

9. Мурашов В., Румянцева П. Не книжные правила создания системы грейдов // Справочник по управлению персоналом. — № 9. — 2007. — С. 84—91.

10. Шаманин Д. Систем грейдов: практическое применение // Справочник экономиста. — № 9. — 2007. — С. 70—78.

11. Електронний ресурс. — Сайт Міжнародної консалтингової компанії «Хейгруп» [«http://www.haygroup.com»](http://www.haygroup.com)

12. Колот А. М., Цимбалюк С. О. Мотивація персоналу. — К.: КНЕУ, 2011. — 397 с.

13. Новый Большой англо-русский словарь: В 3 т. / Авт.: Ю. Д. Апресян, Э. М. Медникова, А. В. Петрова и др.; под общ. рук. акад. Ю. Д. Апресяна и проф. Э. М. Медниковой. — М.: Русский язык, 2001. — Т. 1. — 657 с.

14. Менеджмент и экономика труда. Новый англо-русский толковый словарь \ под общ. ред. Сторчевого М. А. — СПб.: Экономическая школа, 2004. — 576 с.

15. Електронний ресурс. — Сайт Вільної енциклопедії «Вікіпедії». Грейдинг. [«http://ru.wikipedia.org/wiki/ %C3 %F0 %E5 %E9 %E4 %E8 % ED %E3»](http://ru.wikipedia.org/wiki/%C3%F0%E5%E9%E4%E8%ED%E3)

Статтю подано до редакції 16.06.2012 р.

УДК 005.95: 331.024.2

Я. В. Ільницький, аспірант,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», м. Київ

МЕТОДОЛОГО-МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто особливості ринкового та інституціонального підходів до регулювання зайнятості з врахуванням складових нормативно-правового і інформаційного забезпечення, обґрунтовано пріоритети дворівневого моніторингу соціальної відповідальності на ринку праці. Запропоновано методолого-методичний інструментарій дослідження та оцінювання відповідальної поведінки соціальних партнерів на регіональному рівні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: відповідальна поведінка, соціальні партнери, ринок праці, сфера зайнятості, соціальна відповідальність.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены особенности рыночного и институциональных подходов в регулировании занятости с учетом составляющих нормативно-правового и информационного обеспечения, обоснованы приоритеты двухуровневого мониторинга

социальной ответственности на рынке труда. Предложен методолого-методический инструментарий исследования и оценивания ответственного поведения социальных партнеров на региональном уровне.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ответственное поведение, социальные партнеры, рынок труда, сфера занятости, социальная ответственность.

ANNOTATION. The particularities of market and institutional approaches of employment regulations are considered in the article taking into account the regulatory and informational support aspects; the priorities of the split-level social responsibility monitoring in the labor market are proved. The methodical and methodological tools of social partners' responsible behavior research and estimation are offered in the regional market.

KEY WORDS: responsible behavior, social partners, labor market, sector of employment, social responsibility.

Вступ. Протягом останніх двох десятиріч років в економіці України відбувалися ринкові перетворення, що пов'язані зі становленням структур ринків праці і капіталу, з формуванням багатокладної економіки, з утвердженням розмаїття форм власності, свободи підприємницької діяльності. А отже їх природним наслідком постає виникнення безробіття, зниження зайнятості. В зазначених умовах різко зростає роль не адміністративних, а соціальних регуляторів сфери зайнятості, серед яких провідне місце займає соціальна відповідальність партнерів у даній сфері.

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

У сучасних умовах особливого значення набуває регіональний аспект розвитку системи соціальної відповідальності. 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 інших. 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. Грішнєвої, 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 методологічні та методичні питання дослідження соціально відповідальної поведінки партнерів на регіональному ринку праці з метою обґрунтування напрямів посилення їх соціально відповідальної діяльності.

Метою даної наукової статті є виявлення наукових підходів до формування та реалізації методолого-методичного інструментарію дослідження відповідальної поведінки соціальних партнерів на ринку праці, її оцінювання та вирішення проблем врегулювання на регіональному рівні.

Результати. Наука і практика виділяють дві основні моделі механізму регулювання зайнятості працездатного населення: ринкову та інституційну.

Резюмуючи результати аналізу теоретико-методологічних аспектів функціонування ринкового механізму регулювання зайнятості, не можливо не помітити, що цей механізм працює в режимі реагування на стихійні тенденції та процеси, що відбуваються у сфері зайнятості. Він абсолютно індиферентний до соціально-економічних інтересів і суб'єктивних аспектів життєдіяльності людини. Дія такого механізму посилює проблеми працевлаштування населення, ускладнює реалізацію права на працю і матері-

альну забезпеченість, сприяючи загострення проблем безробіття та зниження життєвого рівня основної маси населення. Цілком очевидно, що ринковий механізм регулювання зайнятості не в змозі вирішити тих багатогранних макроекономічних, соціальних і соціально-психологічних проблем, які неминуче виникають у процесі працевлаштування та трудової діяльності населення. Тобто виникає об'єктивна необхідність інституційного втручання в процесі регулювання.

Інституційний механізм передбачає регулювання зайнятості шляхом законодавчо-правового впливу державних і громадських інститутів на соціально-економічні процеси в сферах праці та зайнятості [9, 10]. Структурно у складі інституціонального механізму можна виділити наступні найбільш важливі елементи (соціальних партнерів): державу; професійні спілки; асоціації підприємців; роботодавців; найманих працівників; засоби масової інформації.

Кожен з перерахованих елементів впливає на ринок праці властивими йому методами і в рамках своїх можливостей. Найбагатшим, природно, є державний арсенал засобів, форм і методів регулювання ринку праці. В цьому арсеналі можна виділити три основні блоки: правовий, економічний та організаційний. Призначення правового блоку полягає в законодавчій регламентації суспільних відносин у сфері зайнятості, освіти та професійної підготовки, охорони здоров'я населення, соціального захисту осіб, що тимчасово не зайнятих трудовою діяльністю. Через економічний блок держава за допомогою прямого бюджетного фінансування, через податкову, інвестиційну та фінансово-кредитну політику здійснює підтримку освіти та охорони здоров'я, підвищує економічну зацікавленість підприємців у створенні робочих місць, прийомі на роботу людей, не здатних на рівних конкурувати на ринку праці, раціоналізації зайнятості з урахуванням громадських інтересів, надає різні види підтримки особам, які бажають працювати, але не мають роботи, бере участь у фінансуванні громадських робіт для безробітних. Використовуючи організаційний блок, держава створює і вдосконалює діяльність органів регулювання зайнятості, систему матеріальної підтримки на випадок втрати роботи, які ведуть облік безробітних і вільних робочих місць, сприяють незайнятому населенню у пошуку роботи, професійної підготовки та перепідготовки, професійному консультуванні, організують для незайнятого населення громадські роботи, сприяють безробітним в організації самозайнятості, здійснюють матеріальну підтримку безробітних. Профспілки,

об'єднані організації підприємців, засоби масової інформації здійснюють свій вплив на ринок праці, головним чином, непрямим способом, через ініційовані ними рішення державних органів, що виробляються під впливом вимог, звернень і побажань суб'єктів ринку праці.

Державне регулювання зайнятості населення України базується на відповідному нормативно-правовому та інформаційному забезпеченні, ефективність використання якого залежить від існуючого методолого-методичного інструментарію.

Нормативно-правове забезпечення визначає адміністративно-правові інструменти для регулювання зайнятості населення, а саме: Конституцію України; Кодекси України; Закони України; Постанови Кабінету Міністрів України; Укази Президента та Міністерства соціальної політики України; Генеральну та регіональні угоди; локальну нормативну документацію державної адміністрації на регіональному рівні.

Інформаційне забезпечення має системний характер, представляючи собою упорядковану сукупність відомостей, засобів і методів, які надають допомогу менеджерів у сфері зайнятості у прийнятті управлінських рішень і вирішенні поставлених перед ним завдань. У методичних питаннях відстеження і регулювання стану зайнятості трудових ресурсів важливу індикативну роль відіграють статистичні норми і показники. Основними об'єктами статистичного обстеження стану зайнятості та безробіття в країні та регіонах є домогосподарства, підприємства, установи та організації. Так, джерелами інформації в статистиці зайнятості трудових ресурсів служать поточна звітність з праці, переписи населення, вибіркові обстеження та спеціально організовані спостереження з проблем зайнятості, що проводяться органами державної статистики та державної служби зайнятості [12].

Однак неможливість виявлення в ході статистичного обстеження глибинних причин подій і явищ змушують вдаватися до проведення спеціальних досліджень і, перш за все, соціологічної спрямованості. Необхідність використання соціологічної інформації обумовлена конкретними причинами: для статистичних методів дослідження недоступні поведінкові характеристики суб'єктів ринку праці; ретроспективний характер статистичної інформації та значні часові інтервали статистичної звітності обумовлюють пошук більш динамічних методів збору та аналізу інформації, до яких відносяться, у першу чергу, соціологічні. За критеріями адекватності та оперативності, достовірності та інформативності соціологічні методи дослідження ринку праці сього-

дні перебувають поза конкуренцією і можуть істотно доповнити його статистичне відображення. Зокрема, моніторингові соціологічні дослідження сприяють виявленню причин неузгодженості інтересів суб'єктів ринку праці. Отримана інформація дозволяє надавати реальну допомогу як громадянам, що шукають роботу, так і роботодавцям при виробленні тактики ефективної поведінки на ринку робочої сили [11, 14]. Одночасно результати соціологічних досліджень служать основою для розробки нових, сучасних технологій роботи служби зайнятості з різними категоріями безробітних і роботодавців.

В цілому, соціологічні дослідження, що базуються на статистичному моніторингу, дозволяють перейти від рівня опису ситуації на рівень її аналізу та виявлення причинно-наслідкових зв'язків і в підсумку — на рівень розробки заходів щодо поліпшення ситуації та їх втіленню в життя.

Переваги дворівневого (соціологічного і статистичного) моніторингу безперечні. Фактор реального часу в картину ринку праці привносить саме соціологічний моніторинг. При раціональній організації та використанні поєднання статистичного та соціологічного методів можливо забезпечити інформаційні потреби служб зайнятості для проведення прогностно-аналітичної роботи. Це дозволяє працювати з суб'єктами ринку праці практично в інтерактивному режимі.

Наголошуючи на важливості реалізації концепції соціальної відповідальності в сфері зайнятості, яка стає основною передумовою ефективного функціонування ринку праці у майбутньому, вчені визнають складність оцінки її результатів.

Ф. Котлер стверджує, що оскільки вигоди, пов'язані з соціальною відповідальністю, безпосередньо неможливо виміряти, і більшість компаній не розголошують витрати на таку діяльність, то оцінити окупність інвестицій у соціальну відповідальність вкрай важко [6, с. 32]. Проте, не дивлячись на складність, результати соціальних заходів все ж таки необхідно оцінювати, так як це надає можливість формувати основи стратегії ефективної діяльності соціальних партнерів у сфері зайнятості.

Основи оцінювання рівня соціальної відповідальності визначено міжнародними стандартами (Глобальною ініціативою по наданню звітності (GRI) та AccountAbility 1000 (AA1000)) та адаптованим до вітчизняних умов господарювання Проектом Експертної ради Форуму соціально відповідального бізнесу України «Соціальна відповідальність: принципи та рекомендації щодо звітності».

Відповідно до Глобального договору ООН можна з'ясувати методика оцінки рівня соціально відповідальної діяльності підприємств, який важливо оцінювати за такими основними групами показників [15]: економічна та екологічна результативності; результативності організації праці; результативність у сфері прав людини; результативність взаємодії з суспільством; результативність у сфері відповідальності за продукцію. Наведені показники узагальнюються та опубліковуються на добровільних засадах у складі соціальної звітності підприємств, які приєдналися до Глобального договору ООН щодо соціальної відповідальності бізнесу.

Науковці також постійно чинять спроби додатково запропонувати методи оцінки. В теперішній час у багатьох наукових працях розглядається переважно проблематика оцінки соціальної відповідальності бізнесу та розробки відповідних методичних підходів у даній області. Вивчивши основні підходи до оцінки реалізації соціальної відповідальності, можна зробити такі висновки:

1) у багатьох випадках оцінка має необов'язковий характер, а здійснюється виключно за ініціативою суб'єктів господарювання, що пов'язано з недостатньою поширеністю практики оцінки на підприємствах України;

2) критеріями оцінки є групи показників за напрямками екологічної, економічної, суспільної та соціальної відповідальності;

3) відсутня єдина методика оцінки соціальної відповідальності, що враховує особливості функціонування роботодавців на регіональному рівні;

4) використовуються різні бази оцінки: суми соціальних інвестицій, їх результати, рівень результативних показників діяльності після реалізації заходів соціальних програм тощо.

Висновки. Наші дослідження показали, що в сучасній економічній теорії та практиці не існує єдиного підходу до проблеми соціальної відповідальності взагалі, та, зокрема, до соціальної відповідальності у сфері зайнятості. Методологічною основою формування сучасної концепції соціальної відповідальності в сфері зайнятості нами були визначені фундаментальні положення загальновідомої концепції соціальної відповідальності бізнесу та принципи, декларовані у міжнародних стандартах КСВ (SA 8000, CSR / КСВ — 2008, ISO 26000).

Маючи розумні і тісно переплетені інтереси, кожен з партнерів повинен вносити свій внесок у розвиток соціальної від-

повідальності, яка вже перестає бути виключно корпоративною справою. Визначені нами головні три суб'єкти економічно зацікавлені одне в одному, відповідно кожен до певної міри має взяти на себе тягар соціальної відповідальності. *Найманий працівник* зацікавлений у роботодавцеві, який створює робочі місця, що гарантує стабільну зайнятість і певний рівень трудового доходу. *Роботодавець* зацікавлений у найманій праці як єдиному факторі виробництва, який забезпечує створення товарів і послуг та отримання прибутку. *Влада* зацікавлена у збереженні соціальної стабільності і тому виступає як гарант і координатор забезпечення соціального захисту людини в суспільстві.

Внаслідок концептуального осмислення проблеми соціальної відповідальності у сфері зайнятості та вивчення методологічних і методичних основ для її дослідження нами було розроблено методолого-методичний інструментарій дослідження соціальної відповідальності на регіональному ринку праці (рис. 1).

У розробленому нами інструментарії визначено *об'єкт та суб'єкт* дослідження. Крім того, дослідження передбачено здійснювати з врахуванням двох основних *методологічних підходів* щодо регулювання зайнятості, а саме: *ринковий та інституціональний з необхідністю акцентуалізації останнього*.

Основними організаційними моментами в дослідженні, визначено наступні. По-перше, два види *забезпечення*: нормативно-правове і інформаційне. По-друге, основним організаційним моментом нами визначено *моніторинг* і рівні його реалізації: статистичний та соціологічний. По-третє, *визначено алгоритм* проведення дослідження через об'єктивно обґрунтовані та три логічно взаємопов'язані *блоки*.

На сучасному етапі розвитку соціальної відповідальності в сфері зайнятості максимальна кількість передумов для формування методичного інструментарію створена для оцінки відповідальної поведінки роботодавця як соціального партнера на регіональному ринку праці. Основними концептуально методологічними аспектами потрібно врахувати наступні.

Концепція участі роботодавця соціальному розвитку суспільства, соціальної відповідальності реалізується через напрями: соціальної відповідальності перед найманими працівниками, соціальної відповідальності перед державою, соціальної відповідальності перед суспільством регіону, територій, на яких працює підприємство.

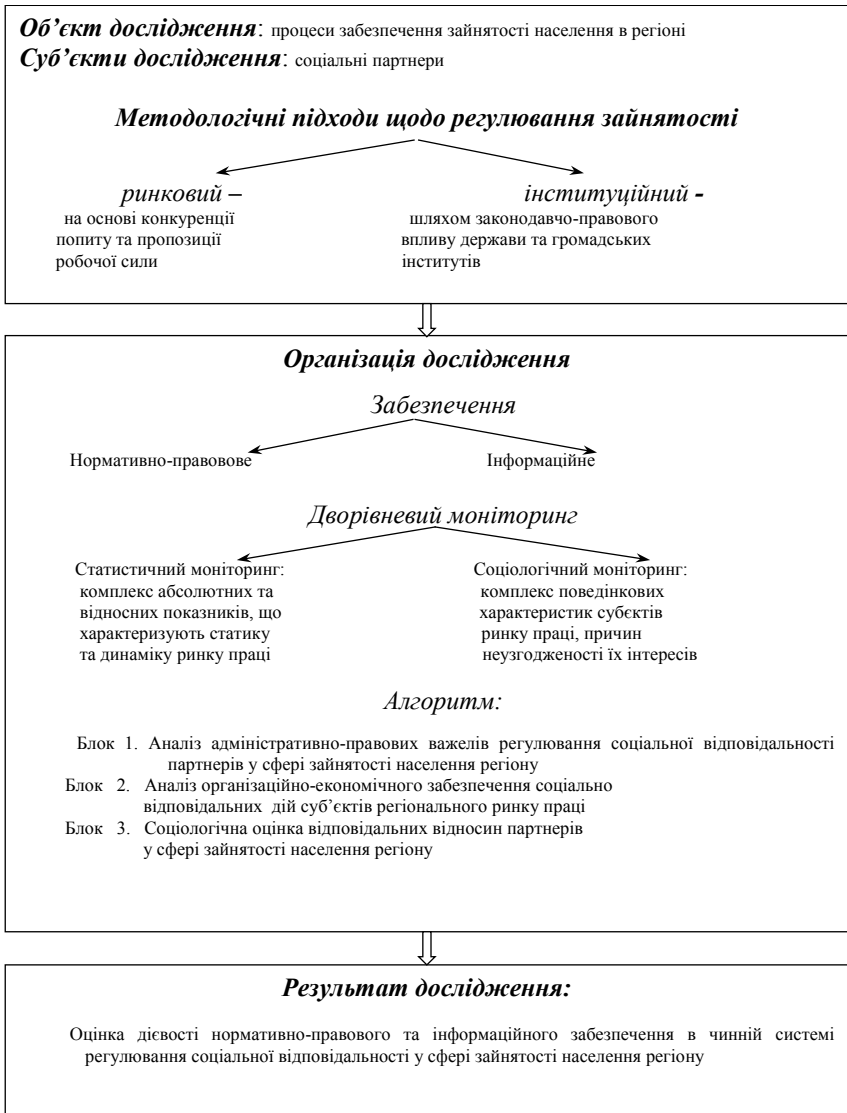


Рис. 1. Методолого-метдичний інструментарій дослідження соціальної відповідальності на регіональному ринку праці

Соціальна відповідальність перед найманими працівниками передбачає створення якісних і безпечних умови праці, гідну, чесну, адекватну оплату праці та систему мотивації й заохочення,

справедливу систему надбавок і компенсацій, корпоративну культуру, відносини, екологію праці. Соціальна відповідальність перед державою передбачає своєчасну та сплату податків, відрахувань, штрафів та інших платежів. Соціальна відповідальність перед суспільством регіону, територій, на яких працює підприємство роботодавця передбачає ініціативні та компенсаційні витрати та програми з участі у суспільному житті, його розвитку, покращенню умов існування громади на територіях, що оточують підприємство.

Таким чином, існуючий методолого-методичний інструментарій визначення соціальної відповідальності можна охарактеризувати як неусталений, тобто лише формується. Саме тому важливо, на нашу думку, чітко обґрунтувати пріоритети його розвитку в напрямку конкретизації методичної частини з врахуванням визначальних принципів наукового обґрунтування, комплексності, індикативності та об'єктивності.

Література

1. Антошко Т. Р. Сучасні підходи до впровадження корпоративної соціальної відповідальності підприємств України [Текст] / Т. Р. Антошко // Економіка та держава. — 2008. — № 7. — С. 37—39.
2. Булеєв І. П. Стратегія розвитку міста і соціальна відповідальність суб'єктів відносин: держава, регіон, бізнес, громадянин [Текст] / І. П. Булеєв // Економіка та держава. — 2008. — № 12. — С. 8—9.
3. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 7. — С. 3—8.
4. Грицина Л. І. Механізм формування корпоративної соціальної відповідальності в управлінні підприємством: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами (машинобудування)» / Л. І. Грицина. — Харків, 2008. — 19 с.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. — К.: КНЕУ, 2010. — 251 с.
6. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Пер. з англ. С. Яринич. — К.: Стандарт, 2005. — 302 с.
7. Кричевский Н. А. Корпоративная социальная ответственность / Н. А. Кричевский, С. Ф. Гончаров. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2007. — 216 с.
8. Лопатинська А. М. Теоретичні основи соціальної відповідальності організації [Текст] / А. М. Лопатинська // Економіка АПК. — 2010. — № 10. — С. 142—146.

9. Міненко М. А. Визнання принципів соціальної відповідальності професійними виробничими об'єднаннями та їх учасниками [Текст] / М. А. Міненко // Економіка АПК. — 2008. — № 7. — С. 136—140.

10. Проект Експертної ради Форуму соціально відповідального бізнесу України «Соціальна відповідальність: принципи та рекомендації щодо звітності» (4 липня 2006 р.). Режим доступу: <http://www.auc.org.ua/files/fl152089376.doc>.

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

12. Сидорова А. В. Государственная статистическая отчетность: Моногр. / А. В. Сидорова, О. А. Зеленый, В. В. Авдеева и др. — Харьков: ИД «ИНЖЭК», 2008. — 304 с.

13. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501 с.

14. Ціннісний вимір соціальної відповідальності в демократичній державі / Савченко І. Г., Радченко О. В. — Х.: ХНУ ВС, 2008. — 199 с.

15. The Global Compact: огляд діяльності 2006—2009. — К.: Global Compact Network Ukraine, 2009. — 12 с.

Статтю подано до редакції 24.05.2012 р.

УДК 331.526

С. П. Калініна, д-р екон. наук,
професор кафедри управління персоналом
і економіки праці, Донецький національний університет

ТЕНДЕНЦІЇ ЗМІНИ ЗАЙНЯТОСТІ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ В КРИЗОВИХ УМОВАХ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено тенденції зайнятості в країнах ЄС. Проведено аналіз структурних змін у зайнятості населення Євро-союзу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: Валовий внутрішній продукт, безробіття, зайнятість, продуктивність праці, рівень зайнятості економічно активного населення.

АННОТАЦИЯ. В статье исследованы тенденции занятости в странах ЕС. Проведен анализ структурных изменений в занятости населения Евросоюза.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Валовой внутренний продукт, безработица, занятость, производительность труда, уровень занятости экономически активного населения.