

Відсутність комплексного показника, який задовольняє таким вимогам та дає змогу визначити соціально-економічну ефективність управління трудовими ресурсами, робить вимірювання за окремими групами економічної й соціальної ефективності обмеженим і не дає повного уявлення про результативність керівництва. Варто також зауважити, що комплексний показник ілюструватиме синергетичний ефект від впливу економічних та соціальних чинників на процес керівництва трудовими ресурсами на підприємстві.

Література:

1. Економіка підприємства: підручник (за ред. С.Ф. Покропівний – Вид. 3-те без змін К.: КНЕУ, 2009. – 528 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. – К., «Кондор». -2009. – 296 с.
3. Економіка підприємства: підручник (за ред. И.М. Петровича. – 2-ге вид. виправл. – Львів: «Магнолія», 2008. -580 с.

**К.е.н. Кремень О.І.**

*ДВНЗ «Українська академія банківської справи  
Національного банку України» м.Суми*

## **ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ**

Для всіх країн світу зайнятість населення посідає провідне місце у системі соціальних та економічних проблем і разом з показниками рівня життя є важливим індикатором соціальних процесів. Перехід від планово-централізованого до вільного руху трудових ресурсів змінює систему інтересів, мотивів і стимулів діяльності економічно активного населення, що, відповідно, впливає на джерела наповнення ринку праці, сегментацію та напрями державного регулювання зайнятості населення.

Питаннями розробки методологічних засад статистичного вивчення зайнятості населення займалися як зарубіжні вчені: К. Друрі, К.Р. Макконнелл, П. Самуельсон, Н. Грегори Менк'ю, Р. Солоу, так і вітчизняні науковці: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, С.С. Герасименко, О.М. Гладун, А.В.Головач, В.К. Данилко, М.І. Долішній, Ю.М. Краснов, І.В. Кузьменко, Е.М. Лібанова, В.І. Лишилєнко, В.В. Онікієнко, О.Г. Осаулєнко, Н.О. Парфєнцева, І.І. Пилипенко, Л.Г. Ткаченко, В.Г. Швець та інші.

Оскільки праця є одним з основних видів ресурсів, проблема зайнятості населення потребує чіткого визначення відповідного теоретико-методичного і категоріального апарату.

Досить довгий час категорія «зайнятість» майже не використовувалася у вітчизняних наукових працях, статистичних і соціологічних дослідженнях. Це пояснюється, по-перше, існуванням принципу загальності праці як головного принципу ліквідації безробіття. Гарантоване забезпечення права на працю кожному громадянину вважалося підтвердженням відсутності при соціалізмі проблем зайнятості. По-друге, існував спрощений підхід до проблеми зайнятості населення, сутність якої зводилася до чисельності залучених у суспільне виробництво трудових ресурсів суспільства. Таким чином, теорія зайнятості населення, як справедливо вважають дослідники, належала до найслабших розділів економіки соціалізму [9].

Враховуючи особливості системи управління робочою силою при соціалізмі, наука про зайнятість населення, у тому числі статистика, перебувала на початковій стадії розвитку: їй були притаманні одномірні теоретичні засади, намагання не суперечити офіційним вимогам. Все це обмежувало можливості поглибленого вивчення особливостей зайнятості населення.

Визначення зайнятості населення Б.Н. Ягодкіним є таким, що повністю відповідає розумінню зайнятості соціалістичною ідеологією: він підкреслює забезпеченість працею усіх членів суспільства, таким чином наголошуючи і на ролі держави у формуванні рівня та структури зайнятості населення [9, с.118].

В.Г. Костаков пропонує розглядати зайнятість населення глибше, виходячи за межі суспільного виробництва. У відповідному визначенні простежується взаємодія особи і держави у формі існуючих економічних умов, адже йдеться про «процес використання праці різних груп», а також деталізуються сфери застосування зайнятості населення [8, с.25].

Більш сучасний підхід до поняття зайнятості населення почав формуватися в економічній науці у другій половині 80-х років.

Визначення Л.І. Рофе відображає зайнятість з точки зору активності громадян – як їх діяльність [8, с.15]. Автор підкреслює, що зайнятість населення має приносити дохід, але, знову ж таки, поза увагою і науковців, і держави залишається безліч можливих форм зайнятості, оскільки зайнятістю населення є діяльність, що не суперечить законодавству. Необхідно зазначити, що у визначенні зайнятості не може бути компонента, який окреслює її тільки межами чинного законодавства, оскільки потребують дослідження і кримінальна, і тіньова, і неформальна зайнятість. І таке дослідження має обов'язково охоплювати причини виникнення цих суспільних явищ, що дозволить виявити напрями їх мінімізації.

Розуміння і підхід до категорії зайнятості В.С. Васильченка, Б.Н. Крижанівського, В.В. Онікієнка [1] подібні до визначення Л.І. Рофе, але це визначення не вимагає відповідності чинному законодавству, а також деталізує форми прибутку особи від зайнятості.

Е.Лібанова, В.Скуратівський, О.Палій пропонують трактувати зайнятість з точки зору наявності роботи, а також вказують на безліч форм зайнятості та

критеріїв сегментації зайнятого населення [6].

Перше визначення із «Сучасної економічної енциклопедії» Г.С. Вечканова і Г.Р. Вечканової має «ринкове забарвлення» – адже тут йдеться про сукупність економічних відносин, про ринок, який базується на взаємодії попиту і пропозиції праці, а також взаємодії між різними учасниками цих відносин [3, с.177-178], насамперед між роботодавцями та працівниками. Наступне визначення зайнятості населення, наведене цими авторами, не зовсім коректне з методичної точки зору, адже компонент «що не порушує чинне законодавство» відсікає певні форми зайнятості населення (кримінальна, тіньова, неформальна та ін.). Загалом же економічні та соціологічні словники й енциклопедії зазвичай містять категорію «зайнятність населення» у досить нечіткому визначенні.

В економічній енциклопедії, виданій у 1980 році, зайнятість визначалася як «сукупність економічних відносин, пов'язаних з робочими місцями і участю в господарській діяльності».

А.С. Лук'янов визначає не стільки саму сутність категорії «зайнятність населення», скільки те, що її структурні прояви залежать від рівня розвитку суспільства – системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, – а також підкреслює роль самої особи в процесі її зайнятості [4, с.59].

Заслугує на увагу підхід (А.А. Нікіфорова та інші), автори якого пропонують розглядати зайнятість населення з економічних і соціальних позицій.

Трактування змісту зайнятості населення з точки зору соціальних пріоритетів полягає у тому, що зайнятість населення – це ступінь задоволення потреби населення в праці, в робочих місцях, також авторами підкреслюється значимість пріоритетів у сфері прикладання праці самої особи.

З економічних позицій розглядають зайнятість В.М. Петюх та О.М. Кузнєцова [5], враховуючи при цьому і макрорівень, і ступінь результативності та ефективності зайнятості для кожної окремої особи.

Необхідно підкреслити, що термінологічне значення категорії «зайнятність населення» багатогранне, і його визначенням займаються багато наук: психологія, соціологія, право.

У нормативну лексику категорію «зайнятність населення» вперше було введено Законом України «Про зайнятність населення» [7], після чого ця категорія набула достатньо широкого правового поширення. Зайнятність населення безпосередньо пов'язана з поняттям «межі виробництва», оскільки в системі національних рахунків визначено, що зайнятими вважаються особи, що беруть участь у створенні товарів і наданні послуг у межах виробництва. Такий підхід дозволяє проводити спільний аналіз показників зайнятості й виробництва.

Правовий зміст категорії зайнятості населення, на нашу думку, полягає в тому, що право на працю є звичайним природним правом людини, яке кожна держава повинна гарантувати своєму громадянину. В Україні, зокрема, у відповідності зі ст. 43 Конституції України, кожен громадянин має право на працю, а держава створює умови для того, аби громадяни могли повністю скористатися

цим правом. Держава гарантує рівні можливості у виборі професії і виду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів у відповідності з суспільними потребами.

На законодавчому рівні має місце ототожнення понять «право на зайнятість» і «право на працю». При зіставленні цих понять можна побачити їх відмінність. Визначаючи зайнятість людини трудовою діяльністю як природною, іманентною її соціальній природі формою життєдіяльності, необхідно визначити й іншу сторону, а саме: право на працю – це первинне, невід'ємне право людини.

Право на зайнятість ширше за право на працю [9, с.119]. Тому ми вважаємо, що право на зайнятість і право на працю не можна ототожнювати, оскільки суспільно корисна праця завжди є зайнятістю, але останню не слід зводити лише до праці. Зайнятість – це природний стан людини, який не завжди означає, що вона зайнята суспільно корисною працею. Але праця і зайнятість як економічні категорії органічно взаємопов'язані.

Якщо зайнятість населення окреслює собою необхідні соціальні рамки, в яких протікає праця, то праця, у свою чергу, є лише субстанційним компонентом зайнятості. Праця, трудова діяльність – це вид і основні компоненти зайнятості як діяльності громадян, пов'язаної із задоволенням їх особистих і суспільних потреб. Отже, поняття «зайнятість» більш містке, ніж поняття «праця»; зайнятість, на відміну від праці – це не тільки діяльність, а й відносини між людьми.

Узагальнююча категорія зайнятості населення об'єднує в собі такі категоріальні поняття, як зайнятість, самозайнятість, безробіття. Тому, розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, необхідно виходити з того, що вона охоплює сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених категорій: зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно.

Усі категорії зайнятості населення мають динамічний характер, зумовлений рівнем розвитку продуктивних сил і суспільними виробничими відносинами.

У контексті вивчення зайнятості населення та передумов забезпечення її ефективності можна виділити такі аспекти проблематики зайнятості:

- 1) економічний, який відображає головний зміст зайнятості як системи відносин щодо забезпечення робочих місць; цей напрям стосується проблем взаємоузгодженості матеріально-технічного і особистісного факторів виробництва, а також галузевої, професійної і кваліфікаційної структур зайнятості тощо;
- 2) демографічний, який відображає питання зайнятості населення у зв'язку з статеві-віковими характеристиками працюючих;
- 3) регіональний, який полягає у вивченні та виявленні особливостей зайнятості населення, обумовлених специфікою природно-економічної зони, етнічного складу населення, урбанізації та ін.

Зайнятість населення базується на особистій праці та передбачає отримання доходу, а також визначає передумови ефективного використання трудового потенціалу держави, регіону та окремого працівника і пов'язана із забезпеченням мас-

штабів, умов та форм включення людей в суспільну працю. Зайнятість вказує на рівень забезпечення працездатного населення робочими місцями в системі відносин суспільної праці. Враховуючи весь спектр відносин, які проявляються і перетинаються у змісті категорії «зайнятість населення», вона, на нашу думку, синтезує систему економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин з приводу діяльності громадян у процесі створення суспільного продукту в системі суспільної праці, яка базується на особистій праці та приносить доход.

Зайнятість як система відносин виникає в межах суб'єктних структурних складових (рис. 1), які були виокремлені на основі групування їх за ознаками відповідності нормам, передбаченим чинним законодавством.



Рисунок 1 – Система відносин зайнятості та її складові

Кожному суб'єктному структурному елементу відносин зайнятості населення притаманні специфічні риси та умови, і тому його можна дослідити і охарактеризувати на основі певної групи критеріїв та показників [2].

В межах суб'єктної структури «найманий працівник – роботодавець» відносини зайнятості можна оцінити на основі таких критеріїв:

1. Розподільчі критерії:

- пропорції розподілу створеного продукту між фондами відшкодування спожитого капіталу, фондом оплати праці та прибутком;
- пропорції розподілу прибутку між фондом нагромадження, фондом відшкодування власникам матеріально-речових факторів виробництва та фондом коштів для забезпечення участі найманих працівників в прибутках;
- пропорції розподілу фонду оплати праці між окремими категоріями персоналу;

2. Критерії умов праці:

- дієвість механізмів гарантування працівникові нормальних умов праці та належної компенсації в разі порушення такого права, відповідно до спричиненої шкоди здоров'ю і працездатності;
- наявність та дієвість механізмів перегляду вимог до умов праці відповідно до розвитку знань про медично-соціальні аспекти взаємодії працівника з виробничим середовищем.

3. Критерії доходності праці:

- характер механізмів реалізації економічних інтересів учасників процесу виробництва, наявність механізмів участі найманих працівників у прибутках, принципи побудови системи оплати і матеріального стимулювання праці.

4. Критерії соціальної захищеності праці:

- характеристика ризиків, що можуть привести до погіршення економічного стану працівника, та механізмів відшкодування його втрат з урахуванням можливостей реалізації норм, передбачених трудовим законодавством та трудовою угодою.

Аналіз і оцінювання відносин зайнятості у суб'єктній структурі «найманий працівник – роботодавець» відображають проблеми та стан зайнятості населення на мікрорівні – на рівні підприємства, а також на рівні окремої особи як власника здібностей до праці.

У межах суб'єктної структури «роботодавець – держава» зайнятість населення доцільно оцінювати на базі такого переліку критеріїв:

1. За масштабами охоплення державним регулюванням різних аспектів відносин зайнятості населення:

- розподіл повноважень щодо визначення параметрів зайнятості між договірним регулюванням та нормативно-правовою регламентацією.

2. За формами участі держави у процесах відтворення відносин зайнятості населення:

- розподіл усіх заходів державного регулювання відносин зайнятості населення за формами на адміністративні та економічні, а в межах економічних – на заохочувальні, компенсаційні та штрафні;
- домінування принципу «все, що не заборонено, є дозволеним» чи принципу «все, що не дозволено, – заборонено» в практиці діяльності контрольних органів держави.

3. За масштабами охоплення державним регулюванням діяльності суб'єктів господарювання:

- пропорції розподілу суб'єктів господарювання за ознакою належності до офіційного, неформального чи нелегального секторів зайнятості населення.

4. За характером спрямованості державного втручання у відносини зайнятості населення:

- ієрархія цілей та завдань державної політики зайнятості населення, система її пріоритетів – повнота чи ефективність, доходність чи рівномірність розподілу, соціальна захищеність чи висока конкурентоспроможність, продуктивність чи соціальна справедливість.

Суб'єктна структура «роботодавець – держава» визначає набір елементів державного регулювання і стимулювання зайнятості населення, ступінь жорсткості її нормативно-правового забезпечення.

У процесі вивчення підсистеми відносин зайнятості «роботодавець – держава» нами було проаналізовано та узагальнено світовий досвід з правового регулювання та забезпечення захисту зайнятості населення.

У межах суб'єктної структури «державна – найманий працівник» оцінку зайнятості населення визначають такі критерії:

1. Характер державних обмежень форм трудової активності особи:
  - вибір параметрів діяльності, що дозволяють класифікувати її за відповідністю вимогам чинного законодавства.
2. Ідеологія державного сприяння розвитку відносин зайнятості населення:
  - розподіл заходів державної підтримки за призначенням – для підвищення конкурентоспроможності економічно активного населення на ринку праці та для пом'якшення негативних наслідків фактичних параметрів зайнятості населення.
3. Форми державного сприяння поліпшенню статусу особи в системі відносин зайнятості:
  - розподіл заходів державної підтримки на прямі і опосередковані, заохочувальні і компенсаційні [2].

Зайнятість населення як процес реалізації відносин можна охарактеризувати з точки зору їх етапності:

- 1) Формування трудового потенціалу суспільства та пропозиції праці як форми прояву економічної активності суспільства;
- 2) Формування сфери застосування праці на основі формування попиту на працю, сутність якого полягає у розвитку виробничого елементу економічної системи;
- 3) Розподіл зайнятого населення за сферами діяльності, окремими суб'єктами та одиницями господарювання;
- 4) Безпосереднє використання трудового потенціалу (послуг праці), в межах якого визначаються форми залучення індивідуальної праці до відносин з приводу створення суспільного продукту.

Саме підхід до зайнятості населення як до відносин з точки зору етапів її реалізації є найвдалішим для статистичного аналізу її стану та перспектив як на макрорівні (узагальноючий, загальнодержавний), так і на мезорівні – рівні галузі та регіону.

Необхідно зазначити, що вищенаведена хронологія є умовною: в реальності ці етапи відбуваються одночасно, причому як щодо сукупної робочої сили суспільства, так і окремого власника здатності до праці.

Система економічних та статистичних показників формується на кожному етапі процесу реалізації відносин.

На етапі формування трудового потенціалу суспільства і пропозиції праці зайнятість можна характеризувати та оцінювати за двома напрямками – вивчення характерних рис населення в цілому, економічно активного і зайнятого насе-

лення, а також вивчення загальної чисельності і пропорцій розподілу за комплексом ознак осіб, які поповнюють склад економічно активного населення. Окрім тих показників, які передбачені і розраховуються згідно з національною системою статистики, доцільно запровадити дослідження відповідних груп населення та населення в цілому за соціальним статусом і рівнем добробуту.

З урахуванням положень теорії людського розвитку, важливими характеристиками зайнятості населення вважаємо також доступність та якість послуг освіти для населення та охорони здоров'я, екологічний стан оточуючого середовища в місцях постійного мешкання тощо. Це характеристики, що відображатимуть результати порівняння умов життя зі стандартами доступності та якості умов існування, необхідних для забезпечення повноцінного розвитку особистості. Ці характеристики визначатимуться за оцінками таких показників, як обсяги доступних – для особи, що отримує середню для підприємства (галузі, регіону, економіки вцілому) заробітну плату, – товарів і послуг, відповідність такого набору фізіологічним та соціально-етичним стандартам. У цьому контексті було б доцільно запровадити розрахунок показників, що відображають пропорції розподілу загальної чисельності зайнятого населення за такими ознаками, як розміри сукупних доходів та їхня достатність для забезпечення певного рівня життя.

На етапі формування сфери застосування праці зайнятість населення можуть характеризувати показники загального обсягу потреби суспільного виробництва в послугах праці, виражені як в кількості необхідних працівників, так і в нормогодинах потрібної праці; пропорції розподілу такої загальної кількості працівників чи кількості нормогодин за вимогами до професійно-кваліфікаційних якостей працівника; пропорції розподілу такої потреби за належністю одиниць господарювання, що формують цю потребу, до певної сфери економічної діяльності, галузі, форми власності чи господарювання; розподіл загальної кількості потрібних працівників та загальної необхідної кількості нормогодин праці за умовами та змістом трудового процесу. Окрім того, на етапі формування системи застосування праці зайнятість можна характеризувати за критерієм «обсяги і структура руху робочих місць» – оцінювання за цим критерієм має здійснюватися на основі таких показників, як обсяги створення і виведення робочих місць та пропорції розподілу таких обсягів за ознакою вимог робочих місць до професійно-кваліфікаційного рівня працівника, за умовами праці, продуктивністю і прибутковістю праці, формами господарювання і власності, галузевою приналежністю та масштабами діяльності підприємств, які створюють робочі місця; обсяги і структура наявних вакантних робочих місць, сальдо робочих місць (загальне і в розрізі окремих професій, кваліфікаційних рівнів, галузей, форм власності і суб'єктів господарювання).

Зайнятість населення також можна характеризувати на етапі формування сфери докладання праці за допомогою показників внутрішнього руху працюючих, розподілу чисельності персоналу за ознакою тривалості перебування на



одному робочому місці (посаді), охоплення заходами планування трудового життя та кар'єрного просування.

Необхідно зазначити, що для дослідження відносин зайнятості на етапі розподілу та перерозподілу економічно активного та зайнятого населення конкретних статистичних показників не передбачено, але ці процеси можна оцінювати та аналізувати на основі показників динаміки та структурної динаміки економічно активного населення, зайнятих та безробітних, а також показників розподілу зайнятих за видами економічної діяльності, за професійно-кваліфікаційною структурою.

На етапі безпосереднього використання людських ресурсів суспільства зайнятість як процес можна характеризувати за такими критеріями:

- умови праці – пропорції розподілу робочих місць та чисельності працюючих за ознакою важкості, шкідливості умов праці, рівень ризику обмеження чи втрати працездатності через умови і зміст професійної діяльності;
- результативність праці – рівень продуктивності та прибутковості використання ресурсів праці, рівень оплати праці, пропорції розподілу працюючих за розмірами трудових доходів;
- рівень організації праці – розподіл чисельності працюючих за формами організації праці (частка працюючих за колективними, в тому числі бригадними формами організації праці), показники рівня спеціалізації та кооперації праці в межах трудового колективу чи економіки регіону (країни);
- організаційно-технічний рівень – розміри втрат робочого часу, вплив параметрів використання робочого часу на рівень виконання норм виробітку та планових завдань, розподіл втрат робочого часу за причинами;
- технічна оснащеність праці – безпосередній і узагальнюючий показник рівня технічної оснащеності праці – фондоозброєність та енергоозброєність праці, розподіл обладнання, що утворює матеріальну основу робочих місць, за строками служби та за відповідністю стандартам технічного рівня (продуктивності, потужності, безвідходності, екологічності тощо), вплив інтенсивності використання обладнання на рівень виконання норм виробітку і планових завдань.

Оцінювання зайнятості населення на рівні окремого робочого місця зводиться суто до отримання характеристик робочого місця (умови праці включно з питаннями її оплати) та відносин з приводу реалізації соціально-економічних інтересів працівника щодо умов праці на власному робочому місці.

Зайнятість населення як сукупність відносин на рівні підприємства можна тлумачити як систему економічних відносин щодо узгодження і реалізації економічних інтересів власників підприємства та його трудового колективу і окремих категорій працівників, формування пропорцій розподілу чистого продукту між фондами споживання і накопичення, визначення загальних для всього підприємства принципів поєднання особистісного і матеріально-речового чинників

з метою досягнення подвійної мети діяльності підприємства – реалізації економічних інтересів усіх постачальників ресурсів підприємства як передумови відтворення його діяльності як цілісної господарської одиниці та підтримання його конкурентоспроможності. Тоді характеристики зайнятості населення зводяться до характеристик колективного договору, показників структури робочих місць підприємства та ефективності використання праці персоналу підприємства.

Мезорівень відносин зайнятості представлений галузевим та регіональним рівнем відповідних відносин. На цих рівнях відносини зайнятості населення тлумачаться як система економічних відносин щодо узгодження попиту і пропозиції на галузевому або регіональному ринку праці та визначення умов залучення і пропорцій розподілу трудових ресурсів між окремими підприємствами галузі або регіонами країни. Тоді специфічні характеристики відносин зайнятості населення на цьому рівні мають відображати:

- вплив чинників формування ціни попиту, ціни пропозиції та рівноважної ціни робочої сили (послуг праці) на ринку праці, мобільність трудових ресурсів;
- результати порівняння доходності та ефективності використання ресурсу праці в межах галузі з середньогалузевими показниками, в межах регіону – з загальнодержавними показниками та середніми аналогічними показниками для інших галузей або регіонів;
- показники структури робочих місць за ознаками, які використовуються для характеристики відносин зайнятості на рівні окремого робочого місця та окремого підприємства.

Вивчення категорії «зайнятість населення» є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження та вивчення сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації та ефективності відтворення населення і трудового потенціалу. Зайнятість населення базується на особистій праці та передбачає отримання доходу, а також визначає передумови ефективного використання трудового потенціалу держави, регіону та окремого працівника і пов'язана із забезпеченням масштабів, умов та форм включення людей в суспільну працю. Зайнятість вказує на рівень забезпечення працездатного населення робочими місцями в системі відносин суспільної праці. Враховуючи весь спектр відносин, які проявляються і перетинаються у змісті категорії «зайнятість населення», вона, на нашу думку, синтезує систему економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин з приводу діяльності громадян у процесі створення суспільного продукту в системі суспільної праці, яка базується на особистій праці та приносить дохід.

Отже, використання системного і комплексного підходу для аналізу стану і змін у сфері зайнятості та пов'язаних з нею відносин вимагає побудови системи економічних критеріїв та статистичних показників, що всебічно характеризують зайнятість населення.

Література:

1. Васильченко В.С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / Васильченко В.С., Крыжановский В.Н., Оникиенко В.В.– К.: НЦЗРТ, 1992.– 281 с.
2. Верба Д. Пропозиції щодо вдосконалення системи характеристик зайнятості населення / Д. Верба // Україна: аспекти праці.– 2004.– №1.– С.20-28.
3. Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова – СПб: Лань, 2002.– 880с.
4. Лукьянов А.С. Потребность – занятость – управление: методологические проблемы исследования и оптимизации / Лукьянов А.С. – Таллин, 1990.– 141с.
5. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість: Навчальний посібник / В.М. Петюх. – К.: МАУП, 1997.– 120с.
6. Писаревська Т.А. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами: Навчальний посібник: Навчальне видання / Писаревська Т.А. – 2-е вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2000.– 279с.
7. Про зайнятість населення. Закон України від 1 березня 1991р. №803-ХІІ // [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua).
8. Рофе А.И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. А.И. Рофе.– М.: «МИК», 1997.– 160 с.
9. Трудове право України: Підручник: Навчальне видання.– 2-е вид., стереот.– К.: Вікар, 2004.– 725с.

**Ніколаєв Володимир Олександрович**

*Національний технічний університет України*

*«Київський політехнічний інститут», Україна*

## **МЕХАНІЗМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ**

Конкурентоспроможність та фінансовий стан будь-якого підприємства залежить від ефективності праці персоналу, яка у свою чергу, визначається механізмами стимулювання праці персоналу.

Важливим складовим елементом управління трудовим потенціалом підприємства є вибір оптимального механізму стимулювання, що дасть змогу збалансувати міру витрат праці та її кінцеві результати, а також особисту мотивацію працівника та мету діяльності підприємства. Під ефективним стимулюванням праці необхідно розуміти створення такої системи стимулювання, яка б могла забезпечити поєднання високих економічних результатів діяльності підприємства та оптимізувати його витрати на досягнення цих результатів.