

Галустян Ю.М.,
канд. соц. наук,
доцент кафедри соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ГУМАНІЗАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Моделі соціального діалогу і партнерства є результатом багаторічного розвитку і визначаються історичними, соціально-економічними, політичними та іншими особливостями країн. Їх ефективність та життєздатність багато разів перевірялася в періоди криз, зростання інфляції, масового безробіття. В екстремальних відносинах тристороннє співробітництво підтверджувало свою ефективність у досягненні політичної та соціально-економічної стабільності. Саме тристороннє співробітництво стало підставою розробки основних моделей соціального діалогу і партнерства. У світовій практиці існує декілька моделей соціального діалогу і партнерства, які класифікуються за такими ознаками: 1) рівнем ведення колективних переговорів; 2) роллю й місцем владних структур, органів державного управління в діалозі; 3) рівнем участі працівників в управлінні підприємством/організацією; 4) характером взаємодії профспілок з інститутами державної влади, місцевого самоврядування. До загальних викликів, що стоять перед соціальним діалогом в Україні, можна віднести: недосконалість інституалізації всієї системи соціального діалогу; відсутність ефективного механізму імплементації рішень; відсутність достатніх фінансових та технічних ресурсів у професійних спілках чи організацій третього сектору для ефективної участі в процесі діалогу; проблеми активного залучення усіх зацікавлених сторін до довго- та коротко-строкового планування; тіньова економіка обумовлює відсутність єдності серед задіяних у ній працівників, а також унеможлиблює їх участь в соціальному діалозі; слабе залучення організацій громадянського суспільства (третього сектору) до процесу діалогу; відсутність ефективного процесу перемовин та дебатування [1, с.19]. Ключовим для формування ефективної моделі соціального діалогу є питання його практичної організації. Дієвість будь-якого закону та успішність його реалізації потребує певного часу. Таким чином, наступним після створення інституційної основи для соціального діалогу кроком має стати налагодження системи соціального партнерства як повсякденної практики соціально-економічного життя, вкорінення якої в Україні перебуває на початковій стадії. Перспективи становлення життєздатної моделі соціального діалогу визначаються специфікою відносин у трикутнику «профспілки – об'єднання роботодавців – державні інституції», особливістю важелів впливу кожної зі сторін, їх роллю у гармонізації соціальних відносин.

Сьогодні державні інституції, безумовно, домінують в соціальному діалозі. По-перше, на державні інституції, а саме на органи законодавчої влади, органи центральної виконавчої влади та органи місцевої влади покладено функцію нормативно-правового забезпечення проведення соціального діалогу, внесення необхідних змін до законодавства. По-друге, прерогативою цих органів є встановлення тарифів, рівня мінімальної заробітної платні, соціальних пільг і гарантій, обґрунтування їхньої доцільності. Крім того, ними здійснюється розробка цільових програм соціально-економічного розвитку національного, регіонального, галузевого рівнів та, що головне, – подальша реалізація державної політики у сфері регулювання соціально-економічних відносин. Водночас, надмірна зарегульованість соціально-економічних процесів негативним чином позначається на практиці соціального діалогу.

Відносини між профспілками і державними органами влади, що встановилися ще за радянського періоду, продовжують зберігати попередню специфіку. Сьогодні одним з ключових «традиційних» гравців в соціальному діалозі є Федерація профспілок України, яка має розгалужену структуру, охоплює більшість видів економічної діяльності та представляє інтереси певної частини найманих працівників. «Незалежні» профспілки не мають тривалого періоду функціонування та, не подолавши бар'єру репрезентативності, не можуть повноцінно долучитись до соціального діалогу. Такі профспілки, маючи порівняно високий ступінь самоорганізації, більше тяжіють до формату громадських організацій, але, фактично, «випадають» із формули соціального діалогу, визначеної критеріями репрезентативності. Крім того, інтереси цілого сегменту українського суспільства – частини працюючих українських громадян, залучених до трудової сфери у неформальному секторі, фактично не репрезентовані. Актуальним залишається питання захисту інтересів тих громадян, які перебувають або поза системою профспілок, або належать до нелегалізованих, нерепрезентативних профспілок. Найчастіше профспілкова сторона надає перевагу неконфліктним, напівзалежним відносинам з державними інституціями, політичній та економічній владі. Втім, саме профспілки, можуть вдаватись до мобілізації громадян (через страйки, масові акції протесту) у разі порушення принципів ведення соціального діалогу, недотримання генеральних угод, прийняття нормативно-правових актів, що звужують права та інтереси громадян у сфері трудових відносин. Партнером в соціальному діалозі є організації роботодавців. Середовище організацій роботодавців є неоднорідним, має нетривалий період свого становлення. Саме сторона роботодавців має потужні ресурси в обстоюванні корпоративних інтересів, зокрема через різні формальні та неформальні канали впливу на державні інституції та профспілки. Неоднаковий доступ до ресурсів, нерівність можливостей призводять до монополізації соціального діалогу потужними політико-економічними групами. Помітно низьким є рівень поінформованості серед українських громадян щодо соціального

діалогу, генеральних угод, існування переговорів щодо них. прозора антикорупційна, антимонопольна, бюджетна і податкова політика – це ті сфери, в яких, з одного боку, мають бути врахованими інтереси усіх трьох сторін соціального діалогу, по-друге, без зрушень у цих сферах повноцінна практика соціального діалогу унеможлиблюється.

Література

1. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. - К.: НІСД, 2011. – 47 с.

УДК331.101.262

Шостак І.В.,

канд екон. наук, провідний науковий співробітник
проблемної науково-дослідної лабораторії
соціальних досліджень ринку праці,
ІПК ДСЗУ

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління підприємством в сучасних соціально орієнтованих ринкових умовах вимагає проведення стратегічних, структурних, інноваційних, організаційних, економічних перетворень. Це об'єктивно призводить до необхідності розробки і впровадження інноваційних технологій управління. Класичні структури управління, зокрема управління персоналом, не відповідають реаліям сучасного бізнесу, не забезпечують необхідних взаємозв'язків в умовах, що швидко змінюються.

Зростання ролі людського фактору в діяльності підприємств обумовило необхідність пошуку інноваційних технологій управління персоналом. Саме тому особливу увагу вчені приділяють розвитку теоретичних і прикладних аспектів управління персоналом, активний науковий пошук ведуть у сфері розвитку методів і підходів до управління персоналом. Ці аспекти досліджують Л.В. Балабанова, О.А. Гавриш, Л.Є. Довгань, І.М. Крейдич, Н.В. Семенченко-Глівенко, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, М.М. Новікова, А.Н. Полозова, С.М. Сидорук, К.М. Третяк О.П., Хохлова, Г.М. Чепурда [1, 2, 3, 4] та ін. Актуальність дослідження обумовлюється розвитком інноваційних технологій управління персоналом, недостатньо розкритим залишається питання щодо їх ролі та можливостей застосування в системі управління персоналом.

Управління розвитком людських ресурсів організації є стратегічно орієнтованим процесом, реалізація якого передбачає встановлення цілей кадрової стратегії, здійснення стратегічного аналізу зовнішніх та внутрішніх чинників, що здійснюють відповідний вплив на формування та реалізацію