

функціонування економіки, соціальну стабільність суспільства і відтворення робочої сили.

Література

1. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. - №1. - С.35-39.
2. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
3. <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>
4. Разумова Т. О. Випускники вузов на рынке труда России / Т. О. Разумова. – М.: Эконом. фак.-т МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с.

УДК 331.5

Шупілова М.Р.,

студентка магістерського рівня,
кафедра економічної теорії та економічних методів управління,
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

СТІЙКА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ПЕРЕДУМОВА ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ

На початку ХХІ ст. в епіцентрі багатовекторних змін та глобальних трансформацій опинилися соціально-трудові відносини, у той час, коли серед ключових цілей розвитку, узгоджених на міжнародному рівні, постало питання підвищення стійкості економіки, яке полягає у прагненні забезпечити потреби сучасних поколінь в умовах екологічних обмежень, враховуючи інтереси наступних поколінь, забезпечуючи активне залучення всіх членів суспільства в економічну діяльність.

Сучасні масштабні зміни у формах наймання і зайнятості, організації праці, трудового процесу, характері взаємодії роботодавця та найманого працівника характеризується негативними тенденціями, зокрема, поглибленням соціальної диференціації, поширенням асиметричності соціально-економічного розвитку, нестійкістю та невизначеністю, зниженням соціальної згуртованості та «консервацією» людського потенціалу [2, с.3-4].

Дослідження цих проблем актуалізує дослідження феномену стійкої зайнятості, тобто нагального пріоритету такого стану, при якому зайнятість виступає стабілізуючим джерелом середньо - та довгострокового відтворення потенціалу, забезпечення гідного і якісного рівня життя економічно-активного населення і кожного окремого працівника. За даною проблемою слід відзначити наукові праці таких учених як М. Койне, Г. Роджерса, Г. Стендінга, Д. Такера, В. Бобкова, П. Бізюкава, Р. Капелюшнікова, А. Колота, П. Кругмана, В. Гриньової, А. Гриценко, Т. Заяць, Е. Лібанової, І. Петрової, С. Тютюнникової, Л. Шевченко та ін.

Трансформація інституту зайнятості і суперечливість соціально-трудових відносин перешкоджають становленню стійкої зайнятості та стійкого розвитку в цілому, оскільки зайнятість є не лише одним із основних макроекономічних показників, а й механізмом включення працездатного населення в суспільне відтворення і одним із найголовніших факторів стійкості національних економічних систем. Тож, ринкова економіка характеризується поширенням таких негативних явищ як безробіття, яке набуває застійного і руйнівного характеру. За даними МОП, станом на вересень 2017 року в світі налічується 201 млн. безробітних, що на 3,4 млн. більше, порівняно з 2016 роком. Рівень безробіття склав 5,8%, та демонструє тенденцію до зростання [3].

Глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили та скорочує попит на стандартну зайнятість, пов'язану з високими витратами на податки та соціальні гарантії, що змушує робітників пристосовуватись до гнучкої зайнятості, що збільшує невизначеність і нестійкість умов, в яких формуються трудові відносини і породжує явище прекаризації, що вже охопило 1,4 млрд. працівників [3].

У свою чергу, значний вплив робить НТР, що провокує інформаційне відчуження, адже демонструючи зростаючий попит на висококваліфіковану робочу силу, сучасні інформаційні-телекомунікаційні технології поглиблюють розриви у якості підготовки, рівнях доходів, виштовхують величезну масу працівників, чия професія застаріла. Таким чином, люди не здатні передбачити перспективи своєї життєдіяльності, що негативно впливає не тільки на рівень життя індивіда і втрату його творчого потенціалу, а й стійкість соціально-економічного розвитку в цілому.

Зміцненню суспільства та подолання кризових явищ має сприяти саме перехід до стійкої зайнятості, яка, згідно з підходом МОП, є ефективною та гідною, адже, щоб стати матеріальною основою розвитку людського потенціалу, праця має не лише використовувати цей потенціал в якості продуктивного працівника, а й підвищує почуття власної гідності, відповідає очікуваній траєкторії кар'єри, забезпечує можливість соціальної інтеграції, та сприяє отриманню стабільного доходу.

У Доповіді про людський розвиток 2015 «Праця в ім'я людського розвитку» особливу увагу звернено на стійкість праці, яка сприяє зміцненню суспільства. Працюючи спільно, люди не тільки підвищують свій матеріальний добробут і створюють сукупний суспільний продукт, а й накопичують значний обсяг знань, які служать основою культур і цивілізацій [1, с.3]. Отже, стійка зайнятість є тим логічним ядром, що створює цілісність суспільства, тобто є ефективним способом соціалізації людини та побудови інклюзивної економіки.

Література

1. Доклад о человеческом развитии 2015. Труд во имя человеческого развития [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf.
2. Колот А. М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекаризации / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №2 (39). – С. 3–6.
3. World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs – Formal enterprises and decent work [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_580101/lang-en/index.htm.

УДК 331.101

Студенець В.О.,

аспірант,

кафедра управління персоналом і економіки праці,

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

ФОРМУВАННЯ КРИТЕРІЇВ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах ефективність діяльності підприємств прямо залежить від ефективності трудової діяльності працівників, що вимагає формування певних критеріїв ефективності.

Ефективність трудової діяльності багато як українських, так і зарубіжних вчених розглядають як частину ефективності суспільного виробництва, оскільки праця є одним із найважливіших його чинників. Отже, актуалізується необхідність розробки та впровадження нових підходів щодо управління людськими ресурсами як одного з пріоритетних напрямів розвитку соціально-економічного потенціалу споживчої кооперації України.

Питання забезпечення ефективності трудової діяльності знайшли відображення в дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених: Д. П. Богині, М. О. Волгіна, О.А. Грішнєвої, В. М. Гриньової, О. Л. Жукова, О.П. Єгоршина, А. М. Колота, Т.А. Костишиної, Н. Д. Лук'яненко, Л. А. Лутай, Г. В. Назарової, І.Л. Петрової, М. В. Семикіної, А.Ф. Шевченка та ін. Не зважаючи на досить детальне дослідження цих питань у працях учених-економістів, існує низка теоретичних проблем, які обумовлені змінами в суспільстві та економіці.

Ефективність – це оціночний критерій діяльності колективу працівників у будь-якій сфері, включаючи управління. Тому забезпечення високої ефективності управління є складовою загальної проблеми підвищення економічної ефективності виробництва.

Існують різні підходи до визначення ефективності управління: