праці жінок за i -тою віковою групою;

$C_{iч}^{con}$ – ступінь самостійної організації повсякденної праці чоловіків за i -тою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 45-59-річні).

Інтегральний показник оцінки впливу на рішення організації розраховується за формулою:

$$I_{ввпр} = \frac{1}{n} \sum_1^n \frac{C_{iж}^{po}}{C_{iч}^{po}}, \quad (17)$$

де $C_{iж}^{po}$ – ступінь впливу жінок на рішення організації за i -тою віковою групою;

$C_{iч}^{po}$ – ступінь впливу жінок на рішення організації праці чоловіків за i -тою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 3 група – 45-59-річні).

Інтегральний показник оцінки тривалості робочого тижня розраховується за формулою:

$$I_{mtr} = \frac{1}{n} \sum_1^n \frac{TRm_{iж}}{TRm_{iч}}, \quad (18)$$

де $TRm_{iж}$ – ступінь впливу жінок на рішення організації за i -ою віковою групою;

$TRm_{iч}$ – ступінь впливу жінок на рішення організації праці чоловіків за i -ою віковою групою;

n – кількість вікових груп;

i – відповідна вікова група (1 група – 18-29-річні, 2 група – 30-44-річні, 3 група – 45-59-річні).

Наведена система індикаторів оцінки гендерної дискримінації на ринку праці дозволить кількісно оцінити та діагностувати ті сфери, які залишалися загальними та абстрактними і не мали кількісної оцінки, що призводило до формування неефективної політики досягнення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків в ринковому середовищі.

Висновки. Доцільність впровадження запропонованої системи індикаторів зумовлена реаліями сучасного життя. Аналіз гендерних процесів у регіонах виявив наявність комплексу конфліктів та проблемних зон. В першу чергу це дискримінаційні процеси в наймі працівників за статевою та віковою ознакою. Така тенденція не відповідає соціальним стандартам Євросоюзу та формує низку проблем у розвитку регіонального ринку праці. Запропонована методика формування і використання системи індикаторів оцінки гендерної дискримінації на регіональних ринках праці дає можливість надати кількісну оцінку суттєвих розбіжностей між жінками і чоловіками за рівнем репрезентації на ринку праці; виявляє рівень можливості задоволення потреб жінок на ринку праці; розкриває шляхи вдосконалення системи само менеджменту та процедури прийняття рішень. Наведена система індикаторів діагностики ринку праці є підґрунтям розробки стратегії врівноваження інтересів роботодавців та найманих працівників на засадах державної гендерної політики. На наш погляд, стратегія повинна базуватись на вирішенні питань щодо створення нових ефективних робочих місць в контексті Глобального пакту про робочі місця; подоланні перекосів підготовки спеціалістів у вищій школі; підвищенні якості робочої сили; забезпеченні своєчасного і ефективного прийняття обґрунтованих управлінських рішень у сфері зайнятості.

Література

1. Бойков В. Е. Социология управления / В. Е. Бойков. – М. : РАГС, 2006. – 333 с.
2. Зайцева К. В. Проблеми та особливості соціалізації ринку праці в Україні / К. В. Зайцева, О. В. Фінагіна // Економічний простір. – Дн. : ПДАБА, 2008. – С. 200–205.
3. Кетова Н. П. Региональные стратегии и технологии экономического развития [коллективная монография] / Игнатов В. Г., Игнатова Т. В., Кетова Н. П. и др. – Ростов-на-Дону, 2003. – 255 с.

4. Коваленко Н. С. Соціальний аспект функціонування інституційної структури ринку праці України в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів / Н. С. Коваленко // Наукові праці Кіровоградського нац. техніч. ун-ту. – Серія «Економічні науки». – 2009. – Вип.16. – С. 89–93.
5. Кузнецова О. Системная диагностика экономики региона / О. Кузнецова // Труды Ин-та систем. анализа РАН. – М. : КомКнига, 2006. – С. 47–55.
6. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред.. Е. М. Лібанової; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К.; 2015. – 356 с.
7. Мельник Т. Основи теорії гендеру / Т. Мельник. – К. : К.І.С., 2004. – 219 с.
8. Онікієнко В. В. Ринок праці та соціальний захист населення України: ретроаналіз, проблеми, шляхи вирішення: науково-аналітична монографія / В. В. Онікієнко – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2013 – 465 с.
9. Петрова І. Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективності функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Куликов // за ред. І. Л. Петрової; НАН України, Ін-т економіки та прогнозування. – К., 2009. – 368 с.
10. Нугаєв М. А. Теоретико-методологические основы исследования качества социального потенциала региона [монографія] / М. А. Нугаєв. – Казань : Изд-во КГУ, 2006. – 168 с.
11. Фінагіна О. В. Діагностування регіональних ринків: навч. пос. для студентів вищих навч. закладів / О. В. Фінагіна – Д., 2009. – 236 с.
- Ignatova T. V., Ketova N. P. i dr. – Rostov-na-Donu, 2003. – 255 p.
4. Kovalenko N. S. *Sotsialnyy aspekt funktsionuvannya instytutsiynoi struktury rynku pratsi Ukrainy v umovakh posylennia vplyvu hlobalizatsiynykh protsesiv* [A social aspect of functioning of institutional structure of labour-market of Ukraine in the conditions of strengthening of influence of processes of globalization] / N. S. Kovalenko // *Naukovi pratsi Kirovohradskoho nats. tekhnich. un-tu. – Seriya «Ekonomichni nauky».* – 2009. – Vyp.16. – P. 89–93.
5. Kuznetsova O. *Sistemnaia diagnostika ekonomiki regiona* [System diagnostics of economy of region] / O. Kuznetsova // *Trudy In-ta sistem. analiza RAN.* – M. : KomKniga, 2006. – P. 47–55.
6. *Liudskyy rozvytok v Ukraini. Modernizatsiya sotsialnoi polityky: rehionalnyy aspekt* [Human development is in Ukraine. Modernisation of social politics: regional aspect] (kolektyvna monohrafiya) / za red.. E. M. Libanovoi.; In-t demohrafiy ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy. – K.; 2015. – 356 p.
7. Melnyk T. *Osnovy teorii henderu* [Bases of theory of hender] / T. Мельник. – К. : К.І.С., 2004. – 219 с.
8. Onikienko V. V. *Rynok pratsi ta sotsialnyy zakhyst naseleння Ukrainy: petroanaliz, problemy, shliakhy vyrishennia* [Labour-market and social defence of population Ukraine: retroanalysis, problems, ways of decision]: naukovo-analitychna monohrafiya / V. V. Onikienko. – К. : In-t demohrafiy ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2013 – 465 p.
9. Petrova I. L. *Ukrainskyy rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnosti funktsionuvannya* [Ukrainian labour-market: features of development and efficiency of functioning] / I. L. Petrova, V. V. Blyzniuk, H. T. Kulykov // za red. I. L. Petrovoi; NAN Ukrainy, In-t ekonomiky ta prohnozuvannya. – К., 2009. – 368 p.
10. Nugaev M. A. *Teoretiko-metodologicheskie osnovy issledovaniya kachestva sotsialnogo potentsiala regiona* [Teory-metodology bases of research of quality of social potential of region] [monografiya] / M. A. Nugaev. – Kazan : Izd-vo KGU, 2006. – 168 p.
11. Finahina O. V. *Diahnostuvannya rehionalnykh rynkiv* [Diagnosticating of regional markets]: navch. pos. dlia studentiv vyshchyykh navch. zakladiv / O. V. Finahina – D., 2009. – 236 p.

Reference

1. Бойков В. Е. *Sotsiologiya upravleniya* [Management sociology] / В. Е. Бойков. – М. : RAGS, 2006. – 333 p.
2. Zaytseva K. V. *Problemy ta osoblyvosti sotsializatsii rynku pratsi v Ukraini* [Problems and features of socialization of labour-market in Ukraine] / K. V. Zaytseva, O. V. Finahina // *Ekonomichnyy prostir.* – Dn. : PDABA, 2008. – P. 200–205.
3. Kenova N. P. *Regionalnye strategii i tekhnologii ekonomicheskogo razvitiya* [kollektivnaya monografiya] [Regional strategies and technologies of economic development [collective monograph]] / Ignatov V. G.,

АЛГОРИТМ ДИАГНОСТИКИ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА (ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ)

Т. М. Черкавська, к. э. н., доцент, НТУ «Днепровская политехника»,
Н. С. Полищук, к. э. н., доцент, Дон НТУ

В статье рассматривается современный рынок труда в Украине, который оказывает значительное влияние на развитие экономической системы страны. Данный рынок осуществляет функции, которые формируют и обеспечивают эффективное использование трудового потенциала страны, а также влияют на его динамический рост. Анализируются следующие функции рынка труда: регулирование оптимальности соотношения спроса и

предложения рабочей силы на рынке; установление соответствия квалификационных характеристик работников требованиям, которые предъявляются к должностям, на которые эти соискатели претендуют; предотвращение перенасыщения рынка специалистами ограниченных групп, особенно непроизводственного направления и т. д.

Неоднозначное влияние социальных процессов рынка труда нуждается, с одной стороны в активизации деятельности государства по управлению рынком, а с другой, приводит к повышению сложности задач управления. Это вызывает необходимость пересмотра и усовершенствования существующих методов, инструментов и процедур управления.

На основании анализа определено место диагностики в системе управления социальными и гендерными процессами на региональном рынке труда. Одним из эффективных методов диагностики рассматривается экспресс-диагностика, которая позволяет обнаруживать уровень дискриминации женского труда на основе системы индикаторов.

Предложена система индикаторов гендерной дискриминации на рынке труда. Такая система индикаторов позволяет количественно оценить и диагностировать те социальные сферы, которые оставались абстрактными и не имели количественной оценки, что в условиях экономической практики приводило к формированию неэффективной политики обеспечения равных прав и возможностей женщин и мужчин на рынке труда.

Ключевые слова: объект, диагностика, система индикаторов, норма, рынок труда, факторы, гендерный анализ, дискриминация.

PROCEDURES FOR DIAGNOSTICS OF SOCIAL PROCESSES ON LABOUR MARKET (GENDER ASPECT)

T. M. Cherkavska, Ph. D (Econ.), Associate Professor, NTU «Dnipro Polytechnic»,

N. O. Polischyk, Ph. D (Econ.), Associate Professor, Don NTU

The article deals with the modern Ukrainian labour market which dramatically influences the country economic system development. The labour market performs the functions which form and provide effective use of labour potential of the country and lead to its dynamic development. The labour market functions are analyzed: regulation of the optimal ratio of the demand to labour force proposal(s) on the market; correspondence of qualification characteristics of an applicant to the job vacancy requirements; preventive measures on labour market glut for the limited groups of specialists, especially those of non-production areas.

Inconsistent influence of social processes at labour market, on the one hand, requires activation of the state activities in market management, and on the other hand, this may result in rise of complexity of management tasks. In its turn, the higher complexity of management tasks needs the existing management methods, instruments and procedures to be reviewed and improved.

The analysis shows the place of diagnostic procedures in the system of managing social and gender processes on the local labour markets. One of the most effective diagnostic methods is express diagnostics which allows identifying the level of women's labour discrimination by using the system of indicators.

The system of indicators of gender discrimination on the labour market is proposed. This system provides quantitative evaluation and diagnoses of the social areas which were abstract and had no quantitative evaluation having resulted in forming ineffective policy of ensuring equal rights and possibilities for women and men on the labour market.

Keywords: object, diagnosis, indicator system, norm, labor market, factors, gender analysis, discrimination.

Надійшла до редакції 23.08.09 р.