

### **Література**

1. Кремінь В., Ткаченко В. Україна: шлях до себе. Проблеми соціальної трансформації. – К.: ДрУК, 1999. – С.230-231.
2. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с. – С.12.
3. Кіндзерський Ю. Інституціональні аспекти відтворення у контексті структурних трансформацій.// Економіка України. – 2006. - №2. – С.4.
4. Вачевський М.В. Економічне виховання як основа формування готовності молоді до самостійної трудової діяльності.// Актуальні проблеми економіки. – 2002. - №4. – С.47.
5. Скринник З., Гіптерс З. Гуманітарна підготовка студентів економічного профілю.// Психологія і педагогіка професійної освіти. – 2003. - №1. – С.94.
6. Управление персоналом/ Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – С.302.

*Кравець А.А., Лисенко С.М.*

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ**

Розв'язання проблем зайнятості в інтересах людини є обов'язковою умовою побудови соціально орієнтованої ринкової економіки. Актуальність проблеми зайнятості в тому, що перехід до ринкових відносин в Україні потребує нової концепції зайнятості та ефективного відтворення трудового потенціалу в кожному регіоні, орієнтації не на «усереднену» людину, а на конкретні соціальні та демографічні прошарки населення. Об'єктом даної роботи є процес державного регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах економіки України. Мета дослідження – аналіз існуючих проблем та визначення напрямків щодо ефективного регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні за умов формування соціального ринкового господарства. Основними завданнями даного дослідження є:

- 1) визначення теоретичних особливостей регулювання зайнятості трудових ресурсів в умовах ринкової економіки;
- 2) аналіз існуючих проблем у даній сфері в умовах розвитку економіки України;
- 3) розробка напрямків щодо підвищення ефективності регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні.

В Україні питома вага осіб працездатного віку становить більше ніж 55% всього її населення.

На жаль, практика говорить про те, що ефективність державного регулювання зайнятості трудових ресурсів в Україні не відповідає тим критеріям, які дозволять нашій державі увійти до числа країн з високим рівнем розвитку трудового потенціалу.

Зайнятість має соціальний характер. Вона відображає потребу не тільки в доходах, а й у самовираженні шляхом участі в суспільно корисній праці та ступінь задоволення цієї потребою при певному рівні соціально-економічного розвитку суспільства. Виділяється чотири основних соціальних аспекти зайнятості: реалізація конституційного права на працю; визначаюча роль зайнятості у формуванні рівня життя; формування мотивації до високоефективної праці, визначення професійних можливостей та розвитку особистості.

Основними проблемами у сфері зайнятості є: недосконалість нормативної бази у сфері регулювання зайнятості трудових ресурсів, занепад вітчизняного виробництва, високий рівень безробіття, невідповідність між розвитком технологічної бази та рівнем розвитку трудового потенціалу працівників підприємств, низький рівень соціальної захищеності населення та ін. [2,с.235]

Основними завданнями у сфері зайнятості на сучасному етапі розвитку економіки України є: досягнення повної та продуктивної зайнятості населення, досягнення високого рівня продуктивності праці і формування прогресивної галузевої структури зайнятості, задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням потреб кількісних і якісних показників, покращення соціально-професійних характеристик трудових ресурсів тощо.

Для вдосконалення політики зайнятості необхідна реформа політики доходів, регулюючої ролі податкової системи в напрямку формування ринкових механізмів трудової мотивації, крім того, є необхідність удосконалення фінансових механізмів управління зайнятістю, які б забезпечували соціальне страхування на випадок безробіття на достатньому рівні з розподілом тягаря формування відповідних коштів між усіма суб'єктами ринку праці. [3,с.258]

Таким чином, система зайнятості населення охоплює широкий спектр економічних, соціальних, природоохоронних, етнічних, політичних, культурних та інших відносин, які необхідно враховувати. Зайнятість не можна зводити тільки до працевлаштування і продуктивності праці, незважаючи на велику значимість цих аспектів.

Нові підходи в політиці зайнятості спрямовані на підвищення гнучкості ринку праці, зменшення витрат на робочу силу, згортання соціальних програм при одночасному розширенні витрат на підготовку й перепідготовку кадрів, створення додаткових робочих місць, жорсткості умов видачі допомоги. Приймаються заходи для посилення ролі приватного сектора у вирішенні проблем зайнятості, інших соціальних проблем; проводиться політика стримування зростання заробітної плати, збільшення тривалості робочого тижня, широкого використання форм неповної зайнятості. [1,с.43-51]

Підсумовуючи, слід зазначити, що практичне впровадження перерахованих вище заходів дозволить Україні наблизитися до Європейського співтовариства та стати цивілізованою державою, яка турбується про життя своїх громадян.

### *Література*

1. Вовканич С., Копистянська Х., Риндзак О. Структура та особливості мотивації зайнятості. Економіка України. – 2002. - №3. –С.43-51.
2. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом. – Харків: ХНЕУ, 2006. – 235 с.
3. Качан Є.П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами. – К.: Вид. Дім "Юридична книга", 2003. – 258 с.

*Криволапов Е.С., Шилова Л.И.*

## **РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Социально-трудовые отношения являются основным элементом экономических систем всех уровней: от предприятия до государства.

В Украине проблема развития социально-трудовых отношений современного типа и их регулирование требует поиска инновационных путей ее решения, поскольку охватывает интересы большинства слоев населения, социальную направленность экономических реформ и их результаты.

Социально-трудовые отношения характеризуются как система взаимных согласований, компромиссов, соглашений и договоров между работодателями и наемными работниками при участии государства, т.е включает разные аспекты взаимодействия работника, работодателя и государства: профориентацию и профессиональную учебу, прием и увольнение работников, нормирование и оплату труда, условия и качество труда, трудовую мотивацию, разрешение конфликтов, связанных с трудовой деятельностью и вопросы социального обеспечения.

Ситуация в сфере социально-трудовых отношений в Украине сложилась как нестабильная, что предопределено снижением спроса на труд в связи со значительным снижением параметров экономического развития. Существенным недостатком социально-трудовых отношений, который препятствует развитию трудового потенциала, считается значительный отрыв законодательно принятых трудовых прав, гарантий, требований от уровня их фактической реализации.

Современное состояние социально-трудовых отношений отображает противоречия между ценой и стоимостью рабочей силы, между интересами наемных работников и работодателей, а также отражает существующие деформации трудовых ценностей, уровень конфликтности в обществе в результате накопившихся в течение длительного периода времени социальных потерь. Определенные просчеты рыночных реформ, ориентированных сугубо на экономическую парадигму, без учета социальных ценностей, стали препятствием достижения роста производительности труда, как фактора экономического преобразо-