

Шкода Т. Н.,

канд.екон.наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ АВІАЦІЙНОГО ТРАНСПОРТУ

Соціально-трудова відносина є одним з найважливіших елементів будь-якої економічної системи. За їх рівнем розвитку оцінюють міру соціалізації та інтелектуалізації відносин між працею і капіталом. Вони також є мірилом демократизації всього суспільства.

Докорінна зміна характеру та змісту праці, трансформація соціально-трудова відносин, на думку С. Цимбалюк [3, с. 63], відбуваються під впливом структурних зрушень, спричинених зміною суспільної формації.

Трансформація соціально-трудова відносин, за визначенням О. Руденко [2, с. 36], є безперервним процесом якісних і кількісних перетворень у системі соціально-трудова відносин, які мають як позитивні, так і негативні наслідки в контексті суспільних (у тому числі, економічних) змін на всіх рівнях і в різних площинах одночасно та паралельно, результатом чого є зміна змістових характеристик різних складових соціально-трудова відносин, наслідком яких стає становлення нового формату відносин у сфері праці, що потребує якісно нових підходів до їх регулювання відповідно до нової економічної моделі.

На думку автора, процеси стратегічного управління людським капіталом відбуваються в сучасних умовах трансформації соціально-трудова. Своєю чергою вона проявляється в різних аспектах [2, с. 39]: соціальному, економічному, правовому та організаційному.

Серед основних тенденцій, характерних для соціального аспекту трансформації соціально-трудових відносин, для авіаційного транспорту найбільш характерними є зростання значущості ідеології соціального партнерства в системі соціально-трудових відносин та зміна життєвих цінностей працівників шляхом використання інструменту соціальної відповідальності у соціальній політиці авіатранспортних підприємств.

Найбільш характерною тенденцією економічного аспекту трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту є зростання відшкодування підприємством витрат на професійний розвиток працівників, що є відповідною соціальною інвестицією, та відрахувань на соціальні заходи, і витрат на оплату праці.

Правовий аспект трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту характеризується незначним поширенням цивільно-правових відносин у трудовій сфері та значною декларативністю положень Галузевої угоди у сфері авіаційного транспорту 2013-2015 рр. [1] (чинної до кінця 2017 р.), що впливає на стан колективно-договірного регулювання на авіатранспортних підприємствах та на якість державного регулювання соціального захисту працівників авіаційного транспорту.

Основними тенденціями, які характеризують організаційний аспект трансформації соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту, є наявність атипових форм зайнятості та підвищення вимог до компетентності працівників, що пов'язані з трансформаціями організації праці та соціально-трудових відносин у сфері авіаційного транспорту під впливом міжнародних авіаційних організацій.

Література

1. Галузева угода на 2013-2015 роки між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України. / *Авіадиспетчерська професійна спілка* : веб-сайт. URL: <http://adps.in.ua/2014/02/09/4589/> (дата звернення: 17.11.2015)
2. Руденко О.М. Трансформація соціально-трудових відносин в умовах становлення інноваційної економіки (на прикладі підприємств радіоелектронної

промисловості) : дис. ... канд. екон. наук (доктора філософії) : 08.00.07. Київ: КНЕУ, 2017. 230 с.

3. Цимбалюк С.О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин : монографія. Київ: КНЕУ, 2015. 213 с.

УДК 331.2

Ільєнко А.В.,

асистент

кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

Лізанець І.Р.,

студент, спеціалізація 6Е04 "Менеджмент бізнес-організацій",

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ МАЛОГО БІЗНЕСУ В СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Проблема управління персоналом дуже гостро постає в українських підприємствах в останнє десятиліття. Адже персонал на підприємстві є найголовнішим і ключовим ресурсом, завдяки якому і визначається вектор розвитку самого підприємства, а також ефективність функціонування.

Беручи до уваги те, що малий бізнес дуже динамічний і здатен пристосовуватись до різних умов, а також володіє величезним потенціалом для розвитку, він може стати важелем для запуску і самої економіки країни та розвитку ринкових відносин. Управління персоналом може стати викликом особливо для малого бізнесу, який, як правило, не має відділу кадрів, на який покладаються. Вони можуть бути обмежені однією людиною, або ця відповідальність все ще може належати генеральному директору. Незважаючи на це, власникам малого бізнесу потрібно розуміти виклики, з якими вони стикаються, і вони готові вирішувати проблеми з персоналом, оскільки їх