

– Saarbrücken, Palmarium Academic Publishing, 2014, с.23-24. Интернет ресурс: http://www.idss.org.ua/monografii/novikov_semenov.pdf.

2. Farrell Diana, Puron Antonio, Jaana K. Remes, Beyond cheap labor: lessons for developing economies, How can middle income countries like Mexico compete with China? By adding higher value // The McKinsey quarterly. – 2005. – N1. - p.100.

3. Asia makes, China takes. The Economist, April 8th – 14th, 2017, special report, p.5-6.

УДК 331.1

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

Лазор М.В.,

студентка,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ДЕФИЦИТ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ГЛОБАЛЬНА ПРОБЛЕМА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Інтелектуальні технології та людський капітал, які засновані на знаннях і компетенціях працівників до інтенсивної креативної праці, характеризують перехід до постіндустріального розвитку суспільства. Соціально орієнтований інноваційною ринковою економікою працівник розглядається як головний фактор розвитку та предмет цього розвитку. Отже, домінуючими напрямками у соціально-економічних перетвореннях, виступає людина та її добробут. Як наслідок, виникає висока необхідність глибокого дослідження людського капіталу, якості трудового життя та забезпечення гідної праці. Результатом неправильних політичних, економічних, соціальних рішень стає дефіцит гідної праці в процесі розвитку соціально-трудових відносин.

Під гідною працею МОП розуміє «можливість для чоловіків та жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності» [2].

На нашу думку, гідну працю слід розглядати як працю, результатом якої є все необхідне для існування, процвітання і розвитку людства; працю, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя.

Прикро говорити, проте форми вияву дефіциту гідної праці стають дедалі більш строкатими, а масштаби і глибина цього вияву посилюються. Свідченням останнього є: постійне зростання безробіття; збільшення

кількості трудових договорів без належного соціального захисту; зростання частки робочих місць, зайнятість на яких не забезпечує одержання суспільно прийняттого рівня трудових доходів; присутність незадовільних умов праці та соціальної незахищеності працівників.

Збереженню дефіциту гідної праці сприяють й масові порушення з боку роботодавців, а саме: примушування до звільнення за власним бажанням замість звільнення за скороченням чисельності або штату з виплатою компенсації; одностороння зміна умов трудового договору (зниження заробітної плати, скорочення витрат на створення безпечних умов праці, примушування до переукладання трудового договору з безстрокового на строковий); невивплата або несвоєчасна виплата заробітної плати; неповний розрахунок під час звільнення; праця понад норму без оплати або компенсацій [4].

Програма гідної праці в Україні [5] включає такі складові: гідна заробітна плата, соціальний діалог партнерство, соціальний захист працівників, ефективна зайнятість, умови праці, гендерна рівність та дискримінація.

Нажаль, в Україні державна статистика не дозволяє якісно дослідити проблеми гідної праці, а саме через гендерну нерівність: у сфері неформальної зайнятості; оплати праці за категоріями персоналу та розподілі доходів; харасменті, сексизмі в сфері зайнятості тощо.

Проведений авторами аналіз стану гідної праці в Україні за її напрямками підтверджує негативні тенденції, що наявні в соціально-трудої сфері: обмежені можливості щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення, низька заробітна плата, значна експлуатація робочої сили через роботу понад установлені норми, незадовільний стан соціального захисту та соціального забезпечення, критичне становище у сфері охорони праці.

Як наслідок, країна має низький рівень якості життя населення, в тому числі й якості трудового життя. Неможливість накопичення капіталу населенням підриває розвиток малого й середнього бізнесу та економічне зростання. Все це сприяє трудовій зовнішній трудовій міграції. Занижений рівень зарплати гальмує нормальний процес інтенсивного відтворення трудового потенціалу відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки та обмежує збільшення купівельної спроможності населення. Це негативно впливає на внутрішній ринок країни.

Гідна праця має попередити надмірне майнове розшарування, сприяти формуванню прошарку середнього класу в структурі зайнятого населення, сприяти інноваційній ефективності економіки, стимулювати до духовного об'єднання суспільства та довіру як головних елементів соціально-економічного розвитку країни.

Література

1. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / О. Гостюк // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – №6. – С. 90—93.
2. Достойный труд : доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конфедерации труда. – Женева : МБТ, 1999.
3. Жадан О. В. Концепція гідної праці як основа соціально-економічного розвитку держави / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 2. – С. 8—15.
4. Колот А., Герасименко О. Цінності трудового життя та гідна праця: філософія взаємодії і розвитку / А. Колот, О. Герасименко // Україна: аспекти праці. – 2016. – №1-2. – С. 3—13.
5. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/budapest/countries-covered/ukraine/WCMS_470684/lang-en/index.htm)

Соціальна відповідальність бізнесу: пріоритети та технології забезпечення

УДК 331.108.2:005.342

Матукова Г. І.,
д-р пед. наук, проф.,
зав. каф. менеджменту і публічного адміністрування,
Жуган А. С.,
студентка,
Криворізький економічний інститут,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ І МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні умови ринкової економіки зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Технології, на яких базується система управління персоналом, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних підприємств постійно змінюється, з метою побудови вискоєфективної системи управління персоналом необхідно дослідити суть та значення принципів формування відповідної системи в нових умовах ринку.

Швидке впровадження нових технологій, нових форм організацій виробництва, скорочення і зникнення окремих підприємств, виникнення