

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

УДК 331.105.6

Руденко О.М.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ТИПІЗАЦІЯ ТРАНСФОРМАЦІЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ

Становлення нового формату соціально-трудових відносин характеризується новим економічним способом взаємодії роботодавців і найманих працівників, змінами, що пронизують усі сфери життєдіяльності людини. Як зазначає С. Цимбалюк, зміна суспільної формації спричиняє структурні зрушення в економіці. Під впливом цих зрушень докорінно змінюються характер і зміст праці, відбуваються трансформаційні процеси в системі соціально-трудових відносин [3, с. 60].

Разом з тим, варто зауважити, що процес трансформації соціально-трудових відносин не може бути типовим і проходити за однаковим сценарієм. У зв'язку з цим виникає необхідність виокремлення різних типів трансформації соціально-трудових відносин, що виступає базисом для вибору підходів до їхнього регулювання з метою побудови бажаної моделі соціально-трудових відносин відповідно до економічної моделі.

Трансформація соціально-трудових відносин є складним, різномірним та багатоаспектним процесом. На думку В. Слепцової, трансформація соціально-трудових відносин є процесом їх змін, перетворення, розвитку в напрямку відповідності цивілізованим відносинам, що включає взаємодію всіх

компонентів складових цих відносин з урахуванням факторів економічного та неекономічного, індивідуального та колективного, формального та неформального характеру [2, с. 102].

Н. Гражевська також обстоює цю позицію та зауважує, що трансформацію соціально-трудових відносин можна структурувати за глибиною (зміни кількісних параметрів економічної системи в рамках попередньої якості чи перехід до нової якості); за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, перетворення); за характером (еволюційні чи революційні); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні); за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні) [1, с. 6].

Доповнюючи вже наявні класифікаційні ознаки з урахуванням специфіки соціально-трудових відносин, пропонуємо виокремити такі типи трансформацій: поступальну та радикальну, кожна з яких має відповідний набір ознак (табл. 1).

Оскільки і поступальна, і радикальна трансформації мають свої особливості, то нами виокремлено сильні та слабкі сторони кожного типу трансформації соціально-трудових відносин. Сильними сторонами поступальної трансформації є: соціальна прийнятність у зв'язку з природним ходом змін, стимулювання самоврядування та самоорганізації, довгострокова перспектива, відсутність (зниження) опору змінам. Слабкими сторонами є: недостатня швидкість реакції, завищені вимоги до соціальної компетенції учасників процесу організаційного розвитку, необхідність пошуку компромісів, недостатня можливість реалізації непопулярних, але необхідних рішень.

Сильними сторонами радикальної трансформації є: можливість радикального оновлення, швидкість змін, концептуальна єдність заходів, значне розширення компетенції фахівців. Слабкими сторонами є: нестабільність у фазі змін, обмеження в часі і діях у зв'язку з бажанням швидко покращити результати, низька соціальна прийнятність.

Типи трансформації соціально-трудових відносин

Ознаки	Типи	
	Поступальна трансформація – це трансформація, яка характеризується поступовими змінами, тривалим процесом перетворень, неперервністю процесу; ефект від таких змін незначний	Радикальна трансформація – це трансформація, яка характеризується стрибкоподібними та швидкими змінами; реалізація їх пов'язана зі значним ефектом
1. Інтенсивність	Повільна	Швидка
2. Глибина	Зміни кількісних параметрів в рамках попередньої якості	Перехід до нової якості
3. Характер	Еволюційна	Революційна
4. Основне завдання	Трансформації, пов'язані з нарощуванням можливостей	Трансформації, пов'язані зі створенням якісно нових можливостей
5. Масштаб	Часткова	Глобальна
6. Опір з боку персоналу	Незначний	Рішучий
7. Потреба у фінансових ресурсах	Малі	Великі
8. Тривалість змін	Протягом тривалого часу з розрахунком на терпіння і відкритість	Кілька років з орієнтацією на швидкий успіх, вимірюваний в кількісних показниках
9. Ступінь ризику для підприємства	Незначний ступінь ризику	Високий ступінь ризику

Джерело: складено автором

Можемо зробити висновок, що запропонована типізація є важливою в контексті вибору підходів до регулювання соціально-трудових відносин з метою побудови бажаної моделі соціально-трудових відносин відповідно до економічної моделі.

Література

1. Гражевська Н.І. Трансформація економічних систем в умовах глобалізації : автореф. дис. докт. екон. наук: 08.00.01. / Н.І. Гражевська. – К., 2009. – 29 с.
2. Слепцова В.П. О трансформации социально-трудовых отношений в России / В.П. Слепцова // Теоретическая экономика. – 2012. – №5. – С. 101–109.
3. Цимбалюк С.О. Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.