

Піддубний В.А.
д.т.н., професор, ДВНЗ «Київський національний
торговельно-економічний університет»
Вереміць М.Д.
здобувач вищої освіти, ДВНЗ «Київський національний
економічний
університет ім. Вадима Гетьмана»

ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Ні для кого не є секретом, що з кожним роком життя змінюється і сучасний світ потребує інноваційні механізми та інструменти регулювання соціально-трудова відносин. Люди завжди скептично ставляться до інновацій — це природний захисний механізм.

На думку приходить ситуація, коли Генрі Форд створив надійні дешеві машини, а люди сказали: "Пффф, що не так із конем?". Але Форд ризикнув — і досяг успіху. Тому інновації — це завжди ризик, а щоб досягти успіху в будь-якій незвичній справі, потрібно вміти бачити свою мету та не зважати на думку скептично налаштованого оточення.

Модернізація вітчизняної економіки вимагає модернізації соціально-трудова відносин в Україні. Тобто варто застосовувати необхідні кроки державою, відповідно бізнесу у напрямі їх реформування з метою зниження рівня конфліктності та становлення практики партнерства між роботодавцями та найманими працівниками. Реформування сфери трудова відносин передбачає впровадження якісних та нових підходів до регулювання соціально-трудова сфери, яке повинно включати продуктивну зайнятість; підвищення рівня мотивації найманих працівників до продуктивної праці, розвиток їх особистісних та професійних якостей задля стійкої конкурентної переваги.[1]

Інноваційна модель розвитку це забезпечення структурних зрушень в економіці країни та підвищення її технологічного рівня. Фундаментом інноваційної моделі розвитку української економіки є формування та реалізація пріоритетів у національній науково-технічній політиці, а також підвищення інноваційної активності вітчизняних підприємств, сприяння залученню інвестицій у стратегічні галузі та сфери економіки.

Сучасні соціально-трудова відносини повинні робити акцент на людині як особистості, багатогранному суб'єкті, який здатний ви-

рішити найважливіші завдання соціально-економічного розвитку країни, такі як стабілізація соціальної та економічної ситуації, становлення і розвиток виробництва нового технологічного рівня, підвищення життєвого рівня населення на основі співробітництва та партнерства. Внесення якісних змін у соціально-трудові відносини є запорукою нагромадження знань для розвитку та формування знань на основі розвитку безперервної освіти, а також підвищення соціального статусу особистості, яка акумулює знання та активно їх використовує у своїй діяльності.[2]

Найбільш важливими і проблемними аспектами соціально-трудових відносин є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника у прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва [3]

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що найбільш важливими та дієвими механізмами забезпечення модернізації економіки та соціально-трудових відносин у сучасних умовах є налагодження ефективної співпраці бізнесу та науки; створення умов для забезпечення взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками; стимулювання розвитку публічно-приватного партнерства; удосконалення механізмів державного фінансування. Налагодженню співпраці бізнесу та науки сприятимуть такі інструменти, як впровадження як власних винаходів, нових технологій, так і іноземних, залучення держави до фінансування проектів. Стратегічного значення повинна набути така політика функціонування бізнесу, яка передбачає використання сучасних технологій під час виробництва продукції, конкурентоздатної на внутрішньому та зовнішньому ринках.

Таким чином, держава має зорієнтувати вектор руху на виправлення дефектів чинної соціально-економічної моделі та забезпечення випереджального розвитку. З огляду на інтенсивність поширення глобалізації, вбудовування національної економіки в глобальні економічні відносини, активізація власної діяльності та впровадження інновацій, використання ідей, технологій і знань, є необхідним сценарієм розвитку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Терон І.В. Модернізація соціально-трудових відносин: інновації, ризики, напрями, механізми / І.В. Терон [Електронний ресурс]. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/4595/Teron_Modernizatsiya_sotsial'no-trudovykh.pdf

2. 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.

3. Електронний ресурс міністерства економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA>

УДК 331.101.3

Польгуль Д.С.
аспірант, Донецький Національний університет
імені Василя Стуса
Дороніна О.А.,
д.е.н., професор, Донецький Національний університет
імені Василя Стуса

МОТИВАЦІЙНИЙ МОНІТОРИНГ ЯК ПОЛІФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Персонал компанії є тією необхідною і значущою складовою, завдяки якій компанія здатна якісно працювати та примножувати прибуток, однак мінливість індивідуальних потреб та зовнішнього середовища компаній змушує відшукувати нові способи утримання та мотивації співробітників. Вирішення цього завдання вбачається можливим за впровадження мотиваційного моніторингу до управлінських інструментів менеджменту персоналу.

Дослідженнями актуальності мотиваційного моніторингу, а також особливостей систем мотивації займалися такі вітчизняні вчені, як: Вонберг Т. В., Мотчана Е. М. [1], Лисенко В. В., Сироватко О. І [2] та зарубіжні вчені, які закладали поняття та системи мотивації: Ф. Герцберг, Д. Мак Клеелланд, В. Врум, Д. Мак-Грегор.

Метою дослідження є виявлення, з використанням елементів мотиваційного моніторингу, чинних практик збереження та мотивування персоналу компаній в умовах воєнного стану.

У сучасній компанії персонал є значущим важелем розвитку, найціннішою складовою та джерелом прибутку. Пошук кваліфікованого персоналу займає значну кількість часу, проте, важливо розкрити його потенціал, а це потребує розробки та вдосконалення внутрішньої системи мотивації в компанії [1]. Інформаційна база для прийняття управлінських рішень у сфері мотивації персоналу може бути сформована через запровадження на підприємстві системи мотиваційного моніторингу трудової діяльності працівників