

2.2 Закріпити у законодавстві визначення ключових понять, а саме: категорій «консультативний», «дорадчий», «консультативно-дорадчий» орган, поняття «громадський контроль».

Щодо взаємодії зі ЗМІ, то ефективним шляхом удосконалення буде запровадження інформаційних стратегій і планів діяльності.

Отже, громадські організації та ЗМІ відіграють важливу роль у діяльності органу влади, місцевого самоврядування і, за умов належної організації співпраці, можуть стати механізмом підвищення довіри населення до влади та ефективності її діяльності в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Турій О. В. Державна політика у сфері реалізації співпраці громадянського суспільства, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування: правовий та управлінський аспекти. *Аспекти публічного управління*. - 2018. С. 39.

2. Малаш С. М. Напрями вдосконалення взаємодії з громадськістю органів виконавчої влади. *Молодий вчений*. - 2017. С. 50.

3. Виговська О. С. Державна інформаційна політика: концептуальні засади формування та розвитку. *Гілея: науковий вісник*. - 2014. С. 5.

4. Халецький А. В. Система взаємодії органів виконавчої влади з громадськими організаціями. *Вісник Академії митної служби України. Сер. : Державне управління*. - 2010. С. 131-132.

5. Конституція України від 28 червня 1996 року (зі змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 21.02.2021)

Ткачов М. М.,

канд. економ. н., доцент,

доцент кафедри права,

Національний технічний університет «ХПІ»,

м. Харків, Україна

ЛЮДСЬКИЙ ФАКТОР І ЙОГО ПРАВОВА РОЛЬ У СУСПІЛЬНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Правове забезпечення людського фактора в суспільному виробництві має надзвичайно важливе значення, адже забезпечує соціокультурний простір країни за умов глобалізації [1; 2; 6; 7]. Як свідчать результати проведених нами досліджень, головним чинником людського фактора в суспільному виробництві будь-якої країни є трудові ресурси. Існує велика кількість зарубіжних і вітчизняних авторів визначень трудових ресурсів, але в різноманітті визначень мають місце і певні неточності [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12; 14; 15; 16].

На нашу думку, трудові ресурси як економічна категорія відображають частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві; це є потенціал

живої сили, яку має в своєму розпорядженні суспільство на певний момент часу. Відтворення і використання трудових ресурсів здійснюється під впливом об'єктивних законів суспільного розвитку, притаманних тому чи іншому способу виробництва і насамперед економічному закону народонаселення. Слід стверджувати, що цей закон виражає динаміку працездатного населення і характер його використання є процесі виробництва.

Автором доведено, що трудові ресурси як планово-розрахункова категорія визначають особи обох статей у працездатному віці, які потенційно могли б брати участь у виробництві товарів і послуг. За умов планової економіки трудові ресурси були одним з основних показників статистики зайнятості, вони домінували практично у всіх офіційних звітах країни і мали для аналізу і дослідження безперечне правове забезпечення [3; 5; 8; 11]. На наш погляд, ці показники є надзвичайно важливими і за умов ринкової економіки, оскільки інтегрують такі категорії як економічно активне населення, у тому числі зайняті та безробітні особи, та економічно неактивне населення в працездатному віці, представлені на рис. 1.



Рис. 1. Структура трудових ресурсів

Правові засади чисельності трудових ресурсів визначається, на основі чисельності працездатного населення всієї країни – сукупності осіб, переважно в працездатному віці, здатних за своїми психофізичними даними до участі у трудовому процесі. Складові трудових ресурсів: населення у працездатному віці (чоловіки та жінки у відповідному щодо наявного законодавства віці для отримання пенсійного забезпечення, за винятком непрацюючих інвалідів I і II груп і непрацюючих осіб працездатного віку, які одержують пенсію за віком на пільгових умовах); населення, вік якого більший і менший відповідно за нижню та верхню межі працездатного віку, зайняте в народному господарстві нашої країни [4; 9; 10].

Таким чином, слід стверджувати, що економічно активне населення – це є частка населення, яка працює або пропонує свою працю для виробництва товарів і надання різноманітних послуг. Кількісно ця група населення складається із зайнятих і безробітних, які на момент статистичного обстеження

не мають роботи, але бажають її одержати. У 2018 р. середньомісячна чисельність економічно активного населення становила 22,8 млн осіб, що на 1,6 % менше, ніж у попередньому році [1; 14].

Розподіл чисельності зайнятого населення за місцем роботи, статусом зайнятості, статтю, віком та рівнем освіти дає уяву про структуру попиту на робочу силу і перерозподіл зайнятих між секторами економіки.

Нами досліджено сутність економічно неактивного населення нашої країни. В якості визначення пропонуємо цю категорію означити як частку населення, яка не входить до складу ресурсів праці. На нашу думку, до цієї категорії слід віднести:

а) учнів, студентів, курсантів, які навчаються в різного роду денних навчальних закладах;

б) осіб, які одержують пенсію за віком або на пільгових умовах;

в) осіб, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми, хворими родичами;

4) осіб, які не можуть знайти роботу, припинили її пошук, вичерпавши всі можливості, проте вони можуть і готові працювати;

г) інших осіб, яким немає необхідності працювати, бо вони мають правові джерела доходу для забезпечення своєї життєдіяльності.

До населення, зайнятого в галузях економіки, належать робітники та службовці державних, кооперативних і громадських підприємств, установ і організацій; працівники, зайняті у громадському господарстві сільськогосподарських колективів; працівники і члени їх сімей, службовців у працездатному віці, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, особи, зайняті у спільних, приватних підприємствах; міжнародних організаціях; фермерських господарствах.

Слід зазначити, що успіх, який забезпечує соціокультурний простір країни за умов глобалізації визначається, насамперед, використанням достовірних даних, об'єктивним і доброзичливим ставленням до того, кого атестують, знанням, ясністю цілей, чіткістю критеріїв і показників оцінки. У цьому сенсі пропозиції щодо підвищення ролі і значення трудових показників та їх активне використання в офіційній статистиці країни має набути досить великого значення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ткачев М. М., Перерва П. Г., Погорелов Н. И. Юридическое сопровождение экономики труда. *Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я*: тези доп. 27-ї конф. MicroCAD-2019. НТУ "ХПІ". 2019. С.373.

2. Перерва П. Г. Комплаенс-программа промышленного предприятия: сущность и задачи. Вісник нац. техн. ун-ту "ХПІ" : зб. наук. пр. Сер. : *Економічні науки*. – Харків : НТУ "ХПІ", 2017. – № 24 (1246). – С. 153-158.

3. ТОВАЖНЯНСКИЙ В. Л., ПЕРЕРВА П. Г., КОБЕЛЕВА Т. А. Антикризисный менеджмент производственно-коммерческой деятельности предприятий машиностроения. *Государство и рынок: механизмы и методы регулирования в условиях преодоления кризиса: колл. моногр.* - СПб.: Астерион, 2010. - Т.2. - п.6.2.- С. 254-264.

4. Перерва П.Г. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності / П.Г.Перерва, С.Нагі, Т.О.Кобелева. *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки)* : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2018. – № 15 (1291). – С. 89-94.
5. Товажнянський В. Л., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Банкрутство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2015. № 59 (1168). С. 148-152.
6. Kocziszky György, Somosi Veres M., Kobieliava T.O Reputational compliance. *Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум–2017" : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. Харків, 2017. – С. 140-143.*
7. Pererva P.G., Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI», 2012. 668 p.
8. Перерва П. Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). – Харьков : Фактор, 2009. 480 с.
9. Перерва П. Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. Теория и методы определения. - Харьков : Основа. 1991. 114 с.
10. Товажнянський В. Л., Перерва П. Г. Антикризовий моніторинг фінансово-економічних показників роботи машинобудівного підприємства. *Економіка розвитку*. Харків : ХНЕУ. 2010. №2 (54). С.46-50.
11. Перерва П. Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві. Навч.посібник.- Харків : «Основа», 1993.- 288с.
12. Ткачова Н. П., Перерва П. Г. Розвиток методів аналізу фактичного стану конкурентних переваг підприємства. *Економіка розвитку*. 2011. № 4 (60). С. 116-120.
13. Перерва П. Г., Гочарова Н.П., Яковлев А.И.Маркетинг инновационного процесса. Учебное пособие – Киев : ВИРА-Р. 1998.- 267с.
14. Перерва П. Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т. А. Комплаенс программа промышленного предприятия.– Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. – 689 с.
15. Старостіна А. О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика: підруч. – К.: Знання, 2009. – 1070 с.
16. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена.- Ростов н/Д: Феникс, 2003. - 592 с.