

УДК 331.101

О. О. Герасименко, канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»**КОМПОНЕНТИ МОДЕЛІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ
ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Визначено актуальні завдання та внесено пропозиції щодо складових моделі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. Розкрито механізм взаємодії сторін соціально-трудових відносин на основі принципів соціального партнерства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціально-трудова сфера, соціально-трудові відносини, регулювання соціально-трудових відносин, модель регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві, соціальне партнерство.

Трансформація соціально-трудової сфери, що відбувається під впливом глобальних та національних тенденцій постіндустріального розвитку, позначається на системі та механізмах регулювання соціально-трудових відносин. Ринковий зміст відносин у сфері праці повинен мати соціальну основу та людський вимір. Головним вектором трансформації відносин у сфері праці на всіх рівнях стає їх соціалізація.

Теоретичне підґрунтя наукових уявлень щодо соціально-трудових відносин закладено такими вченими-економістами, як Сен-Сімон, Фур'є, Оуен, У. Петті, А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Ф. Енгельс, Ф. Тейлор, Е. Мейо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг. Проблеми соціально-трудових відносин знайшли відображення у працях багатьох українських та російських учених — Л. І. Абалкіна, С. І. Бандура, Д. П. Богині, В. М. Геєця, В. М. Данюка, С. І. Дорогунцова, В. І. Жукова, В. Л. Іноземцева, С. В. Калашнікова, Р. П. Колосової, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, Д. С. Львова, О. Ф. Новікової, Г. В. Осового, В. М. Петюха, С. Г. Струмліна, В. Г. Сумцова, О. Тоффлера, Л. Турроу, С. Я. Українця, А. М. Уманського, Р. А. Яковлева та ін. Проте невирішеним залишається питання розроблення моделей регулювання соціально-трудових відносин на різних рівнях.

Метою статті є виокремлення та обґрунтування складових моделі регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві.

Адекватна сучасним перетворенням система соціально-трудових відносин повинна бути процесом узгодження та оптимізації інтересів її сторін. Гармонізація відносин у сфері праці має здійснюватись за вектором врівноваження відповідальності соціальних партнерів за досягнення високих економічних результатів та поступальний розвиток підприємств, з одного боку, за підвищення якості трудового життя та всебічний розвиток працівника — з іншого [2, с. 271].

У рамках концепції регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємства актуальності набуває вирішення таких завдань, як формування правових основ взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин, що базуються на принципах соціального партнерства; розвиток трудової самосвідомості і самоідентифікації працівників; забезпечення справедливої і гідної винагороди за працю шляхом запровадження інноваційних систем оплати праці, що ґрунтуються на принципах врахування трудового внеску працівників; розробка та реалізація заходів щодо вдосконалення професійно-кваліфікаційної структури персоналу підприємства; створення необхідних умов для розвитку самоорганізації і самоврядування у трудовому колективі; забезпечення реального соціального захисту кожного члена трудового колективу на основі посилення соціальної відповідальності роботодавця.

Вирішення поставлених завдань можливе тільки в рамках інтеграції потреб і інтересів працівників та цілей і завдань підприємства. Будь-який співробітник розраховує отримати від підприємства гідні умови праці, визнання і заохочення його роботи, соціальну захищеність і гарантії. Керівництво підприємства, в свою чергу, чекає від працівників результатів праці певного обсягу й якості, що сприятиме успішному функціонуванню та розвитку підприємства. При цьому підприємство повинно прагнути сформувати такі зразки поведінки співробітників, які сприяли б вдосконаленню соціально-трудових відносин.

Перехід до нової концепції управління працею, однією з характерних рис якої є залучення працівників до виробничої і господарської діяльності, пов'язаний з передачею його суб'єктам ділової інформації та додаткових повноважень щодо вироблення й ухвалення рішень широкого кола виробничо-технічних і соціальних питань. Взаємодія всіх суб'єктів соціально-трудових відносин здійснюється у формі консультацій, угод, колективних договорів, розробки і затвердження перспективних програм розвитку тощо. Врахування пропозицій, що надходять у процесі ділової і соціальної співпраці на принципах солідарності, сприяє досягненню конкретних господарських результатів, пом'якшує соціальні суперечності, усуває конфлікти.

У рамках наведеної нижче моделі (рис. 1) реалізується система алгоритмів удосконалення регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. Всі елементи, технологія і система функцій регулювання соціально-трудових відносин являють собою певну цілісність (інформаційна, технологічна єдність тощо). Реалізація технології регулювання здійснюється в інформаційному полі з використанням можливостей аналітичної служби.

Взаємодія суб'єктів та об'єктів управління працею повинні здійснюватися на основі принципів соціального партнерства. Це припускає вирішення всіх питань, що стосуються соціально-трудової сфери підприємства на основі солідарності та партнерства.

Співпраця між трудовим колективом і роботодавцем повинна здійснюватися переважно в рамках соціального діалогу, без конфронтації. Це дозволить значною мірою стабілізувати морально-психологічний клімат на підприємстві, виключити гострі соціальні та виробничі конфлікти. У процесі взаємодії повинні вироблятися конструктивні рішення, спрямовані як на розвиток підприємства, так і на покращення якості трудового життя працівників. Дані положення повинні бути відображені в місії підприємства.

Новим у такому підході є розширення меж і функцій управління працею та регулювання соціально-трудових відносин, що відрізняється від традиційної трибічної взаємодії «працівник — профспілка — роботодавець», коли соціально-трудові відносини регулюються більше декларативно за допомогою колективного договору. В моделі регулювання соціально-трудових відносин можливе використання значно більшої кількості організаційно-економічних та соціальних інструментів, які можуть бути спрямовані на узгодження цілей працівників та підприємства, розширення діалогу активних сторін соціально-трудових відносин та підвищення якості трудового життя.

Згідно з такою моделлю суб'єкт управління працею має ієрархічну структуру. Вищим рівнем в ієрархії суб'єктів управління працею на підприємстві є роботодавець (власник). Значні повноваження в даній системі управління має також вищий керівник. Цілі економічної діяльності — максимізація прибутку, нарощування активів стають пріоритетними порівняно з цілями підвищення якості трудового життя працівників. Саме тому в рамках моделі регулювання соціально-трудових відносин відбувається узгодження інтересів працівника й адміністрації шляхом поєднання цілей і завдань управління та загального розвитку підприємства. На рівні функціональних підрозділів формуються управлінські дії, що справляють безпосередній вплив на систему соціально-трудових відносин на середньому рівні управління підприємством. У свою чергу об'єкт управління працею також дуже складний.

За представленою моделлю регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві в рамках інституціонального забезпечення повинно починатися на стадії формування трудового колективу. На даному етапі має велике значення створити уявлення працівника про можливості, які може надати йому підприємство. Не менш важливий процес трудової адаптації і включення індивіда до системи соціально-трудових відносин.

Становлення соціальної згуртованості як компоненти соціалізації повинно бути керованим процесом засвоєння людиною базових цінностей підприємства, розуміння його місії, функцій, структури управління, існуючої системи соціально-трудових відносин. Зниження матеріальної нерівності за умови належної диференціації доходів від трудової діяльності та формування атмосфери солідарності як елементів соціальної згуртованості [1] дозволить значною мірою підвищити ефективність трудової діяльності (за рахунок скорочення часу на різні узгодження, подолання прихованих і явних соціально-психологічних бар'єрів тощо).

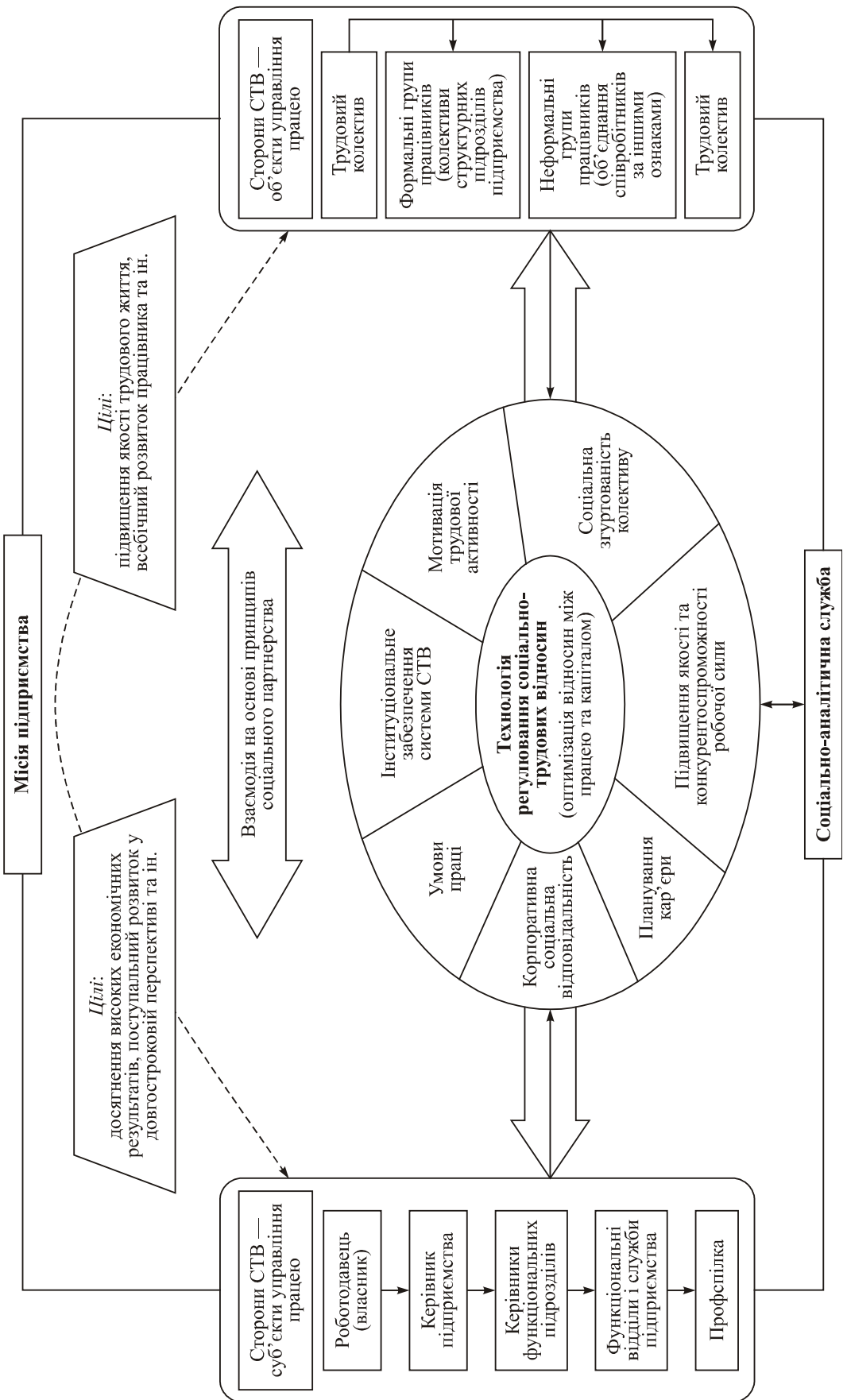


Рис. 1. Модель регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві

Умови праці посідають одне з найбільш значущих місць в ієрархії трудових пріоритетів працівників. Сприйняття працівником організаційних цілей і цінностей багато в чому залежатиме від тих умов, у яких йому доводиться працювати. Забезпечуючи нормальні умови праці, адміністрація підприємства може максимально зацікавити співробітника, розширити зону його мотивованої поведінки та забезпечити високий рівень якості праці. Розширення зони мотивованої поведінки позитивно впливатиме на процеси самоорганізації як на рівні окремої особи, так і в групах, що, в свою чергу, уможливує широке делегування повноважень на нижчі рівні та розвиток самоврядування.

У рамках наведеної вище моделі регулювання соціально-трудова відносин передбачається посилення корпоративної соціальної відповідальності, спрямованої на підвищення рівня якості життя людини. Нині корпоративні стратегії соціального інвестування спрямовані на виконання низки соціальних програм і реалізуються за різними моделями [3, с. 109—112]. Система соціальних гарантій дозволить забезпечити реалізацію основних соціально-економічних прав співробітників підприємства. Для цього у трудовому колективі необхідно чітко визначити статус кожного працівника, виокремити його права та обов'язки. Система соціальних гарантій покликана підтримувати реалізацію прав кожного працівника, без чого неможлива реальна свобода і незалежність особи та гармонійний розвиток соціально-трудова відносин.

На підприємстві слід сформувати дієздатну систему соціальних гарантій. До основних елементів такої системи можна віднести систему правових гарантій (юридична підтримка працівників підприємства); пакети соціальних компенсацій (виплати грошової допомоги у зв'язку з певними випадками); гарантії внутрішньо-організаційного соціального страхування; гарантії нормальних умов праці; страхування працівників, що працюють в умовах підвищеного рівня травмонебезпеки.

Не менш важливими елементами соціальної захищеності людини також є соціальні пільги. За допомогою їх роботодавець повинен підтримувати своєрідний баланс інтересів працівників різних груп. Система соціальних пільг, що надаються підприємством, повинна включати надання пріоритетного права користування об'єктами соціальної інфраструктури; пільгове соціальне кредитування (в цілях поліпшення житлових умов, здійснення лікування тощо); надання можливості навчання і підвищення кваліфікації на пільгових умовах; забезпечення транспортування до місця роботи; підтримка членів сімей співробітників підприємства.

Динамічна зміна умов господарювання підприємств обумовлює вирішальне значення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Їх зміна багато в чому позначається на соціально-трудова відносинах, що склалися. Це пов'язано з тим, що трудовий колектив, як правило, завжди стратифікований за ознакою професійної компетенції і будь-яка зміна структурних складових здатна докорінно змінити систему соціально-трудова відносин, що, у свою чергу, зумовить зміну і системи їх регулювання. Відповідно до цього особливої актуальності набуває управління розвитком персоналу. Інноваційним підходом стає функціонування корпоративних університетів, що забезпечує цілеспрямовану підготовку працівників до виконання нових за змістом завдань та функцій з урахуванням особливостей та стратегії розвитку даного підприємства.

Значущим чинником розвитку та вдосконалення всієї системи соціально-трудова відносин є планування кар'єри співробітників. Тільки маючи чіткі уявлення про власні перспективи, працівник може бути активним суб'єктом системи соціально-трудова відносин підприємства, буде зацікавлений у його розвитку та підвищенні ефективності його діяльності.

Всі елементи представленої моделі повинні бути повністю орієнтовані на людину, її розвиток та підвищення якості трудового життя як основи раціонального розвитку соціально-трудова відносин.

Система регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві не може ефективно функціонувати без відповідної системи мотивації. У контексті двосторонньої взаємодії «працівник — роботодавець» важлива як зовнішня мотивація, яка може виражатися у винагородах матеріального і нематеріального характеру (економічне та соціальне стимулювання), так і розвиток самосвідомості працівника, прагнення до

трудової діяльності (внутрішня мотивація), формування соціально-трудова цінностей. Усвідомлення цього факту особливо важливе в сучасних умовах становлення постіндустріального суспільства, коли з'явилася система нових стимулів праці, що справляють безпосередній вплив на соціально-трудова відносини.

Перша група стимулів ґрунтується на зміні системи внутрішньо організаційного управління, що припускає перехід від елітарно-адміністративного управління до гнучкого паритетного управління виробництвом; партнерство у відносинах між роботодавцем і працівниками; орієнтацію на розширення сфери участі працівників в управлінні і контролі за виробничо-господарськими процесами підприємств; заохочення різних форм накопичення і передачі досвіду, знань, ідей, ноу-хау в управлінські підрозділи підприємства.

Друга група стимулів — зміни у формах і методах організації праці, що припускають перехід від пріоритету індивідуальної форми організації праці до колективної (групової), орієнтація на малі робочі групи, заохочення неформальних об'єднань працівників, діяльність яких націлена на зростання продуктивності праці, підвищення ефективності. Їх використання до того ж дозволяє зменшити соціальне напруження.

Основна мета нових форм організації праці — залучення колективу працівників до активної діяльності підприємства, сфери ухвалення рішень, використання їх творчого потенціалу, інтелектуальних здібностей, підвищення зростання продуктивності праці. Колективні форми праці змінюють психологію та поведінку учасників трудових відносин: з незалежних працівників як носіїв певних знань, навичок і здібностей, що виконують певні види робіт за принципом жорсткої ієрархії, вони перетворюються на ділових партнерів з обміну досвідом, знаннями, у сфері контролю за працею, якістю продукції і виробництва.

Проте введення нових форм організації праці всередині підприємства нерідко має негативну оцінку. Так, робота в малих робочих групах, як правило, не оплачується, подовжує робочий день, поглинаючи значну частину вільного часу працівників підприємства, погіршуючи дозвілля, можливості гармонійного всестороннього розвитку. Тому виникає проблема соціальної межі використання даної форми стимулювання праці: необхідно обмежити її рамками робочого часу, враховувати додатково витрачену працю при переведенні на вищий кваліфікаційний розряд, прискорене просування службовою кар'єрою, підвищення професійної кваліфікації за рахунок коштів підприємства, нарешті, оплату такої праці, як наднормова, стимулювання вільним часом.

Третя група стимулюючих дій припускає зміну системи внутрішньофірмової ієрархії, перехід від жорстких відносин «панування—підпорядкування» до системи відносин демократизації і рівності працівників незалежно від посад, до соціального діалогу; стимулювання і впровадження в систему внутрішньофірмових відносин різних форм згладжування статусних бар'єрів між працівниками. Прийнята система внутрішньофірмової ієрархії, як правило, закріплює функціональні розмежування діяльності і контролю за нею між різними людьми, що знаходяться на різних рівнях ієрархії. Створення атмосфери рівності та демократії незалежно від займаних посад може виявлятися, наприклад, у вигляді ділових контактів між співробітниками різних рівнів, консультацій за всіма основними напрямками діяльності підприємства, включаючи питання праці та зайнятості, а також через систему широких комунікацій персоналу, заохочення неформальних відносин, використання для працівників підприємства єдиних баз відпочинку, їдалень, лікувальних установ тощо.

Четверта група стимулів базується на змінах в характері використання робочого часу, передбачає перехід до ущільненого режиму роботи, стимулювання праці розширенням меж вільного часу, що ґрунтується на врахуванні різноманітних інтересів працівників залежно від статі, віку, кваліфікації, сімейного стану. Застосування гнучких форм організації робочого часу вигідно не тільки для підприємств (інтенсифікується праця, підвищується коефіцієнт змінності устаткування), але й для самого працівника, оскільки створюється можливість планувати свій вільний час, повніше задовольняти соціальні та культурні потреби, навчатися тощо.

П'ята група нових стимулів — зміна способу організації внутрішньофірмових відносин, перехід від соціально індиферентного ставлення до праці до її гуманіза-

ції. Ця форма стимулювання орієнтована на забезпечення зростання продуктивності праці методом забезпечення умов збереження, постійного розвитку і вдосконалення трудового потенціалу працівників, а також вимог, що висовуються працівниками до організації робіт.

Даний підхід безпосередньо пов'язаний із формуванням постіндустріального суспільства і припускає розгляд внутрішньофірмових відносин не тільки як процесу виробництва матеріальних благ, але й як процесу збереження і розвитку самої людини як цілісної особистості, носія складної гамми соціально-економічних інтересів, на відміну від вузького її сприйняття як одного з чинників економічної діяльності.

Узагальнення викладеного вище дозволяє виділити найперспективніші шляхи реалізації нових стимулів в управлінні працею та регулюванні соціально-трудова відносин на вітчизняних підприємствах.

По-перше, необхідно усвідомити той факт, що людина на виробництві сьогодні є не лише носієм трудового ресурсу, а передумовою існування підприємства. Кожна людина унікальна за своєю природою і головне завдання підприємства — її всесторонній розвиток. По-друге, розвиток системи управління працею та регулювання соціально-трудова відносин неможливий без створення ефективної системи мотиваційної дії, розширення сфери мотиваційної поведінки працівника. По-третє, максимальне узгодження інтересів підприємства і кожного працівника можливе тільки на основі відносин солідарності і взаємного діалогу.

Поза всяким сумнівом, успішне створення нової системи управління працею та регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві можливо тільки на основі підвищення рівня самоідентифікації працівника в ролі суб'єкта соціально-трудова відносин, залучення рядового працівника до процесів управління.

Разом з тим існує велика група чинників, що ускладнюють використання мотиваційних ресурсів в умовах подолання кризи:

— дешевизна робочої сили, низька питома вага заробітної плати в операційних витратах підприємства;

— еkleктичність національної економіки, коли її сектори представляють одночасно і доіндустріальний, і індустріальний, і постіндустріальний етапи розвитку, в кожному з яких діють свої системи мотиваторів. Так, у постіндустріальному секторі дієвіші мотиватори, пов'язані зі змістом праці, з матеріальним стимулюванням на основі внутрішньої мотивації, проте неефективні методи примусової мотивації. В індустріальному і доіндустріальному секторі потрібне ефективне стимулювання, що базується переважно на жорсткому контролі, оскільки інтереси працівників зосереджені поза сферою праці;

— соціокультурні чинники — нерозвиненість матеріальних потреб людей, обмеженість структури потреб, низький професіоналізм менеджменту, спадщина тоталітарного державного режиму.

Незважаючи на перелічені перешкоди, є серйозні передумови реалізації нової системи регулювання соціально-трудова відносин на підприємстві. Це обумовлено неминучим відродженням національної економіки та надзвичайно актуальним питанням підвищення загальної ефективності діяльності суб'єктів господарювання. Головний резерв у даній ситуації полягає в активізації людського фактора.

Література

1. Аналитический обзор основных направлений стратегий социальной сплоченности / Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 17—27.
2. Колот А. М. Формування та розвиток системи соціально-трудова відносин: інституціональні аспекти // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 271—281.
3. Шлихтер А. А. Корпоративная социальная ответственность современного бизнеса и механизмы ее реализации / Труд за рубежом. — 2009. — № 1. — С. 99—119.

Стаття надійшла до редакції 09.09.2009 р.