

2. Дистанционная занятость эффективна, если она четко регламентирована // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=29>

3. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [автореферат на соискание научной степени канд. эконом. наук] / М. В. Луданик. — М.: МГУ им. Ломоносова, 2006. — 20 с.

4. Моторна І. І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. — № 32. — С. 283—287.

5. Пельовін Л. Дистанційна робота і особисте життя // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=13>

6. Як переконати шефа дозволити вам працювати віддалено // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=282>

Стаття надійшла до редакції 11.05.2011 р.

УДК 330.342.172:331.105

Колядич О. І.,
канд. екон. наук, старш. викл.,
Погорелов С. Б.,
старш. викл.,
кафедра історії та теорії господарства,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто суть дослідження соціально-трудової взаємодії з позицій системного підходу з врахуванням інтенсифікації змін суспільства, безперервної трансформації та постійного самопоновлення його підсистем. Виокремлено чинники ефективного функціонування системи соціально-трудової взаємодії ринкової економіки України та визначено функції цієї системи.

В статье рассмотрена сущность исследования социально-трудового взаимодействия с позиций системного подхода с учетом интенсификации перемен в обществе, непрерывной трансформации и постоянного самообновления его подсистем. Выделены факторы функционирования системы социально-трудового взаимодействия рыночной экономики Украины и определены функции этой системы.

The article looks into the research of social and labor cooperation with position systemic approach taking into account the intensification of social change, transformation and continuous permanent samoponovlennya its subsystems. Outlined the factors effective functioning of social-labor interaction Ukraine's market economy and defines the functions of the system.

Ключові слова: Соціально-трудова взаємодія, системний підхід, структура, закони розвитку системи, принцип синергізму, роботодавець, найманий працівник, інститут зайнятості, соціальне партнерство, профспілка, трансакції, емерджентний ефект.

Ключевые слова: Социально-трудовое взаимодействие, системный подход, структура, законы развития системы, принцип синергизма, работодатель, наёмный работник, институт занятости, социальное партнерство, профсоюз, трансакции, эмерджентный эффект.

Keywords: Socio-labor interaction, systematic approach, structure, development of laws, the principle of synergy, the employer, employee, institute employment, social partnership, union, Transactions, emerdzhentnyy effect.

Вступ. Серед багатьох проблем української економіки в останні роки особливу гостроту та актуальність набуває проблема ефективного функціонування системи соціально-трудової взаємодії та ринку праці, як одного з її елементів. Її успішне функціонування залежить від глибини пізнання об'єктивних законів розвитку такого елементу системи як ринок праці.

Теоретичне усвідомлення проблем, протиріч, нових тенденцій, що супроводжують розвиток сучасної системи соціально-трудової взаємодії, потребує всебічного дослідження усієї сукупності факторів, які породжують специфіку форм її функціонального стану, закономірностей її модифікації. Вирішення визначеного завдання можливе лише в межах системного та системно-еволюційного підходів до дослідження системи соціально-трудової взаємодії.

Метою статті є теоретичне обґрунтування специфіки, можливостей та переваг застосування системного підходу дослідження соціально-трудової взаємодії суб'єктів соціально-економічної підсистеми. Застосування системного підходу передбачає теоретичне обґрунтування системоутворюючого елемента, що визначає єдину «природу» системних рівней і сукупності відповідних їм соціальних і економічних відносин. Особливу увагу слід надавати аналізу еволюції, генетики і модифікації системоутворюючого елемента, що дозволяє зрозуміти та пояснити еволюцію системних рівнів соціально-трудової взаємодії, причини ускладнення їх компонентного складу і структури, визначити напрями подальшого розвитку ринку праці.

З урахуванням теоретико-методологічного характеру матеріалу у статті містяться лише найзагальніші висновки та положення, спроможні розширити методологію і теорію пізнання ринку праці, а не конкретні рекомендації, призначені для вирішення приватних проблем його функціонування.

Як частина методології наукового пізнання системний підхід почав формуватися у 20—30 роки, але отримав інтенсивний теоретичний розвиток у 60—80 роки ХХ століття. Помітний внесок у розробку системного підходу здійснили західні (Л. Берталанфі, Р. Акоф, Ф. Емері, Дж. Форрестер), вітчизняні (Ю. М. Пахомов, С. В. Степаненко, Ю. П. Сурмін) та вчені ближнього зарубіжжя (А. Богданов, В. Г. Афанасьєв, И. В. Блауберг, Д. М. Гвішіані, В. Н. Садовський, В. А. Лекторський, Е. Г. Юдін) та ін.

Системний підхід — це якісно більш високий, ніж просто предметний, спосіб пізнання. Це перехід від пізнання окремого до загального, від однозначного — до багатозначного, від одномірного до полімірного, від лінійного до нелінійного [1, с. 7]. Системний підхід носить конструктивний характер і пов'язаний, перш за все, з неповнотою предметного знання, його невідповідністю новим науковим завданням, а також з виявленням недостатності застосовуваних в тій чи тій галузі науки і практики принципів пояснення та способів побудови знань [3, с. 613].

Теоретичне пізнання системи соціально-трудової взаємодії знаходиться сьогодні на такій стадії, коли надати повне обґрунтування «нових» процесів, що відбуваються на ринку праці та поза його межами, вивести і пояснити притаманні їй «нові» властивості можливо тільки в межах нової «схеми пояснення, в основі якої лежить пошук конкретних механізмів цілісності об'єкта і виявлення достатньо повної типології його зв'язків» [3, с. 614], тобто в межах системного підходу.

Зазвичай, під системою розуміють комплекс взаємодіючих компонентів: «система — є комплексом елементів, що знаходяться у взаємодії» (Л. Берталанфі). Близьким до такого визначення є розуміння системи І. Г. Афанасьєвим, який визначає систему як «сукупність об'єктів, взаємодія яких зумовлює виникнення нових, інтегративних властивостей, не притаманних окремо взятих компонентів, що утворюють систему» [1, с. 19]. Саме тому, надаючи належне системному підходу,

ми вважаємо доцільним застосовувати термін «соціально-трудова взаємодія» замість усталеного в економічній науці «соціально-трудові відносини». І. Міллер зазначає: «система — це значна кількість елементів разом з відносинами між ними», а Р. Акофф вживає поняття мережі: система — «це мережа взаємопов'язаних елементів будь-якого типу концепцій, об'єктів, людей» [2, с. 22]. Таким чином, система соціально-трудової взаємодії включає безліч пов'язаних між собою взаємодіючих компонентів (суб'єктів, елементів, відносин), що характеризується єдністю, котра виражається в інтегральних властивостях і функціях множинності.

Постановка завдання. При розкритті суті дослідження соціально-трудової взаємодії з позицій системного підходу ми виходимо з таких завдань:

- визначення критеріїв характеристик системи соціально-трудової взаємодії;
- виявлення одиниць (елементів) структури сфери соціально-трудової взаємодії;
- окреслення інституційних складових системи соціально-трудової взаємодії;
- встановлення параметрів інфраструктурного аналізу системи соціально-трудової взаємодії;
- виявлення впливу інформаційної складової системи соціально-трудової взаємодії;
- встановлення параметрів механізму координації цілей та дій суб'єктів соціально-трудової взаємодії;
- трактування функцій системи соціально-трудової взаємодії;
- окреслення факторів впливу на характер і зміст системи соціально-трудової взаємодії на національному, регіональному, мікро- і мезорівнях.

Результати дослідження. При розгляді соціально-трудової взаємодії як системи об'єкт, що досліджується, повинен виходити з таких характеристик:

- елементний склад;
- структура як форма взаємозв'язку елементів;
- функції елементів і цілого;
- єдність внутрішнього і зовнішнього середовища системи;
- закони розвитку системи та її складових.

Унаслідок постійної інтенсифікації змін, частих нововведень суспільство перебуває в безперервній трансформації з постійним самопоновленням підсистем. Таким чином, системний підхід повинен доповнюватися принципом синергізму.

При розгляді елементного складу системи або підсистеми соціально-трудової взаємодії слід акцентувати увагу на одиницях, що входять до її складу. З позицій структурного аналізу такими одиницями є суб'єкти з їх статусною складовою: влада, яка уособлює синергетичний центр; роботодавець як власник або співвласник більшості ресурсів; найманий працівник як власник робочої сили. Крім цього, важливими елементами системи соціально-трудової взаємодії вважаються інститути зайнятості, найму, соціального партнерства та трипартизму, а також відповідні інституції.

Система соціально-трудової взаємодії тісно пов'язана з ринком праці, а тому її суб'єкти представлені і на ньому. Крім цього, вагомий елементний ряд інституційно-складової утворюють правові акти, правила і норми, що регламентують відносини суб'єктів на ринку праці, кон'юнктура, попит і пропозиція, конкуренція, мобільність на ринку праці, а також інфраструктура ринку праці як підсистема структури.

Для ефективного функціонування системи соціально-трудової взаємодії та ринку праці ринкової економіки України необхідні чіткі норми і правила, які б урегульовували відносини між суб'єктами, визначали їхні права, обов'язки і гарантії. Такі норми передбачені у Всезагальній декларації прав людини, Конституції України, конвенціях Міжнародної організації праці, Кодексі про працю України, законі «Про зайнятість в Україні», інших законах і конкретизуються в наказах Прези-

дента України, постановах уряду, в генеральних, регіональних, галузевих тарифних угодах, колективних договорах, програмах сприяння зайнятості населення та ін.

Здійснення переходу до інфраструктурного аналізу системи соціально-трудової взаємодії розпочнемо з визначення поняття ринкової інфраструктури, яку ми розуміємо як сукупність елементів, що забезпечують постійне функціонування господарських взаємозв'язків і взаємодію суб'єктів системи ринкової економіки та соціально-трудової підсистеми. Ринкова інфраструктура як підсистема усієї економіки надає останній умови і можливості для виконання своїх функцій.

Природа ринкової інфраструктури є інституціоналізованою транзакцією. Такий підхід виходить з товарно-грошової природи ринкової економіки, яка є потоками товарів, ресурсів і грошових коштів, що постійно рухаються за допомогою різних операцій (транзакцій). Транзакції, у свою чергу, здійснюються через систему інститутів. Звичайно, транзакції можуть здійснюватися і без використання інститутів (це можливо, зокрема, тільки на початкових етапах переходу до ринку, коли відповідні інститути ще не сформувалися). Але з часом транзакції, що безперервно повторюються, неминуче породжують відповідні їм інститути. Тому ринкову інфраструктуру визначають як інституціоналізовану форму транзакцій.

В інфраструктурному вираженні елементами підсистеми соціально-трудової взаємодії є такі організації, як профспілки, спілки роботодавців, підприємства, фірми, а також різноманітні громадські організації. До інфраструктурних одиниць нижчого рівня відносяться організовані робочі місця. В доповнення до цього можна погодитися з думкою, що «для ефективного функціонування ринків робочої сили в умовах вільного підприємництва існує потреба у відповідній економічній інфраструктурі, притаманній ринковій економіці, — приватній власності, конкуренції, ринках капіталів і мобільній робочій силі» [4, с. 168].

До інфраструктурних елементів соціально-трудової сфери ринкової приналежності слід відносити державні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і організацій, комерційні і некомерційні біржі праці, кадрові агентства та інші, котрі займаються питаннями профорієнтації, підвищення кваліфікації, підготовкою і перепідготовкою, а також працевлаштуванням незайнятих громадян, їх соціальним захистом та підтримкою.

Важливим елементом ринкової інфраструктури і пов'язаної з нею системи соціально-трудової взаємодії є інформація про процеси, що здійснюються в їх межах. Інформація надає своєрідні сигнали зворотного зв'язку інфраструктури та системи соціально-трудової взаємодії з усією економічною системою. Таким чином, елементом сучасної системи соціально-трудової взаємодії, ринкової інфраструктури є інформаційні мережі і потоки, а також інститути, що їх забезпечують і завдяки яким вона може існувати як єдине ціле. Саме єдність інституційної та інформаційної складових наповнює ринкову інфраструктуру та її підсистему соціально-трудової взаємодії внутрішнім змістом.

Інформаційна складова виконує важливу роль — вона забезпечує зв'язок ринкової інфраструктури та її підсистеми соціально-трудової взаємодії із зовнішнім середовищем. При цьому здійснюється безперервний обмін інформацією між підсистемами. Тут виникає необхідність періодичного закріплення сигналів прямого і зворотного зв'язку — як для стійкості у роботі систем, так і для фіксації досягнутого оптимуму. Формою реалізації такого закріплення є нормоутворення, регламентація функціонування самих інститутів (за посередництвом інституцій). Ефективність самого інституту, ступінь відповідності його потребам економіки не може бути визначена інакше, ніж через формальні та неформальні інституції.

Наявність зв'язків між елементами призводить до виникнення в цілісній системі, а також у відповідній їй підсистемі, нових властивостей, тобто здійснюється так званий

емерджентний ефект. У свою чергу, емерджентність означає наявність таких властивостей на рівні системи, які не притаманні окремим елементам системи.

Враховуючи той факт, що елементний склад системи (підсистеми) формують суб'єкти, а в нашому випадку — економічні суб'єкти соціально-трудової взаємодії, слід акцентувати увагу на їх характерних особливостях, ролі і місці в системі (підсистемі). Для цього скористаємося суб'єктним підходом, що передбачає перенесення акцентів з результатів діяльності людей та отримання ними доходів на самих індивідів, їхні суспільні риси, мотиви діяльності і т.ін.

Люди є не лише носіями робочої сили, а, на думку С.В. Степаненка, «свідомими учасниками економічних процесів, що володіють різними професійними компетенціями, особливими цілями, світоглядністю тощо» [5, с. 210]. Окремі індивіди володіють притаманними саме їм рисами, що дає можливість для їхнього входження до різних груп економічних суб'єктів. При цьому природа економічних суб'єктів не може бути розкритою поза межами середовища їх перебування. На суб'єктів завжди діють зовнішні сили, або чинники, зосереджені в інших підсистемах: політичній, духовно-культурній та інших (рис. 1).



Рис. 1. Розгорнута структура суспільної системи

До зовнішніх сил відносимо чинники, що формуються на рівні суспільства та його економічної сфери. Безпосередня діяльність суб'єктів соціально-трудової підсистеми також залежить від прояву внутрішніх сил, якими володіє індивід і які формуються під впливом інших суб'єктів їхніх суспільних стимулів.

З цього приводу в контексті інфраструктурного аналізу доводиться ще раз наголосити на важливості інституційної складової, а саме відзначити особливу роль такого елемента інфраструктурного забезпечення ринку ресурсів, як інститути ринку праці. Їх розвиток безпосередньо пов'язаний з однією із ключових макроекономічних проблем — забезпеченням повної зайнятості. Слід, однак, підкреслити, що механізм функціонування цього сектора ринкової інфраструктури не можна зводити лише до діяльності державних служб працевлаштування і перепідготовки кадрів, оскільки соціальна політика сучасної держави не вичерпується боротьбою з безробіттям, а орієнтована на створення всього комплексу умов для розвитку людини, включаючи системи охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, культури — як приватної, так і державної форм власності.

Координація цілей та дій суб'єктів соціально-трудової підсистеми в межах ринкової системи належить як ринку, так і державі, які в цілому уособлюють владу. Сила ж влади, як відомо, обумовлюється її легітимністю або визнанням значимості спільних цілей усіма суб'єктами, реалізацію яких забезпечують органи влади. За своєю природою сила влади породжена делегуванням відповідним органам пов-

новажень суб'єктами ринкової системи, акумуляцією їхніх сил для реалізації цілей системи.

Структура системи соціально-трудової взаємодії виступає формою взаємозв'язку її елементів. Основою організації системи є така її конструкція, яка найкраще вирішує завдання її цілісності. Організація визначає умови, що забезпечують взаємодію між її елементами. Також організація системи обумовлює необхідність включення в систему наукових понять та категорій поняття цілі та органічно пов'язаного з ним поняття функції. Завдяки реалізації функцій системи досягається її цілісність.

До функцій системи соціально-трудової взаємодії пропонується віднести наступні:

- збереження цілісності системи за допомогою розвитку та дієвості інститутів трипартизму, соціального партнерства і діалогу;
- правозабезпечення та оптимальне спрямування дії суб'єкта;
- соціальний захист та гарантії;
- адаптація до суспільних змін, що пов'язані з ринковою кон'юнктурою.

Нині відбувається активний процес формування системи соціально-трудової взаємодії, а також ринку праці України. І хоч в остаточному стані вони ще не сформовані, проте їхня елементна база перебуває майже у завершеному вигляді. Формування ринкової системи та соціально-трудової підсистеми України відбувається під впливом великої кількості різноманітних чинників, що здійснюють вплив на тенденції та умови її розвитку. Ці чинники розрізняються за рівнями прояву, за своїм характером, силою і напрямками впливу на ринок праці і систему соціально-трудової взаємодії. При цьому можливо виділити три рівні системи: макрорівень, регіональний і мікрорівень.

Так, на регіональному рівні істотною є роль таких чинників, як географічне розташування, розвиток основних галузей економіки та їх спеціалізація, інвестиційна політика регіону, рівень диверсифікації, що характеризує галузеву структуру економіки регіону, розвиток малого бізнесу, демографічна ситуація, розвиток регіональних комплексів тощо.

Разом із тим, необхідно враховувати низку економічних обмежень, які породжує ринок праці по відношенню до розвитку системи соціально-трудової взаємодії. Ці обмеження пронизують соціально-трудові відносини від рівня мегасистеми до рівня наносистеми, а їх дослідження повинні стати пріоритетними у розробці комплексу заходів з налагодження системної політики розвитку соціально-трудової сфери. У цьому контексті та при здійсненні аналізу економічних систем важливо виділяти таку мережу рівнів (починаючи з самого високого), як мегасистема (світова економіка), макросистема (національна економіка), мезосистема (регіональна економіка, галузь), мікросистема (підприємство, фірма), наносистема (економічна діяльність індивіда). У свою чергу, економічна система підпорядковується ширшій системі — суспільству (суспільно-соціальній системі).

Для аналізу таких економічних обмежень зосередимося на найбільш показових: макро-, мезо- та мікрорівнях. На національному рівні (макрорівні) внаслідок зростання відкритості економіки України виникають специфічні процеси як у розвитку соціально-трудової взаємодії, так і у розвитку особистості працівника. Вплив здійснюється, насамперед, на структуру національного виробництва, яка змінюється, викликаючи ротацію з заміною якісних робочих місць на менш якісні. Вказані причини діють таким чином, що можуть або провокувати, або пом'якшувати негативні явища на ринку праці. Наприклад, унаслідок розвитку процесів міжнародної міграції робочої сили для країни, яка постачає емігрантів, виникають

не тільки кількісні обмеження трудових ресурсів, але також якісні, оскільки виїздить насамперед молодь та висококваліфіковані працівники. Приймаючи іммігрантів, країна, навпаки, знімає частину обмежень за кількістю і якістю трудових ресурсів, але виникають проблеми і обмеження, пов'язані з функціонуванням соціальної сфери (житло, освіта, охорона здоров'я, культурна і соціальна адаптація). Дії зі стимулювання реєміграції також вимагають фінансових витрат та організаційних зусиль. Невідпрацьоване і нерозвинуте законодавство щодо інтеграції у світовий ринок праці створює для мешканців країни значні обмеження, пов'язані з порушеннями в правах при наймі, соціальному захисті і при еміграції та імміграції. Так потік іноземних інвестицій створює робочі місця (при цьому можуть змінюватися характеристики робочих місць), що знімає частину обмежень соціально-трудової сфери, пов'язаних з кількісним та якісним дисбалансом робочої сили і робочих місць. У той же час, діяльність ТНК з переманювання працівників може загострювати регіональні і галузеві дисбаланси на ринку праці, тобто провокувати обмеження.

Розвиток міжнародних засобів інформатизації і комунікації впливає на ринок праці через створення і розповсюдження нових потреб, а отже видозміну внутрішньої мотивації. Це збільшує стимули до праці, розширює обмеження ресурсної бази і продуктивності праці. Активізується створення «інформаційних» робочих місць, що знімає обмеження якості праці і міграційної рухомості робочої сили. З іншого боку, можуть бути спровоковані нераціональні потреби і споживчі стандарти, які негативно позначаються на мотивації до праці, породжують бажання володіти всіма благами відразу, що підриває стимули до праці. Може виникати апатія від неможливості отримувати гідний заробіток, що призводить до безробіття або криміналізації відносин.

Найважливіші показники рівня і якості життя — такі, як доходи, заробітна плата, диференціація доходів — визначають обмеження розвитку робочої сили, а отже, і якісні параметри пропозиції на ринку праці. Недостатнє зростання доходів підриває мотиваційні механізми. Недоліки у сфері заробітної плати заважають їй стати важливим стимулом зростання продуктивності праці, дієвою ціною залучення якісної робочої сили, інструментом структурного перерозподілу працівників. Невиправдана диференціація доходів провокує напруження соціально-трудової взаємодії, ставить під загрозу здійснення успішного соціального партнерства та економічного розвитку.

На макрорівні (національному) формуються параметри науково-технічного потенціалу, що впливає на продуктивність праці і пом'якшує або загострює обмеження ринку праці. На цьому рівні формуються економічна організація виробництва, організація і ефективність управління економіки в цілому, від чого залежать пропорційність розвитку сторін і факторів виробництва і жорсткість економічних обмежень сфери соціально-трудової взаємодії.

На національному рівні відбувається також формування таких інституцій як законодавчі обмеження, пов'язаних зі зміною роботи і переміщенням робочої сили. Тут визначаються основні вимоги до режиму і умов праці, враховуються наслідки включення в глобальну світову систему і створюється механізм пом'якшення цих наслідків. До того ж, на макрорівні визначаються параметри державної підтримки розвитку культури, що впливає на загальний рівень якості сучасної робочої сили.

В цілому ж можна сказати, що на національному рівні визначаються параметри інституціональних перетворень системи соціально-трудової взаємодії, сама модель ринку праці, гарантії зайнятості, стандарти реалізації власності та обміну правомочностями на робочу силу, рівні соціальної допомоги, мінімальної заробіт-

ної плати, тривалість робочого дня і загальний обсяг річного робочого часу з тим, щоб стимулювати людей до праці, мінімізувати рівень безробіття тощо.

Але найбільшої гостроти проблема економічних обмежень праці досягає на межах — рівні регіонів країни. Тут обмеження, виокремлені на національному рівні, набувають конкретної визначеності.

Регіональні характеристики розвитку інфраструктури, у тому числі і соціально-трудової системи, визначають умови життя в регіоні, мобільність робочої сили, впливають на мотивацію економічної діяльності і, тим самим, встановлюють обмеження на регіональному ринку праці. Успішність інститутів соціально-трудової сфери (як і процесів, що відбуваються в ній) впливає на систему обмежень, вибудовану ринком праці через стимулювання процесу створення робочих місць, працевлаштування звільнених працівників, їх перенавчання і організацію громадських робіт. Саме на регіональному рівні вирішується завдання формування ментальності нормального, а не екстремального життя і, тим самим, створюються умови для соціальної стійкості.

На мікрорівні, тобто рівні окремої фірми або підприємства, створюються певні умови праці і притаманні їм обмеження взаємодії з фізичними та психічними особливостями працівника. Тут діють етичні обмеження, які виражаються в характеристиках відносин працівників: конфліктності або безконфліктності, розповсюдженні шахрайства та імітації діяльності. Суттєве значення у пом'якшенні обмежень в соціально-трудовій сфері має реалізація соціальної функції підприємства. Вона проявляється в забезпеченні працівників соціальними послугами через організацію як діяльності самого підприємства, так і оплати соціального пакета, у навчанні працівника, соціальній орієнтації і гуманізації праці та управління.

Висновки. Одним із завдань загальнодержавної політики є розгляд проблем функціонування ринку праці в контексті важливих пріоритетів соціально-економічної політики. Це обумовлює необхідність особливої уваги до заходів активної політики, націленої на підвищення конкурентоспроможності громадян і поліпшення результатів функціонування ринку праці. В сучасних умовах пріоритет повинен надаватися заходам, спрямованим на розвиток потенціалу працівника та його адаптації до реальних потреб економіки. Для забезпечення ринком праці ефективного розвитку і функціонування відтворювального процесу необхідне вдосконалення усіх розглянутих нами елементів системи соціально-трудової взаємодії.

Література

1. Афанасьев В. Г. Общество: системность, познание, управление. — М.: Политиздат, 1981. — 389 с.
2. Афанасьев В. Г. Системность и общество. — М.: Политиздат, 1980. — 368 с.
3. Блауберг И. Системный подход / И. Блауберг, Э. Юдин // Философский энциклопедический словарь. — М.: Советская энциклопедия, 1989. — 840 с.
4. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / [Под общ. ред. А. В. Сидоровича, Д. Г. Вуйовича, С. В. Кадомцева, С. Д. Коммандера, Т. Г. Леонова, А. В. Хохлова]. — [Перевод с англ. под. общ. ред. С. Кадомцевой, Т. Клячко, Т. Проскуряковой]. — М. : ИКЦ «ДИС», 1997. — 496 с.
5. Степаненко С. В. Інституційний аналіз економічних систем (проблеми методології): Монографія / С. В. Степаненко. — К. : КНЕУ, 2008. — 312 с.
6. Сурмин Ю. П. Теория систем и системный анализ: [учеб. пособие] / Ю. П. Сурмин. — К. : МАУП, 2003. — 368 с.

Стаття надійшла до редакції 06.05.2011 р.