

6. Холоденко В. М. Складові системи управління персоналом підприємств торгівлі в ринкових умовах // Науковий вісник ПУСКУ. — 2008. — № 3. — С. 398—402

Статтю подано до редакції 07.06.2012 р.

УДК 331.101.262: 332.13

Л. В. Головка, канд. екон. наук,
старш. наук. співроб.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
імені М. П. Птухи

РЕГІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті визначено критерії та індикатори оцінки потенціалу модернізації соціально-трудомих відносин. На основі інтегрального індексу потенціалу модернізації соціально-трудомих відносин здійснено групування регіонів України. Обґрунтовано основні напрями їх модернізації, які спрямовані на подолання регіональних диспропорцій соціально-економічного розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: інтегральний індекс, соціально-трудомих відносини, диспропорція, модернізація.

АННОТАЦИЯ. В статье определены критерии и индикаторы оценки потенциала модернизации социально-трудовых отношений. На основе интегрального индекса потенциала модернизации социально-трудовых отношений осуществлено группировка регионов Украины. Обоснованы основные направления их модернизации, направленные на преодоление региональных диспропорций социально-экономического развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: интегральный индекс, социально-трудовые отношения, диспропорция, модернизация.

ANNOTATION. In this article the evaluation criteria and indicators of modernization potential social and labor relations. On the basis of the integral index of potential modernization of social and labor relations by grouping regions of Ukraine. Substantiated the main directions of modernization aimed at overcoming regional disparities of socio-economic development.

KEYWORDS: integral index, social and labor relations, inequality, modernization.

Постановка проблеми. За умов посилення глобалізаційних процесів необхідність оптимізації основних кількісних і якісних

параметрів економіки України, підвищення ефективності використання людських ресурсів вимагає радикальних змін у системі соціально-трудових відносин (СТВ), визначаючи перспективи їх модернізації. Соціально-трудові відносини є ключовим елементом економічного розвитку в нових постіндустріальних умовах. Цінність та унікальність системи СТВ, що формується під впливом економічних, техніко-технологічних, соціальних чинників, вимагає наукового пошуку перспективних напрямів і дієвих механізмів забезпечення модернізаційних процесів.

Актуальність зазначених наукових завдань зростає в умовах посилення інтеграційних процесів і прагнення регіонів України повною мірою реалізувати власні конкурентні переваги, забезпечити соціальну відповідальність і гармонізацію усіх складових соціально-трудових відносин. Достатню урегульованість модернізаційних процесів у системі СТВ слід оцінювати як можливість зміцнення конкурентного потенціалу робочої сили, формування національного ринку праці, функціонування якого зорієнтовано на досягнення високих стандартів життя, піднесення добробуту громадян, прискорення сталих темпів економічного зростання.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Питання тенденцій формування і розвитку соціально-трудових відносин у вітчизняній науковій літературі останнім часом висвітлювалися у працях таких українських науковців, як Заяць Т. А., Богиня Д. П., Грішнова О. А., Колот А. М., Куценко В. І., Лібанова Е. М., Лісогор Л. С., Макарова О. В., Новикова В. М., Онікієнко В. В., Семикіна М. В., Шаульська Л. В. [1—9] та інших науковців. Незважаючи на велику кількість публікацій з цієї проблеми, актуальним завданням залишається пошук ефективних шляхів модернізації соціально-трудових відносин за рахунок максимального використання регіонального потенціалу.

Метою статті є розробка перспективних пропозицій модернізаційних процесів відповідно до проведеного групування регіонів України за інтегральним індексом потенціалу модернізації соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Масштабні якісні зміни рівня розвитку економіки країни потребують дослідження нових методичних підходів до аналізу модернізації регіонів і можливостей використання їх потенціалу. Формування комплексної системи індикаторів оцінки ефективності заходів оновлення економічної системи визначає пріоритетні напрямки розвитку про-

цесів реформування соціально-трудових відносин окремо взятого регіону України.

На сучасному етапі модернізаційних процесів поширення набувають індексні підходи до оцінки рівня та потенціалу модернізації. Розрахунки інтегрального індексу потенціалу модернізації на базі сукупності індексів, що характеризують різні сфери розвитку національної економіки дозволяють визначити рейтинги регіонів і виступають як інформаційно-аналітична база для визначення темпів ефективності реалізації заходів оновлення економічної системи і підвищення конкурентоспроможності регіонів.

Активність людського фактору є важливим чинником реформування соціально-трудових відносин як необхідної передумови збагачення змісту суспільної складової соціальної сфери. Реалізація модернізаційних процесів у даному аспекті можлива за рахунок фундаментальних змін в умовах довіри між суспільством, бізнесом і владою та максимальним використанням потенціалу відповідного регіону України.

Параметри вагомого регіонального потенціалу детермінують процеси суспільної трансформації, динамізуючи загальний прогрес української економіки. Специфіка розвитку регіонів і їх сформована спеціалізація визначає векторність модернізаційних процесів.

Аналіз особливостей модернізації соціально-трудових відносин регіонів можна здійснювати шляхом використання методики оцінки потенціалу модернізації СТВ. Динамічна регіональна асиметрія відобразилась на змістовності визначення інтегрального індексу, що ґрунтується на оцінці:

- загально-економічних можливостей модернізації;
- інвестиційно-інноваційного забезпечення модернізації;
- трудового потенціалу;
- мотиваційних засад модернізації;
- задоволення потреб і соціальної безпеки.

Згідно проведеного групування регіонів України за інтегральним індексом потенціалу модернізації соціально-трудових відносин визначено п'ять груп регіонів (без міст Києва та Севастополя) (табл. 1).

Для визначення інтегрального індексу потенціалу модернізації соціально-трудових відносин було відібрано 40 індикаторів (табл. 2), які характеризують соціально-економічний стан розвитку на регіональному рівні.

Таблиця 1

**ГРУПУВАННЯ ЗА ІНТЕГРАЛЬНИМ ІНДЕКСОМ ПОТЕНЦІАЛУ
МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН, 2010 р.**

Регіони	Індекс загально- економічних можли- востей модернізації	Інвестиційно- інноваційне забезпе- чення модернізації	Індекс трудового потенціалу	Індекс мотиваційних засад модернізації	Індекс задоволення потреб та соціальної безпеки	Індекс модернізації соціально-трудо- вих відносин	Ранг	Група
АРК	0,199	0,117	0,179	0,106	0,060	0,662	24	V
Вінницька	0,271	0,110	0,189	0,096	0,078	0,743	9	II
Волинська	0,220	0,114	0,174	0,089	0,073	0,670	23	V
Дніпропетров- ська	0,261	0,133	0,212	0,104	0,057	0,766	4	II
Донецька	0,266	0,121	0,213	0,105	0,059	0,763	6	II
Житомирська	0,204	0,098	0,164	0,096	0,076	0,638	27	V
Закарпатська	0,211	0,112	0,199	0,121	0,094	0,736	10	II
Запорізька	0,258	0,099	0,181	0,160	0,060	0,758	7	II
Івано- Франківська	0,243	0,124	0,170	0,107	0,087	0,731	11	III
Київська	0,245	0,152	0,190	0,109	0,069	0,765	5	II
Кіровоградська	0,286	0,147	0,181	0,099	0,060	0,773	3	I
Луганська	0,227	0,108	0,212	0,090	0,065	0,702	18	IV
Львівська	0,193	0,126	0,175	0,099	0,080	0,672	22	IV
Миколаївська	0,245	0,105	0,180	0,111	0,066	0,707	16	III
Одеська	0,218	0,124	0,192	0,108	0,068	0,709	14	III
Полтавська	0,282	0,147	0,187	0,118	0,066	0,798	2	I
Рівненська	0,212	0,092	0,168	0,098	0,080	0,650	26	V
Сумська	0,213	0,139	0,177	0,097	0,076	0,702	17	IV
Тернопільська	0,235	0,097	0,190	0,094	0,086	0,702	19	IV
Харківська	0,208	0,131	0,193	0,098	0,068	0,698	20	IV
Херсонська	0,239	0,106	0,193	0,110	0,060	0,708	15	III
Хмельницька	0,226	0,099	0,178	0,101	0,076	0,679	21	IV
Черкаська	0,282	0,085	0,169	0,103	0,074	0,713	12	III
Чернівецька	0,249	0,111	0,160	0,111	0,079	0,710	13	III
Чернігівська	0,241	0,094	0,152	0,094	0,075	0,657	25	V

Джерело: За розрахунками відділу проблем відтворення соціального капіталу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. П. Птухи.

Таблиця 2

**КРИТЕРІЙ І ІНДИКАТОРИ ОЦІНКИ ПОТЕНЦІАЛУ МОДЕРНІЗАЦІЇ
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РІВНІ РЕГІОНІВ**

Потенціал модернізації	Характер впливу	Індикатори
Загально-економічні можливості модернізації	стимулятори	Обсяг реалізованої промислової продукції, на одну особу, грн
		Виробництво валової продукції сільського господарства на одну особу, грн
		Рентабельність операційної діяльності підприємств, %
		Основні засоби у розрахунку на 100 тис. населення, млн грн
	Де-стимулятори	Частка збиткових підприємств, у % до загальної кількості підприємств
		Ступінь зносу основних засобів регіонів України, %
		Чисельність потерпілих від виробничого травматизму, у розрахунку на 1000 працюючих
		Коефіцієнт покриття імпортом експорту, рази
Інвестиційно-інноваційне забезпечення модернізації	стимулятори	Інвестиції в основний капітал, у розрахунку на одну особу, грн
		Прямі іноземні інвестиції на одну особу, дол. США
		Обсяг введення в експлуатацію житла, у розрахунку на 1000 населення, кв. м загальної площі
		Обсяги наукових, науково-технічних робіт, у розрахунку на 100 населення
	дестимулятори	Питома вага аспірантів, які не завершили навчання в аспірантурі, у % до загальної кількості прийнятих до аспірантури
		Питома вага не зайнятого дослідною роботою персоналу, в загальній чисельності працівників наукових організацій, %
		Питома вага інноваційної продукції, що була новою тільки для підприємства, у % до обсягу інноваційної продукції
		Питома вага населення, не охопленого мережею Інтернет, %

Потенціал модернізації	Характер впливу	Індикатори
Трудовий потенціал	стимулятори	Частка працівників, навчених новим професіям, у % до чисельності штатних працівників
		Питома вага працівників з вищою освітою, у % розрахунку до облікової кількості штатних працівників
		Рівень працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян, у % до загальної чисельності осіб, які перебували на обліку у державній службі зайнятості
		Використання фонду робочого часу, (відпрацьовано годин), у % до фонду робочого часу
	Де-стимулятори	Рівень участі населення, зайнятого у неформальному секторі економіки, у % до усього зайнятого населення
		Навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одну вакансію, осіб
		Середня тривалість зареєстрованого безробіття, місяців
		Рівень вимушеної неповної зайнятості, у % до чисельності штатних працівників
Мотиваційні засади модернізації	стимулятори	Найвищий дохід у розрахунку на одну особу, грн
		Частка додаткової з/п у фонді оплати праці, %
		Питома вага доходів від підприємницької діяльності та самозайнятості, %
		Частка грошових ресурсів домогосподарств у структурі сукупних ресурсів, %.
	Де-стимулятори	Заборгованість по зарплаті в економічно активних підприємствах, у % до загальної суми заборгованості
		Частка населення з середньодушовими доходами нижче прожиткового мінімуму, %
		Частка виплат працівникам нарахованих за невідпрацьований час, %
		Питома вага працівників, які працюють під впливом шкідливих факторів, %

Задоволення потреб і соціальна безпека	стимулятори	Споживання продуктів харчування у розрахунку на одну особу, кг
		Обсяг реалізованих послуг у розрахунку на одну особу, грн
		Питома вага відрахувань на соціальні заходи в загальній сумі операційних витрат з реалізованої продукції, %
		Забезпеченість житлом, кв. м. на особу
	дестимулятори	Коефіцієнт злочинності, у розрахунку на 100 тис. населення
		Чисельність хворих на активний туберкульоз з діагнозом, встановленим уперше в житті, у розрахунку на 100 тис. населення
		Чисельність хворих на розлади психіки внаслідок уживання наркотичних і психоактивних речовин, у розрахунку на 100 тис. населення
		Коефіцієнт смертності від навмисних самошкоджень, у розрахунку на 100 тис. населення

Першу групу утворюють провідні області України: Полтавська та Кіровоградська за рахунок їх високого індексу загальноекономічних можливостей. Вони мають потужний потенціал для реалізації інвестиційних проектів міжрегіонального та міжнародного значення у процесі модернізації соціально-трудових відносин.

Концентрація близько 70 % товарного обороту Полтавської області у містах Полтаві та Кременчуку, стимулює розробку й упровадження соціальних програм реалізації модернізаційних процесів соціально-трудових відносин у системі охорони здоров'я та комунальній сфері. Розширення можливостей модернізації робочих місць у різних галузях промисловості забезпечується за рахунок наявного високого експертного коефіцієнту (5 % від загальноукраїнського) [10].

Покращення основних соціально-економічних параметрів, значні обсяги реалізованої промислової продукції, виробництво валової сільськогосподарської продукції на одну особу, висока рентабельність операційної діяльності підприємств створює ефективне середовище для розвитку сільських територій, зокрема їх інфраструктури.

Індустріально-аграрна структура економіки Кіровоградської області створює можливості для реалізації модернізаційних процесів соціально-трудових відносин у промисловому виробництві. Нарощування обсягів виробництва у сфері сільськогосподарського машинобудування формує сприятливі можливості для інноваційно-інвестиційного клімату в регіоні.

Перспективи модернізації соціально-трудових відносин у даній групі пов'язані з:

- страхуванням самозайнятих і підприємців малого бізнесу (самозайняті з доходом, що перевищує мінімум сплачують щотижневий фіксований внесок, з високими доходами — пропорційно заробітку. Для підтримки самозайнятих розмір страхового тарифу для високооплачуваних складає у два рази меншу величину від сукупного тарифу інших робітників і роботодавців);

- обов'язковим страхуванням найманих працівників, зайнятих у малому бізнесі, у зв'язку з високим ризиком втрати заробітку;

- скороченням тіньової зайнятості через створення і реалізацію на робочих місцях системи стимулюючих чинників (створення можливостей для реалізації творчого потенціалу робітника, підвищення кваліфікації, зростання рівня заробітної праці);

- інтеграцією навчальних закладів з роботодавцями; забезпечення системи трудової мотивації;

- розширенню спектру послуг рекрутингових структур з метою ефективної діяльності малих бізнесових структур;

- відповідністю рівня державних соціальних гарантій, насамперед мінімальної пенсії, залежно від регіональної вартості життя.

- проведенням інвестиційної політики, спрямованої на модернізацію існуючих і створення нових робочих місць.

Другу групу утворюють Дніпропетровська, Київська, Донецька, Запорізька, Вінницька, Закарпатська області. Регіони характеризуються значним індексом загальноекономічних можливостей модернізації і трудового потенціалу. Дестимулюючим чинником модернізації виступає скорочення обсягів виробництва та зниження його ефективності, що обумовлено міжгалузевими та внутрішньогалузевими диспропорціями, а також надмірно високим антропогенним навантаженням на природно-територіальний комплекс. При застарілих технологіях і зношеності виробничих потужностей знижується інвестиційна та інноваційна активність.

Основними стимуляторами модернізаційних процесів соціально-трудових відносин є оновлення профорієнтаційної спрямованості штатних працівників у відповідності до потреб ринку, збільшення індексу знаннємісткості економік регіонів.

Перспективи модернізації соціально-трудових відносин пов'язані з:

- техніко-технологічною модернізацією, що включає поліпшення умов праці на промислових об'єктах, у першу чергу вугільної промисловості;

- розвитком транскордонного співробітництва домогосподарств прикордонних областей;

- реалізацією системи заходів спрямованих на підвищення ефективності професійно-орієнтаційної роботи з населенням на рівні загальноосвітніх установ, професійно-технічних училищ і вищих навчальних закладів;

- моніторингом промислових об'єктів з метою покращення екологічного стану областей;

- розвитком транскордонної співпраці у наступних організаційних формах: співробітництво шляхом укладання угод між окремими територіальними утвореннями в окремих сферах; співробітництво шляхом формування органу транскордонного співробітництва (єврорегіону);

- налагодження, механізму соціальної адаптації осіб, звільнених з місць позбавлення волі;

- мінімізацією соціальних ризиків через запровадження соціологічного моніторингу, розробка та реалізація регіональних програм управління соціальними ризиками.

Третю групу утворюють Івано-Франківська, Черкаська, Чернівецька, Одеська, Херсонська, Миколаївська області. Значними можливостями для реалізації модернізаційних процесів соціально-трудових відносин є використання трудового потенціалу на базі мотиваційних засад модернізації.

Перспективи модернізації соціально-трудових відносин пов'язані з:

- розвитком туристично-рекреаційної сфери на базі формування відповідних комплексів національного та міжнародного значення;

- діагностикою причин і наслідків просторової асиметрії розміщення й реалізації трудових ресурсів;

- створенням сприятливих умов життєдіяльності осіб з обмеженими фізичними можливостями;

- реформуванням і розвитком житлового та комунального господарства;

- ефективним використанням внутрішніх ресурсів і резервів;

- модернізацію форм матеріального стимулювання.

Четверту групу утворюють Сумська, Луганська, Тернопільська, Харківська, Хмельницька та Львівська області. Загальний рівень соціально-економічного розвитку даної групи областей вважається досить сприятливим з точки зору подальшого піднесення цього рівня. Істотні резерви модернізації соціально-трудо-вих відносин містить трудовий і науково-технічний потенціал.

Перспективи модернізації соціально-трудо-вих відносин пов'язані з:

- переходом на ресурсозберігаючі технології і програмно-цільові методи господарювання, кооперацією та інтеграцією засобів виробництва;

- істотним зростанням сільськогосподарської продукції і підвищенням її конкурентоспроможності;

- ліквідацією диспропорції доходів населення;

- розвитком транспортної інфраструктури;

- досягненням середнього рівня заробітної плати у працюючого населення для подолання межі бідності;

- розвитком соціального страхування безробітних на основі збільшення індивідуального внеску кожного робітника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів повинно бути пов'язано з реальним станом соціально-трудо-вих відносин у тій чи тій області);

- координацією діяльності щодо реалізації завдань з формування здорового способу життя.

П'яту групу утворюють Автономна Республіка Крим, Волинська, Чернігівська, Рівненська та Житомирська області. Аналіз потенціалу модернізації соціально-трудо-вих відносин свідчить про депресивність розвитку даної групи областей, що зумовлено незначними загально-економічними темпами розвитку та масштабістю використання регіональних можливостей. Стратегія модернізації має бути направлена на підняття рівня конкурентоспроможності та інноваційності даних регіонів.

Перспективи модернізації соціально-трудо-вих відносин у даній групі областей пов'язані із:

- залученням інвестиційних коштів для підтримки аграрних підприємств;

- формуванням спеціалізованого сировинного заготівельного пункту для харчової та переробної галузі;

- розвитком системи дистанційної зайнятості;

- створення необхідних умов для збереження і зміцнення репродуктивного здоров'я населення внаслідок діяльності анонімних спільнот алкоголіків з наданням консультацій психотерапевтів;

— підвищенням мобільності робочої сили шляхом поширення інформації про стан регіональних ринків праці;

— зниження соціальної напруги шляхом визначення домогосподарств, у яких жодна з осіб працездатного віку не має роботи, та сприянням працевлаштуванню таких осіб.

Висновки з проведеного дослідження. Унаслідок нерівномірності реалізації інтегрального потенціалу економічного розвитку регіонів, відмінностей у концентрації економічної діяльності та економічних потоків у межах певних регіонів поглиблюється міжрегіональна соціально-економічна асиметрія. Для модернізації соціально-трудових відносин актуальним є виокремлення ключових детермінантів та факторів підвищення міжнародної конкурентоспроможності (креативний потенціал, ефективність регіональних інноваційних систем, кластеризація регіональних економік, наявність потужних урбаністичних центрів, інтегрованість у глобальну інноваційно-виробничу мережу, інвестиційна привабливість та обсяги залучених венчурних інвестицій, рівень розвитку регіональної інформаційно-комунікаційної інфраструктури).

Литература

1. *Заяць Т. А.* Модернізація соціально-трудових відносин в цілях нарощування соціального капіталу / Науковий вісник Острозької Академії. Серія Економіка. — Вип. 16. — 2011. — С. 277—283.

2. *Богиня Д. П.* Трансформація соціально-трудових відносин в Україні на етапі формування ринкової економіки [Текст] / Д. П. Богиня // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2006. — № 5. — Т. 1. — С. 5—11.

3. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання [Текст] : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2005. — 230 с.

4. *Лібанова Е. М.* Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1 (15). — С. 24—38

5. *Лісогор Л. С.* Чинники впливу на якість трудового життя в умовах економічної кризи / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. — 2011. — № 1 (15). — С. 79—85.

6. *Смірнов О. О.* Соціально-трудові відносини в умовах формування конкурентного середовища в Україні [Текст] / О. О. Смірнов // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. — 2005. — № 3. — Т. 2. — С. 154—158.

7. Статистичний збірник «Регіони України», 2011. — Державна служба статистики України. — К.: Держаналітінформ, 2011 — 783 с.

8. *Правенко Т. О.* Фактори та передумови формування конкурентоспроможності регіонів / Т. О. Правенко, О. О. Носирев // Вісник МСУ. — 2008. — Т.11. — № 1. — С. 5—9.

9. *Шаульська Л.* Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового капіталу // Актуальні проблеми економіки. — 2005. — № 6. — С. 136—143.

10. Полтавська область // Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.rada.com.ua/ukr/RegionsPotential/Poltava/>

Статтю подано до редакції 08.06.2012 р.

УДК 005.95/96

А. Б. Граждан,
асистент кафедри менеджмента
ГВУЗ «КНЭУ имени Вадима Гетьмана»

РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОТИВОРЕЧИЙ ИНТЕРЕСОВ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

АННОТАЦИЯ. Розглянуто теоретико-методологічні аспекти регулювання протиріч інтересів суб'єктів управління персоналом сучасної корпорації. Уточнено коло суб'єктів управління персоналом. Досліджено протиріччя між службою управління персоналом і керівниками. Запропоновано заходи по вирішенню даного протиріччя.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: суб'єкти управління персоналом, класифікація суб'єктів управління персоналом, спеціалізовані суб'єкти, неспеціалізовані суб'єкти, протиріччя системи управління персоналом, види протиріч, протиріччя між спеціалізованими та неспеціалізованими суб'єктами управління персоналом, методи регулювання протиріч, проектування системи управління персоналом.

АННОТАЦИЯ. Рассмотрены теоретико-методологические аспекты регулирования противоречий интересов субъектов управления персоналом корпорации. Уточнен круг субъектов управления персоналом. Исследованы противоречия между службой управления персоналом и руководителями. Предложены мероприятия по разрешению данного противоречия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: субъекты управления персоналом, классификация субъектов управления персоналом, специализированные субъекты, неспециализированные субъекты, противоречия системы управления персоналом, виды противоречий, противоречия между специализированными и неспециализированными субъектами управления персоналом, методы регулирования противоречий, проектирование системы управления персоналом