

би. Для прикладу, загальною тенденцією, що спостерігається у світовій практиці, є розвиток процесів диференціації потреб споживачів у відповідності до підвищення їх реальних доходів.

Основну структуру зрушень в асортименті продукції підприємств харчової промисловості України має становити науково обґрунтована оптимальна структура харчування людини, що базується на раціональних нормах споживання. Із метою наближення до неї фактичної структури споживання харчових продуктів, необхідно віднайти компроміс між наявними проблемами споживачів, економічними інтересами підприємств харчової промисловості та інтересами суспільства в сфері захисту здоров'я нації. Досягнення такого компромісу в процесі системної трансформації галузі дасть змогу вирішити низку важливих соціально-економічних проблем. Рушійною силою цього процесу повинна стати активізація інноваційної діяльності підприємств галузі, насамперед, у сфері впровадження високоефективних ресурсозберігаючих технологій виробництва продуктів підвищеної харчової цінності [6].

Пріоритетними напрямками активізації інноваційних процесів у харчовій промисловості України, на наш погляд, повинні бути:

– створення й упровадження у виробництво ресурсо- та енергозберігаючих, екобезпечних технологій глибокої переробки аграрної сировини;

– упровадження сучасних систем сертифікації продукції, методик експрес-аналізу, лабораторного обладнання для контролю за якістю й безпекою аграрної сировини та продовольчих товарів;

– розроблення необхідного технологічного обладнання для запровадження сучасних наукомістких технологій переробки аграрної сировини та організації його випуску на вітчизняних підприємствах продовольчого машинобудування;

– збільшення випуску продуктів дитячого харчування, продовольчих товарів лікувально-профілактичного призначення шляхом організації спеціальних сировинних зон і розширення виробництва екологічно чистої аграрної сировини.

Без сумніву, головною перешкодою для реалізації інноваційної моделі розвитку національної харчової промисловості є проблема фінансування, яка зумовлена низькою рентабельністю більшості видів сільськогосподарської продукції й недостатніми бюджетними асигнуваннями. Водночас, гальмує розвиток сфери виробництва харчових продуктів в Україні й низька купівельна спроможність населення.

**Висновки.** Отже, з урахування комплексу складних соціально-економічних проблем, що характерні для

сучасного етапу розвитку нашої держави, вагомим значення набуває забезпечення базових складових національної економічної безпеки, серед яких і продовольча. Сучасне трактування продовольчої безпеки передбачає не лише забезпечення максимальної доступності продуктів харчування для населення, а й їх відповідну якість та безпечність для здоров'я. Слід констатувати, що навіть упровадження інноваційних технологій у виробництво харчових продуктів не розв'язує увесь спектр проблем забезпечення продовольчої безпеки, оскільки, як правило, вирішує питання доступності за рахунок якості й безпечності. На наш погляд, насамперед, використання екобезпечних технологій, у поєднанні із реформуванням системи стандартизації й сертифікації у сфері виробництва продуктів харчування, може забезпечити прогресивний розвиток системи продовольчої безпеки нашої держави. Відповідно, саме цей напрямок розвитку національної економіки потребує подальших наукових досліджень, результати яких мають стати основою для обґрунтування та розробки стратегічної документації у сфері продовольчого забезпечення населення.

#### Список джерел

1. Бойчук О.І. Продовольча безпека: теорія, методологія, проблеми : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора. ек. наук: спец. 08.07.02 «Економіка сільського господарства і АПК» / О.І. Гойчук. – Миколаїв, 2004. – 42 с.
2. Кушмаєва В.В. Дійова стратегія розвитку продовольчих ринків [Електронний ресурс] / В.В. Кушмаєва // Проблеми формування нової економіки XXI століття : Матеріали II Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції. – Режим доступу : [http://www.confcontact.com/2009new/2\\_kushmaeva.php](http://www.confcontact.com/2009new/2_kushmaeva.php)
3. Пабат О.В. Економічна безпека держави: інноваційні фактори / О.В. Пабат. – Л. : Ін-т регіональних дослідж. НАН України, 2012. – 168 с.
4. Пабат О.В. Продовольча безпека як складова економічної безпеки держави / О. В. Пабат // Економіка АПК. – 2010- № 12 – С. 86-90.
5. Система державного регулювання безпечності харчових продуктів в Україні: на шляху вдосконалення. – Режим доступу : [http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/Food\\_safety\\_report\\_ukr/\\$FILE/FS\\_report\\_Ukr\\_web.pdf](http://www.ifc.org/ifcext/uspp.nsf/AttachmentsByTitle/Food_safety_report_ukr/$FILE/FS_report_Ukr_web.pdf)
6. Чорна Н.П. Сучасні трансформаційні процеси в харчовій промисловості в контексті їх впливу на продовольчу безпеку країни / Н.П. Чорна // Продуктивні сили і регіональна економіка : Зб. наук. пр. : У 2 ч. – К. : РВПС України НАН України, 2008. – Ч. 2. – С. 207-214.

**Р. Чорний**  
м. Тернопіль

## ДОСЛІДЖЕННЯ ФАКТОРІВ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ОСНОВІ СУБ'ЄКТНОЇ БАГАТОРІВНЕВОСТІ ТА ПРОЦЕСНОСТІ ПРОХОДЖЕННЯ ФАЗ ВІДТВОРЮВАЛЬНОГО ЦИКЛУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розвиток трудового потенціалу є причиною та наслідком стратегічного курсу державного управління у напрямку досягнення високих рівнів соціально-економічного добробуту. В свою чергу гарантування прогресивних кількісно-якісних змін у розвитку трудового потенціалу неможливе без врахування та прогно-

зування дії факторів розвитку трудового потенціалу, що актуалізує наукові пошуки у площині виокремлення та структурізації факторного впливу на формування та розвиток трудового потенціалу.

Вітчизняна та зарубіжна наукова спадщина досить ґрунтовано вивчає питання факторного впливу на фор-

мування, збереження, відтворення трудового потенціалу. Різним аспектам даної наукової проблематики присвячені праці таких вчених, як Д. Богиня, О. Грішнова, С. Пирожков, Л. Шевчук, П. Гайдуцький, С. Злупко, М. Долішній, Л. Шаульська, М. Чумаченко, Л. Семів, Е. Лібанова, В. Васильченко, Л. Гальперіна, В. Приймак, Н. Чорноморченко, С. Гринкевич тощо. Незважаючи на множинність наукових точок зору на явища та процеси, що детермінують траєкторію розвитку трудового потенціалу, можна відмітити певну хаотичність та відсутність методологічної єдності, цілісності, щодо виділення факторів впливу на розвиток трудового потенціалу за відповідним фазами, суб'єктами, рівнями оцінки тощо.

На нашу думку, повноцінне виявлення та дослідження факторів розвитку трудового потенціалу обумовлює необхідність розгляду останнього з точки зору суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу.

Суб'єктна багаторівневості передбачає виділення таких видів трудового потенціалу, як трудовий потенціал окремої людини, сім'ї, підприємства, устано-

ви, організації, територіального утворення, галузі господарювання, регіону, району, країни, світу, суспільства, цивілізації та, відповідно, виділення глобального, національного, регіонального, галузевого, територіального, господарського, домогосподарського (сімейного), індивідуального рівнів трудового потенціалу.

Представлена градація суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу, не вносить суттєвих коректив щодо сутнісного розуміння трудового потенціалу, оскільки характеризується таким явищем, як взаємопроникність.

Так, наприклад, кожен конкретний індивід, що володіє відповідними кількісно – якісними особистісними характеристиками індивідуального потенціалу праці (індивідуальний рівень), одночасно є системотворчим щодо: домогосподарського (сімейного) рівня – шляхом участі в інституті сім'ї, господарського – участі у складі трудового потенціалу господарюючих суб'єктів, територіального – у складі акумульованого трудового потенціалу відповідного територіального утворення тощо (рис. 1).

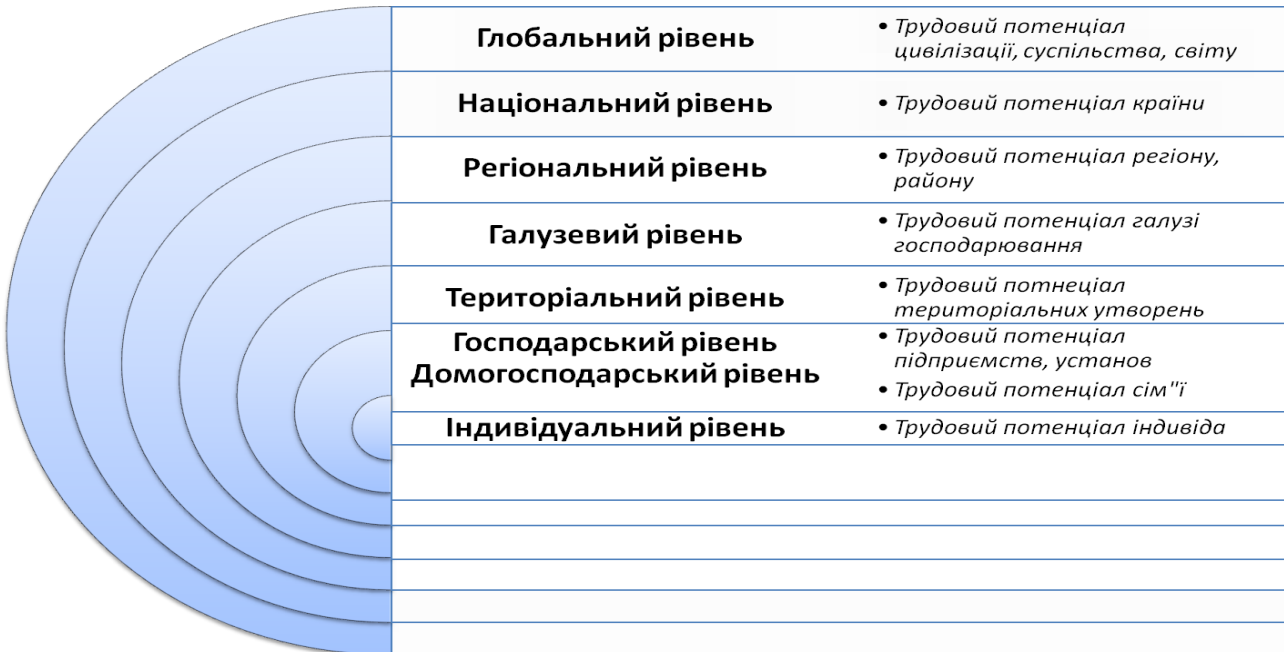


Рис. 1. Суб'єктна багаторівневості трудового потенціалу

Розуміння суб'єктної багаторівневості трудового потенціалу як сукупності різноекторної спрямованості здатності до праці на окремі об'єкти аплікації потенціалу праці є необхідним елементом пізнання множини факторів розвитку трудового потенціалу, оскільки передбачає можливість формування акумульованої системи факторів впливу на розвиток трудового потенціалу. Даний підхід, з однієї сторони, дозволяє виявити як фактори розвитку трудового потенціалу, що обумовлені специфікою того чи іншого об'єкту прикладання праці, так і, з другої сторони, фактори, що безпосередньо впливають із означення носія трудового потенціалу у відповідності до рівневої диференціації.

Процесність проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу пропонується нами розглядати як кількісно-якісну динаміку зміни характеристик трудового потенціалу за фазами його формування, становлення, реалізації, використання, збереження та відтворення.

Розвиток трудового потенціалу, на нашу думку, є

предметним відображенням процесності проходження фаз відтворювального циклу. При чому, розвиток трудового потенціалу, на нашу думку, не обов'язково слід пов'язувати виключно із прогресивними змінами кількісно-якісних характеристик останнього.

Важливою передумовою розвитку трудового потенціалу є наступність у проходженні фаз відтворювального циклу, що передбачає неперервний перехід від однієї до іншої фази відтворювального циклу. Недотримання даної умови може стати причиною виникнення значних деформацій розвитку трудового потенціалу та відобразитися не лише на індивідуальному рівні, але й внести значні корективи у суспільно-економічному вимірі.

Оскільки для розвитку соціально-економічних явищ та процесів характерними є як фази розгортання, загострення, так і такі зворотні процеси, як згортання, елімінації, трансформації окремих структурних складових, – то розвиток трудового потенціалу пропонується розглядати нами з точки зору еволюційної концепції.

У нашому розумінні еволюційності:

– по перше, дотримується принцип пофазового перебігу процесу відтворювального циклу трудового потенціалу.

– по друге, кожній фазі відтворювального циклу трудового потенціалу відповідає стан, який несе у собі лише зародки ситуації, що до наступної фази;

– процес переходу від однієї до іншої фази носить недетермінований характер та характеризується неоднозначністю кількісно-якісних змін трудового потенціалу.

Рівнозначно, з метою відповідності критерію

суспільно-індивідуального поступу, з точки зору еволюційної концепції, розвиток трудового потенціалу пропонуємо розглядати з позиції досягнення ним більш досконалих станів.

Так, під розвитком трудового потенціалу, на нашу думку, слід розуміти еволюційний процес переходу фаз відтворювального циклу у напрямку досягнення ним більш досконалих станів, що забезпечують найбільш оптимальні умови для самовираження у процесі праці особистісних характеристик, якостей та можливостей носіїв трудового потенціалу (рис 2.).



Рис. 2 Фази відтворювального циклу трудового потенціалу

Еволюційність процесу розвитку трудового потенціалу проявляється :

– у змістовно-сутнісних змінах, що затркують усі компоненти трудового потенціалу у відповідних фазах відтворювального циклу;

– у взаємовідносинах між носіями трудового потенціалу та його фактичними реципієнтами;

– у прогресивних зрушеннях в площині місця і ролі людини у працересурсній сфері.

Принцип взаємозв'язку та наступності проходження фаз відтворювального циклу розвитку трудового потенціалу зумовлена специфікою набуття носіями потенціалу індивідуальних якостей та властивостей, необхідних для формування здатності до праці та її безпосередньої реалізації.

Фаза відтворення та формування трудового потенціалу у часовому вимірі охоплює проміжок життя населення до досягнення ним працездатного віку. Впродовж даного життєвого періоду закладаються основи емоційної, фізіологічної, психологічної та освітньої зрілості населення, формуються засадничі морально-ціннісні уявлення про природу, характер, особливості того чи іншого виду трудової діяльності.

Інституційним середовищем, у якому протікають психологічно-фізіологічні процеси відтворення та формування трудового потенціалу є інститут сім'ї, дошкільного навчального закладу, школи, громадської самоорганізації населення. Саме від умов функціонування даних інститутів та повноти виконання ними покладених на них обов'язків щодо формування трудових здатностей людини залежить кількісно-якісні характеристики майбутньої реалізації трудового потенціалу працездатним населенням.

Фаза відтворювального циклу трудового потенціалу, що закладає основи якісного наповнення його сутності шляхом формування професійної орієнтації суб'єктів трудової діяльності, є фаза становлення трудового потенціалу. Саме від професійного самовизначення та якості набутих знань залежить успіх аплікації суб'єктами трудового потенціалу власних намірів щодо провадження майбутньої трудової діяльності.

Визначальними на етапі відтворення трудового потенціалу є актуальний стан мережі закладів професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти а також очікування щодо престижності, затребуваності обраного фаху та можливостей забезпечення за його посеред-

ництвом достатнього матеріального добробуту та емоційного задоволення.

Особливістю даної фази відтворювального циклу трудового потенціалу є те, що саме у її часових межах вирішується питання раціонального вибору між освітніми можливостями, що пропонуються системою освіти та можливостями ринку праці абсорбувати набуті знання, що визначає у великій мірі успіх реалізації потенціалу праці кожним носієм трудового потенціалу.

З однієї сторони, освіта визначається стратегічним ресурсом соціально-економічного, культурного і духовного розвитку суспільства, поліпшення добробуту людей, забезпечення національних інтересів, зміцнення міжнародного авторитету й іміджу нашої держави, створення умов для самореалізації кожної особистості (Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, Національна доктрина розвитку освіти) [1,3] ; державотворчі процеси в Україні супроводжуються формуванням доволі розгорнутою системою нормативно-правового регулювання освітніх процесів (зокрема, діє низка фундаментальних законів у сфері освіти – зокрема «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про дошкільну освіту», «Про позашкільну освіту», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про інноваційну діяльність» тощо [2].

З іншої сторони, попри велику кількість навчальних закладів та розгорнуте нормативно – правове освітнє поле, якість, структура та зміст вищої, професійної, технічної освіти не відповідає потребам, можливостям та викликам ринку праці щодо конкурентоспроможного, інноваційного, прогресивного суспільно-економічного розвитку.

За даними статистичного бюлетеня Держкомстату про Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України, станом на початок 2011/2021 в Україні налічувалося 846 вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, на яких навчалося 2311557 осіб, а чисельність студентів у розрахунку на 10000 населення складала 507 [4]. В той же час попри значну кількість ВНЗ, що у порядки разів перевершує кількість вузів у розвинених країнах світу, якісні показники національної освіти не відображаються у високому позиціонуванні останньої у світових рейтингах [5].

Реалізація та використання трудового потенціалу економічно активного та, відповідно, зайнятого населення відбувається у фазах безпосередньої аплікації на практиці особистісних та набутих демографічно-біологічних, марально-етичних, соціально-економічних, організаційно-управлінських, освітньо-кваліфікаційних, когнітивно-психологічних характеристик, якостей та можливостей носіїв трудового потенціалу.

Зокрема, реалізація трудового потенціалу, як фаза відтворювального циклу трудового потенціалу є сукупністю процесів професійної самореалізації у процесі праці набутих знань, умінь та навичок до здійснення трудової діяльності шляхом купівлі – продажу найманої робочої сили на ринку праці або шляхом трудової самоорганізації підприємців.

В свою чергу, процеси безпосереднього споживання результатів продуктивної зайнятості, формування системи трудових доходів та соціального захисту працюючого та непрацюючого населення протікають у фазі використання трудового потенціалу.

Розвиток трудового потенціалу у даних фазах відтворювального циклу обумовлюється чи не найбільшим числом факторного впливу. Саме на стадіях реалізації та використання трудового потенціалу акумулюється найбільша кількість явищ середовищно – інституційної взаємодії носіїв трудового потенціалу, визначається міра та можливість матеріального та емоційного задоволення економічно-активного населення та загального суспільно-економічного добробуту.

Збереження трудового потенціалу як заключна фаза відтворювального циклу трудового потенціалу охоплює процеси психологічно-фізіологічного відновлення працездатності, заходи щодо зростання тривалості активного трудового життя а також забезпечення мобільності та наступності зміни трудових поколінь.

Протікання процесів, спрямованих на збереження трудового потенціалу, безпосередньо пов'язане зі станом системи охорони здоров'я, соціального захисту, та можливостями щодо повноцінного відпочинку та оздоровлення населення. Заходи по збереженню трудового потенціалу покликані попередити та максимально усунути загрози щодо руйнування його кількісно-якісних характеристик та забезпечити можливості для ефективного використання останніх у трудовій діяльності.

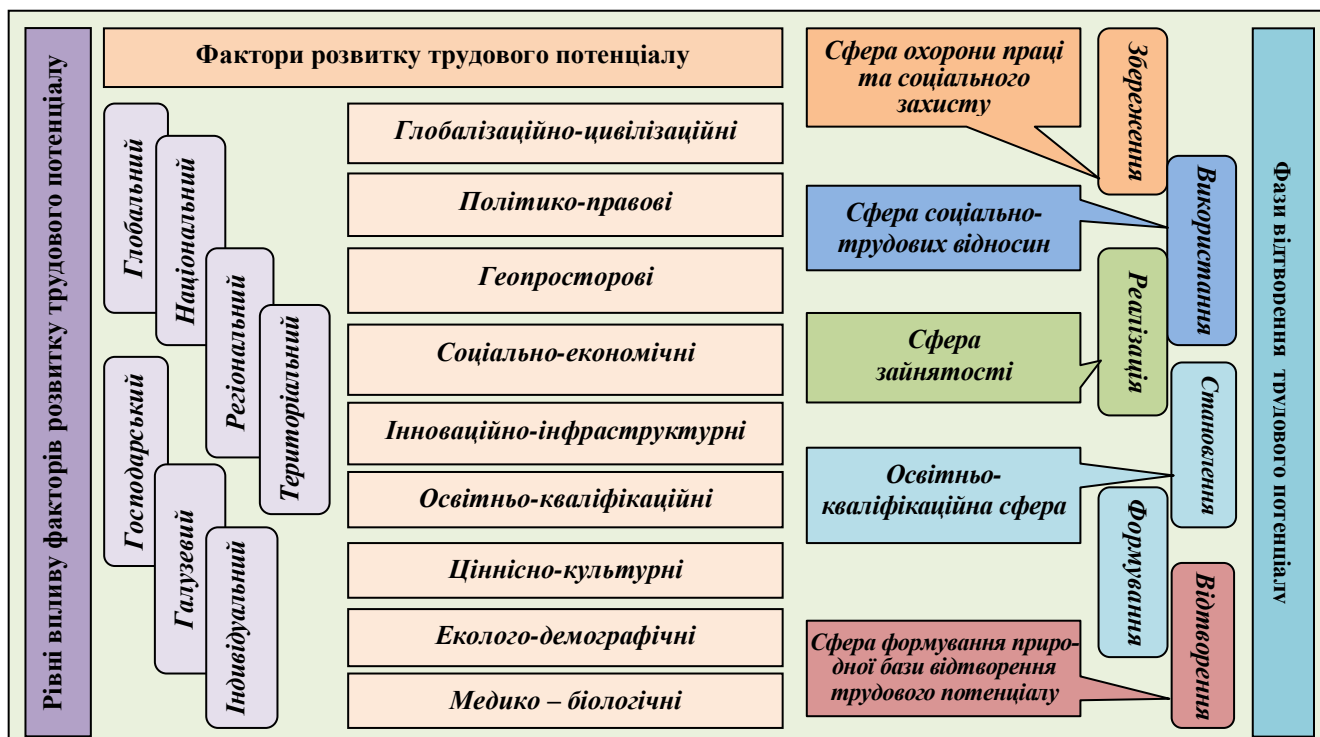


Рис.3. Логіко-семантична площина факторів розвитку трудового потенціалу

Структурування факторів розвитку трудового потенціалу у взаємозв'язку із запропонованим підходом дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу трудового потенціалу потребує: виділення сфер прояву дії факторів розвитку трудового потенціалу; номінації генези факторів розвитку трудового потенціалу; означення основних індикаторів впливу факторів розвитку трудового потенціалу.

З метою формування методологічної цілісності процесу виявлення та структурування факторів розвитку трудового потенціалу пропонуємо розглядати структуру факторів розвитку трудового потенціалу в одній логіко-семантичній площині. (рис. 3). У відповідності до вищевказаних характеристик фаз відтворювального циклу трудового потенціалу пропонуємо виділити п'ять сфер прояву дії факторів розвитку трудового потенціалу, а саме:

Сфера формування природної бази відтворення трудового потенціалу, що відображає вплив факторів розвитку трудового потенціалу на психологічно-фізіологічні

процеси, спрямовані на забезпечення розширеного відтворення населення та передачі акумульованого людського досвіду здійснення трудової діяльності.

Освітньо – кваліфікаційна сфера, у якій проявляється вплив факторів розвитку на процеси набуття носіями трудового потенціалу емоційної, фізіологічної, психологічної, освітньої зрілості, процеси професійного самовизначення і набуття кваліфікації.

Сфера зайнятості – виявляє вплив факторів розвитку трудового потенціалу на протікання процесів професійної самореалізації та здійснення трудової діяльності шляхом купівлі-продажу найманої робочої сили на ринку праці або трудової самоорганізації підприємств.

Сфера соціально-трудова відносин – відображає вплив факторів розвитку трудового потенціалу на процеси споживання результатів продуктивної зайнятості та формування системи трудових доходів.

Сфера охорони праці та соціального захисту – акумулює впливи факторів розвитку трудового потенціалу



Основні індикатори	Фактори розвитку трудового потенціалу	Основні індикатори
Міжнародна політика у сфері зайнятості, міжнародний поділ праці, паритетність міжнародного трудового законодавства, діяльність міжнародних організацій у сфері праці, відкритість економіки та стан міжнародної трудової конкуренції	<i>Глобалізаційно Цивілізаційні</i>	Дотримання прав та свобод гідної праці, резистентність генетичного фонду націй, ідеологічні та цивілізаційні доктрини розвитку, інтелектуалізація історичного розвитку
Стан політичної стабільності, інституційного забезпечення суспільства, політики у сфері зайнятості	<i>Політико Правові</i>	Сутнісне наповнення та дотримання правових норм, законів та обмежень у трудовій сфері
Стан природо – ресурсного потенціалу, рівні господарського освоєння території, щільність та особливості розселення населення відносно опорного каркасу території	<i>Гео Просторові</i>	Геопросторове позиціонування території та концентрація місць прикладання праці, метрополійно-периферійні та урбаністичні особливості території
Ступені стратифікації та сегрегації суспільства, житлове та соціальне забезпечення, рівень захисту від безробіття, рівень життя населення, умови праці	<i>Соціально Економічні</i>	Рівень розвитку та структура продуктивних сил, економічний розвиток, рівень заробітної плати, галузева структура зайнятості, рівні та структура споживання
Науково-технічні зрушення, інноваційна активність, рівень розвитку виробничих відносин	<i>Інноваційно Інфраструктурні</i>	Стан та пропорції ринку праці, трудова мобільність, інформаційно - інфраструктурне забезпечення потоків інформації у трудовій сфері
Якісне наповнення освіти, стан міжнародної освітньої комунікації, доступність та інноваційність отримання освітніх послуг	<i>Освітньо Кваліфікаційні</i>	Рівні кваліфікації та програми підвищення кваліфікації, конкурентні кваліфікаційні переваги, дотримання дисципліни праці та організованість трудового процесу
Цінності, релігійні постулати, духовність та менталітет населення, сімейно-репродуктивна поведінка	<i>Ціннісно Культурні</i>	Рівень культурного розвитку, дотримання традицій, звичаїв у соціально – трудовій сфері
Кліматичні умови, екологічність та рівні забруднення навколишнього середовища, дозвілля та санаторно-курортні можливості оздоровлення і відновлення психологічно-емоційної рівноваги	<i>Еколого Демографічні</i>	Природний , механічний (міграційний) рух населення, статеві-вікова структура населення
Рівні та структура захворюваності населення, доступність та повнота медичного обслуговування	<i>Медико Біологічні</i>	Стан фізичного та психологічного здоров'я населення, тривалість активного трудового життя

Рис. 4. Структура факторів розвитку трудового потенціалу

на процеси фізіологічного та психологічного відновлення працездатності та зростання тривалості трудової активності.

Генеza факторів розвитку трудового потенціалу у відповідності до рівнів та сфер прояву впливу дозволяє виділити такі групи факторів:

*медико-біологічні, еколого-демографічні, ціннісно-культурні, освітньо-кваліфікаційні, інноваційно-інфраструктурні, соціально-економічні, геопросторові, політико-правові, глобалізаційно-цивілізаційні.*

Виокремлення узагальнених груп факторів розвитку трудового потенціалу у відповідності до їх генези дозволило виділити нам також найбільш значимі індикатори факторів, що найбільш виражено впливають на розвиток трудового потенціалу (рис. 4).

Таким чином, виявлення та систематизація запропонованих факторів розвитку трудового потенціалу на основі дослідження суб'єктної багаторівневості та процесності проходження фаз відтворювального циклу

трудового потенціалу дозволило встановити нам найбільш значимі явища та процеси, що детермінують поточний та перспективний стан розвитку трудового потенціалу.

Для виявлення потенційних резервів розвитку трудового потенціалу та можливих деструктивних впливів з боку загроз розвитку трудового потенціалу необхідним є розгляд особливостей прояву дії факторів розвитку трудового потенціалу у просторових формах організації суспільства та подальша їх класифікація, що становитиме ціль наших майбутніх наукових пошуків.

#### Список джерел

1. Проект Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки. [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://mgu.com.ua>.
2. Про освіту : Закон України від 23.05.1991 № 1060-ХІІ / Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1991. – № 34. – ст.451). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>.

3. Про Національну доктрину розвитку освіти : Указ , Доктрина від 17.04. 2002 № 347/2002. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua>.
4. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року.

- Статистичний бюлетень. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
5. World Reputation Rankings 2012 / Top 100 world universities by reputation. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.timeshighereducation.co.uk>.

**О. Шемяков**

*м. Донецьк*

## ОЦІНКА СТАНУ ДІЄВОСТІ МЕХАНІЗМУ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

*Постановка проблеми.* Однією з особливостей виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами (СТВ) в країнах з розвинутою ринковою економікою є розвиток різноманітних форм соціальної демократії [1]. Тобто, демократія, поширена в сферах соціального та економічного життя, передбачає переговорний процес між представницькими органами держави, роботодавців та найманих працівників. Досвід розвитку європейських держав з ринковою системою господарювання довів, що для ефективного управління переговорним процесом використовується соціальний діалог як система взаємодії суб'єктів СТВ.

Слід зазначити, що завдяки соціальному діалогу напрацьовується ціла низка домовленостей, які в сукупності набувають форму інструментарію, що дозволяє втілювати їх в життя. У відповідності до національного законодавства – це нормативно-правові акти, які є обов'язковими до виконання сторонами переговорного процесу.

Цікавим з наукової точки зору є те, що завдяки соціальному діалогу забезпечується активність людського персоналу та пошук компромісів з метою підвищення конкурентоспроможності, адаптивності та ефективності виробництва, що значною мірою сприяє як гуманізації соціально-трудових відносин так й стрімкому розвитку виробничої демократії на підприємствах. Отже, у процесах становлення та подальшого розвитку виробничої демократії соціальний діалог виконує роль механізму, що призводить в дію систему управління соціально-трудовими відносинами.

Проблема розвитку соціально-трудових відносин вивчалася науковцями і практиками як у розвинених країнах, так і у країнах з трансформацією економіки. Разом з тим, усе більше стає очевидним, що недостатньо дослідженим залишається питання ефективної дієвості механізму взаємодії суб'єктів СТВ в сучасних умовах господарювання.

*Мета статті.* Оцінка стану дієвості механізму взаємодії суб'єктів СТВ і визначення чинників, що впливають на ефективну роботу елементів системи соціального діалогу.

*Результати дослідження.* Світовий досвід Європейських країн вказує на те, що проблеми взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин у сфері економічного й соціального розвитку найефективніше вирішуються на основі соціального компромісу. Так, при виникненні трудових конфліктів використовували різноманітні підходи до пошуку компромісних рішень з метою максимально задовольнити інтереси конфліктуючих сторін. У процесі цього пошуку надавалася перевага такому методу як досягнення компромісу через переговори між роботодавцями та найманими працівниками, що надає сторонам значну користь. Тобто, працівники мають можливість, використовуючи зако-

нодавчі акти, підвищити якість трудового життя, а роботодавці отримують тривалу соціально-економічну стабільність, що дозволяє їм бути конкурентоспроможними й отримувати прибутки.

Практика пошуку домовленостей отримала широке визнання й підтримана Міжнародною організацією праці та європейською спільнотою. У Європейських країнах як система регулювання взаємовідносин між суб'єктами СТВ використовується соціальний діалог (СД), а документами МОП визначено, що соціальний діалог, «...оказался ценным демократическим средством решения социальных проблем, формирования консенсуса, оказания помощи в разработке международных трудовых норм и решения широкого круга трудовых проблем, в отношении которых социальные партнеры играют непосредственную, легитимную и незаменимую роль; вновь подчеркивая, что легитимные, независимые и демократические организации трудящихся и работодателей, участвующие в диалоге и коллективных переговорах, продолжают традиции социального мира, основанные на свободных переговорах и разрешении конфликтных ситуаций, тем самым, обеспечивая то, что социальный диалог становится стержнем демократических обществ...» [2, с. 13]. Більш того, згідно з Європейською практикою [3], наявність соціального діалогу, завдяки якому узгоджуються інтереси суб'єктів соціально-трудових відносин, значною мірою сприяє гуманізації цих відносин і впливає на ефективність управлінської діяльності як на виробничому, так і на національному рівнях. Дуже важливим є те, що ще у 1920 році Лігою націй (попередницею ООН) був прийнятий Статут, в якому підкреслювалася необхідність забезпечення «справедливих і гуманних умов праці для чоловіка, жінки і дитини» [4, ст. 23]. Традиційно вважається, що невідчужені права людини, а відповідно й право на ведення соціального діалогу, є явищем, що з'явилося після Другої світової війни, але разом з тим у своїй промові в 1941 році Франклін Рузвельт стверджував: «... мир основується на чотирьох важних людських свободах – свободі слова і самовираження, свободі кожного верити в Бога так, як він цього хоче, свободі от лишення і свободі от страху...» [5, введ.]. Важливу роль у реалізації зазначених прав і свобод відіграє Міжнародна організація праці (МОП), цілі та задачі якої було визначено в 1944 році в зв'язку з прийняттям Філадельфійської декларації. Актуальним є те, що в цьому документі було сформовано основні принципи внутрішньої та міжнародної політики МОП. За допомогою цих принципів визначаються напрямки колективних переговорів між представниками роботодавців, найманих працівників та державою. Завдяки появі Міжнародної організації праці, розвиток соціального діалогу набув сучасного та динамічного характеру з унікальним потенціалом і широкими можливостями в сприянні розвит-