Пантілеєва Ю.С., студ. гр. ОА-12
Науковий керівник: к.е.н., ст. викл. Бугайова М.В.
Кіровоградський національний технічний університет

ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ТА ЇХ ГАРМОНІЗАЦІЯ

З давніх часів відносини людей у сфері праці не залишали байдужими як прогресивних мислителів, так і безпосередніх учасників таких відносин. Зміст і характер таких відносин завжди безпосередньо впливали на результати праці, накопичення матеріального багатства, визначали можливості господарчого розвитку, розвитку нації, розквіту країни, або, навпаки, зумовлювали перспективи господарчого та соціального занепаду.

Багатовіковий досвід людства засвідчує необхідність побудови стабільних відносин між роботодавцями і найманими працівниками завдяки впровадженню соціального діалогу, орієнтації на пріоритети гідної праці, соціальної безпеки. У світі все більше усвідомлюється вагоме значення гармонізації соціально-трудових відносин.

Аналіз публікацій останніх років засвідчує, що в Україні, яка прагне до модернізації економіки, дослідження проблеми гармонізації соціально-трудових відносин (СТВ) набуває актуальності як в теоретичному, так і прикладному аспектах.

Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудових відносин (Бандур С.І., Богиня Д.П., Заяць Т.А., Грішнова О.А., Колот А.М., Куценко В.І., Лібанова Е.М., Лісогор Л.С., Новікова О.Ф., Онікієнко В.В., Семів Л.К., Садова У.Я., Шаульська Л.В. та ін.) констатують, що стабілізації соціально-трудових відносин перешкоджають внутрішні суперечності в економіці і політиці країни, недоліки державного регулювання соціально-трудової сфери.

Метою статті є висвітлення сутності соціально-трудових відносин в Україні з позицій стратегічних завдань модернізації економіки, аналіз стану соціально-трудових відносин в Україні та основних напрямків їхньої гармонізації.

Соціально-трудові відносин (СТВ) – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Найбільш важливими сторонами СТВ є порядок працевлаштування, оплата праці, режим та умови праці, охорона праці, гарантії збереження робочого місця, участь працівника в прийнятті рішень, дієвість функціонування колективно-договірних механізмів, рівень поваги до людської честі та гідності працівника з боку керівництва тощо. СТВ є важливою складовою системи суспільних відносин. Якість СТВ в значній мірі впливає на самопочуття громадян та загальну атмосферу в суспільстві. У деяких випадках трудові конфлікти здатні суттєво дестабілізувати суспільно-політичну ситуацію в країні.

Виконане нами дослідження довело, що Україна суттєво відстає від розвинених країн за рівнем «соціалізації» всієї системи СТВ, не говорячи про досягнення їх рівноважного стану та гармонізацію взаємовідносин соціальних партнерів. Рухаючись шляхом політичних та соціально-економічних перетворень, українська держава досягла багато змін, які безпосередньо вплинули на стан соціально-трудової сфери. Йдеться про закладення основ розвитку демократії, демонтаж механізмів планово-розподільчої системи, перехід до різноманітних форм власності і господарювання, створення основних інститутів ринку, зокрема ринку праці, на якому працездатні особи отримали право вільного трудового вибору, запровадження колективно-договірного регулювання праці тощо.

На сьогоднішній день поширені досить різні моделі відносин між працівниками та роботодавцями. Проте їхньою загальною сутнісною характеристикою є домінування сторони роботодавців. Незважаючи на юридичну рівність сторін, має місце їхня глибока фактична нерівність (асиметрія) [1]. Серед основних причин, що породжують домінування сторони роботодавців в СТВ: 1) низькі обсяги пропозиції якісних робочих місць внаслідок депресивного стану вітчизняного ринку праці та наявних структурних диспропорцій; 2) слабкість вітчизняних профспілок; 3) наявний рівень соціальної толерантності сучасного українського бізнесу, який в умовах нерозвиненості інститутів громадянського суспільства, недосконалості державних механізмів реалізації практики соціального діалогу та інших чинників здебільшого зорієнтований на реалізацію в сфері СТВ не стільки демократичного, скільки командно-авторитарного типу поведінки [2].

Внаслідок існування об'єктивної протилежності інтересів найманих працівників та роботодавців соціально-трудові відносини несуть в собі значний потенціал конфліктності. Серед проблем, які є найбільш конфліктогенними, слід назвати: 1. Порушення прав найманих працівників в процесі працевлаштування та укладання трудового договору. 2. Низький рівень оплати праці найманих працівників. За даними Держстату, в липні 2012 р. середня нарахована заробітна плата в Україні складала 3151 грн., в т.ч. в промисловості – 3600 грн., державному управлінні – 3836 грн., наземному транспорті 3060 грн., освіті – 2730 грн., будівництві – 2601 грн., охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – 2343 грн., сільському господарстві 2222 грн. 3. Заборгованість із виплати заробітної плати. Станом на 1 червня 2012 р. заборгованість складала майже 1 млрд. грн., з них 479 млн. грн. або 48 % складала заборгованість економічно активних підприємств [3]. 4. Практика застосування вимушеної

неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати. 5. Практика незаконних звільнень працівників або звільнень без «поважної причини». 6. Не обумовлені об'єктивними (фінансовими та економічними) причинами дії роботодавців, які порушують колективні права працівників. 7. Дії роботодавців, які ображають професійну честь та людську гідність працівників.

Таким чином, для забезпечення реформування системи соціально-трудових відносин у напрямку встановлення балансу сил між найманими працівниками і роботодавцями слід вжити наступні заходи, направлені на вдосконалення чинного трудового законодавства та підвищення ефективності державного впливу на сферу СТВ: - посилити правові гарантії діяльності профспілок; - впорядкувати використання механізмів «запозиченої праці», зокрема надання послуг «запозиченої праці» для організацій та індивідуальних підприємців як агентствами зайнятості, так і іншими господарюючими суб'єктами; - посилити відповідальність роботодавців за порушення чинного трудового законодавства; - впровадити систему державного моніторингу соціально-трудової сфери; - впровадити систему збирання статистичної інформації щодо кількості та характеру індивідуальних трудових спорів на підприємствах та в установах; - підвищити ефективність діяльності Державної інспекції України з питань праці; - вжити заходів, спрямованих на підвищення рівня поінформованості громадян щодо шляхів захисту їхніх трудових прав.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – КНЕУ. – К.: 2008. – С.25.
2. Козина И.М. Проблемы солидарности и лидерства в трудовых конфліктах // XII Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества [Текст] : в 4 кн. / отв. ред. Е. Г. Ясин; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – с. 322-330.
3. Праця України у 2011 році. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України. – 2012. – С. 98-100

Папинян С.Л., студ.
Научный руководитель: к.э.н., доц. Рывкина О.Л.
Национальная академия природоохранного и курортного строительства, г. Симферополь

СУЩНОСТЬ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Деятельность любого предприятия всегда ориентирована на достижение цели (получение результата) посредством использования ресурсов, поэтому требует управления. В самом общем смысле управление производством продукции и услуг как конкретно-исторический способ упорядочивающего воздействия на процесс общественного труда в соответствии с объективными законами развития производства [1], предполагает осуществление определенных действий с помощью конкретных способов и методов, то есть, основан на использовании технологий. Технологии управления – важная составляющая управленческой деятельности. Соблюдение управленческих технологий, а также уместное применение и адекватное сочетание различных их видов – важная предпосылка эффективного достижения предприятием целей развития. Из многоаспектности сущности и содержания управленческой деятельности следует неоднозначность понимания сущности технологий управления, конкретизация которой является целью исследования.

В самом общем смысле технология управления, по мнению А. Н. Леонтьева, – это разновидность или форма реализации управленческой деятельности [2]. Е.А Репина уточняет сущность технологии управления, как системного комплекса воздействий на объект для достижения конечного его состояния с точки зрения управляющего [3]. А поскольку предметом и, соответственно, исходным материалом управленческого труда менеджера выступает информация, то технологию управления предлагается рассматривать как комплекс методов по обработке управленческой информации с целью разработки, принятия и реализации управленческих решений [4]. То есть, технология управления с точки зрения информационной составляющей управленческого труда, характеризуется процессами движения и обработки информации и определяется составом и порядком выполнения управленческих работ, в ходе которых эта информация преобразуется и оказывает воздействие на управляемый объект.

Помимо информационного аспекта, технологии управления, по мнению Сахарова О.В., представляют собой процессы и способы для реализации управленческих функций [5]. Аналогичного подхода придерживается и Кучерова Е.Н., определяющая сущность технологий управления как приемы, способы и порядок (последовательность, регламент) выполнения процесса управления в целом и составляющих его функций [6]. Более развернутая трактовка исследуемого понятия в функциональном контексте дается в [7], как набор управленческих средств и методов достижения поставленных целей организации, включающий не только методы и средства сбора и обработки информации; но и приемы эффективного воздействия на работников; принципы, законы и закономерности организации и управления; системы контроля.

Поскольку разработчиками и пользователями технологий управления выступают менеджеры, следовательно, организационный аспект сущности этого понятия имеет важное значение. С этой позиции