

суб'єктам регіонального ринку праці і бути базовим у науково-методичному забезпеченні регіонального управління трудовими ресурсами.

Подібні центри, які об'єднують науку, практику і регіональні органи управління, повинні стати провідними в організаційній системі управління економічним розвитком регіону. По суті, народжується більш досконала організаційна форма, практична реалізація стратегічної державної економічної політики щодо розвитку нового суспільства на домінуючій науковій основі.

### **Література**

1. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом: Навчальний посібник / Видання друге, перероблене й доповнене. — К.: Кондор, 2005. — 308 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення»: Прийнятий Верховною Радою України від 01.03.1991 р. № 803-ХІІ // Відомості Верховної Ради (ВВР). — 1991. — № 14.
3. Осовська Г. В., Крушельницька О. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2003. — 224 с.
4. Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П., Ходаківський Є. І. Психологія управління з основами соціоінтеграції: Монографія. — Житомир: ЖДТУ, 2007. — 700 с.
5. Болюбаши Я. Я. Організація навчального процесу у вищих закладах освіти: Навч. посібник для слухачів закладів підвищення кваліфікації системи вищої освіти. — К.: ВВП «КОМПАС», 1997. — 64 с.
6. Шевченко Н. В. Вища освіта як механізм формування кар'єрного ресурсу спеціаліста: Автореф. дис. канд. соціол. наук: 22.00.04 [Електронний ресурс]. — Харк. нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2007. — 17 с.

Стаття надійшла до редакції 25.04.2011 р.

УДК 658.3:331.1

**Кицак Т. Г.,**  
канд. екон. наук, старш. викл.,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **КОРПОРАТИВНІ ЦІННОСТІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ**

*У статті визначено сутність корпоративних цінностей та виявлено їх важливу роль у економічній діяльності. Досліджено вплив корпоративних цінностей на процес соціалізації відносин у сфері праці. Проаналізовано тенденції та перспективи розвитку корпоративних цінностей на вітчизняних підприємствах.*

*В статье определена сущность корпоративных ценностей и выявлены их важную роль в экономической деятельности. Исследовано влияние корпоративных ценностей на процесс социализации отношений в сфере труда. Проанализированы тенденции и перспективы развития корпоративных ценностей на отечественных предприятиях.*

*The article explains the purpose of corporate values and revealed their important role in economic activity. The influence of corporate values in the socialization process in labor relations. Analyzed trends and prospects of corporate values on domestic enterprises.*

**Ключові слова:** Корпоративні цінності, соціалізація, соціально-трудові відносини, ефективність економічної діяльності, конкурентоспроможність, корпоративна культура.

**Ключевые слова:** Корпоративные ценности, социализация, социально-трудовые отношения, эффективность экономической деятельности, конкурентоспособность, корпоративная культура.

**Key words:** Corporate values, socialization, social and labor relations, efficiency of economic activity, competitiveness, corporate culture.

**Вступ.** При сьгоднішніх умовах ведення господарської діяльності надзвичайно важко зберігати високі економічні показники і людяність, перебуваючи в стихії ринкових взаємодій та конкурентного середовища. Тому тільки певна система цінностей у змозі створити ефективний механізм партнерських взаємовідносин між членами колективу організації, а також між роботодавцями та найманими працівниками.

Коли все довкола стрімко змінюється, люди потребують чогось надійного та незмінного, щоб втриматись за нього, знайти опору, відшукати подальший спосіб поведінки. Тому система корпоративних цінностей — це необхідний елемент стабільного існування певного механізму соціально-трудових відносин.

Дослідження розвитку системи корпоративних цінностей в організації на сучасному етапі розвитку економіки набуває все більшої актуальності, адже виникає необхідність створювати нові, якісні підходи щодо організації та ефективного проведення відносин у сфері праці. Розвиток корпоративних цінностей на підприємстві також відіграє важливу роль у забезпеченні ефективності та конкурентоспроможності, оскільки вони створюють атмосферу взаємовідносин, яка сприяє подальшому розвитку організації та формує поведінку кожного з працівників, незалежно від того, керівник він, чи простий робітник.

Варто відмітити також, що деструктивні явища у соціально-трудовій сфері, зокрема, слабка матеріальна і правова захищеність працівників, неадекватність взаємозв'язків між характеристиками робочої сили, результатами праці та рівнем життя працівників, їх доступом до соціально значущих благ, потребують більш активної і компетентної уваги з боку усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, оскільки від цього залежатиме добробут суспільства у майбутньому.

Дані виклики, які сформувались на сучасному етапі розвитку, вимагають ефективного креативного мислення для конструктивних відповідей та результативних рішень.

Тому актуальність продуманої, орієнтованої на довгострокову перспективу стратегії з розвитку корпоративних цінностей, яка б поєднала бізнес-прагнення підприємців, життєві інтереси співробітників та клієнтів, є незаперечною цінністю та вагомим чинником ефективності процесу соціалізації відносин у сфері праці.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Ще в свої часи І. Кант закликав індивіда вийти за рамки свого світогляду і глянути на себе з погляду роду «...дій так, щоб ти завжди ставився до людства, і в своїй особі, і в особі всякого іншого, як до цілі, і ніколи не ставився б до нього, як до засобу» [2, с. 39].

Уперше категорію цінностей як філософську проблему позначив Г. Лотце. Неокантіанці і представники Баденської школи В. Віндельбанд і Г. Ріккерт розуміли під цінностями позапросторові та позачасові утворення. Цінності позначалися як особливі феномени, відмінні від матеріальних предметів, а також їх відображення в свідомості людини. «Про цінності не можна говорити, що вони існують або не існують, але тільки, що вони мають або не мають значення...» [3, с. 12]. Німецький соціолог М. Вебер визначав цінність як установку тієї або іншої історичної епохи як властивий їй напрямок інтересу [4, с. 34]. Представники західної соціології

(Т. Парсонс, У. Ромас, Ф. Знанецький, Е. Шілз, К. Клакхон, К. Девіс та ін.) вважали цінності найважливішими регуляторами людської поведінки і дій, факторами цілісності, стабільності, інтеграції суспільних систем різних рівнів. Що стосується людини, то вона не може не пристосовуватися до наявної системи цінностей, коректуючи відповідно з нею свою індивідуальну поведінку, яка і визначає характер суспільного. Тобто, цінності розглядаються як єдиний фактор соціалізації [4, с. 88].

Над вирішенням цієї проблеми плідно працюють багато видатних українських науковців, зокрема, А. М. Колот, О. А. Грішнова, В. А. Свтушевський та ін. У своїх працях вони ґрунтовно досліджували природу відносин між працівниками на підприємствах та визначали напрями раціоналізації та вдосконалення цих відносин [5—8].

Зокрема, А. М. Колот одним із аспектів соціалізації означених відносин вважає змістовні характеристики тих процесів, які пов'язані з входженням працівника в колектив, його адаптацією до стандартів корпоративної культури та інших вимог організації. Йдеться про так звану організаційну соціалізацію та притаманні їй характеристики.

У найзагальнішому трактуванні сутність проблеми полягає ось у чому. Загально визнано, що головний ресурс будь-якої організації та чинник формування конкурентних переваг — це її персонал. Серед кадрових технологій одне з провідних місць належить залученню та утриманню кваліфікованих і перспективних співробітників. Складовою формування «здорових», гармонізованих соціально-трудова відносин у колективі є створення умов для входження людини в організацію і її адаптації до організаційного середовища.

Соціально-економічною категорією і явищем, що характеризує процес входження нової людини в організацію, засвоєння нею норм, цінностей, взірців поведінки, оволодіння новою для себе ролі і є організаційна соціалізація. Водночас організаційна соціалізація постає як система поглядів на процес входження людини в організацію та його регулювання, що відповідає інтересам як працівника, так і організації [1, с. 12].

У свою чергу, російські соціологи і філософи поряд з використанням марксистської методології аналізували поняття «цінність» з різних точок зору, виявляючи особливості його взаємозв'язку з іншими соціальними явищами. Так, В. П. Тугарінов вважає цінності як предмети, явища і їхні властивості, які потрібні (необхідні, корисні, приємні і т.д.) представникам суспільства або певної групи, окремій особі як спосіб задоволення їхніх потреб і інтересів, а також ідей. Він вважає, що властивості предмета не залежать від суб'єкта, але в той же час цінності мають і суб'єктивний характер, тому що взаємозалежні з інтересами і потребами людей [10, с. 61].

А. В. Бітуєва систематизувала основні підходи до визначення цінностей провідними російськими ученими. Так, І. С. Барський трактує цінності як ідеали суспільного життя, а відповідно до цього, й ідеали особистої діяльності; А. Я. Разін наголошує, що цінність — це самостійний у відношенні до окремого суб'єкту інваріант оціночного типу, що об'єктивізується в штучних формах специфічної предметності. Інші ж автори, серед яких Г. Я. Головних, І. С. Нарський, розмежовують поняття «цінності-мети» та «цінності-засобу» [10].

Аналізуючи наукову літературу з даної проблематики та здійснюючи практичні дослідження на підприємствах, ми зробили істотний для даного дослідження висновок: корпоративна цінність — це поняття, яке використовується як для визначення суспільного ідеалу, еталону, так і для загальноприйнятої культурної норми. Система цінностей, заломлюючись крізь призму індивідуальної життєдіяльності, входить у структуру особистості у формі особистих цінностей. Кожна людина має індивідуальну, специфічну ієрархію особистих цінностей, які складаються у процесі її життєдіяльності.

Значимість того або того об'єкту існує незалежно від свідомості людини, але до усвідомлення об'єкта суб'єкт не знає про його цінності. Поява ж способу, критерію оцінки не створює цінність, а лише виявляє її, тобто критерії оцінки виконують службову роль і є продуктом суспільного розвитку.

**Постановка завдання.** Головною ціллю є визначення ролі корпоративних цінностей у процесі соціалізації відносин у сфері праці.

**Результати дослідження.** Останнім часом в Україні роботодавці перестали обмежуватися необхідною кваліфікацією та анкетними даними при прийомі на роботу. Значна увага приділяється як професійно важливим якостям, так і якостям, необхідним для виконання вимог організації, її корпоративної культури. У деяких організаціях кожному претендентові на вакантне місце розповідають про особливості корпоративної культури організації для того, щоб людина сама прийняла рішення, чи згодна вона відповідати прийнятним в організації традиціям, чи ні.

Оскільки ядро корпоративної культури формують корпоративні цінності, на українських підприємствах поступово починають з'являтися об'єктивні передумови соціалізації соціально-трудова відносин за допомогою формування певної системи корпоративних цінностей, які полягають зокрема в тому, що пріоритет в економічних процесах повинен надаватися працівникам. Якщо Україна намагається стати конкурентоспроможним членом Світової організації торгівлі, то даний процес буде неможливим без докорінної перебудови ведення економічної діяльності на кожному підприємстві. Для того, щоб наші підприємства мали успіх на світовому ринку, рівень їх розвитку потрібно вдосконалювати у відповідності до загальноприйнятих світових стандартів. Щоб Україна не стала країною, куди високорозвинені країни спрямовували б непотрібні та шкідливі продукти свого виробництва, потрібно докорінно перебудовувати виробничу та економічну діяльність підприємств, спрямовуючи їх розвиток на запровадження новітніх досягнень у галузі науки та техніки.

Залежно від виду та способу економічної діяльності, кожна організація в процесі становлення, розвитку і функціонування знаходить свою специфічну ціннісну систему, яка відповідає певним цілям та враховує організаційні і корпоративні цінності організації.

Саме цінності, які властиві багатьом членам колективу та найбільш авторитетним членам організації, найчастіше стають запорукою згуртованості співробітників різних підрозділів і рівнів підприємства. На цій основі формується єдність поглядів і дій, а, отже, забезпечується ефективне досягнення цілей на підприємстві. Можна також сказати, що формується центральна корпоративна система цінностей, яка поєднує внутрішнє та зовнішнє середовище, а також різні рівні управління підприємством. У ній поєднуються інтереси всіх суб'єктів соціально-трудова відносин та партнерів по бізнесу. В організаціях, що орієнтуються на клієнтів, у корпоративній системі цінностей присутні також й інтереси клієнтів.

Посилення інтересу до корпоративної культури пов'язано із зростанням розуміння того впливу, який робить феномен культури на успіхи та ефективну діяльність організації. Практика показує, що процвітають фірми, які відрізняються високим рівнем культури, що формується в результаті продуманих зусиль, спрямованих на розвиток корпоративного духу, на благо всіх зацікавлених у діяльності фірми сторін.

Відповідна сильна корпоративна культура є основою конкурентоспроможної стратегії підприємства. Водночас вона визначає тип соціально-трудова відносин на підприємстві. Формуванням корпоративної культури, адекватної стану розвитку організації і спрямованої на майбутній розвиток, необхідно цілеспрямовано управляти. Управління корпоративною культурою є винятково важливим елемен-

том корпоративної стратегії. Вважаємо, що в організації корпоративного типу необхідно постійно здійснювати аналіз існуючої корпоративної культури, досліджувати тенденції її розвитку, проводити перегляд застарілих норм корпоративної культури і формувати нову мету перспективної культури, яка відповідає стратегічним цілям організації.

Корпоративна культура підприємства є могутнім стратегічним інструментом, який дозволяє орієнтувати всі підрозділи й окремих співробітників на досягнення загальних цілей. Корпоративна культура, бізнес-етика, соціальна відповідальність бізнесу сьогодні вже не просто гучні слова, це реальні фактори ефективного підприємництва. Наше дослідження показало, що конкурентоздатність підприємства визначають не тільки його економічні показники. Вирішальним мотивом вкладення коштів для крупних іноземних інвесторів усе частіше стає підтверджений незалежним аудитом ступінь розвитку етики бізнес-поведінки та корпоративних відносин. Вигідність для бізнесу від іміджу соціально відповідального підприємства з високою корпоративною культурою вимірюється в конкретних цифрах зростання прибутку та ринкової вартості підприємства.

Характеризуючи макроінституціональне середовище в Україні, не можна сказати, що воно орієнтоване в даний час на реальну демократизацію нашої економіки, але готувати зміни необхідно, у тому числі й у мікросередовищі підприємства, удосконалюючи соціально-трудові відносини за допомогою системи корпоративних цінностей, змінюючи менталітет ключових учасників корпоративних відносин, тим самим створюючи умови для ефективного управління власністю.

Необхідно перш за все прагнути до досягнення балансу інтересів учасників корпоративних відносин. Наше переконання полягає в тому, що гармонізація цінностей та інтересів учасників внутрішньофірмових корпоративних відносин можлива лише на основі демократичної еволюції відносин власності, тому підготовка їхнього становлення і розвитку необхідна вже зараз — не слід чекати поки визріють сприятливі для цього умови.

Запорукою стабільності соціальної структури суспільства та ефективного розвитку економіки в цілому, а також її корпоративної складової повинна служити продумана, орієнтована на довгострокову перспективу стратегія з розвитку корпоративних цінностей, у рамках якої мета бізнесу тісно переплітається з життєвими інтересами співробітників, клієнтів і суспільства в цілому. Тому концепція соціалізації соціально-трудових відносин повинна бути запропонована на рівні довгострокової державної політики розвитку, в регіональних програмах промислової політики і сприйнята на рівні підприємств.

Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити: повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); можливості людського розвитку; розширене якісне відтворення робочої сили; інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць; стабільну та ефективну зайнятість; захист національного ринку праці; гідний рівень оплати праці; належну якість трудового життя загалом.

На рівні мікросередовища підприємства необхідно враховувати сучасні тенденції розвитку самоврядування, творчості, партнерства серед учасників спільної трудової діяльності, які дозволяють будувати відносини між роботодавцем і працівником на якісно новій основі, яка передбачає їхню взаємну зацікавленість і відповідальність. Більш повне використання потенційних можливостей обох сторін трудового договору з метою досягнення найкращих результатів на індивідуальному та колективному рівнях, а також втілення основних принципів корпоративної культури дозволить будувати ефективні та продуктивні соціально-трудові відносини.

Організаційні цінності відіграють найважливішу роль у професійній діяльності індивіда. Наприклад, від прийняття або відторгнення індивідом організаційних цінностей, які підтримуються більшістю членів організації, залежить не тільки його професійна соціалізація, але й успішне кар'єрне просування.

У сучасних умовах підприємству потрібно, перш за все, постійно аналізувати своє становище на ринку, якість своїх послуг, щоб у будь-який час була можливість кардинальним чином змінити стратегію і тактику своєї діяльності. А щоб ці зміни можна було провести в короткий термін з максимальною ефективністю, потрібно, щоб на підприємстві чи в організації була сформована чітка внутрішня структура та корпоративна цілісність основних правил та засад функціонування. Також можна сказати про те, що все це можливо за умови існування на підприємстві певних корпоративних цінностей, які містять у собі головні принципи та засади взаємовідносин в організаційній структурі.

Тому доцільно навести приклади позитивних та негативних корпоративних цінностей, які виявлені нами на досліджуваних підприємствах (табл. 1).

Таблиця 1

**ПЕРЕЛІК ПОЗИТИВНИХ І НЕГАТИВНИХ КОРПОРАТИВНИХ ЦІННОСТЕЙ**

Позитивні корпоративні цінності	Негативні корпоративні цінності
Робота може бути виконана тільки на відмінно	Керівництву довіряти не можна, довіряти можна тільки друзям.
В суперечці народжується істина	З керівником сперечатися не можна
Інтереси клієнта понад усе	Не виявляй ініціативу, ініціатива карається
Успіх компанії — це мій успіх	Добре працювати — це не головне в житті
Налаштування на взаємодопомогу, підтримку гарних відносин з колегами	Клієнти — випадкові люди, вони створюють тільки незручності і заважають нашій роботі
Не конкуренція, а співробітництво в роботі для досягнення загальної мети	Усю роботу не переробити

Залежно від виду та способу економічної діяльності, кожна організація в процесі становлення, розвитку і функціонування знаходить свою специфічну ціннісну систему, яка відповідає певним цілям та враховує організаційні і корпоративні цінності організації.

Для забезпечення гармонії цінностей підприємства і його співробітників, зокрема, необхідно проводити роботу з чіткого формування, роз'яснення і доведення до всіх членів організації системи корпоративних цінностей, якими володіє організація. Проте, не всі вони усвідомлені, і навіть прийняті співробітниками, не всі дійсно стають їх особистими цінностями.

Організація здійснює свою діяльність відповідно до тих цінностей, які мають істотне значення для її співробітників. Створюючи корпоративну культуру, необхідно враховувати суспільні ідеали та культурні традиції країни. Крім того, для більш повного розуміння і засвоєння цінностей співробітниками підприємства важливо забезпечити рівномірний прояв корпоративних цінностей у рамках організації. Поступове прийняття цих цінностей членами підприємства сприятиме встановленню стабільності та значних успіхів у розвитку організації.

Усвідомлення тієї або тієї цінності і позитивного ставлення до неї явно недостатньо, більше того, це навіть не завжди потрібно. Дійсно, необхідною умовою цієї трансформації є практичне включення співробітника в діяльність організації, спрямоване на реалізацію цієї цінності. Щодня, діючи відповідно до корпоратив-

них цінностей, дотримуючись встановлених норм і правил поведінки, співробітник може стати представником компанії відповідно до внутрішніх соціальних очікувань і вимог трудового процесу.

Повна ідентифікація співробітника з компанією означає, що він не тільки усвідомлює ідеали компанії, чітко дотримується правил і норм поведінки в колективі, але й внутрішньо повністю приймає корпоративні цінності. У цьому випадку культурні цінності організації стають індивідуальними цінностями співробітника, займаючи надійне місце в мотиваційній структурі його поведінки.

Тому, безперечно, система корпоративних цінностей формує сприятливе середовище для ефективного процесу соціалізації соціально-трудоких відносин.

Це підтверджується, зокрема, дослідженнями провідного українського науковця, професора А. М. Колота, який висловлює думку про те, що однією з концепцій соціалізації є концепція опанування індивідом рольової поведінки. При цьому результатом соціалізації виступає засвоєння соціальних норм і правил та можливість адекватно діяти у соціальному середовищі. Соціалізована особистість — це суспільство в мініатюрі; вона встановлює для себе такі ж стандарти поведінки, як і для інших, і судить про себе з того самого погляду [1, с. 12].

У процесі дослідження ми також прийшли до висновку, що вагомий вплив на процес соціалізації відносин у сфері праці здійснюють такі елементи корпоративних цінностей, як:

1) призначення організації та її суть (високий рівень технології; вища якість; лідерство у своїй галузі; відданість духу професії; новаторство тощо);

2) старшинство і влада (повноваження, властиві посаді або особі; повага до старшинства і влади; старшинство як критерій влади і т.д.); значення різних керівних посад і функцій (важливість керівних постів, ролі та повноваження відділів і служб);

3) повага до людей (турбота про людей і їхні потреби; повага до індивідуальних прав; навчання і можливості підвищення кваліфікації; кар'єра; справедливість при оплаті праці; мотивація діяльності);

4) критерії вибору на керівні та контролюючі посади (старшинство або ефективність роботи; пріоритети при внутрішньому відборі; вплив неформальних відносин і груп і т.д.);

5) організація роботи і дисципліна (добровільна або примусова дисципліна; гнучкість у зміні ролей; використання нових форм організації роботи та інше);

6) стиль керівництва та управління (стиль авторитарний, консультативний або співробітництво; використання цільових груп; особистий приклад; гнучкість і здатність пристосовуватися);

7) процеси прийняття рішень (хто приймає рішення, з ким проводяться консультації; індивідуальне або колективне прийняття рішень; необхідність згоди, можливість компромісів і т.д.);

8) поширення й обмін інформацією (інформованість співробітників; легкість обміну інформацією);

9) характер контактів (перевага особистих або письмових контактів; твердість або гнучкість у використанні сталих каналів службового спілкування; значення формальних аспектів; можливість контактів з вищим керівництвом; застосування зборів; хто запрошується і на які збори; норми поведінки при проведенні зборів);

10) характер соціалізації (хто з ким спілкується під час і після роботи; існуючі бар'єри; особливі умови спілкування);

11) шляхи розвитку конфліктів (бажання уникнути конфлікту і йти на компроміс; перевага застосування офіційних або неофіційних шляхів; участь вищого керівництва у вирішенні конфліктних ситуацій; їх розв'язання);

12) оцінка ефективності роботи (реальна або формальна; прихована або відкрита; ким здійснюється; як використовуються результати).

Дослідження також показують, що сучасний висококваліфікований працівник хоче отримати від організації дещо більше, ніж заробітну плату. Виникнення та вплив цілого ряду соціальних факторів призвели до формування значного про шарку сучасної робочої сили, очікування якої досить відмінні від тих, які переважали в попередньому поколінні працівників. Сучасні працівники розраховують не тільки на те, що будуть матеріально процвітати, але також мають велике бажання психологічно комфортно себе почувати в організації, культурні цінності якої відповідають їх особистим ціннісним орієнтирам.

**Висновки.** Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця), можливості людського розвитку, розширене якісне відтворення робочої сили, інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць, стабільну та ефективну зайнятість, захист національного ринку праці, гідний рівень оплати праці, належну якість трудового життя загалом.

На рівні мікросередовища підприємства необхідно враховувати сучасні тенденції розвитку самоврядування, творчості, партнерства серед учасників спільної трудової діяльності, які дозволяють будувати відносини між роботодавцем і працівником на якісно новій основі, яка передбачає їхню взаємну зацікавленість і відповідальність. Більш повне використання потенційних можливостей обох сторін трудового договору з метою досягнення найкращих результатів на індивідуальному та колективному рівнях, а також втілення основних принципів корпоративної культури дозволить будувати ефективні та продуктивні соціально-трудові відносини.

Запорукою стабільності соціальної структури суспільства та ефективного розвитку економіки в цілому, а також її корпоративної складової, повинна служити продумана, орієнтована на довгострокову перспективу стратегія з розвитку корпоративних цінностей, у рамках якої мета бізнесу тісно переплітається з життєвими інтересами співробітників, клієнтів і суспільства в цілому. Тому концепція соціалізації соціально-трудових відносин повинна бути запропонована на рівні довгострокової державної політики розвитку, в регіональних програмах промислової політики і сприйнята на рівні підприємств.

Для створення в Україні такої системи соціально-трудових відносин, яка б відповідала вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, необхідно забезпечити повноцінну реалізацію свобод і прав людини (як найманого працівника, так і роботодавця); можливості людського розвитку; розширене якісне відтворення робочої сили; інтелектуалізацію праці, створення інноваційних робочих місць; стабільну та ефективну зайнятість; захист національного ринку праці; гідний рівень оплати праці; належну якість трудового життя загалом.

### **Література**

1. Колот А. М. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія. — К.: КНЕУ, 2010. — 348 с.
2. Ивин А. А. Введение в философию истории / Ивин А. А. — М.: Владос, 1997. — 288 с.
3. Новолодская Т. А. Философские проблемы социально-гуманитарного знания: учеб. пособ. / Т. Новолодская, В. Садовников. — СПб.: СПб ГУ ИТМО, 2008. — 206 с.
4. Гайденок П. П. История и рациональность: Социология Макса Вебера и веберовский ренессанс / П. Гайденок, Ю. Давыдов. — М.: URSS, 2006. — 368 с.
5. Грیشнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / Грیشнова О. А. — К.: Знання, 2004. — 535 с.



6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / Колот А. М. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
7. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібн.] / Колот А. М. — К. : КНЕУ, 1998. — 224 с.
8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / Євтушевський В. А. — К. : Знання-Прес, 2002. — 317 с. — (КНУ ім. Тараса Шевченка; Інститут вищої освіти АПНУ).
9. Тоффлер О., Тоффлер Г. Створення нової цивілізації. Політика третьої хвилі, <http://meta.ua/getpage.asp...>
10. Битуева А. В. Особенности структурного строения ценностных ориентаций [Електронний ресурс] / А. В. Битуева // CREDO NEW: теоретический журнал. — 2000. — № 3(21). — Режим доступа к журн.: <http://www.orenburg.ru/culture/credo/21/bitueva.html>

Стаття надійшла до редакції 02.06.2011 р.

УДК 331.526

**Красномовець В. А.,**  
канд. екон. наук, викл.,  
кафедра менеджменту,  
Черкаський національний університет  
імені Богдана Хмельницького

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ**

*У статті проаналізовано особливості трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Обґрунтовано переваги та недоліки даної форми зайнятості. Охарактеризовано особливості відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежно від способу оформлення відносин. Розглянуто особливості управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості.*

*В статье проанализированы особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. Обосновано преимущества и недостатки данной формы занятости. Охарактеризованы особенности отношений между субъектами рынка труда при дистанционной занятости в зависимости от способа оформления отношений. Рассмотрены особенности управления персоналом в условиях дистанционной занятости.*

*In the article the features of labour relations are analysed in the conditions of the controlled from distance employment. Grounded advantages and this formal of employment defects. The features of relations are described between a sub<sup>h</sup>ektami labour-market at the controlled from distance employment depending on the method of registration of relations. The features of management a personnel are considered in the conditions of the controlled from distance employment.*

**Ключові слова:** Трудові відносини, нові форми зайнятості, дистанційна зайнятість, переваги та недоліки дистанційної зайнятості, особливості управління персоналом.

**Ключевые слова:** Трудовые отношения, новые формы занятости, дистанционная занятость, преимущества и недостатки дистанционной занятости, особенности управления персоналом.

**Key words:** Labour relations, new forms of employment, controlled from distance employment, advantages and lacks of the controlled from distance employment, feature of management a personnel.