

цій зазначених систем, слід відзначити, що з 46 основних функцій, пов'язаних з функціонуванням систем управління персоналом, 23 (або 50%) не використовуються на більшості підприємств. Навіть на великих підприємствах виконуються не всі функції з управління персоналом [1, с. 604].

Таким чином, найсуттєвіші недоліки систем управління персоналом, що використовуються в сучасних умовах, є наслідком ігнорування функціональних підсистем, які значною мірою визначають конкурентоспроможність підприємств у ринковій економіці: планування, прогнозування і маркетинг персоналу, управління трудовими відносинами, розвитку кадрів. Це вимагає проведення відповідних досліджень, спрямованих на визначення чинників, що формують нові умови розвитку трудового потенціалу України, та адаптації прогресивних систем управління людськими ресурсами до умов функціонування вітчизняних підприємств.

Література

1. Бойчик І. М. Економіка підприємства [Текст]: Навч. посіб. / І. М. Бойчик. – Вид. 2-ге, доповн. і переробл. – К.: Атіка, 2007. – 528 с. – ISBN 966-326-212-5.
2. Никифорова В. Г. Аналіз відповідності систем управління персоналом сучасним вимогам розвитку людських ресурсів [Текст] / В. Г. Никифорова // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1. Ч. II. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 521-1013. – ISBN 966-574-962-5.

Коваленко Н.С., аспірант
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК РЕЗЕРВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ КІРОВОГРАДЩИНИ

В індустріально розвинутому суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соціально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлено цілою низкою економічних та соціальних чинників. Відповідно до цього соціальне партнерство, як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально-орієнтованої еко-

номії, є важливим показником економічної, соціальної й політичної зрілості суспільства.

Виняткова актуальність теми соціального партнерства, у формі соціального діалогу визначається тим, що в сучасних умовах інноваційних змін стійкість суспільної системи та ефективність ринкової економіки залежать від характеру взаємин всіх сторін соціально-трудових відносин, які займають важливе місце у справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації.

В Україні питання становлення, розвитку соціального партнерства висвітлюють у своїх працях такі науковці, політики як Д.Дунлоп, В.Зарвовський, А.Колот, Т.Кочан, М.Семикіна, В.Скуратівський, С.Українець та інші. Науковцями, провідними діячами профспілок і роботодавців поставлено проблемні питання щодо розвитку інституту соціального партнерства і можливих шляхи вирішення.

Однак механізм соціального партнерства опрацьований недостатньо, висновки теоретиків і практиків щодо причин недосконалості механізму є досить різними, а напрями його вдосконалення чітко не визначені. Залишаються мало вивченими питання ролі держави в процесі соціального діалогу, а, в умовах розробки нового Кодексу законів про працю, ефективності нових (запропонованих) нормативно-правових положень [2, с. 43].

Метою дослідження є висвітлення сутності пріоритетів соціально-партнерських відносин на рівні підприємства, організації.

Основним кроком розбудови правових засад соціального партнерства в Україні на національному рівні стало створення Указом Президента України у 1993 році Національної ради соціального партнерства (НРСП) - постійно діючого тристороннього органу, що діє на державному, галузевому (міжгалузевому) і територіальному рівнях та прийняття проекту закону «Про соціальне партнерство» [5]. Згідно закону України соціальне партнерство - це система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства, у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів. Становлення і розвиток соціального партнерства забезпечується створенням спеціалізованої системи структурно-організаційних елементів, яка включає сукупність угод загальнодержавного, галузевого,

регіонального, територіального рівнів, колективні договори підприємств, постійно і тимчасово діючі організаційні структури (комісії із врегулювання соціально-трудових відносин та захисту інтересів сторін) тощо.

Зауважимо, що на виробничому (мікроекономічному) рівні соціальне партнерство має свої особливості, тобто на цьому рівні держава в особі діючих державних органів не відіграє значної ролі, окрім законодавчого забезпечення. Але цей рівень, як найнижчий, є найближчим та найважливішим для розвитку демократичних соціально-трудових відносин та формування стабільності у житті колективу підприємства.

Соціальне партнерство виробничого рівня нашої країни забезпечується діалогом представників профспілок та адміністрацій підприємств, організацій, а держава виконує функцію арбітра у розв'язанні колективних трудових спорів [1, с. 74]. Треба зазначити той факт, що профспілки (найбільш інституційно структурована ланка соціального партнерства в Україні) нині стикаються з проблемою гіперінфляції та загрозою повної зупинки виробництва, що суттєво впливає на характер їхньої діяльності. Організації роботодавців та їх об'єднань мають досить розгалужену структуру на територіальному та галузевому рівнях, але рівень сформованості інститутів представництва інтересів роботодавців недостатній для ефективного соціального партнерства. Головна проблема - диференціація за силою, впливом, власністю, моральністю а, отже – соціальними, політичними й особливо економічними інтересами. Відповідно до цього, на наш погляд, основною метою розвитку соціального партнерства виробничого рівня є стабілізація соціально-трудових відносин колективу підприємства, враховуючи перш за все забезпечення гідних умов праці рядових працівників [4].

Результати соціально-партнерських переговорів між представниками профспілок та адміністрації підприємства відбиваються в колективному договорі, який укладається на кожному підприємстві, організації або установі «незалежно від форми власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи» [1, с. 75].

Так за підсумками першого півріччя 2009 року на підприємствах Кіровоградської області було укладено 3245 колективних договорів, які охопили 256,3 тис. працівників. Порівняно з від-

повідним періодом минулого року кількість укладених договорів та частка охоплених ними працівників зменшилась відповідно на 3,5% та 5,2%. Залежно від сфери економічної діяльності спостерігається диференціація показника рівня охоплення колективними договорами. Найбільший відсоток охоплення спостерігався у промисловості (98,1% всіх зайнятих працівників), на підприємствах транспорту і зв'язку (97,8%), у будівництві (97,4%), в державному управлінні (96,7%) та освіті (96,3%). Найменший – у фінансовій сфері – 58,8% всіх зайнятих у цьому виді діяльності. У порівнянні з відповідним періодом минулого року кількість колективних договорів зросла в секторі державного управління (на 6,8%), на підприємствах транспорту та зв'язку (на 6,5%) та охороні здоров'я (на 4,5%). Найвищий рівень охоплення працівників системою колективно-трудового регулювання спостерігається у містах Кіровограді, Знамянці, Олександрії, де кількість охоплених колективними договорами осіб становить 99,4–93,4% [3].

Отже, можна сміливо стверджувати, що законодавчі вимоги відносно забезпечення соціального партнерства Кіровоградської області на виробничому рівні закріплені.

Таким чином, в найближчій перспективі всім сторонам соціально-трудових відносин в Україні виробничого рівня належить зайняти свою нішу в справі регулювання національного ринку праці з метою його соціалізації:

- основним завданням профспілок має стати реальне покращання умов продажу трудових послуг найманими працівниками;
- підприємці повинні усвідомити, як реальний факт, залежність успішності свого бізнесу від соціального становища в країні та на підприємстві;
- уряд Верховної Ради України повинен прийняти Закон України «Про соціальне партнерство» з метою регламентування соціально партнерських відносин на всіх рівнях (особливо виробничому), а держава повинна створити механізм заохочення (передусім економічного) сторін до вирішення соціально-трудових проблем методами соціального партнерства.

Досвід розвинених країн переконливо свідчить про те, що партнерські відносини між учасниками соціально-економічних процесів, системний і конструктивний діалог з владою є гарантією стабільності й передбачуваності розвитку країни, що, в свою

чергу, дає змогу економіці розвиватися, а соціальному діалогу нарощувати переконливість.

Література

1. Зарвовський В. Організація соціального партнерства в Україні на найнижчому (виробничому) рівні // Економіка та держава. – 2007. - №3. – С. 74 - 76.
2. Поплавська О. Розвиток соціального партнерства в Україні як чинник економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2004. - №1. – С. 42 – 48.
3. www.kr-admin.gov.ua
4. www.nspp.gov.ua
5. www.rada.gov.ua

Коваленко О.В., викл.
Черкаський державний технологічний університет

ІНВЕСТИЦІЙНА ПРИВАБЛИВІСТЬ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ФІНАНСОВО- ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Проблематика зниження інвестиційної привабливості промислових підприємств, ділової активності на інвестиційному ринку України та дестабілізація національної економіки в умовах фінансово-економічної кризи є достатньо актуальними й пріоритетними завданнями для вирішення, як на макро-, так і на мікрорівнях та при формуванні державної інвестиційної політики.

Одним із пріоритетних напрямів державної інвестиційної політики України є підвищення інвестиційної привабливості підприємств, галузей та регіонів, а також проведення системних і комплексних заходів щодо стимулювання й залучення іноземного та вітчизняного капіталів. Проте, в умовах сьогодення інвестиційна привабливість регіонів, галузей та підприємств значно знизилась, причинно-наслідковим зв'язком даного процесу є вплив факторів фінансово-економічної кризи. В умовах фінансово-економічної кризи визначення інвестиційної привабливості підприємств є достатньо не простим завданням, оскільки на даний процес впливають змінні зовнішні фактори впливу, нестабільність економіки та високий ступінь ризикованості і непередбачуваності подій.

Інвестиційна привабливість підприємства – це інтегральна характеристика підприємств з позиції перспектив розвитку, обсягу і