

працівника в процесі виробництва, підвищенням інтелектуального змісту праці, самоконтролю, відповідальності, самодисципліни працівника;

- звільненням людини від монотонних операцій контролю шляхом комп'ютеризації виробництва, поширення творчих видів діяльності, зростання індивідуалізації праці, зниження колективістських основ діяльності організації;
- зростанням вимог до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, потреби постійного його підвищення, оновлення набутих знань.

З огляду на передові світові тенденції трансформації характеру та змісту праці слід очікувати, що під впливом інноваційного розвитку зозначені процеси швидко поширяться і в українській економіці, позитивно впливаючи на процес формування продуктивної зайнятості.

Література

1. Біляцький С., Мірошніченко Т., Хахлюк А. *Інтелектуалізація суспільної праці (досвід індустриальних країн для України) // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 34–38.*
2. Бодюк А. *Праця людини як складова виробничого процесу // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8. – С. 41–48.*
3. *Экономическая теория / Мочерный С.В., Некрасов В.Н., Овчинников В.Н., Секретарюк В.В.. – М.: Приор, 2000. – 416 с.*

УДК 332.12

Л.В. ПАВЛАЧЕК

Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Територіально-галузева система зайнятості населення є основою економічної. Її трансформація вимагає обґрунтування нових підходів до цієї проблематики, визначення теоретичних засад розвитку сфери зайнятості у перспективі. У цьому зв'язку актуалізуються дослідження проблем, пов'язаних з формуванням сучасного механізму, спроможного забезпечити належний рівень зайнятості населення з доходами, достатніми для розширеного відтворення його робочої сили.

Мета статті полягає у визначенні теоретичних аспектів формування сучасного механізму забезпечення зайнятості населення, адекватного новітнім трансформаційним змінам в економічній системі країни та її господарському механізму.

В умовах активних соціально-економічних трансформацій важливо підтримувати належний рівень зайнятості населення та його доходів, що гарантує успіх здійснюваних реформ та їх прискорення з метою забезпечення соціально стабільного суспільства. Формування ефективної територіально-галузевої системи зайнятості населення вимагає: наявності якомога повної

інформації стосовно основних потоків робочої сили, механізмів її розподілу та перерозподілу, а також фактичного стану наявних робочих місць; звуження сфери невизначеності та ризику, які перешкоджають ефективному забезпеченню зайнятості населення та посиленню державної підтримки вітчизняного товаровиробника, оскільки тільки на цій основі можна досягти високого рівня її розвитку; орієнтації економічно активного населення на самостійну підприємницьку діяльність, подолання інституційних обмежень щодо розвитку сфери зайнятості населення.

В сучасних дослідженнях звертається увага на необхідність мінімізації соціальних ризиків та обмежень у сфері зайнятості населення, оскільки вони нерідко унеможливають реалізацію прав, свобод і гарантій кожного члена суспільства. Визнаючи об'єктивний характер цих явищ, необхідно зазначити, що їх попередження – безпосередній обов'язок державних органів управління.

Зростання ризиків у сфері зайнятості населення загрожує соціальній безпеці суспільства. Обмеження їх дії, навпаки, формує стан захищеності працівників, якого найбільше потребують наймані працівники. В сучасній економічній літературі відсутні розробки методологічного та методичного плану, які б з системних позицій розкривали сутність, структуру та внутрішню організацію системи забезпечення зайнятості населення. Вважається, що в ринкових умовах повинно відбуватися автоматичне розв'язання цих проблем, однак це не підтверджується сучасною економічною практикою.

В теоретичному плані ведеться розробка переважно проблем регулювання зайнятості населення, а не створення умов, необхідних для формування і розвитку системи зайнятості населення. Регулювання як одна з функцій управління дає змогу лише змінити вже сформовані параметри зайнятості у напрямі їх оптимізації. В умовах, коли країна прагне досягти усталеного економічного зростання, необхідно сформувати такий механізм забезпечення зайнятості населення, який би давав змогу посилити резерви підвищення активності населення з метою досягнення економічного зростання. Йдеться про необхідність мобілізації внутрішніх факторів та резервів підвищення продуктивного використання робочої сили відповідно до пріоритетів і завдань сучасного соціально-економічного розвитку.

Забезпечувальний механізм зайнятості населення порівняно з регулюючим має такі переваги:

- безпосередньо впливає на інтереси та стимули населення, що має першорядне значення для формування необхідних потоків робочої сили;
- дає змогу мобілізувати внутрішні резерви економічної активності населення;
- посилює мотивацію до продуктивної трудової діяльності та створює необхідні макроекономічні, регіональні й галузеві передумови для її активізації.

Для зростання рівня зайнятості населення не достатньо лише окремих заходів політики зайнятості; необхідним є комплексне застосування найбільш дієвих засобів та інструментів інвестиційної, інноваційної політики. Потрібно сформувати організаційно-економічний механізм високого цільового

спрямування щодо досягнення такої важливої стратегічної мети, як піднесення рівня зайнятості населення, задоволення його трудових потреб.

Підвищення рівня зайнятості населення слід розглядати як розширення можливостей економіки щодо створення нових робочих місць, поліпшення її адаптаційного потенціалу. Це важливий аспект у формуванні державного механізму забезпечення зайнятості населення, оскільки створюються умови для зростання продуктивності праці, реалізації фізичних і розумових здібностей людини. Розвиток сфери зайнятості населення передбачає створення відповідного організаційно-економічного механізму.

Існує думка, згідно з якою про економічний механізм йдеться лише тоді, коли певні початкові економічні явища спричиняють появу інших без додаткових імпульсів, причому розгортається процес послідовно – від початкових подій до конкретних результатів. За таким методологічним підходом економічний механізм визначається природою початкових явищ і одержаними кінцевими результатами, що вимагає постійного моніторингу за перебігом економічних явищ, а також зміною зовнішніх та внутрішніх умов і чинників.

Загальновизнаним є положення, згідно з яким будь-який організаційно-економічний механізм є багатоаспектним поняттям, який варто розглядати з погляду використання: економічних законів; вирішення суперечностей економічної системи в цілому; реалізації законів власності та узгодження інтересів усіх економічних суб'єктів. Із зазначеного випливає, що, по-перше, соціально-економічна сутність цього механізму, його структура і характер дії повною мірою обумовлені специфікою соціально-економічної ситуації, яка склалася в конкретному регіоні; по-друге, існує безпосередній взаємозв'язок між господарським механізмом та механізмом забезпечення зайнятості населення, причому він має неоднозначний та суперечливий характер; по-третє, трансформаційні зміни в економіці та темпах її модернізації спричиняють необхідність оновлення діючого механізму забезпечення зайнятості населення.

Оскільки в Україні механізм забезпечення зайнятості населення діє на ринкових засадах, він включає у себе взаємодію трьох основних складових: попиту, пропозиції та ціни. При цьому пропозиція робочої сили перебуває у прямій залежності від її ціни, а попит – у зворотній.

В межах різних економічних теорій сформувався принципово відмінні погляди щодо механізмів, спроможних забезпечити зайнятість населення. В кожній з відомих економічних теорій (класична, кейнсіанська, неокласична, монетаристська, інституціоналістська, марксистка) сформувалося власне бачення доцільних механізмів забезпечення та регулювання зайнятості населення. Представники інституціоналістської теорії пояснюють характер зайнятості та механізмів її забезпечення особливостями динаміки окремих галузей і зміною чисельності окремих професійно-демографічних груп. Особлива увага приділяється не макроекономічному аналізу ринку праці, а аналізу професійних структур і галузевих відмінностей у структурі робочої сили, а також рівням заробітної плати.

В ринкових умовах мотиваційні засади є вихідними в організаційно-економічному механізмі забезпечення зайнятості, оскільки вони ґрунтуються на врахуванні економічних інтересів різних верств населення. Мотивація

зайнятості населення у поєднанні з інвестиційно-інноваційними заходами дає змогу досягти економічного зростання, всебічного розвитку людини, задоволення її духовних і матеріальних потреб.

Здійснювані економічні трансформації обумовлюють формування трудової поведінки ринкового типу, що передбачає достатньо високу конкурентоспроможність робочої сили. Загально визнано, що мотиваційний процес і одержання високих результатів починаються з усвідомлення системи потреб – як економічних, так і духовних.

Поширеним у науковій літературі є трактування мотиву як основної причини, сенсу діяльності. Мотив може трактуватися як сукупність зовнішніх і внутрішніх умов, що обумовлюють активність трудових дій і спрямованість трудової поведінки; цим підкреслюється залежність мотивів не тільки від усвідомлення внутрішніх спонукань, але й від зовнішніх чинників. Більшість науковців відстоює розуміння багатомірності та багатокритеріальності мотиваційного процесу, що значно розширює усталені уявлення щодо цього.

В умовах інноваційно-інвестиційного розвитку з'являються нові мотиви зайнятості, пов'язані з високими вимогами до добробуту населення та його життєвих стандартів. Мотиваційний механізм повинен забезпечувати єдність інтересів працівника та підприємства й держави. Оцінка дієвості мотиваційного механізму може слугувати індикатором поширення небажаних тенденцій серед окремих верств зайнятого населення. З цією ж метою може бути використаний мотиваційний моніторинг.

Світовою практикою доведено, що адекватне матеріальне заохочення сприяє закріпленню суспільно важливих ціннісних орієнтацій на розвиток творчого потенціалу, і навпаки, неадекватність стримує прагнення людини до саморозвитку, професійного вдосконалення, продуктивної зайнятості, тобто у цьому випадку оплата праці виступає антистимулом.

Розвиток сфери зайнятості населення та його мотивація до певного виду діяльності перебувають у складній системі взаємозв'язків і взаємозалежностей. Задоволення потреб, одержані результати праці сприяють закріпленню ціннісних орієнтацій на досягнення високопродуктивної трудової діяльності як елемента конкурентоспроможності економічної системи. Водночас з цим продуктивність формує відповідні соціально-економічні вимоги до людських ресурсів, які стосуються насамперед результативності праці, її відповідності суспільним потребам та трудовим настановам і орієнтаціям власне населення. Становлення ринкових відносин відбувається з посиленням дії фактора продуктивності, пов'язаного з конкуренцією товаровиробників, приватизацією, розвитком малого і середнього бізнесу, фінансово-економічною стабілізацією.

Врахування мотиваційних засад зайнятості повинно посилити сучасну державну соціально-економічну політику, яка реалізується в умовах реформування відносин власності, підвищення економічної самостійності суб'єктів господарювання. В дослідженнях відзначається, що сучасний арсенал конкретних форм мотивації зайнятості населення значно розширюється. На основі їх аналізу можна виокремити найбільш дієві форми, які істотно впливають на рівень, динаміку та структуру зайнятості населення:

- форми і системи заробітної плати з доплатами і преміями;
- участь у прибутках й акціонерному капіталі підприємства;

- пільги працівникам підприємства (отримання житла, у тому числі на умовах пільгового кредитування; організація обслуговування; повна або часткова компенсація транспортних витрат; надання споживчих кредитів; соціальне страхування за рахунок підприємства);
- нематеріальні (неекономічні) пільги (право на гнучкий графік роботи; надання додаткових відпусток; достроковий вихід на пенсію тощо);
- оплату освітніх послуг, підвищення кваліфікації, перспективу кар'єри;
- моральне заохочення та формування прозорої соціальної атмосфери;
- сприяння кваліфікаційному зростанню та самоврядуванню трудових колективів;
- соціальний пакет (корпоративна система заохочення до високих результатів трудової діяльності, корпоративний відпочинок, оплата харчування тощо).

Формування і розвиток сфери зайнятості населення вимагають обґрунтування і реалізації нових підходів у механізмі зайнятості населення. Важливо насамперед посилити мотиваційну основу – саме з неї повинна розпочинатися розробка організаційно-економічного механізму зайнятості населення.

Література

1. Гнибіденко І.Ф. Ринок праці: попит і пропозиція професійних кадрів // *Продуктивні сили України*. – 2007. – № 1. – С. 28–39.
2. Заяць Т.А. Соціальна політика держави: принципи формування та особливості механізму реалізації // *Продуктивні сили України*. – 2007. – № 1. – С. 5–15.
3. Карлін М.І., Звонар В.П. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті перспектив соціальної політики України // *Демографія та соціальна економіка*. – 2007. – № 1. – С. 184–194.
4. Кучинська О.О. Оцінка процесу глобалізації економіки як чинника трансформації соціально-трудових відносин // *Продуктивні сили України*. – 2007. – № 1. – С. 39–49.
5. Куценко В.І. Соціально-економічна обумовленість розвитку вищої освіти: діагностика та модернізація відносин // *Продуктивні сили України*. – 2007. – № 1. – С. 15–28.

УДК 332.13:339.1

П.Б. ЮР'ЄВА

Національний університет державної податкової служби України

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОРГІВЛІ

В умовах розвитку ринкової економіки в Україні, а також під впливом процесів транснаціоналізації та глобалізації сфера торгівлі зазнає суттєвих змін, які потребують фундаментальних досліджень. Актуальною проблемою стає обґрунтування нового підходу до територіальної організації торгівлі та її регіонального розвитку, включаючи розробку методологічних положень.

© П.Б. Юр'єва, 2008