**Предмет: ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

**Тема: Предмет і методи економіки праці**

**1. Загальна характеристика, предмет і методи економіки праці**

В системі наук про працю існують відносно самостійні, але тісно пов’язані між собою дисципліни: економіка підприємств, організація та нормування праці, соціологія праці, ергономіка та інші. Об’єктом дослідження цих дисциплін служить праця - доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних благ та надання послуг. Різниця між цими дисциплінами полягає в предметі дослідження, тобто в тому, яку сторону об’єкта, в даному випадку праці, вони вивчають.

Предметом дослідження економіки праці служать економічні відносини, що виникли з приводу її використання. Вони охоплюють проблеми ринку праці, оцінки ефективності трудової діяльності, організації, нормування та оплати праці, її планування та аналізу, а також проблеми людського капіталу. В зарубіжних країнах спеціалісти вважають, що економіка праці - це дослідження поведінки роботодавців і робітників у відповідь на дію загальних стимулів у вигляді заробітної плати, прибутку та негрошових факторів в галузі трудових взаємовідносин, наприклад, умов праці.

В практичній діяльності проблеми економіки праці органічно пов’язані. Наприклад, щоб підвищити рівень організації праці, необхідно використовувати як економічні, так і соціальні критерії. Норма праці повинна мати не тільки економічне, технічне, а й соціальне обґрунтування. Такі категорії, як умови праці, оплата праці, мають і економічні, і соціальні аспекти. Зараз підвищена увага до комплексного вирішення проблем, що пов’язані з трудовою діяльністю людини, в зв’язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин. Найсуттєвіші перетворення відбуваються чи мають відбуватися саме у соціально-трудовій сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і викликаючи закономірне протистояння суб’єктів цих відносин (передусім роботодавців та найманих працівників).

Запропонований курс побудований на об’єктивних законах і механізмах ринкової економіки, в ньому враховано досягнення закордонної теорії та практики в галузі трудових відносин, досвід вітчизняних підприємств, а також особливості становлення ринкових відносин в Україні.

Виділення економіки праці у самостійну наукову дисципліну зумовлене потребою теорії та практики. Економіка праці повинна теоретично узагальнити явища і процеси в галузі суспільної праці та озброїти практику науковими методами дослідження.

Економіка праці як наукова дисципліна виникла внаслідок розвитку і диференціації загальної економічної теорії. Вона вивчає питання суспільної організації праці як особливого явища в системі складного суспільного організму. Тому всі процеси, що досліджує економіка праці, можна зрозуміти тільки в зв’язку з пізнанням загального механізму дії законів суспільного виробництва, які досліджує економічна теорія.

Методологічною основою економіки праці як науки є діалектичний метод. Це означає, що всі явища і процеси в галузі суспільної організації праці необхідно розглядати у взаємозв’язку та взаємодії. Історичний підхід дозволяє дослідити особливості в організації праці на різних етапах розвитку суспільства та економіки. Основними методами, що використовують для управління процесами праці, являються економічні методи, які пов’язані з використанням засобів та інструментів, що стимулюють економічну зацікавленість в досягненні високих результатів праці. Інструментами економічних методів виступають важелі та стимули - ціна, ставки плати за виробничі фонди, податки, кредит, собівартість, фінансові пільги та санкції, стимули і мотивація праці. Поряд з економічними методами в управлінні працею використовують також адміністративні методи. Вони виступають у якості державної директиви і мають обов’язкову силу для виконання. До них слід віднести встановлення межі працездатності людини, тривалості робочого часу, розподіл прав, обов’язків та відповідальності робітників. Широко застосовують в управлінні працею і соціально-психологічні методи.

**2. Економіка праці в системі наук**

Різноманітні проблеми трудової діяльності людей стали об’єктом дослідження багатьох наукових дисциплін. Межі цих наук, як правило, ще не мають повної однозначності, тому необхідно розглянути основні проблеми економіки праці з точки зору їх взаємозв’язку з іншими науками.

Людські ресурси являють собою найважливіший фактор будь-якого виробництва – основний елемент соціально-трудових відносин. Тому в першому розділі вивчаються проблеми оцінки економічної активності населення, відтворення робочої сили: демографічна, соціальна та трудова мобільність населення; чинники, що впливають на динаміку працездатності людей; трудовий потенціал країни та показники його використання. Тобто ця глава висвітлює макроекономічні проблеми формування та використання робочої сили і найбільше кореспондується з навчальною дисципліною "управління трудовими ресурсами".

Глава "Ринок праці та зайнятість населення" присвячена аналізу ринків праці та методів їх регулювання, факторів динаміки зайнятості населення, політиці держави в галузі зайнятості, соціальному захисту безробітних тощо. Значна увага приділена висвітленню особливостей українського ринку праці та найактуальніших для нашої країни проблем праці. В частині правового забезпечення ринку праці ці проблеми переплітаються з нормами трудового права, а в частині регулювання ринку праці — з предметом курсу "Управління трудовими ресурсами".

Людський капітал визначається сукупністю якостей та характеристик людини (здібності, освіти, здоров'я, професіоналізму тощо), що впливають на результати її трудової діяльності і, відповідно, на розмір її трудових доходів. Зокрема, теорія людського капіталу дозволяє визначити доцільність витрат, наприклад, на навчання або на зміну місця роботи залежно від розміру майбутнього приросту доходів і тривалості їх одержання. Дуже багато цих проблем досліджуються на межі між економікою праці та такими науками як економіка освіти, соціологія праці, управління персоналом, психологія праці, трудове право.

Науково-технічний прогрес як основоположний фактор сучасного економічного розвитку передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращання її характеристик на ринку праці. Виділення проблем якості робочої сили, освіти та професійної підготовки в окрему главу викликане зростанням значення цих аспектів формування та використання людських ресурсів в економічному розвитку як окремої людини, так і кожного підприємства і країни в цілому. Відображені зміни, які відбуваються в сферах освіти та професійної підготовки в Україні в зв’язку з демократизацією суспільного життя та переходом до ринкових форм господарювання. Зазначені проблеми вивчаються також такими науками як соціологія праці, управління персоналом, економіка освіти.

Наукова організація праці відділилася від економіки праці в самостійну науку, яка, на жаль, не завжди включається в навчальні плани підготовки бакалаврів і спеціалістів. Тому загальний курс економіки праці обов'язково включає розділ "Організація праці", в якому вивчаються конкретні форми і методи поєднання людей і техніки в процесі праці: поділ і кооперування праці; організація й обслуговування робочих місць; покращення умов праці; раціоналізація трудових процесів; впровадження оптимальних прийомів і методів праці; зміцнення дисципліни праці тощо. Ці проблеми вивчаються також у курсі "Управління персоналом".

Найважливішою характеристикою умов праці є безпека трудової діяльності людини. Покращання умов праці сприяє зростанню її продуктивності, проте потребує відповідних інвестицій. Проблемою економіки праці є оптимізація умов праці з урахуванням взаємодії соціальних та економічних факторів. Але умови та безпека праці є предметом вивчення наукової організації праці, охорони праці, фізіології, психології, ергономіки. Проблеми компенсації людині шкідливого впливу виробничого середовища та відшкодування збитків здоров'ю людини в результаті виробничих травм та професійних хвороб знаходяться в полі дослідження трудового права.

Нормування праці полягає у встановленні об'єктивно необхідних витрат і результатів праці за елементами трудового процесу. Велике значення нормування праці для забезпечення ефективності діяльності підприємства виділило цей розділ економіки праці в окрему науку, проте в загальному курсі економіки праці розглядаються принципи і методи встановлення витрат праці, врахування її результатів, пошуку оптимальних співвідношень між чисельністю персоналу різних груп та категорій і кількістю обладнання. Ці проблеми частково вивчаються також науковою організацією праці, охороною праці.

Дослідження проблем ефективності праці полягає, передусім, в освоєнні та грамотному застосуванні методів зіставлення результатів та витрат праці, доходів від трудової діяльності та затрат на утримання персоналу; оцінки внеску окремих співробітників та колективів у загальні підсумки діяльності підприємства; визначення факторів та використання резервів збільшення та покращання результатів і зменшення витрат праці. На основі теорії ефективності формуються критерії оцінки діяльності людей і господарських систем. 3 табл. 1 бачимо, що, крім економіки праці, ці проблеми досліджуються також в курсах ергономіки та організації праці (наукової організації праці).

Формування доходів і оплата праці — надзвичайно важливий розділ економіки праці, в якому розглядаються поняття вартості життя; причини диференціації доходів, чинники, що визначають структуру і рівень оплати праці, елементи організації оплати праці, форми і системи заробітної плати. Ці складні і надто важливі елементи економіки та організації трудового процесу вивчаються також курсами "Соціологія праці", "Управління персоналом", "Трудове право", "Управління трудовими ресурсами".

Навчальні плани підготовки бакалаврів, спеціалістів і магістрів з багатьох економічних спеціальностей не включають вивчення деяких предметів, зазначених у табл.

## Таблиця 1. Взаємозв’язок проблем дослідження економіки праці з іншими науками про працю

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Економіка праці | Соціологія | НОП | Управління персоналом | Охорона праці | Демографія | Психологія | Ергономіка | Трудове право |
| Людські ресурси | **+** |  |  | **+** |  | **+** |  |  |  |
| Ринок праці і зайнятість населення | **+** |  |  | **+** |  |  |  |  | **+** |
| Людський капітал | **+** | **+** |  | **+** |  |  | **+** |  | **+** |
| Якість робочої сили | **+** | **+** |  | **+** |  |  |  |  |  |
| Організація праці | **+** |  | **+** |  | **+** |  |  |  | **+** |
| Нормування праці | **+** |  | **+** |  | **+** |  |  |  |  |
| Ефективність праці | **+** |  | **+** |  |  |  |  | **+** |  |
| Оплата праці | **+** | **+** |  | **+** |  |  |  |  | **+** |

Тому в посібнику окреслені і ті проблеми, що знаходяться на межі цієї науки з іншими соціально-економічними науками про працю. Завдання приведеної інформації — зорієнтувати студентів у міжпредметному взаємозв'язку дисциплін, що вивчаються у вищому навчальному закладі, і визначити, в яких галузях знань можна отримати повнішу інформацію про проблеми праці, якщо виникне така потреба.

**3. Історія розвитку трудового напрямку економічної думки**

Протягом тривалого періоду історії людського суспільства, до епохи високорозвиненого промислового виробництва, питання раціональної організації праці та управління людськими ресурсами не мали належного наукового обґрунтування. Проте проблеми природи і принципів справедливого й ефективного управління працею були предметом дослідження багатьох великих мислителів, а основи реалістичних поглядів на процес забезпечення досягнень загальних цілей у ході спільної життєдіяльності людей беруть початок ще в античності.

У цілому доіндустріальна епоха, включаючи рабовласницький лад, коли переважали методи прямого примушення до праці, й епоху феодалізму з властивою їй відсутністю особистої свободи виробника в умовах натурального або дрібнотоварного виробництва, не потребувала особливих методів управління людьми для покращання економічних результатів. Але деякі питання економіки праці, зокрема проблеми природи та організації заробітної плати, досліджувалися вже представниками класичної буржуазної політекономії.

Марксизм розвинув трудову теорію вартості, персоніфікував всю систему соціально-економічних відносин, створивши галерею економічних типів: капіталіста (торговця, фінансиста, підприємця, рантьє, землевласника), дрібного виробника, найманого працівника. Але роль розумової, творчої та підприємницької діяльності в створенні національного багатства цією теорією не враховувалась. Проте це не повинно заступати для нас значення цього економічного вчення, зокрема в сфері дослідження економіки праці та людини.

З виникненням і розвитком ринкової економіки все більшого значення набувають управління виробництвом, а разом з ним і управління людською працею.

На початку XX ст. виникла школа "наукового управління" або "наукової організації праці", основні положення якої викладені в роботах американського інженера Ф. Тейлора (1856 – 1915) "Управління фабрикою" та "Принципи наукового управління". Представники цієї школи шукали шляхи індивідуального розвитку працівників через зниження рівня втомлюваності, науковий відбір для роботи у відповідних професіях; вивчали можливості забезпечення відповідності здібностей людей і вимог робочого місця; вдосконалювали систему стимулювання праці. Ф. Тейлор вважав, що праця – це передусім індивідуальна діяльність, а тому вплив трудового колективу на робітника звичайно має деструктивний характер, зменшує продуктивність його праці. Ф. Тейлор першим обґрунтував необхідність наукового підбору працівників. Він зазначав, що відбір людей не вимагає пошуку екстраординарних індивідів, але передбачає вибір серед звичайних людей тих не багатьох, які підходять саме для даного типу роботи. Роботи учня Ф. Тейлора Г. Ганта (1861 – 1919) характеризують провідну роль людського фактора в промисловості й висловлюють переконання в тому, що працівнику повинна бути надана можливість знайти в своїй праці не лише джерело існування, але і джерело задоволення. В 1901 р. Г. Гант розробив першу систему оплати дострокового якісного виконання виробничих завдань. З її впровадженням на ряді підприємств продуктивність праці там зросла більш ніж вдвічі. Г. Гант мріяв про впровадження "демократії на виробництві", про гуманізацію управління, доводячи, що "проблема людського фактора є однією з найважливіших проблем менеджменту"'.

Відомий американський вчений Г. Емерсон (1853 – 1931), розробляючи штабний принцип управління, приділяв головну увагу персоналу, наполягаючи на необхідності управління кадрами. Передбачаючи виникнення в майбутньому професії менеджера персоналу, Г. Емерсон ще в 1912 р. в роботі "Дванадцять принципів продуктивності" писав: "Вкрай важливо мати хоча б небагато спеціалістів, які володіють інтуїцією, спостережливістю, тямущістю – з одного боку, і всім багатством фізіологічних, психологічних і антропологічних наукових знань – з іншого. Лише такий спеціаліст зможе дати адміністрації і кандидату на роботу дійсно компетентну пораду, і тільки він може вірно сказати, чи підходить кандидат для даної роботи".

Французький адміністратор і дослідник А. Файоль (1841 – 1925) відокремив основні принципи управління персоналом: винагорода персоналу, справедливість, постійність складу персоналу, підпорядкування часткових інтересів загальному, єдність персоналу. Ф. та Л. Гілбрети займалися переважно питаннями вивчення фізичної роботи у виробничих процесах і досліджували можливості збільшення випуску продукції за рахунок ефективнішого виконання операцій ручної праці без збільшення зусиль працівників. Вони першими застосували для вивчення робочих рухів кінокамеру і винайдений ними мікрохронометр, поклавши початок науковому нормуванню праці.

Концентрація виробництва і монополізація капіталу на початку XX ст. призвела до небаченого раніше скупчення великих мас працівників різних спеціальностей на великих підприємствах, до більш часткового поділу праці і, зокрема, до виділення функції управління персоналом. Г. Форд, намагаючись вирішити проблему плинності кадрів, організував на своєму підприємстві "психологічний відділ". Перше "бюро найму" було організоване на підприємстві, що виробляло касові апарати ще в 1900 р., а перший відділ праці – в 1902 р.

Важливим етапом розвитку управлінсько-трудового напрямку на-укової думки став рух за людські відносини на виробництві (1930 – 1950). Американські вчені М.П. Фоллет і Е. Мейо вважаються найбільшими авторитетами в цьому напрямку досліджень. Саме М. Фоллет першою дала визначення менеджменту як забезпеченню виконання роботи за допомогою інших осіб, а знамениті експерименти Е. Мейо довели значення для ефективності виробництва сили взаємодії між людьми. Подальші дослідження А. Маслоу, К. Арджиріса, Р. Лайкерта, Д. Мак-Грегора, Д. Мак-Клелланда, Ф. Герцберга, Л. Портера, Е. Лоулера та багатьох інших вивчали різні аспекти соціально-трудової взаємодії людей, мотивації, характеру влади і авторитету, комунікації в організаціях, лідерства змісту роботи та якості трудового життя тощо.

Початок XX ст. в Росії характеризувався великим інтересом вчених до різних аспектів трудової діяльності людини: психофізіологічних, економіко-організаційних, професійних тощо, які тісно перепліталися між собою. Еволюція науки управління персоналом невіддільна від історії розвитку самої науки управління, а також суміжних галузей знань – психотехніки, психофізіології, гігієни праці, психології, наукової організації праці та ін.

Найбільшою багатогранністю та енциклопедичністю наукового дослідження процесів людської праці характеризуються роботи голови (патріарха) кількох поколінь радянських економістів академіка С.Г. Струміліна (1877 –1974). Він практично об'єктивно дослідив величезні масиви економічних проблем, постійно пов'язуючи наукові пошуки з вирішенням актуальних практичних проблем народного господарства країни. У роботі "До питання про класифікацію праці" С.Г. Струмілін всебічно розглядає процес праці з економічної, фізіологічної, психологічної, соціальної та історичної точок зору. Зразком аналітичного підходу до однієї з найскладніших проблем економіки праці є розроблена С.Г. Струміліним класифікація професій і спеціальностей. Його роботи "Проблеми кваліфікації праці" та "Господарське значення народної освіти" стали основою науки про економічну ефективність освіти, яка пізніше в США була розвинена в теорію "людського капіталу". С.Г. Струмілін послідовно заперечував зрівнялівку в оплаті праці. Розроблені ним методи класифікації і групування професій, велика робота по визначенню основних факторів диференціації оплати праці мали вирішальне значення для організації заробітної плати. С.Г. Струмілін вперше здійснив соціально-економічне дослідження бюджету часу різних груп працівників. Під його керівництвом вперше в світі був розроблений перспективний плановий баланс праці на 1927/28— 1932/33 рр.

Великий внесок академіка Струміліна і в розробку проблем підвищення продуктивності праці. Аналізуючи ефективність нової техніки, він дослідив співвідношення між зростанням продуктивності праці і зниженням собівартості. Лише в сучасних умовах ми можемо повністю оцінити значення ідеї вченого про необхідність врахування в показниках продуктивності праці економії не лише живої, але і уречевленої праці. Важливе значення в сучасних умовах розшарування населення за рівнями доходів має методика дослідження рівня народного добробуту, яка, на жаль, менш відома студентам, ніж американські методики. Слід зазначити, що внесок академіка С.Г. Струміліна в дослідження економіки праці не обмежується вивченням зазначених вище проблем, так само як і його загальний внесок у науку не обмежується проблемами економіки праці. Важко переоцінити значення його робіт зі статистики, демографії, економіки промисловості й сільського господарства.

Помітний слід у радянській економіко-управлінській науці залишили й інші вчені "трудового" спрямування. О.К. Гастєв (1882–1938) – вчений і поет, організатор Центрального інституту праці (незаконно репресований і реабілітований посмертно) – вважається засновником школи наукової організації праці; П.М. Керженцев (1881–1940) – економіст, історик, публіцист, а потім і П.М. Єрманський, директор Таганрозького інституту наукової організації виробництва, досліджували спільні риси, що є в будь-якій роботі, пов'язаній з управлінням людьми, передбачаючи таким чином основні ідеї праксеології.

Значну увагу дослідженню проблем управління приділяв Ф.Р. Дунаєвський – директор Харківського інституту праці, він акцентував увагу на проблемах добору персоналу, його підготовці і стимулюванні. Науковий співробітник Інституту техніки управління Е.К. Дрезен (Москва) особливу увагу звертав на питання взаємодії людини і колективу, ролі керівника, підготовки резерву і навчання кадрів.

У першій третині XX ст. інтенсивно розвивалася психотехніка. Один із засновників прикладної психології – німецький вчений Г. Мюнстерберг, визначаючи основні проблеми психотехніки, визнавав першочерговою з них "відбір підходящих людей", тобто проблему професійної придатності в широкому розумінні слова, включаючи профвідбір, профконсультацію і профорієнтацію. Помітний внесок у розвиток психотехніки в 1920–1930-х рр. зробили С.Г. Геллерштейн, К.Х. Кекчеєв, Н.Д. Левітов, Н.В. Петровський, Н.А. Рибніков, І.М. Бурдянський та ін. Психотехніка, вивчаючи психологічний стан людини при її взаємодії з виробничим середовищем, підготувала наукову основу для виникнення і розвитку сучасних наук про працю: ергономіки, інженерної психології, організаційного проектування, технічного нормування, організації управління виробництвом. В центрі уваги всіх цих наук – трудова діяльність людини.

Разом з психотехнікою інтенсивно розвивалися дослідження в галузі психофізіології. Найвідомішим представником психофізіології у 1920- 1930-х рр. був О.А. Єрманський, що висунув теорію "фізіологічного оптимуму", яка підтверджується сучасними дослідженнями.

Інтерес до проблем економіки, наукової організації праці та управління персоналом виявився, зокрема, у великій кількості та різноманітності періодичних друкованих видань того часу: "Організація праці", "Техніка управління", "Господарство і управління", "За раціоналізацію", "Підприємство", "Інженерна праця" та ін.

В цей час до проблем "людського фактору", мотивації праці звернулися і теоретики менеджменту, оскільки практика управління вже переконливо довела, що психологічні, соціологічні, економічні, юридичні та інші фактори суттєво впливають на ефективність функціонування організації. Вже зазначалося, що біля витоків нових форм і методів управління в промисловості були американські вчені Е. Мейо і М. Фоллет, засновники "школи людських відносин". Цей напрям промислової соціальної психології прискорено розвивався після Другої світової війни, багато в чому дякуючи роботам Д. Мак-Грегора (1906 – 1964). Йому належить радикальна теза про те, що людський бік підприємства створює єдине ціле і що теоретичні передумови, яких дотримується керівництво щодо управління його людськими ресурсами, визначають весь характер підприємства. Мак-Грегор запропонував також широко відомі нині теорії Х і У, які далі розвинув професор Каліфорнійського університету В. Оучі.

У кінці 1950-х і остаточно в 1960-ті рр. управління людськими відносинами в організаціях виділилося в спеціальну управлінську функцію "управління персоналом". Її основним завданням стало забезпечення можливості кожному працівникові працювати максимально ефективно на користь підприємства, що обов'язково пов'язується з підвищенням особистого добробуту працівника. Наукові дослідження і галузі управління персоналом пов'язані тепер передусім з методами добору, навчання і перепідготовки кадрів, а також з проблемами зайнятості, ефективного використання робочого часу й обладнання, процедурами урегулювання трудових конфліктів, новими поглядами на систему матеріального стимулювання працівників, відмовою від традиційних форм оплати, заснованих на жорсткому нормуванні.

Починаючи з 1960-х рр. спостерігається друга велика хвиля зростання інтересу до проблем управління через систему взаємовідносин людей. Управління економічними процесами розглядається як цілеспрямований вплив на людей і лише через них — на виробничі відносини. Важливим методом управління стають соціально-психологічні відносини.

У 1970 – 1980 рр. в науці управління розвинених країн поняття "людські ресурси", "людський капітал" і управління ними почали витісняти поняття "персонал", "управління персоналом", "робота з кадрами". Більшість фірм змінили також традиційні назви відділів кадрів на "відділи (служби) людських ресурсів", нова термінологія ввійшла і в службові документи, і в наукові праці, і в підручники, однак повної одностайності серед учених з цього приводу поки ще немає.

Дослідження радянських вчених у 1970 – 1980-х рр. у галузі управління людськими ресурсами проводилися передусім спеціалістами з проблем психології і соціології праці В.А. Ядовим, А.Г. Здравомисловим, В.П. Ропсиною, В.Г. Підмарковим, Г.М. Зараковським, В.К. Тарасовим, Ю.М. Черновим, Ї.А. Климовим, Б.А. Смирновим, Б.А. Леоновим, Ю.М. Забродіним та ін. Завдяки дослідженням Б.Ф. Ломова, Б.Г. Ананьєва, З П. Зінченка, А.Н. Леонтьева в окремий напрямок науки управління виділилася ергономіка, що виникла на базі психології, психофізіології, наукової організації праці. Предметом цієї науки є дослідження різноманітних характеристик працюючої людини з урахуванням численних виробничих факторів з метою оптимізації знарядь, умов і процесу праці. У цей час відбувається процес становлення інженерної психології як самостійної науки, продовжують активно розвиватися нормування праці. Серед учених, що зробили значний внесок у розвиток теорії нормування, слід назвати Е.І. Андрющенка, В.П. Бабича, Н.С. Березіну, М.І. Бухалкова, Б.М. Генкіна, Е.М. Ігумнова, Г.І. Калітича, В.І. Кочеткова, Г.Е. Слєзінгера, А..П. Павленко, П.Ф. Петроченка, В.А. Плаксова, Є.І. Шерман та ін.

Особлива увага приділялась науково-практичним проблемам підвищення продуктивності праці, вдосконаленню показників її вимірювання. Значно розширили теорію продуктивності і ефективності праці такі вчені, як Є.Г. Антосєнков, Є.І. Капустін, Д.М. Карпухін, В.Г. Костаков, Л.А. Костін, О.О. Котляр, В.В. Куліков, І.С. Маслова, А.І. Мілюков, Г.А. Пруденський, О.І. Рузавіна та ін.

В Україні трудовий напрямок економічної думки нині розвивається кількома науковими центрами. Найвідоміші з них: Інститут економіки Національної академії наук (НАН) України (м. Київ); Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Міністерства праці та соціальної політики України (м. Луганськ); Науково-дослідний інститут праці та зайнятості населення Міністерства праці та соціальної Політики і НАН України (м. Київ); Інститут регіональних Досліджень НАН України (м. Львів); Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України (м. Київ); Економічний науково-дослідний інститут Міністерства економіки України (м. Київ), Український науково-дослідний інститут аграрних проблем (м. Київ). Чималий внесок у розвиток трудового напрямку економічної науки роблять і науковці вищої школи, зокрема в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, Львівському державному університеті імені Івана Франка, Харківському національному університеті імені Миколи Каразіна, Київському національному економічному університеті, Харківському державному економічному університеті.

Значну координуючу роль в узагальненні і пропаганді теоретичних і практичних знань у галузі економіки праці та управління людськими ресурсами відіграють фундаментальні монографічні видання та спеціальні наукові збірники вчених згаданих вище наукових центрів та закладів освіти, періодичні журнальні видання, вісники, часописи, передусім "Економіка України", "Продуктивність", "Економіст", "Персонал", "Праця і зарплата" та ін. У 1995 р. засновано науковий економічний та суспільно-політичний журнал "Україна: аспекти праці", який регулярно висвітлює думки вчених та практиків з найактуальніших проблем ринку праці й зайнятості населення, оплати праці та динаміки доходів громадян, розвитку соціально-трудових відносин, професійної освіти, соціального захисту тощо.

Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці дістали значного розвитку в роботах українських вчених В.Ф. Андрієнка, О.І. Амоші, С.І. Бандура, Л.К. Безчасного, Д.П. Богині, І.К. Бондар, О.А. Бугуцького Л.І. Воротіної, В.М. Данюка, Г.А. Дмитренка, М.І. Долішньсго С.М. Злупка, Є.П. Качана, М.М. Кім, А.М. Колота, Л.В. Кривенко, І.Д. Крижка, В.Д. Лагутіна, Е.М. Лібанової, І.І. Лукінова Н.Д. Лук'янченко, Ю.В. Ніколенка, В.М. Новікова, О.Ф. Новікової, В.В. Онікієнка, Н.О. Павловської, Ю.І. Палкіна, С.І. Пірожкова, М.Д. Прокопенка , О.А. Турецького, О.М. Уманського О.А. Устенка, Д.М. Черваньова, М.Г. Чумаченка, А.А. Чухна та ін. До найактуальніших проблем соціально-трудових відносин, дослідження яких є перспективним для наукової роботи (починаючи зі студентської лави), слід віднести питання прогнозування ринку праці й особливостей його формування в Україні; дослідження впливу приватизаційних процесів на зайнятість та рівень життя населення; дослідження ефективності інвестицій в людський капітал на особистісному мікро- і макроекономічному рівнях; розробку ефективних систем оцінки трудового внеску та оплати праці; пошуку оптимальних шляхів відтворення кадрового потенціалу країни та соціального захисту населення і багато інших.

**Література**

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. Н.Новгород: НИМБ, 1999. – 437 с.
2. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів// Україна: аспекти праці. – 2002. - № 2. – С. 15, 20-25.
3. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. - К.:КНЕУ, 1998.
4. Руденко Г.Г., Кулапов М.Н. Рынок труда: Учебник. М.: Рос. экон. акад., 1997, - 342 с.
5. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. - 2-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 638 с.
6. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
7. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
8. Ягодка А.Г. Соціальна інфраструктура і політика: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2000. – 212 с.