

створення, а на оцінці ступеня реалізації потенційної цінності об'єктів інноваційного продукту їхніми користувачами, тобто встановленні економічного ефекту (доходу, прибутку), при практичному використанні нововведень, що може бути визначений лише на основі попереднього узгодження конкретних умов промислового застосування інновацій.

Граничні ж розміри ціни інноваційного продукту регулюються законами ринкової конкуренції. Так, виробники не мають можливості встановлювати економічно необґрунтовані ціни всупереч закону вартості. Межа вартості обумовлена тією обставиною, що в покупця (споживача) інноваційного продукту інтерес до нього виникає лише тоді, коли нововведення приносить додатковий дохід, більший, ніж той, котрий споживач одержав би, якби сам здійснив би придбання і впровадження нововведення.

Література

1. Набок І.І. Модель ціни на інноваційну продукцію на основі генетичного алгоритму / І.І. Набок // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2006. – Вип. 221 : в 3 т. – Т. I. – С. 163-172.
2. Набок І.І. Парадигми формування цін на інноваційну продукцію в умовах вітчизняної економіки / І.І. Набок // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ, 2007. – Вип. 230 : в 3 т. – Т. III. – С. 824-831.
3. Чалникова І.І. Фактори формування ціни на інноваційний продукт / І.І. Чалникова // Держава та регіони. Серія : Економіка та підприємництво. – Запоріжжя, 2006. – № 4. – С. 387-391.
4. Чалникова І.І. Вибір цінової стратегії на інноваційні продукти / І.І. Чалникова // Проблеми системного підходу в економіці : зб. наук. праць. – К., 2007. – Вип. 21. – С. 121-126.

Іваскевич Р.І., ст. гр. ФК-10-1
Кіровоградський національний технічний університет

ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Для сучасної України, яка сповідує демократичні цінності та торує новий шлях самостійного сходження нагальним є завдання формування і подальший розвиток системи соціального партнерства, належне врахування вітчизняної специфіки та використання досвіду європейських держав, які мають у цій царині відповідні досягнення.

Проблеми становлення і розвитку соціального партнерства привертають увагу політичних, громадських і підприємницьких кіл, є об'єктом наукових досліджень ряду українських і зарубіжних дослідників, таких як А.М. Колот, Г.В. Осовий, В.І. Жуков, С.В.

Мельник, О.А. Поплавська, В.М. Руденко, В.О. Семеніхін тощо [1].

Важливим показником розвитку соціально-трудових відносин в Україні є формування представницьких структур – професійних спілок та об'єднань працевластуваних, які інституалізували свої інтереси в політико-економічній сфері, найчисельнішими з яких є Федерація Профспілок України та Український Союз промисловців і підприємців.

Іншою особливістю вітчизняних профспілок є їх специфічні функції (організація дозвілля та оздоровлення, забезпечення належного рівня життя працівників та членів їх сімей тощо). Досвід розвинених країн вказує, що для підвищення ефективності профспілок щодо формування, представлення і захисту прав та інтересів своїх членів, коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин дозволить ефективно захищати інтереси найманих працівників, а в результаті - підвищити результативність профспілкової діяльності.

Натомість об'єднання вітчизняних роботодавців спрямовують свою діяльність передусім у сфері лобювання інтересів роботодавців в органах виконавчої і законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками та профспілками [2].

Єдиним реально ефективним суб'єктом залишається держава. Кабінет Міністрів України виступає в системі соціального партнерства як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава також виконує таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для найманих працівників у сфері праці.

Вітчизняною практикою регулювання соціально-трудових відносин стало укладання на тристоронній основі Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профспілковими об'єднаннями. Сторони визнають, що цією Угодою на державному рівні встановлюються соціально-трудові гарантії для найманих працівників, регулюються виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між найманими працівниками і роботодавцями та відповідальність сторін за виконання досягнутих домовленостей [4].

Головною умовою формування партнерських відносин при цьому є спільність інтересів найманих працівників та власників підприємств. Узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів і завершується укладанням колективних договорів і угод. Практика укладання колективних договорів свідчить про фіксацію домовленості сторін з широкого кола питань: розміру заробітної плати, інших

грошових виплат; індексації заробітної плати і доходів; грошових компенсацій за роботу в нічний час або святкові дні; зайнятість та перекваліфікацію; тривалість робочого дня, робочого тижня та оплачуваної відпустки; умов та охорони праці; основних обов'язків сторін (адміністрації і робітників); контролю за виконанням колективного договору чи умов внесення до нього змін.

Важливою складовою соціального партнерства є форми та методи вирішення трудових спорів та конфліктів, що дозволяють їх попередити або пом'якшити. Суттєвим кроком у цьому напрямі є створення в Україні у 1993р. Національної Ради соціального партнерства при Президентові України (НРСП). Держава зацікавлена в тому, щоб працівники самостійно домовлялися з підприємцями про рівень заробітної плати, розмір соціальних виплат тощо й стимулює їх до цього. Водночас, слід зазначити, що загострення проблем у вугільній, транспортній та й інших галузях свідчить, що будь-яка домовленість сторін щодо соціально-трудових відносин може мати успіх лише у тому випадку, коли існує профспілка на підприємстві і адміністрація прислухається до її позиції. Якщо профспілкова організація слабка і не може домовитися з адміністрацією підприємства, то держава, а не власник, має виступати гарантом мінімально необхідного рівня життя та безпеки працівника [3].

Законодавець забезпечення системи соціального партнерства мають доповнити проекти законів "Про соціальний діалог", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди", які тривалий час знаходяться на розгляді у парламенті. З прийняттям цих законів має бути створена оновлена і сучасна вітчизняна правова база колективного трудового права. Особливу увагу слід приділити остаточному упорядкуванню та прийняттю сучасного Трудового Кодексу України.

Зауважимо, що Україні конче необхідно збільшити вартість робочої сили, долю заробітної плати у структурі виробничих затрат та здійснити перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення людського капіталу. На цьому ґрунті має базуватися соціальна структура європейського типу – з низькими рівнями бідності та майнового розшарування. Слід дбати про забезпечення належної мотивації до активної поведінки на ринку праці, в тому числі і завдяки набуття високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження трудової діяльності після досягнення пенсійного віку. Особлива увага суспільства і влади має бути зосереджена на протидії масштабній трудовій еміграції робочої сили, створенню реальних умов для реалізації всього потенціалу громадян у власній державі

Шляхами вдосконалення системи соціального партнерства в

Україні, на наш погляд, є:

- відновлення різноманітних форм участі робітників в управлінні підприємствами - рад трудових колективів, виробничих рад, груп якості тощо;
- формування суспільної свідомості щодо рівності обох партнерів - підприємця і робітника;
- вдосконалення законодавчої бази [5].

Таким чином для формування системи соціального партнерства у нашій країні вже є необхідні умови. По-перше, наша держава у 2005 р. визнана Європейським Союзом країною з ринковою економікою, в ній сформувався відповідний прошарок підприємців. По-друге, існують різні профспілкові організації, що представляють і захищають інтереси найманих працівників, а також їх об'єднання загальнодержавного рівня. По-третє, сформовано політико-правове поле для розвитку соціального партнерства на тристоронній основі. Четверте, держава заявила про свою готовність виступити посередником у відносинах між найманими працівниками і роботодавцями.

Література

1. Нижник Н. Соціальне партнерство як виклик сьогодення / Н. Нижник, С. Дубенко, Л. Пашко // Політичний менеджмент. – 2005. – № 2 (11). – С. 46–54.
2. Оруджева С.Е. Сутність і особливості феномена соціального партнерства в юридично-правовій сфері: педагогічний аспект / Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. — №2 — 2009 — С. 124-130.
3. Колодий А. Государство и политика / А. Колодий. – 2-е изд. – К. : Ника-Центр, 2003. — С. 63–75.
4. Кухта Б. Політична влада та її рішення / Б. Кухта. – ЦПД, 2006. – 240 с.
5. Жуков В. І. Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В.І. Жуков, В.А. Скурятівський. — К. : УАДУ, 2000. — 200 с.

Кичка М.Л., магістрант гр. ЕП-11М
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність є однією з головних характеристик результативності управління діяльністю підприємства, що зумовлює необхідність її детального вивчення. Проте сьгодні питання її визначення є дискусійними. Забезпечення ефективності напряму пов'язано з його оцінюванням. Розв'язання питань підвищення та підтримки ефективності напряму неможливо без комплексного оцінювання її рівня. Результати такого оцінювання дозволяють встановити масштаб і зміну спрямованості в управління діяльністю підприємства,