

3. Галицина И. HR как бизнес-ориентированная модель / И. Галицина, М. Малыхина // Банковский менеджмент. — 2008. — №7. — С. 54—56.
4. Дикарева О. HR-многоликий / О. Дикарева // Стратегии. — 2008. — №10. — С. 32.
5. Корпоративная культура. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.hr-hunter.com/lib/practicum/138/>.
6. Минько М. Время «Ч»: Модель компетенций HR-менеджера / Марина Минько. — М.: Альпина Паблшерз, 2010. — 205 с.
7. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства: Підручник. / М.Г. Саєнко. — Тернопіль: «Економічна думка». — 2006. — 390 с.
8. Теплов С. HR-директор или HR-специалист? / С. Теплов, В. Рутицкая // Менеджер по персоналу. — 2008. — №3. — С. 4—8.
9. Чурина Л.И. Компетентный подход при реализации программы подготовки управленческих кадров. / Л.И. Чурина, Федорченко С.А. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.nsaem.ru/Science/Publications/Science_notes/.../4/426.pdf.

Стаття надійшла до редакції 19.03.2012 р.

УДК 005.95: 331.024.2

Ільницький Я.В.,

Аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПАРТНЕРІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РИНКУ ПРАЦІ: ДОСВІД СОЦІОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Статтю присвячено актуальним питанням упровадження концепції соціальної відповідальності в практику регулювання відносин в сфері зайнятості населення. Визначено проблеми забезпечення та обґрунтовано напрями посилення соціально відповідальної поведінки партнерів на регіональному ринку праці на основі реалізації інструментарію соціологічного дослідження.

Статья посвящена актуальным вопросам внедрения концепции социальной ответственности в практику регулирования отношений в сфере занятости населения. Определены проблемы обеспечения и обоснованы направления усиления социально ответственного поведения партнеров на региональном рынке труда на основе реализации инструментария социологического исследования.

The article covers actual questions of the introduction of social responsibility approach into practices of employment relations regulation. The problems of support are determined and the directions of intensification of socially responsible partners' behavior on the regional labor market are grounded on the basis of social research.

Ключевые слова. Социальная ответственность, социальные партнеры, сфера занятости, рынок труда, социально ответственное поведение, социальная активность.

Ключові слова. Соціальна відповідальність, соціальні партнери, сфера зайнятості, ринок праці, соціально відповідальна поведінка, соціальна активність.

Keywords. Social responsibility, social partners, employment area, labor market, socially responsible behavior, social activity.

Вступ. Сучасний ринок праці являє собою комплекс взаємовідносин між найманими працівниками, роботодавцями та їхніми спілками, за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з наймом, використанням, відтворенням робочої сили та спрямовані на забезпечення високого рівня і якості життя особистості, колективів та суспільства в цілому. Кожен учасник соціальних відносин (працівники, роботодавці, влада), маючи розумні і тісно переплетені інтереси, повинен робити свій внесок в розвиток соці-

альної відповідальності, яка вже перестає бути виключно корпоративною справою. Відповідальність соціальних партнерів у сфері зайнятості важливо визначати через їхню готовність або зобов'язання здійснювати реальні дії у регулюванні соціально-трудова відносин і відповідати за їх наслідки для конкретних соціальних груп та соціального прогресу суспільства в цілому [3].

Актуальність впровадження концепції соціальної відповідальності в практику регулювання відносин сфери зайнятості населення обумовлена об'єктивними реаліями сьогодення: зниженням економічної активності населення у працездатному віці; старінням економічно активного населення, застійним характером безробіття; зменшенням соціальних гарантій, які декларуються державою.

В сучасних умовах регіональний аспект розвитку системи соціальної відповідальності набуває особливого значення. На рівень регіону переноситься сьогодні акцент відповідальності за темпи соціально-економічного розвитку держави, відбудована вертикаль влади також має територіальну основу. Саме в рамках регіону формуються сьогодні реальні ринкові відносини у сфері зайнятості.

Постановка завдання. Поступово українським вченим, політикам і менеджерам приходить розуміння необхідності реалізації принципів соціальної відповідальності в суспільстві та в діяльність соціальних партнерів у сфері зайнятості. Формується розуміння необхідності переходу від соціального захисту найманих працівників і населення до соціальної відповідальності держави, соціальних інститутів, індивідів, до їх партнерських відносин.

Концептуальні положення розвитку соціальної відповідальності суб'єктів ринкового господарювання відображені більшою мірою у працях відомих закордонних учених — Г. Боуена, Т. Бредгарда, Д. Віндзора, П. Друкера, К. Девіса, Ф. Котлера, А. Керролла, Р. Маккіона, М. Фрідмана, Е. Фрімена, М. Штойера та багатьох ін. В останні роки суттєва увага російських та українських вчених (Л. Москвіна, В. Сперанського, С. Літовченко, М. Корсакова, І. Гаврілової, І. Трофімової, Б. Столповського, Е. Шиманської, А. Колота, І. Булеєва, О. Грішної, М. Мурашко, А. Лопатинської, Т. Антошко та ін.) також приділяється дослідженню таких теоретичних і практичних аспектів соціальної відповідальності як аналіз суб'єктивного і об'єктивного в суспільному розвитку, формування механізмів соціальної відповідальності особистості, організації та соціального партнерства, розробка теорії соціальних питань громадської активності та відповідальності бізнесу, соціальні фактори взаємин індивідів у суспільстві. Проте недостатньо вивченими залишаються актуальні питання оцінки та забезпечення соціально відповідальної поведінки суб'єктів на регіональному ринку праці.

Метою даної наукової публікації є визначення проблем соціально відповідальної поведінки партнерів на регіональному ринку праці на основі реалізації інструментарію соціологічного дослідження, а також обґрунтування напрямів посилення соціальної відповідальності в сфері зайнятості населення регіону.

Результати дослідження. Розглядати проблематику розвитку системи соціальної відповідальності в сфері зайнятості, не піднімаючи актуальних питань розподілу соціальних функцій її партнерів щодо оцінки їх соціально відповідальної поведінки на регіональному ринку праці, неможливо. Про ефективності взаємодії партнерів та рівень розвитку системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості можна судити, перш за все, по конкретних характеристиках, які дозволяють оцінити результативність партнерських стосунків основних суб'єктів ринку праці та соціальних інститутів в особі органів державної влади і представників служби зайнятості [1, 2, 4].

Важливо, на наш погляд, у методичному інструментарії дослідження проблем соціально відповідальної поведінки партнерів у сфері зайнятості поряд із традицій-

ними підходами статистичного аналізу використовувати соціологічні методи оцінки [5]. З метою апробації інструментарію соціологічного дослідження в системі оцінки соціально відповідальної діяльності партнерів на регіональному ринку праці автором даної статті було проведено їх анкетне опитування.

Соціологічне опитування проводилося в 23 районних центрах зайнятості Хмельницької області. Дослідження проводилося у формі письмового опитування трьох категорій соціальних партнерів у сфері зайнятості: громадян, що шукають роботу в центрі зайнятості; роботодавців, які співпрацюють із центром зайнятості; керівників центрів зайнятості. Соціологічне опитування проводилося за допомогою анкет, які були розроблені за 3 формами:

1 — для опитування громадян, що шукають роботу в центрі зайнятості з метою оцінки виконання соціально-захисних функцій державною службою зайнятості та визначення можливостей співпраці в напрямку успішного працевлаштування;

2 — для опитування роботодавців, які співпрацюють із центром зайнятості, для удосконалення партнерських взаємовідносин із державною службою зайнятості та виявлення резервів для подальшої співпраці в інтерактивному режимі та підвищення рівня соціальної відповідальності суб'єктів ринку праці;

3 — для опитування керівників центрів зайнятості з метою визначення перспектив соціальної взаємодії партнерів на регіональному ринку праці.

Соціологічним опитуванням, яке проводилося в Хмельницькій області, було охоплено: 85 громадян, що шукають роботу в центрах зайнятості; 79 роботодавців, які співпрацюють із районними центрами зайнятості; 35 керівників районних центрів зайнятості. Аналіз результатів соціологічного опитування здійснювався по зазначених категоріях соціальних партнерів регіонального ринку праці, які несуть відповідальність за рівень зайнятості населення області.

Більшість серед опитаних громадян, які шукають роботу в центрі зайнятості, орієнтовані на соціально активну життєву позицію в своєму прагненні до працевлаштування. Практично третина незайнятих громадян (34 % серед опитаних) при працевлаштуванні орієнтуються на роботу, яка передбачає розвиток професійних можливостей. 30,6 % незайнятих громадян згодні на офіційне працевлаштування із мінімальною заробітною платою, 11,8 % — приваблює будь-яка робота незалежно від професії та розміру заробітку, 22,6 % — виявили інтерес до офіційного працевлаштування із заробітною платою нижче тієї, що була на останньому місці роботи, 5,9 % — згодні на переїзд в іншу місцевість, а також є такі, що погоджуються працювати вахтовим методом — 3,6 % серед опитаних. Під час проведення опитування була виявлена позитивна тенденція у поведінці безробітних на регіональному ринку праці, а саме: 67 % серед громадян, які шукають роботу не згодні до тривалого перебування у статусі безробітного з необмеженим терміном виплати матеріальної допомоги. Позитивним явищем є й те, що майже 98 % опитуваних громадян бажають працювати в Україні, а не за кордоном. Про соціальну відповідальність безробітних громадян свідчить факт, що більша половина серед опитаних (54,1 %) виявили бажання набути іншу спеціальність з метою кращого працевлаштування.

У процесі опитування ми дізнались про важливість основних форм прояву соціальної відповідальності роботодавців по відношенню до найманих працівників через з'ясування найважливіших вимог громадян до роботодавців (рис. 1), серед яких пріоритетними були названі наступні: своєчасна виплата заробітної плати та можливість її підвищення (за вибором 63,5 % опитаних); стабільна робота підприємства (49,4 %); гідні умови праці (43,5 %). Не менш соціально значущими для працівників визнані такі вимоги до роботодавців, як наявність соціального пакету (28,2 %), можливість підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання (23,5 %) та здоровий соціально-психологічний клімат у трудовому колективі (22,6 %).

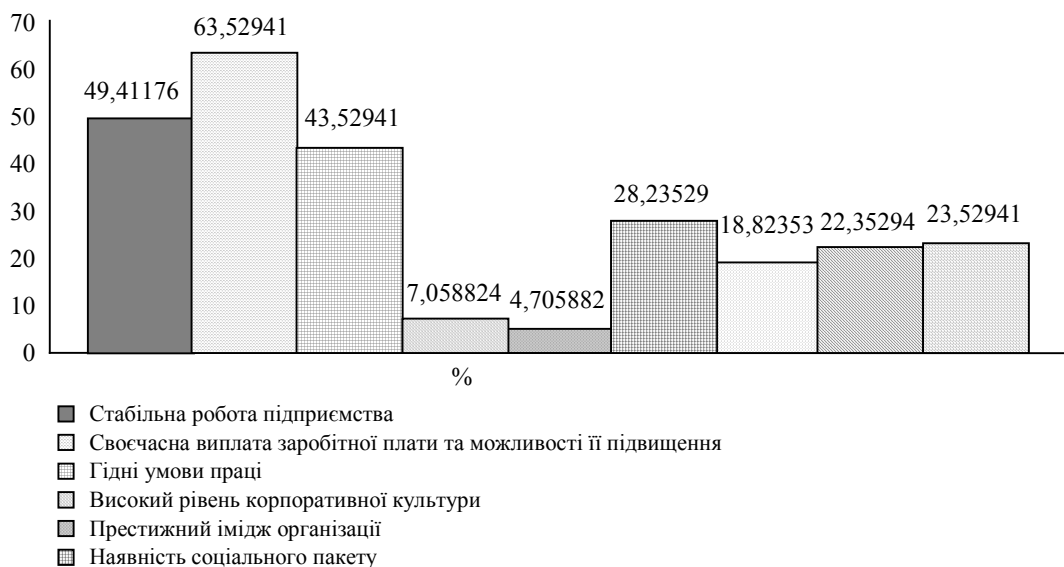


Рис. 1. Розподіл відповідей безробітних стосовно вимог, які вони мають до роботодавця, у %

На думку 54 % опитуваних громадян, які шукають роботу в центрах зайнятості, відповідальність за працевлаштування безробітного на підходящу роботу мають нести саме вони особисто, 30 % — вважають відповідальними за це службу зайнятості, 27 % — роботодавців і 25 % — органи місцевої влади (рис. 2).

Що стосується посередницьких послуг, які пропонує служба зайнятості, то 56,5 % громадян найбільш корисною вважають надання матеріальної допомоги, 40 % — морально-психологічну підтримку. Достатньо популярними та значимими послугами служби зайнятості для безробітних визнані також такі як надання інформації про вакансії (корисним визнали 32,9 % опитаних) та тимчасове працевлаштування через участь у громадських роботах (20 %). За даними опитування майже 58 % громадян, які шукають роботу, вважають, що державна служба зайнятості збалансовує інтереси найманих працівників і роботодавців і представляє їх інтереси. Варто відзначити, що великий позитив має той факт, що 100 % безробітних громадян порадили іншим звернутися до служби зайнятості за послугами. Це свідчить про високу ефективність діяльності державної служби зайнятості як соціального партнера.

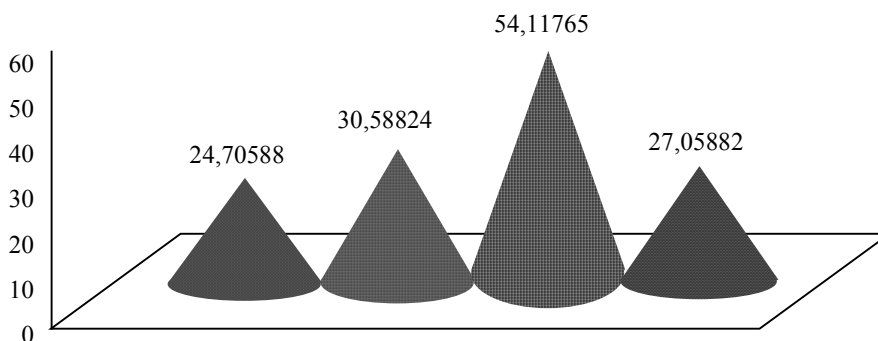


Рис. 2. Розподіл відповідей безробітних стосовно того, хто має нести відповідальність за працевлаштування безробітного на підходящу роботу, %

Про високий рівень соціальної активності та відповідальності роботодавців Хмельницької області свідчить те, що 59 % серед опитаних роботодавців зацікав-

лені у самостійному пошуку кандидатів на вакансії через відкриті інформаційні зони та електронні ресурси. Важливо також відмітити й такі факти соціально відповідальної поведінки роботодавців, як їх активна участь у масових заходах — ярмарках вакансій, професій, днях роботодавців, зустрічах з безробітними, що проводяться у центрах зайнятості з метою збалансування інтересів основних суб'єктів регіонального ринку праці в напрямку ефективного працевлаштування (68,6 % опитаних роботодавців користуються такою послугою центрів зайнятості). Зацікавлені роботодавці у консультаційних послугах центрів зайнятості щодо впровадження законодавчих і нормативних актів про працю, зайнятість, порядок організації професійного навчання, а також щодо організації громадських і сезонних робіт (послугами такого характеру користуються 60,8 % опитаних роботодавців). Інтерес роботодавців до подібного роду послуг характеризує їх поведінку як соціально відповідальну по відношенню до найманих працівників і безробітних громадян. Про високу ступінь соціальної відповідальності роботодавців свідчить те, що 86 % серед опитаних добровільно надавали б інформацію про вакансії в державну службу зайнятості, навіть, якби це не вимагалось законодавством. Позитивно слід визнати суттєву зацікавленість роботодавців у підвищенні професійного рівня своїх працівників не менш одного разу на 5 років. Це виявлено за відповідями переважної більшості роботодавців (71 %).

Під час опитування було виявлено, що 55,7 % опитаних роботодавців вважають відповідальним за працевлаштування безробітного на підходящу роботу самого громадянина, а 50,1 % — службу зайнятості (рис. 3). Майже третина роботодавців (27,8 %) готові нести відповідальність за працевлаштування громадян. Проте п'ята частина роботодавців (20,3 % опитаних) таку відповідальність покладають на органи місцевої влади.

Важливою в плані посилення соціально відповідальної ролі партнерів у сфері зайнятості слід визначити позитивну оцінку всіма роботодавцями діяльності служби зайнятості як достойного партнера в сфері зайнятості — 100 % опитаних роботодавців радять іншим звертатись до служби зайнятості за послугами.

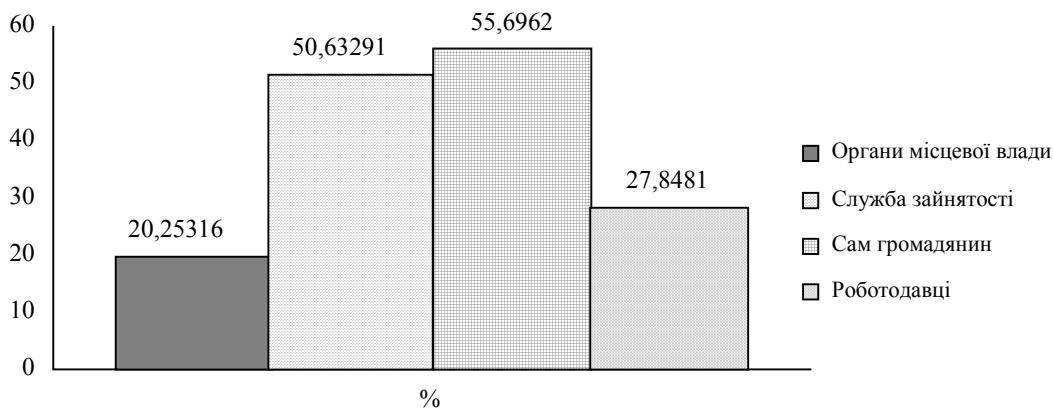


Рис. 3. Розподіл відповідей роботодавців стосовного того, хто має нести відповідальність за працевлаштування безробітного на підходящу роботу, у %

Керівниками центрів зайнятості були охарактеризовані соціальні інтереси роботодавців через оцінку ступеню затребуваності ними в центрах зайнятості конкретних видів посередницьких послуг. На думку опитаних керівників, найбільш затребуваними серед роботодавців є такі послуги центру зайнятості (за пріоритетом відповідей керівників центрів зайнятості): підбір претендентів на вакантні посади

(за вибором 94,3 % опитаних), консультування та фінансова підтримка у створенні додаткових робочих місць (74,3 %); інформування про професійно-кваліфікаційний склад безробітних, які перебувають на обліку у центрі зайнятості (65,7 %); консультування щодо організації оплачуваних громадських та сезонних робіт (57,1 %). Тобто за вказаними видами послуг служби зайнятості роботодавці як партнери у сфері зайнятості виявляють соціально активну позицію. Проте існує чималий потенціал щодо посилення їх соціальної відповідальності, що можна з'ясувати через затребуваність ними інших видів посередницьких послуг центрів зайнятості. Менш затребуваними роботодавцями за опитуванням керівників визнані — участь у розробці програм професійного навчання (за відповідями 8,5 % опитаних), семінари центру зайнятості (17,1 % опитаних), відбір безробітних для проведення навчання за професією/спеціальністю на базі підприємства (22,9 %), консультування щодо впровадження законодавчих та нормативних актів про працю, зайнятість (25,7 %), масові заходи, що проводяться центрами зайнятості (31,4 %). Разом з тим, визначено, що немає серед роботодавців таких, які зовсім не користуються запропонованими центрами зайнятості послугами.

За даними опитування керівників центрів зайнятості було виявлено й негативні тенденції щодо формування соціальної відповідальності роботодавців. Так, наприклад, 66 % роботодавців не зацікавлені у наданні робочих місць для проходження практики студентам вищих і професійно-технічних закладів з метою їх потенційного працевлаштування. Під час опитування керівників центрів зайнятості було визначено, що 74 % керівників центрів зайнятості отримують інформацію від населення про випадки «нелегальної» зайнятості. Також 56 % керівниками було зафіксовано випадки невідповідального виконання роботодавцями законодавчих обов'язків (несвоєчасного подання інформації про вакансії, про вивільнення працівників).

Під час проведення опитування керівників центрів зайнятості було з'ясовано їх думку стосовно того, яка із запропонованих послуг була найбільш затребуваною серед громадян, що шукають роботу в центрах зайнятості Хмельницької області. За результатами опитування, майже 85 % керівників вважають найбільшою популярністю серед шукачів послугу з надання матеріальної допомоги, що свідчить про низьку ступінь соціальної відповідальності безробітних громадян. Другою по популярності серед громадян визначена послуга з надання інформації про вакансії (50 % опитаних керівників відмічають це у своїх анкетах). На думку керівників, майже половина серед шукачів (45,7 %) зацікавлені у перепідготовці та професійному навчанні. Найменш затребуваними послугами серед безробітних визначені стажування на робочому місці та розробка плану самостійного пошуку роботи (8,5 % відповідей). Подібні факти за оцінкою керівників характеризують поведінку громадян, що шукають роботу в центрах зайнятості, як соціально безвідповідальну з причини прояву незначної активності в процесі працевлаштування.

Відповіді керівників дозволили проаналізувати поведінку безробітних на регіональному ринку праці. На думку більшості керівників (майже 43 % опитаних), громадяни, що шукають роботу в центрах зайнятості області, ведуть себе пасивно, не бажають щось змінювати, а це є свідомим низького ступеню соціальної відповідальності безробітних. Разом з тим, значна частина опитаних керівників (37 %) вважає, що безробітні є активними громадянами, які добросовісно виконують всі заходи, але не проявляють ініціативи. Тобто існує суттєвий потенціал активізації безробітних в напрямку пошуку роботи, який можна реалізувати шляхом соціально активних дій державної служби зайнятості на регіональному ринку праці з урахуванням регулюючого впливу на процеси забезпечення зайнятості населення.

На думку керівників, відповідальність за працевлаштування безробітного на підходящу роботу практично повністю мають нести самі громадяни (80 % відпо-

відей в анкетах опитаних керівників). Майже на половину в цьому питанні має бути відповідальною державна служба зайнятості (51,4 % керівників так вважає), а 40 % керівників вважають, що цим мають займатись роботодавці (рис. 4).

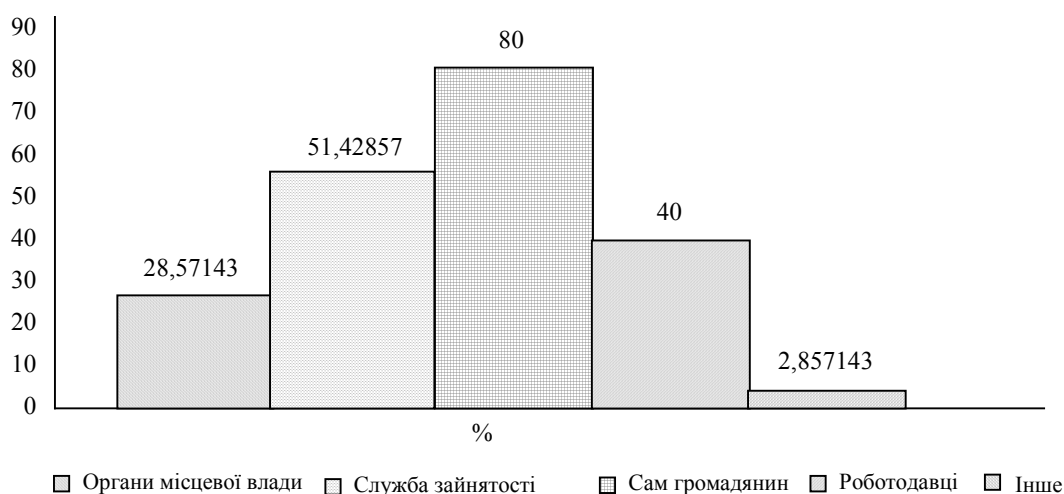


Рис. 4. Розподіл відповідей керівників центру зайнятості стосовного того, хто має нести відповідальність за працевлаштування безробітного на підходящу роботу, %

При соціологічному опитуванні керівників центрів зайнятості було з'ясовано їх думку стосовно того, що заважає безробітному взяти на себе повну відповідальність за своє працевлаштування. Так, 60 % керівників вважають, що відсутність умінь пристосуватись до нових соціально-економічних умов заважає безробітному взяти на себе повну відповідальність за своє працевлаштування, а 37,1 % опитаних вказують на непевненість безробітних у власних силах, при цьому 34 % — вважають, що причиною тут є недостатня самоповага. Проте 28,1 % керівників зазначили відсутність бажання працювати як причину, що заважає безробітному нести повністю відповідальність за своє працевлаштування.

Тобто актуальними виявляються наступні напрями посилення соціальної відповідальності громадян, що шукають роботу в центрах зайнятості: перепідготовка, професійне навчання та підвищення рівня кваліфікації; морально-психологічна підтримка та розробка плану самостійного пошуку роботи. Подібні посередницькі послуги можна отримати в центрах зайнятості Хмельницької області, що свідчить про необхідність підвищення соціально відповідальної ролі державної служби зайнятості.

У даний час значна кількість клієнтів центрів зайнятості зацікавлені у консультуванні за принципом самообслуговування через відкриті інформаційні зони та електронні ресурси (майже 78 %). Важливо на це звернути увагу та запровадити заходи щодо розвитку ефективної інформаційної політики служби зайнятості і підвищення рівня соціальної активності роботодавців та безробітних.

Варто сказати, що 65 % з усіх опитуваних керівників зазначили, що у їхньому центрі зайнятості виникають певні проблеми при розв'язанні питань з працевлаштуванням осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів). Необхідно сприяти зайнятості таких осіб шляхом результативної співпраці роботодавців, відповідальних органів державної влади та служби зайнятості області.

Слушною також виявилася проблема обслуговування в центрах зайнятості жінок, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною. За відповідями третини опитаних керівників центрів зайнятості (31,4 %) вказують на такий інтерес їх клієнтури.

На думку більшості керівників (85 % серед опитаних) створення додаткових робочих місць допоможе покращити ситуацію щодо зайнятості населення на ринку праці. За пріоритетністю реалізації заходів щодо покращення регіональної ситуації шляхом посилення соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості відповіді керівників розподілилися наступним чином: сприяння підприємству з боку держави (62,9 %); підвищення рівня власної відповідальності безробітних (54,3 %); створення додаткових робочих місць за рахунок роботодавців (51,4 %); підвищення конкурентоспроможності робочої сили через активну співпрацю основних партнерів у сфері зайнятості (42,9 %).

Висновки. Важливими напрямками посилення соціальної відповідальності партнерів у сфері зайнятості Хмельницької області слід визнати такі, що дозволять вирішити виявлені проблеми в процесі проведення соціологічного опитування. На нашу думку, до таких проблем слід віднести наступні:

1) соціально безвідповідальні інтереси пошукачів на регіональному ринку праці: висока питома вага серед безробітних громадян (майже половина серед опитаних) осіб, які прийшли в центр зайнятості переважно за матеріальною підтримкою у формі виплати допомоги по безробіттю або з метою отримання довідки по перебуванню в центрі зайнятості; лише половина серед шукачів зацікавлені у перепідготовці та професійному навчанні;

2) соціально безвідповідальні мотиви у поведінці значної кількості безробітних: третина безробітних потребують офіційного працевлаштування із мінімальною заробітною платою та додатковою винагородою в конверті; десята частина опитаних згодні на неофіційне працевлаштування із максимальним доходом;

3) соціальна дезактивація регіональної робочої сили через її низьку трудову мобільність: незначна частина серед опитаних громадян, що шукають роботу у центрі зайнятості, згодні на переїзд в іншу місцевість з гарантією працевлаштування та погоджуються працювати вахтовим методом або у сільському господарстві;

4) соціально небезпечні дії роботодавців як партнера на ринку праці регіону: незначний інтерес роботодавців до такого виду послуг, як здійснення відбору безробітних для проведення професійного навчання на базі підприємства; лише третина серед опитаних роботодавців приймає участь у розробці програм професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації; незацікавленість значної частини роботодавців у залученні безробітних до оплачуваних громадських робіт за кошти служби зайнятості; більше половини роботодавців не надають робочі місця для проходження практики студентам; лише половина роботодавців реалізують інвестиційні проекти, які передбачають створення робочих місць; недалекоглядність і безперспективність у стратегічному управлінні персоналом більшої половини підприємств, де не складається стратегічний план потреби та розвитку персоналу;

5) соціальний дисбаланс інтересів ринкових суб'єктів через відсутність первинної профспілкової організації або іншого представницького органу працівників на більшості підприємств (майже половина роботодавців, які приймали участь у соціологічному опитуванні, вказали на цей факт);

6) пасивність у соціально відповідальній поведінці громадяни, що шукають роботу, як факт оцінена на думку більшості керівників центрів зайнятості області та виявляється свідомим низького ступеню соціальної відповідальності безробітних: найменш затребуваними послугами серед безробітних визначені стажування на робочому місці та розробка плану самостійного пошуку роботи;

7) соціальні ризики у психології уявлень пошукачів: більшості громадян заважає взяти на себе повну відповідальність за своє працевлаштування відсутність умінь у пристосуванні до нових соціально-економічних умов, невпевненість у власних си-

лах, недостатня самоповага; відсутність бажання працювати заважає майже третині безробітних нести повністю відповідальність за своє працевлаштування;

8) відсутність превентивного менеджменту при вирішенні злободенного питання про відповідальність за профорієнтаційну та інформаційно-консультативну роботу з випускниками навчальних закладів: більшість керівників центрів зайнятості соціальну відповідальність серед партнерів в сфері зайнятості за профорієнтаційну та інформаційно-консультативну роботу з випускниками навчальних закладів покладають в основному на державну службу зайнятості та роботодавців; значну соціально відповідальну роль при цьому має відігравати державна влада через Управління сім'ї, молоді та спорту; переважна більшість роботодавців визначає, що профорієнтаційну та інформаційно-консультативну роботу з випускниками навчальних закладів повинні проводити центри зайнятості та лише чверть опитаних роботодавців вважає за необхідне самостійно проводити профорієнтаційну та інформаційно-консультативну роботу;

9) до негативних тенденцій формування соціальної відповідальності роботодавців віднесено наступні: роботодавці не зацікавлені у наданні робочих місць для проходження практики студентам вищих і професійно-технічних закладів з метою їх потенційного працевлаштування; більшість керівників центрів зайнятості отримують інформацію від населення про випадки «нелегальної» зайнятості; зафіксовано випадки невідповідального виконання роботодавцями законодавчих обов'язків (несвоєчасного подання інформації про вакансії, про вивільнення працівників);

10) соціально безініціативною визнана діяльність служби зайнятості у випадках: виникнення певних проблем при розв'язанні питань з працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями (інвалідів); при обслуговуванні в центрах зайнятості жінок, що знаходяться у відпустці по догляду за дитиною.

Вирішення проблем зайнятості населення регіону та посилення соціальної відповідальності соціальних партнерів на ринку праці, на наш погляд, важливо найтісніше зістиковувати з регіональними програмами стратегічного соціально-економічного розвитку, з принципами та цільовими установками, покладеними в їх основу. В рамках територіальної програми зайнятості доцільно виділити дії, які можуть бути виконані за рахунок адміністративних і фінансових ресурсів обласної державної адміністрації, взаємодії з органами місцевого самоврядування регіону, з регіональними бізнес-структурами.

Таким чином, актуальною виявляється об'єктивна необхідність розробки та реалізації комплексу заходів щодо посилення соціальної відповідальності кожного з партнерів регіонального ринку праці по відношенню до інших партнерів за такими напрямками: зміцнення соціально відповідальної ролі місцевої влади, підвищення соціальної відповідальності обласної служби зайнятості, підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців, управління соціальними ризиками партнерів на ринку праці (розвиток системи превентивного менеджменту), зміцнення механізму соціального партнерства (розвиток системних зв'язків з партнерами на основі меморандумів, угод, договорів), стимулювання соціально активних дій суб'єктів регіонального ринку праці, інспектування результатів соціально відповідальної діяльності.

Література

1. Бушмин И. Формирование социально ответственного поведения работодателей: региональный опыт [Текст] / И. Бушмин // Проблемы теории и практики управления. — 2010. — № 12. — С. 30—36.
2. Горюнов Н. Социальное партнерство на рынке труда / Н. Горюнов // Человеческие ресурсы. — 2005. — № 2. — С. 22—26.

3. Попов Ю. Введение в социологию труда и занятости. / Ю. Попов, А. Шевчук — М.: Дело, 2005. — 200 с.

4. Радаев В.В. Социология рынков: к формированию нового направления [Текст] / В.В. Радаев. — М.: ГУ ВШЭ, 2003. — 328 с.

5. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования / В.А. Ядов — М.: Академкнига, Добросвет, 2003. — 596 с.

Стаття надійшла до редакції 26.03.2012 р.

УДК 331.101.262

Ємельяненко Л.М.,

доцент,

Павлюк В.В.,

аспірант,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

МІНІМІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНИХ РИЗИКІВ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

У статті висвітлено соціальні проблеми розвитку інноваційної зайнятості через призму розповсюдження її нестандартних форм на сучасному етапі розбудови інноваційної економіки та подолання наслідків світової кризи. Обґрунтовано пріоритети управління інноваційною зайнятістю в напрямку мінімізації соціальних ризиків.

В статье высвечиваются социальные проблемы развития инновационной занятости через призму распространения ее нестандартных форм на современном этапе становления инновационной экономики та преодоления последствий мирового кризиса. Обоснованы приоритеты управления инновационной занятостью в направлении минимизации социальных рисков.

The article covers social problems of innovative employment development in the light of its non-standard forms spreading on the current stages of innovative economics formation and overcoming of the world's crisis aftereffects. The priorities of innovative employment management towards social risks minimization are offered.

Ключові слова. Інноваційна зайнятість, нестандартні форми зайнятості, займана праця, гнучкість ринку праці, соціальні ризики.

Ключевые слова. Инновационная занятость, нестандартные формы занятости, заемный труд, гибкость рынка труда, социальные риски.

Keywords. Innovative employment, non-standard forms of employment, wage labor, labor market flexibility, social risks.

Вступ. Сучасний розвиток сфери соціально-трудоу відносин в Україні відбувається в системі координат формування нового типу зайнятості, адекватного суспільному розвитку ХХІ століття. У результаті структурних зрушень в економіці України суттєво скорочуються обсяги її реального сектору та промислового виробництва, які традиційно визначали основний попит на стандартну зайнятість, що здійснюється за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового договору під безпосереднім керівництвом роботодавця.

Одночасно технологічний прогрес, революція в комп'ютерних та інформаційних технологіях, швидкість масштабного розвитку сфери послуг, розповсюдження малого бізнесу потребують працівників, які можуть функціонувати в умовах гнучкого робочого режиму, бути мобільними, здібними та готовими працювати в нестандартних ситуаціях, що часто змінюються, поєднуючи в трудовій діяльності виконавчі та підприємницькі функції. Формування нового для нашої країни типу соціально-