

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** За умов переходу до постіндустріального цивілізаційного етапу, розвитку інформаційного суспільства та економіки знань основним економічним ресурсом та визначальним чинником суспільного прогресу став людський потенціал. Виступаючи провідним чинником економічного зростання в регіонах, він включає широкий спектр компонентів, дослідження яких виявило асиметрію людського розвитку регіонів України. Управління людським потенціалом в таких умовах вимагає детального статистичного вивчення його складових та вжиття конкретних заходів у трьох основних напрямках розвитку: соціально-демографічному, економічному та інтелектуальному. У цьому контексті перспективи подальшого дослідження слід намітити у руслі формування механізму регіональної політики регулювання людського розвитку та ефективного використання людського потенціалу.

### Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посібник. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Долішній М. Регіональна соціально-економічна політика // Регіональна економіка. – 1997. – № 2. – С. 16–27.
4. Злупко С.М., Радецький Й.І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: Навч. посібник. – Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2001. – С. 44.
5. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наук. думка, 1992. – 177 с.
6. Злупко С.М. Развитие инновационного людского потенциала// [http://www.dcz.gov.ua/lviv/control/uk/publish/article.jsessionid=CFBAE8BB435FAC22E6BC69D46A60A63E?art\\_id=1199838&cat\\_id=1039948](http://www.dcz.gov.ua/lviv/control/uk/publish/article.jsessionid=CFBAE8BB435FAC22E6BC69D46A60A63E?art_id=1199838&cat_id=1039948)
7. Мехедова Т.М. Людський капітал: концепція, напрямки розвитку [//www.experts.in.ua/ua/baza/analytic/detail.php?ID=11380](http://www.experts.in.ua/ua/baza/analytic/detail.php?ID=11380)
8. [http://www.unews.com.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=36520&Itemid=2](http://www.unews.com.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=36520&Itemid=2)
9. Україна: звіт з людського розвитку. – К.: ПРООН, 2003. – С. 26.
10. Стефанишин О. Головні чинники підвищення якості людського потенціалу в контексті постіндустріалізму // Економіст (укр.). – 2006. – № 5. – С. 51–54.
11. Власюк О., Яценко Л., Цихан Т., Гнасько О. Рівень життя населення України: сучасний стан і тенденції// [www.niss.gov.ua/book/Vlasyuk\\_mon/06-3.pdf](http://www.niss.gov.ua/book/Vlasyuk_mon/06-3.pdf)
12. Бутко М.П., Задорожна С.М. Інституційні складові використання людського потенціалу в трансформаційний період України // Регіональна економіка. – 2007. – № 2 – С. 38–39.

УДК 658.310.8.012.32

С.С. ЛЕБЕДЄВ

Харківський національний економічний університет

## РОЛЬ ТРЕНІНГУ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ І ОСОБИСТІСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ПРАЦІВНИКА СУЧАСНОГО ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуті питання щодо основних складових людського капіталу. Показано, що поряд з професійними якостями, які відігравали провідну роль в умовах індустріального суспільства, конкурентноздатність працівника в умовах постіндустріального суспільства в значній мірі визначається його особистісними якостями. Визначена роль тренінгу особистісного зростання у розвитку компетенцій працівника промислової сфери.*

*The article analyzes the uniqueness of human capital for the economics of postindustrial society as a whole and for each production in particular. Improvement of individual competence in connection with its influence on professional characteristics of modern industry worker is studied. The influence of individual growth training on successful specialist formation is proved.*

**Постановка проблеми.** Досягнення конкурентноздатності промислового підприємства в умовах постіндустріального суспільства можливо лише завдяки ефективному використанню інтелектуального капіталу, і саме тієї його частини, яка втілена в людських ресурсах. Людський капітал стає провідним капіталом суспільства. Так, за даними Всесвітнього банку та Програми розвитку ООН (ПРООН) зараз на планеті фізичний капітал, або накопичені матеріальні блага складає лише 16 %, природні ресурси – 20 %, а 64 % припадає на людський капітал, або на накопичені вкладення в людину [1]. У багатьох розвинутих країнах частка вкладень в людину сягає близько 80 %. Відповідно з цим змінюється погляд на людину праці. Саме людина є носієм тих знань, тієї інформації, перетворення якої у безпосередню виробничу силу і стає невід'ємною рисою сучасного етапу розвитку виробництва. За визначенням Т. Стюарта [2] розум набуває властивостей капіталу, коли результатом його вільної діяльності стає створення чогось корисного, що має певну форму: перелік відомостей, база даних, опис процесу тощо.

Оскільки на сучасному рівні розвитку наукові розробки відіграють роль головної рушійної сили економіки, то від персоналу промислового підприємства вимагається усвідомлення необхідності постійно підвищувати свою кваліфікацію. Здатність набувати нові знання та вміння, опановувати новітні технології та адаптувати їх до потреб виробництва забезпечує конкурентоспроможність працівника, підвищує його цінність для даного

підприємства. Якщо традиційною вважається концепція “Кваліфікований робітник – Виконавець”, то вимогою сучасності є реалізація концепції “Кваліфікований робітник – Ініціатор”. Постійне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, компетентності та креативності працівників промислової сфери стають не тільки нагальною потребою певного підприємства, на якому працює робітник, та безпосередньо самого працівника, але і країни в цілому. Так, з 2006 р. до складу синтетичного показника, який використовується Світовим економічним форумом для визначення місця країни у глобальному рейтингу конкурентоспроможності (індекс СЕФ), додатково були включені такі критерії, як ефективність ринку праці, рівень освіти населення, рівень охорони здоров’я тощо [3]. При оцінюванні людського капіталу певної території за основу доцільно взяти технологію розрахунку ІРПП (індексу розвитку людського потенціалу), що враховує три основні складові його реалізації: середню тривалість навчання, середню тривалість життя та середній рівень ВВП на душу населення [2].

Необхідність підвищувати потенціал фахівця, збільшувати ефективність його використання є основними задачами управління якістю людського капіталу, одним з головних напрямків креативного або евристичного менеджменту [4, 5]. Задача менеджера полягає в тому, щоб допомогти кожному працівникові стати більш продуктивним, розкрити і в повній мірі реалізувати свій потенціал. Від сучасного працівника вимагається не тільки досконале володіння основами знань та практичними навичками певного фахового спрямування, але і ерудиція у суміжних галузях знань, здатність швидко сприймати нову інформацію, широкий світогляд, аналітичний склад розуму, що сприятимуть можливості висувати креативні ідеї, а також лідерські якості, які дозволятимуть втілювати ці ідеї в життя.

Особливість сучасного моменту полягає в тому, що в період економічної кризи ситуація на ринку змінюється надто швидко і на її ретельний аналіз не вистачає часу, отже, виникає необхідність приймати рішення в умовах невизначеності, спираючись більше на інтуїцію, ніж на результати розрахунків. Це ще більше загострює потребу у здатності всього персоналу підприємства, кожного його працівника до креативного мислення. Слід зауважити, що хоча лідерські якості є властивістю особистості людини, але вони мають цінність для діяльності підприємства, оскільки саме завдяки цим якостям людина здатна впроваджувати в життя управлінські рішення у нестандартних ситуаціях. Отже, лідерські якості працівника можна розглядати як одну із складових людського капіталу, і поряд з розвитком професійних якостей необхідно всебічно заохочувати й стимулювати розвиток особистості. Це стосується навіть людей робітничих професій. А щодо особистості менеджера будь-якого рівня, то основними вимогами є харизматичність, здатність згуртувати колектив, створювати атмосферу творчості. Потенціальний співробітник повинен бути готовим, що перевірка його компетенцій під час співбесіди при прийомі на роботу включатиме питання щодо наявності у нього лідерських якостей та аналітичних здібностей [6]. Так, робітника можуть спитати про ефективність його роботи в умовах тиску з боку керівництва або замовника, перевірити його здатність передбачати й запобігати ускладнень при виконанні завдання, вміти переконувати підлеглих у необхідності працювати за новою схемою. Для кожного напрямку діяльності в залежності від посади існують свої вимоги до особистості працівника. Так, для монтажників, технологів тощо необхідна наполегливість, спрямованість на кінцевий результат, орієнтація на якість, здатність працювати в команді, тоді як топ-менеджерам бажано мати аналітичний склад розуму, яскраву індивідуальність, харизматичність.

Якщо увага до професійних якостей працівника, створення умов для зростання його фахового рівня завжди була невід’ємною рисою індустріального суспільства, то постіндустріальному суспільству поряд з цим (а в деяких випадках і насамперед) притаманна увага до особистісних якостей працівника. Усвідомлення вимог часу, які стають ще більш жорсткими в умовах економічної кризи, призводить до того, що створенню можливостей для особистісного зростання приділяється увага як з боку підприємства, так і сам працівник прагне підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці шляхом розвинення особистості. Відгуком на це є постійне збільшення кількості тренінгових центрів, які ставлять за мету особистісне зростання. Так, для України свої послуги в цьому напрямку в мережі Інтернету пропонують 139 компаній [7]. Стає популярним у своєму резюме надавати посилання на атестати та дипломи про проходженні тренінгів, які отримав претендент.

**Аналіз публікацій.** Поняття “інформаційна економіка” та “інформаційне суспільство” були введені в науковий світогляд ще на початку 60-х р. р. минулого сторіччя. Питанням, що пов’язані з формуванням і розвитком інтелектуального капіталу, дослідженню його ролі у забезпеченні конкурентоздатності підприємства, тобто поєднанню HR і IT-технологій приділяється увага у роботах багатьох дослідників. Серед них значний вклад у формування самого поняття “інтелектуальний капітал” і визначення його структури внесли Л. Едвінссон, Т. Стюарт, С. Барнард, П. Друкер, А. Маршалл, Т. Шульц. Зробили вагомий внесок у розвиток концепції інтелектуального капіталу та запропонували підходи до його оцінювання та управління такі вчені як Д.П. Богиня, О.Б. Бутнік-Сіверський, Н.Л. Гавкалова, О.В. Кендюхов, Н.Д. Лук’янченко, Н.С. Маркова, М.С. Пушкар, А.А. Чухно та ін.

Зараз найбільш поширеним є поділ інтелектуального капіталу підприємства за трьома складовими: людський капітал (НС); структурний, або організаційний капітал (SC) та клієнтський капітал (CC). Для кожної з цих складових запропоновані свої підходи до їх оцінювання і свої методи їх накопичення. У межах даного дослідження розглядатимуться питання, що пов’язані з вдосконаленням людського капіталу.

**Постановка завдання.** Метою даної роботи є дослідження теоретико-методичних особливостей формування компетенції працівників за допомогою новітніх форм навчання, об’єктом – управління процесами розвитку персоналу промислового підприємства. Визначення успішності у професійній сфері здійснювалося за власною оцінкою респондентів шляхом їх закритого анкетування (форма анкети розроблена автором дослідження).

Дослідження здійснювалося на базі тренінгового центру “100 %”, який працює за авторською методикою О. С. Казаріна [8, 9]. Згідно з цією методикою будь-яка організація, фірма, підприємство розглядається як

відкрита система, розвиток якої залежить від оптимізації її внутрішніх зв'язків, що має два напрямки. Один напрямок – це оптимізація зв'язків у межах системи “ринок–споживач”, тобто розглядаються питання щодо маркетингу, виробництва і збуту готової продукції. Другий напрямок – оптимізація зв'язків у межах системи “компанія–персонал”, тобто здійснюється пошук найбільш ефективного використання внутрішніх ресурсів персоналу компанії. У даній роботі основна увага приділялась дослідженню зв'язків у системі “компанія–персонал”. Учасники анкетування були різні за віком, соціальним статусом та освітою. Розглядався також зв'язок між рівнем самооцінки і терміном, який минув з часу проходження тренінгу. Для перевірки об'єктивності самооцінки щодо рівня успішності у професійній сфері анкета містила питання стосовно рівня прибутку респондента до і після проходження тренінгу (у якісній шкалі). Відношення зміни прибутку до вихідного прибутку (у відсотках) використовувалось в якості економічного індикатора зміни рівня успішності. Таким чином, знання, що були набуті під час тренінгу, набували власної вартості.

**Основні результати дослідження.** Статистичний аналіз проводився за вибірковою сукупністю, що складалася з 340 осіб. Це відповідало кільком групам, що пройшли тренінг, і кільком етапам тренінгу. Досліджувався статистичний розподіл як за об'єктивними даними учасників тренінгу (вік, освіта, сфера діяльності, рівень статку), так і за суб'єктивними (самооцінка міжособистісних відношень на роботі й у колі сім'ї та з іншими людьми, міра задоволення рівнем статку).

За рівнем освіти вибіркoву сукупність можна вважати однорідною, оскільки учасники тренінгу або мали вищу освіту (навіть дві або три), або навчалися у ВНЗ. Вік респондентів змінювався від 18-ти років (проходити тренінг мають право лише особи, що досягли 18-ти років) до 62-х і старше, тобто це люди активної працездатності. Дослідження показало, що розподіл за віком має вигляд двомодальної кривої (рис. 1). Перший максимум припадає на 26–28 років, другий – на 42–46 років. Тобто перший з максимумів відповідає часу, коли людина вже спробувала себе як працівник і стикнулася з певними труднощами. За сферою діяльності у більшості своїй це наймані працівники. Другий максимум відповідає віку, коли людина вже досягла певних вершин, і їй здається, що вона вичерпала можливості того шляху, яким рухалася, і відчуває потребу у радикальних змінах.

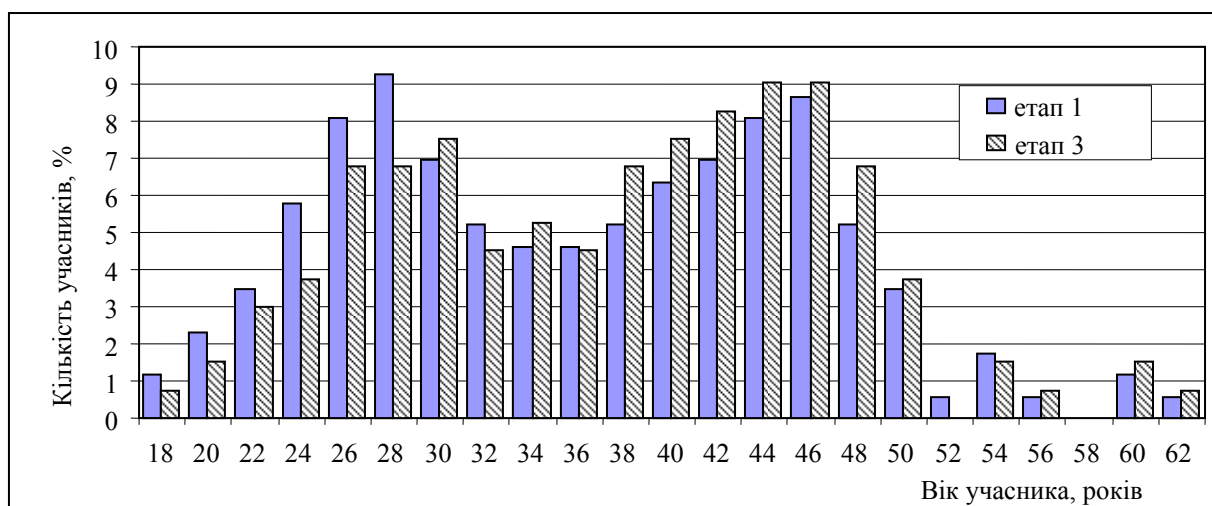


Рис. 1. Розподіл учасників тренінгу особистісного зростання за віком

Слід зауважити, що повний курс тренінгу складається з трьох незалежних етапів (рівнів або програм). Це загальний курс. Також для “студента”, який вже успішно пройшов перші два етапи, під час проходження третього можлива участь у тренінгу в якості помічника тренера на двох попередніх етапах, а після проходження повного курсу навчання – і на третьому етапі. Крім того, людина, що успішно пройшла лідерську програму, тобто завершила тренінг, має можливість приймати участь на певних етапах соціальних ігор будь-якого рівня у складі групи підтримки. Як правило, кількість учасників при переході на кожний з наступних етапів тренінгу скорочується на 10 – 15 %. Більше це стосується молодих людей, оскільки навчання здійснюється за власні кошти і вимагає певного матеріального забезпечення але сам процес навчання є настільки інтенсивним, що не залишає часу на те, щоб ці кошти заробляти під час навчання. Двомодальна залежність щодо розподілу за віком спостерігалась для всіх етапів тренінгу (див. рис. 1).

Мотивація людини щодо приходу в тренінг пов'язана з різними факторами, однак умовно можна виділити три основні напрямки: бажання покращити порозумінні з близькими і рідними, прагнення досягти більш повної самореалізації на роботі або в бізнесі, а також просто цікавість, потреба у розвагах. У процентному відношенні ці мотиви розподілилися таким чином, як це наведена на рис. 2. Цікаво відзначити, що мотивація щодо роботи й особистого життя не мала зв'язку з віком учасника, а цікавість була притаманна людям старшого віку.

Основна увага у даному дослідженні приділялась взаємозв'язку між якостями особистості, які змінюються завдяки тренінгу особистісного зростання, та успішністю людини як працівника, ступенем її реалізації в професійній сфері. Аналіз результатів власної самооцінки учасників тренінгу показав, що незалежно від того, якими мотивами керувалася людина, що прийшла в тренінг, для більшості учасників тренінгу (понад 70 % рес-

понтентів) їх результативність у професійній сфері покращилася. Ступінь змін оцінювалася у якісній шкалі і порівнювалася з відомостями про рівень зміни прибутку (також за власною оцінкою). Максимум результативності спостерігався через півроку – рік після закінчення тренінгу, але початок змін можна віднести на середину або кінець третього етапу. Слід підкреслити, що досліджувалися саме результати у професійній сфері, хоча анкета містила й питання щодо змін у особистому житті (де також спостерігався позитивний ефект).

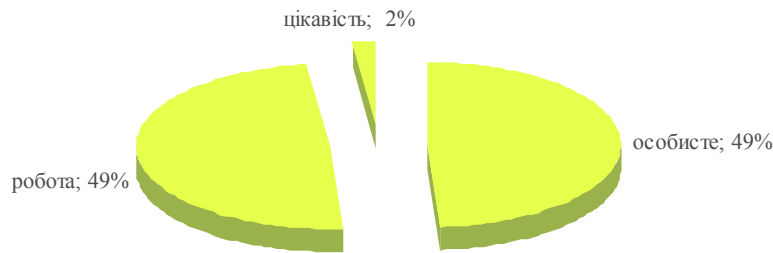


Рис. 2. Розподіл учасників тренінгу особистісного зростання за мотивацією

Вплив тренінгу особистісного зростання на успішність людини у професійній сфері можна пояснити, спираючись на сучасні уявлення про процеси пізнання. У загальному випадку знання, що набуває людина завдяки навчанню, можна розділити на явні (explicit) і неявні (tacit). Явні знання можуть бути формалізовані за допомогою певних символів, їх можна транслювати, використовуючи засоби комунікації. Такі знання піддаються вимірюванню або хоча б оцінюванню. Економіка індустріального суспільства традиційно спиралась і спирається на явні знання, які можна укласти в логічні схеми, знання, які піддаються аналізу. Щодо неявних знань, то для них значно важче підібрати означення, але саме до неявних знань належать такі важливі моменти, на яких базується інтуїція, сприйняття ситуації, інтерпретація фактів, парадигм та перспектив розвитку, навіть певні виробничі навички, здатність контактувати з іншими людьми. Стрімка зміна станів навколишнього середовища, що притаманно постіндустріальній економіці, часто не залишає людині часу на всебічний аналіз інформації, або обсяг інформації надто великий і сама інформація містить протиріччя. У цих умовах людина змушена приймати рішення, спираючись на інтуїцію. Якщо поповнення явних знань відбувається як правило під час семінарів або завдяки коучингу, то будь-який тренінг поряд з цим передбачає напрацювання корисних навичок, які стануть у нагоді в екстремальній ситуації (слід нагадати, що мова йде про фахівця, який має базову освіту, а також має певний культурний рівень). Сучасне уявлення про розумовий процес розглядає пізнання навколишнього світу як формування у мозку патернів, тобто впорядкування інформації відбувається шляхом утворення готових шаблонів. Процес творчого пошуку передбачає розрив традиційних логічних ланцюгів. Прийняття креативних рішень передбачає переформування сталих патернів, утворення з них нових “візерунків” [10]. Методи створення творчого настрою у колективі співробітників, подолання стереотипи відомі. Наприклад, з цією метою застосовується так званий “мозковий штурм” як початковий етап пошуку управлінських рішень, під час якого учасники проекту можуть висловлювати будь-які ідеї щодо об’єкту обговорення, при цьому критичні висловлювання щодо цих ідей і міркувань неприпустимі. Однак обговорення під час “мозкового штурму” має професійний характер, тоді як розвинення лідерських якостей змінює особистість людини, надає людині більше сміливості і у думках, і у вчинках, дозволяє чітко визначати найбільш важливі для неї особисто цілі й знаходити шляхи їх досягнення. Такі зміни особистості створюють сприятливі умови для реалізації працівника у професійній сфері, оскільки підвищують його комутативні здібності, здатність до саморозвитку і самонавчання.

Відзначимо ще одну особливість. Опитування проводилося серед людей, які здійснювали навчання за власною ініціативою, самостійно сплачуючи за навчання, і коло людей, що навчалися разом з ними, складалося випадковим чином. Зберігаючи всі переваги, про які йшла мова вище, формат корпоративного тренінгу, який би проводився за замовленням керівництва підприємства, сприятиме формуванню корпоративного духу, тобто відчуттю єдиної команди, відповідальності за результат спільної справи. В межах такого тренінгу здійснюється підвищення кваліфікації як пересічних працівників, так і топ-менеджерів західних фірм [11].

**Висновки.** Економічна криза змушує людину праці шукати нові можливості реалізації себе як фахівця, нові шляхи підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці, який стає все більш відкритим. Як показали дослідження, розвинення лідерських якостей, тобто здатності визначати цілі та шляхи їх досягнення, приймати рішення та нести за них відповідальність є ефективним засобом розв’язання цих проблем як для окремої особи, так і для підприємства, на якому вона працює. Так, людина набуває нові можливості для реалізації себе як фахівця, а підприємство отримує свідомого і відповідального працівника, здатного до креативних рішень.

## Література

1. Панкрухин А. Структура інтелектуального капіталу в Росії // Режим доступу: <http://stra.teg.ru/lenta/innovation/1439>
2. Stewart T.A. Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations. – New York: Currency Doubleday, 1997. – Р. 67.
3. Офіційний сайт: Всесвітній економічний форум // Режим доступу: <http://www.weforum.org>

4. Кирсанов К. Креативный и эвристический менеджмент // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 2. – С. 43–48.
5. Социально-экономическое развитие Украины и ее регионов: проблемы науки и практики: Монография / Под ред. д-ра экон. наук, проф. Пономаренко В.С., д-ра экон. наук, проф. Кизима Н.А., д-ра экон. наук, доц. Раевневой Е.В. – Х.: ФЛП Либуркина Л.М.; ИД “ИНЖЭК”, 2009. – 464 с.
6. Павлюк А. Предъявите вашу компетенцию! // Газета по-харьковски. – №18 (130). – 14.05.2009.
7. [http://www.training.com.ua/company/katalog\\_kompanii.html](http://www.training.com.ua/company/katalog_kompanii.html)
8. Свидетельство госрегистрации авторских прав ПА#4165 от 21.04.2001 р. Режим доступа: <http://www.trening.dn.ua/business/trainers/>
9. Казарин А. С. Шаг в настоящее (Создай свою реальность...) / А.С. Казарин, Т.П. Казарина. – Днепропетровск: ЧП “Лира ЛТД”, 2005. – 204 с.
10. Роу А.Дж. Креативное мышление. – М.: НТ Пресс, 2007. – 176 с.
11. Стаут С. Управленческий тренинг. – СПб.: Питер, 2002. – 256 с.

УДК 331

І.С. РОДІЧЕВА

Інститут демографії та соціальних відносин НАН України

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЧАСТИНИ ІНФРАСТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

*У статті запропонована система чотирирівневого аналізу інфраструктури ринку праці, в рамках якої розглядаються підходи щодо оцінки діяльності державної служби зайнятості. Виокремлені основні чотири категорії показників, що використовуються при оцінці діяльності державної служби зайнятості. Особлива увага приділена висвітленню міжнародної практики використання різних інструментів дослідження задоволення клієнтів.*

*The four level analysis system of labor market infrastructure has been suggested. Different approaches to the evaluation of public employment services have been examined in the framework of this four level analysis system. Basic four categories of EES activities measures have been distinguished. Special attention has been paid to the international practice of client satisfaction measuring.*

**Актуальність теми дослідження.** Розвиток ринку праці, утвердження на ньому прогресивних соціальних норм і стандартів функціонування та управління є однією із передумов становлення соціально-орієнтованої держави. В широкому розумінні, на ринку праці відбувається формування, розподіл та використання робочої сили. Невід’ємною частиною ринку праці є його інфраструктура, діяльність якої направлена на підвищення ефективності функціонування самого ринку праці. Саме тому, організація та управління інфраструктурною складовою є важливим аспектом створення умов для формування ринку праці. Оцінка та аналіз є відправною точкою для вироблення адекватних управлінських рішень щодо координації інфраструктурних елементів на різних рівнях. Державна служба зайнятості як суспільний елемент інфраструктури ринку праці (ІРП) за основу своєї діяльності бере принцип соціальної користі.

Проблеми формування, розподілу та використання трудового потенціалу, функціонування ринку праці та його систем досліджувалися у вітчизняній літературі багатьма науковцями, зокрема Д.П. Богиня, Т.А. Заяць, О.А. Грішнвою, М.І. Долішним, І.С. Кравченко, Е.М. Лібановою, Л.С. Лісогор, В.В. Онікієнко, І.Л. Петровою, В.М. Петюхом, С.І. Пирожковим та ін. Водночас дослідженню проблем функціонування інфраструктури ринку праці та її елементів приділялася увага у наукових працях таких економістів як В.О. Андрєєв, П.Ю. Бельський, К.О. Клешня, В.Б. Люткевич, П.П. Мазурок. Проблеми оцінки діяльності служби зайнятості розглядаються у працях Д.М. Ядранського, В.В. Дмитрієва-Заруденка, Л.В. Щетініної, В.М. Петюха. Існуючі дослідження діяльності державної служби зайнятості (ДСЗ) сконцентровані в основному на окремих аспектах діяльності, не розглядаючи її у контексті структури ІРП.

**Метою статті** є висвітлення загальних підходів до аналізу діяльності ДСЗ в контексті сучасних поглядів щодо управління та функціонування організацій.

**Вклад основного матеріалу.** Як будь-якій складній та відкритій системі, ІРП притаманні: складна система комунікацій між її елементами, емерджентність цілей компонентів та мультиплікативність ефектів їх функціонування, взаємозв’язок та взаємозалежність із зовнішнім середовищем. Всі ці фактори мають бути враховані при виборі підходів до аналізу та оцінки функціонування ІРП. Для всебічного дослідження ІРП ми пропонуємо використовувати систему чотирирівневого аналізу. На найвищому рівні знаходиться аналіз впливу діяльності всієї інфраструктури на ринок праці. Одним із можливих варіантів є використання методів факторного аналізу, де до змінних мають бути включені основні показники функціонування ринку праці та показники діяльності кожного із елементів системи ІРП.

На рівень нижче знаходиться аналіз взаємозв’язків всередині самої системи ІРП. Цей аналіз має бути сконцентрований на двох моментах: по-перше, аналіз структури самої ІРП, наявність та місце компонентів у