

### Використані джерела

1. Сацков Н.Я. Методи і прийоми діяльності менеджерів та бізнесменів. К., 1993 .С.257-269.
2. Конфліктологія: Підручник для студ. вищ. навч. закл. юрид. спец./ М-во освіти і науки України, Національна юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого; За ред.: М.І. Панова та Л.М. Герасіної. – Х.: Право, 2002. – 253 с.
3. Прохоровська С.А. Формування і регулювання соціально-трудових відносин інноваційної зайнятості /С.А. Прохоровська // Вісник Східноук-раїнського націо-нального університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 182.

### Маркович Володимир

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Прохоровська С. А.)

## ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкової економіки функціонування соціально-трудових відносин зайнятості здійснюється на засадах демократії та вільної конкуренції. Сучасні соціально-трудові відносини за своєю природою динамічні: вони постійно удосконалюються, оновлюються та розвиваюся. З одного боку, процес їхнього функціонування абсолютно не залежить від суспільства, хоча, з іншого боку, за допомогою систематичного коригування та регулювання його можна спрямувати у потрібному напрямку [3; с. 233].

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку призводять до того, що потреби, інтереси, погляди, мотивації, учасників соціально-трудових відносин постійно та різновекторно змінюються під впливом змін динамічного зовнішнього середовища, при цьому відносини одних суб'єктів лише формуються, інших – у певних напрямках розвиваються, третіх – руйнуються [1]. Усе це відбувається під впливом різноманітних чинників, які також постійно змінюються. Найбільш відчутним це стає в умовах модернізації національних економік, яка відбувається в багатьох країнах світу, зумовлюючи зміни в структурі зайнятості, змісті праці, її організації, технічній оснащеності, трудових і культурних цінностях, потребах суб'єктів соціально-трудових відносин, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їхньої адаптації до коливань попиту й пропозиції на ринку тощо.

Пошук способів оновлення соціально-трудових відносин зайнятості в сучасних умовах має враховувати, що їхнє формування та розвиток перебувають під впливом низки різноманітних чинників, багато в чому суперечливих, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості й сили вияву, неоднакове значення в досягненні гармонізації таких відносин [2, с.118].

Вивчаючи стан соціально-трудових відносин зайнятості треба

враховувати такі показники як: чисельність економічно активного населення, чисельність економічно активного населення працездатного віку, рівень зайнятості та безробіття, попит та пропозицію на робочу силу, навантаження на одне вільне робоче місце та ін.

Чисельність економічно активного населення у Тернопільській області у 2016 році становила 460,4 тис. осіб. Чисельність економічно активного населення працездатного віку становила 450,1 тис. осіб, що на 1 тисячу більше, ніж у 2015 році. Чисельність зайнятого населення зросла на 0,4 %, а безробітного скоротилася на 2,5 %.

За професійними групами найбільший попит на робочу силу на кінець грудня 2016 року спостерігався на кваліфікованих робітників з інструментом (23,8% від загальної кількості заявлених вакансій) і працівників сфери торгівлі та послуг (21,6%), а найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,4%) і технічних службовців (5,5%).

Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце загалом по області збільшилося на 4 особи і на кінець грудня 2016 р. становило 9 осіб. За сприяння державної служби зайнятості в 2016 році було працевлаштовано 9415 осіб (28,7% громадян, які мали статус безробітного в цьому періоді), в т.ч. у грудні 2016р. – 264 особи, що на 37,9% менше, ніж у листопаді 2016р. (у грудні 2015р. – 391 особу). Облікова кількість штатних працівників у 2016 році становила 157,5 тис. осіб і зменшилася в порівнянні з 2014 роком на 9,6 % [2].

Статистичні дані свідчать, що в 2016 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3%, навчалися новим професіям 1,5% (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшення організації праці.

У взаємовідносинах між найманими працівниками та роботодавцями поширена неформальна зайнятість, обсяги якої точно оцінити досить складно. За офіційними даними Держслужбестату України, у 2017 р. кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років становила 3,7 млн осіб (22,9 % до загальної кількості зайнятого населення зазначеного віку) [ 2 ].

Вважаємо, що для ефективності спільної діяльності соціальних партнерів на підприємствах варто уточнити і розширити зміст трудових угод. До важливих питань у механізмі колективного-договірного регулювання соціально-трудових відносин зайнятості, окрім, оплати праці, зайнятості, умов праці та охорони праці, соціального захисту віднесено: 1) встановлення науково-обґрунтованих норм праці; 2) питання розвитку та ефективного використання трудового потенціалу; 3) ефективного використання робочого

часу; 4) створення економічно ефективних робочих місць; 5) зростання інноваційної активності найманих працівників [4; с.116].

На утвердження соціально-трудових відносин зайнятості позитивний вплив матиме розвиток виробничої демократії, який пов'язаний із сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості трудового потенціалу найманого працівника, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею та капіталом, що виявляється, зокрема, в розширенні участі та співучасті найманих працівників в управлінні виробництвом, – з іншого.

Отже, людина праці має бути у центрі соціально-трудових відносин зайнятості, оскільки вона взаємодіє з ринковою сферою для реалізації потреби у праці, що відповідно є умовою зростання її продуктивності, формування доходів і забезпечення соціального захисту.

#### **Використані джерела**

1. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] //Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Прохоровська С.А. Тенденції розвитку соціально-трудових відносин в Україні. / С.А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: [зб. наук. праць кафедри УТР і РПС]. – Тернопіль.: Економічна думка 2003. – Вип. 8. – С. 231–235
4. Прохоровська С. А. Розвиток соціально-трудових відносин в регіоні / С. А. Прохоровська // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : [зб. наук. праць]. Вип. 13. – Тернопіль : Екон. думка, 2008. – С. 115 – 120.

**Остапчук Наталія**

(науковий керівник: к.г.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Баб'як Г. П.)

### **ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ НА ВП «ХМЕЛЬНИЦЬКА АЕС»**

Професійний розвиток – це придбання працівником нових компетенцій, знань, умінь і навиків, які він використовує або використовуватиме в своїй професійній діяльності.

Процес розвитку персоналу ВП «Хмельницька АЕС» є одним з допоміжних виробничих процесів, який спрямований на досягнення якості професійного складу працівників, формування у них високого професіоналізму, майстерності, культури безпеки, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі безпеки ВП ХАЕС, високопродуктивної праці та ефективної зайнятості [1].

Блок-схема планування професійної підготовки персоналу наведена на рис. 1.