

В.Є. Шедяков (*Національний інститут стратегічних досліджень
при Президентові України, м. Київ, Україна*)

РОЗВИТОК СИСТЕМИ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИСОКОГО РІВНЯ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ

У статті отримала свій розвиток точка зору, згідно з якою сталий економічний підйом країни передбачає першочерговість висококваліфікованої праці, що підвищує необхідність застосування засобів забезпечення високого рівня трудової мотивації. З цих позицій проаналізовано потенціал системи відносин соціального партнерства та запропоновано шляхи їх використання в українських умовах.

Ключові слова: трудові відносини, мотивація праці, соціальне партнерство.

Літ. 44.

В.Е. Шедяков (*Национальный институт стратегических исследований
при Президенте Украины, г. Киев, Украина*)

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ВИСОКОГО УРОВНЯ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

В статье нашла свое развитие точка зрения, согласно которой устойчивый экономический подъем страны в настоящее время предполагает первоочередность высоко квалифицированного труда, что повышает необходимость использования мер обеспечения высокого уровня трудовой мотивации. С этих позиций проанализирован потенциал системы отношений социального партнерства и предложены пути их применения в украинских условиях.

Ключевые слова: трудовые отношения, мотивация труда, социальное партнерство.

V.Y. Shedyakov (*National Institute for Strategic Studies
under the President of Ukraine, Kyiv, Ukraine*)

DEVELOPING THE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP RELATIONS AS A FACTOR IN MAINTAINING THE HIGH LEVEL OF LABOUR MOTIVATION

The article outlines the viewpoint that the steady economic development of a country today presupposes the highly skilled labour force which in turn increases the necessity for the high level of labour motivation. From these standing points the potential of the social partnership relations is analyzed and the ways of their application in Ukrainian realia are offered.

Keywords: labour relations; labour motivation; social partnership.

Постановка проблеми. Ресурсна обмеженість завжди потребує чіткого визначення та практичного забезпечення пріоритетів. Безумовно, можна намагатися знайти прибуткову господарську нішу й за рахунок сировинного потенціалу. Проте вирішення питання якості економічного зростання та його сталого характеру потребує надання пріоритетності формуванню економіки знань. Втім, на цьому шляху підвищується залежність виробництва від трудових відносин. До того ж, носії висококваліфікованої праці суттєво більш вимогливі до умов. Отже, розвиток системи відносин соціального партнерства на сьогодні — необхідна умова створення та підтримки середовища високої мотивації праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняних умовах і за кордоном сформовані міцні школи науковців і практиків, що розглядають питання забезпечення розвитку трудових і промислових відносин, зокрема використання моделей соціального партнерства. Теоретичні та методологічні підходи до розгляду трудових відносин та управління ними формувалися й узагальнювалися такими науковцями, практиками та ідеологами, як В. Аллен [32], Дж. Бенігер [33], Е. Берль [1], Дж. Бернем [34], М. Вебер [2], Дж. Данлоп [37], Р. Дарендорф [4], Е. Дюркгейм [5], В. Іноземцев [6], М. Кастельс [35], У.Л.М. Кінг [43], Дж. Коммонс [7], А. Крейг [36], К. Маркс [10–14], Л. фон Мізес [15], К. Поппер [20], У. Ріддел [43], Ф.У. Тейлор [24], А. Тоффлер [25], Г. Форд [27], Ф.А. фон Хайек [28], Дж. Шульц [44] та інші.

Невирішені частини проблеми. З одного боку, покращення ситуації інколи пов'язують зі скороченням соціальних виплат і державних програм, а також орієнтацією бізнесу на вирішення суто прагматичних завдань отримання прибутку. На сьогодні у світі урядами багатьох країн здійснюються спроби різними способами перекласти тягар виходу з кризового стану на працююче населення. Фінансові негаразди змусили навіть найбільш розвинені держави переглянути підходи до забезпечення соціально-економічних прав громадян. Частіше ухвалюються рішення щодо згортання соціальних програм, скорочення бюджетного сектору, підвищення пенсійного віку тощо. Однак погіршення якості життя, поляризація особистих доходів населення може додатково стимулювати розвиток масових протестних рухів як в Україні, так і за кордоном.

З іншого боку, необхідність побудови високотехнологічної, інноваційно-орієнтованої економіки стимулює підходи, прихильники яких використовують більш повні характеристики процесів. Широку популярність набули ідеї, згідно з якими під час глобалізації ринку (з перетоком виробництва в регіони з дешевою працею) єдиною конкурентною перевагою індустріальної країни з високими зарплатами та вимогливістю персоналу залишаються висококваліфіковані кадри. Проте техніко-технологічне облаштування висококваліфікованої праці складніше. До того ж, кваліфікований персонал, як правило, вимогливіший. Водночас актуалізуються питання, пов'язані з трансформаціями трудових відносин під впливом тенденцій постфордизму.

За умов глобальної кризи у світі зростають зусилля, спрямовані на пошуки моделі, яка б забезпечила достатній рівень якості життя, але при підвищенні конкурентоспроможності промислових циклів і товарів.

Отже, завдання полягає не стільки в максимізації економії (в тому числі, на виплатах персоналу) та мінімізації витрат, скільки в підвищенні трудової мотивації та якості праці.

Як свідчить зарубіжний досвід (зокрема, проведення форсованої модернізації в т.зв. «нових індустріальних країнах»), розвиток трудових відносин дозволяє сьогодні Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце у світовій системі розподілу праці, з іншого – розвивати наявні господарські цикли. Відтак, стабільний розвиток суверенної держави на нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери у напрямі формування партнерських відносин.

Метою дослідження є аналіз можливостей механізму соціального партнерства та шляхів його адаптації до українських умов.

Основні результати дослідження. Соціальне партнерство у вузькому сенсі є особливим типом соціально-трудових відносин, властивих ринковій економіці, що на основі рівноправної співпраці найнятих робітників і працедавців здатний забезпечувати оптимальний баланс і реалізацію їхніх основних інтересів. В широкому сенсі – це специфічний тип суспільних відносин між різними соціальними групами, а також відповідний механізм стосунків між державними органами, представниками трудящих і працедавцями. При цьому йдеться не про тотожність або злиття інтересів, а про досягнення їх оптимального балансу, про створення умов, за яких власник забезпечуватиме собі стабільне отримання прибутку, а найнятий робітник – гідні умови існування, відповідні певній якості життя. Отже, налагодження соціального партнерства як цивілізованої форми суспільних відносин у соціально-трудовій сфері особливо важливе для забезпечення прискореного розвитку України.

Вектор змін можливостей ефективного впливу на поведінку персоналу передбачає появу його зацікавленості в праці. Отже, насамперед *на забезпечення трудової мотивації вплинуть трансформації об'єктних характеристик трудових відносин*. Під впливом зростання невизначеності зовнішнього та внутрішнього господарських середовищ, глобалізації й загострення конкурентної боротьби, переорієнтації галузевої структури, потреби в частому переналаштуванні виробничих потужностей і трансформації виробничих циклів здійснюються зміни співвідношення різних видів і форм праці. Сьогодні на другий план відходять традиційна перевага виробництва на базі економії на масштабах, зниження вартості продукції. Головним чинником успіху стали такі якості, як гнучкість, мобільність, сприйнятливість до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін кон'юнктури. Поява нових форм кооперації праці (вже не простої, а складної і багатопрофільної), орієнтування на компетентність і різноплановість кваліфікації робітника (певна «надмірність» знань і подолання вузької спеціалізації) ставлять питання про доцільність збереження проміжних ланок управління у низці виробничих циклів.

Помітно змінюючи трудові функції працівників, підвищуючи роль трудових відносин виробничої демократії, гнучких режимів роботи, збагачення діяльності, групової організації, корпоративної культури та впровадження проектно-матричного управління, сучасна трансформація трудових відносин не скасовує вимог структуризації діяльності, розподілу повноважень, але значно впливає на статус робітника, соціальні ролі, самооцінку, значення освіти, психологічного клімату на виробництві. Визначальне місце у відносинах належить динамічним рольовим мережам з високим ступенем внутрішньої взаємодії. Виробничі ролі формуються у процесі праці, де наявний широкий діапазон нерутинних завдань і немає сталості процедур [3; 8].

Гуманізовані технології сьогодення не є соціально нейтральними, вже на стадії проектування в них закладається свідомо орієнтація на розвиток і збагачення культури. Важливого значення набуває вплив саме культурного середовища на появу і сприйняття нововведень техніки й економіки. Внаслідок цього врахування інституціональних і ціннісних засад організації трудових

відносин різних типів господарських укладів, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє: долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу й оцінки господарських ситуацій і процесів суто з позицій максимально швидкої віддачі, переходити до регулювання трудової поведінки й трудових відносин з обов'язковим урахуванням історико-культурних, морально-психологічних, релігійно-етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. Трансформація трудових відносин орієнтує на відхід від культури агресії та монологу, насильної соціалізації й стандартизації особистості, на подолання напруженості між учасниками процесу виробництва, забезпечення формування механізмів консолідації та вирішення конфліктів.

На забезпечення високого рівня трудової мотивації здатний вплинути суб'єктивний чинник – співвідношення суспільства, держави та бізнесу. Водночас, базуючись на тристоронній моделі соціального партнерства (що передбачає активну участь в переговорному процесі представників держави) посилює її роль та можливості. З одного боку, держава визначає правила та процедури, правовий статус кожного, а з іншого – виступає однією із сторін. Таким чином, держава стимулює трансформації й репрезентує як окремий інтерес учасника переговорного процесу, так і загальний – гаранта рівноправної участі всіх сторін соціального діалогу, що повинен забезпечити консолідацію зусиль різних верств для забезпечення злагоди та прогресу. У світі продовжується активний пошук форм і моделей соціального партнерства, які забезпечували б підвищення ефективності економічної системи, зберігаючи при цьому соціальну стабільність. Саме соціальне партнерство, визнаючи відмінність корінних інтересів окремих соціальних груп, враховує якість соціальних комунікацій, багатовимірність взаємозалежності та неможливості існування таких груп одна без одної. Втім, аналіз ситуації в інших країнах показує, що соціальне партнерство у світі трансформується досить нерівномірно та суперечливо. При цьому на тлі міжнародної тенденції відходу від концепції держави загального добробуту в умовах ймовірності певного зниження якості життя населення у глобальному вимірі посилюються протестні рухи й ускладнюється соціальна ситуація. Отже, формується неоднозначне завдання пошуку моделей поєднання конкурентоспроможності вітчизняних виробників на глобалізованих ринках із забезпеченням якості життя населення. Це додатково актуалізує потребу кожного суспільства у пошуку таких методів розв'язання соціальних суперечностей, які допомагають конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, а не підривають її. Причому процеси глобальних трансформацій обмежують регулятивні можливості окремих держав і можуть викликати ускладнення розвитку внутрішніх ринків праці.

Сьогодні констатується зміцнення тенденцій, які супроводжуються:

- переносом акцентів в організації праці на можливості гнучкої зміни елементів виробничого циклу, підвищення інтелектоємності тощо;
- розосередженням робочої сили, індивідуалізацією багатьох аспектів трудових відносин і децентралізацією праці;
- нестабільністю працевлаштування робітників.

На жаль, у діях частини українських підприємців простежується боротьба скоріше за короткотермінові прибутки, ніж за забезпечення стратегічних позицій на глобалізованих ринках. Крім того, не завжди взаємодія між профспілками та працедавцями результативна. Необхідно також враховувати, що на деяких приватних підприємствах профспілки взагалі відсутні.

Варто зауважити, що налагодження соціального партнерства – не тільки додатковий організаційний ресурс, але й безальтернативний засіб продуктивного поєднання суспільства. Причому всередині корпорації підвищення якості соціального капіталу та його ролі забезпечується залученням персоналу до корпоративної культури, найбільш суттєвими складовими якої є лояльність фірмі, ініціативність робітника, його зацікавленість в успіху компанії. Зростання людського та соціального капіталу – найбільш суттєвий прояв громадської активності. Проте ефективність групової організації праці найпомітніше відбивається на зростанні узгодженості діяльності, враховуванні індивідуальних особливостей і можливостей, скороченні часу міжопераційних перерв, розвитку взаємозамінюваності, оперативній корекції співвідношення функцій основної роботи й обслуговування виробництва, зниженні браку тощо.

Комплексний характер відносин соціального партнерства здатний забезпечити продуктивну соціальну взаємодію основних суб'єктів трудових відносин шляхом узгодження їхніх інтересів легітимними, демократичними, ненасильницькими засобами. Вибір моделі соціального партнерства характеризує, а багато в чому й визначає, основні тренди розвитку як власне трудових відносин, так і соціальної ситуації у країні в цілому. Якщо пасивне сприйняття національної безпеки орієнтує на подолання виникаючих загроз, то активне – передбачає створення такого суспільного середовища, яке попереджало б розвиток негативних процесів.

Упродовж усього ХХ ст. суспільство здійснювало тиск на бізнес у напрямі підвищення його соціальної відповідальності та формувало сучасні контури соціального партнерства. Формування уявлення про корпоративне управління як систему правил і процедур, що підтримують баланс між акціонерами, менеджерами й персоналом, а також всередині кожної з цих груп здійснювалося відповідно до усвідомлення ролі сталого розвитку для життя людства. Як відомо, громадська організація «Римський клуб» під керівництвом А. Печчеї підготувала наукову доповідь «Межі зростання», яку презентували на конференції ООН у Стокгольмі в 1972 році [19]. У доповіді було розглянуто кілька сценаріїв економічного розвитку, наголошувалося на обмеженості ресурсних можливостей людства, звучало застереження щодо споживацького ставлення до світу. Провідні країни прийняли програми, плани й проекти, концепції і стратегії сталого розвитку. Пізніше почали активно працювати Програма розвитку ООН, Комітет екологічної політики Європейської економічної комісії ООН, Комісія ООН зі сталого розвитку, Секретаріат Глобального екологічного фонду. Програма TACIS ЄС, Організація ООН з промислового розвитку (ЮНІДО), Форум ООН з питань лісів тощо. Під егідою ООН відбулися міжнародні конференції, які так або інакше торкалися питань забезпечення сталого розвитку: Всесвітня зустріч на найвищому рівні з соціального розвитку (1995). Всесвітній саміт з питань міст, Міжнародна конференція з народонаселення та

розвитку та Всесвітній саміт з продовольства (1996), 19-та спеціальна сесія Генеральної асамблеї ООН з питань п'ятирічного огляду рішень «Саміту планети Земля» (1997), 25-та спеціальна сесія Генеральної асамблеї ООН з питань п'ятирічного огляду та оцінки ходу виконання Програми дій «Хабітат» (2001) тощо [22; 29]. Всесвітній саміт з питань сталого розвитку відбувся в Південно-Африканській Республіці в м. Йоганнесбург в 2002 році.

На міжнародному рівні мають бути визначені інноваційні джерела фінансування, погашення заборгованості найбіднішими країнами. Пізніше фундаatori зустрічей в Давосі в 2002 р. створили в співпраці з Міжнародним форумом лідерів бізнесу під головуванням принца Уельського «Рамкові рекомендації» ("Framework for Action"), у яких визначили «стратегічні напрямки з втілення в компанії принципів корпоративного громадянства в контексті широкого обговорення проблем глобалізації і ролі бізнесу в цьому процесі» [38]. При цьому також зазначалося, що в бізнес-співтоваристві можуть використатися різні терміни: «корпоративне громадянство», «етика бізнесу», «сталий розвиток», але основні принципи в них загальні [38].

Введення до широкого обігу поняття соціальної відповідальності проходило разом з формуванням етики бізнесу, яка характеризує застосування етичних принципів і моралі до сфери бізнесу, вирішення проблем, що виникають при цьому. Міжнародні корпорації, апелюючи до концепцій «корпоративної соціальної відповідальності», «відповідального громадянина» країн перебування, намагаються підкреслювати відповідність своїй діяльності міжнародним нормам і стандартам. Одним із перших у 1974 р. був введений стандарт "Social Accountability – 8000", розроблений організацією "Social Accountability International" – філією Ради з економічних пріоритетів (Council on Economic Priorities), неприбуткової громадської науково-дослідної організації США, соціальної політики корпорацій, що займається моніторингом [31; 41]. Стандарт передбачав соціальну відповідальність відповідно до розділів: дитяча праця, примусова праця, охорона здоров'я і безпеки праці, свобода об'єднань і право на укладення колективного договору, дискримінація, дисциплінарні заходи, години роботи, винагорода за працю, системи управління. У 1983 р. Адміністрацією з охорони здоров'я і безпеки праці був прийнятий (а в 1987 р. допрацьований) стандарт «Про розповсюдження інформації про небезпечні речовини» (Hazard Communication Standard – HCS), який визначав рівень соціальної відповідальності корпорацій у виробничій і невиробничій сфері перед своїм персоналом і суспільством [39; 40]. Різноманіття розроблених національних стандартів із соціальної відповідальності стає базою для створення і введення в дію в 2010 р. комплексного міжнародного стандарту.

Загальновідомо, що нині вся філософія соціальної відповідальності бізнесу базується на положенні про необхідність ретельного обліку інтересів усіх зацікавлених сторін, а стратегія – на моделі соціального партнерства, ігри з ненульовим результатом, де виграє кожен і зростає сукупний соціальний капітал суспільства. Це і стає фундаментом як внутрішньої, так і зовнішньої культури корпорації. Ядро зацікавленості корпорації полягає в збільшенні людського капіталу; воно пов'язане насамперед з творчим та інноваційним потенціалом людини як всередині корпоративного бізнесу, так і ззовні [17, 24].

Серед інших пріоритетних напрямів соціальної відповідальності бізнесу – захист навколишнього середовища, підвищення безпеки та якості споживчих товарів, охорона здоров'я, культура, покращення етнопонаціональних стосунків, допомога недієздатним категоріям населення, підтримка прав людини у сфері соціально-трудова відносин забезпечення умов праці, включаючи охорону здоров'я і дотримання техніки безпеки, припинення недобросовісних прийомів ведення бізнесу, якісне управління, залучення мешканців місцевих співтовариств до вирішення проблем соціального плану, питання соціального розвитку всередині корпорації, в місті та регіоні її розташування. Уся ця діяльність або безпосередньо (медичне обслуговування персоналу, створення комфортного середовища на робочому місці), або побічно (підвищення якості екології та споживчих товарів, створення сприятливого соціокультурного середовища тощо) допомагає збільшенню соціального капіталу та зближенню з суспільством як окремих компаній, так і бізнесу в цілому [18; 30]. Нині для соціальної стабільності загрозливим може бути, наприклад, розрив доходів крайніх децильних груп населення. Крім того, використання соціального середовища як стимулу економічного середовища потребує посилення етичних основ життя, цінності кваліфікованої праці, рівня культури населення – загальної та духовного виробництва. У свою чергу, вирішення цих питань пов'язане з якістю соціальної інфраструктури, в тому числі – інфраструктури діяльності у сфері духовної культури (комплекс умов, що забезпечують мотиви та функціонування освіти, підвищення культурного рівня, організації дозвілля).

Зростання продуктивності соціально-економічної системи потребує формування нових соціальних стандартів та підвищення рівня соціального управління всіма складовими соціальної (і не тільки) сфери та гармонізації їхньої діяльності, регламентації надмірно високих бонусів для топ-менеджерів, стандартизації міжнародної фінансової звітності, координації дій регулюючих структур різних країн, подолання на цій основі елементів соціального безладу. До найбільш наочного втілення корпоративних відносин у їх зв'язку із соціальним капіталом відносять волонтерство, тобто діяльність працівників корпорації з допомоги місцевим співтовариствам та громадянам. Отже, якість макрорівня трудових відносин безпосередньо впливає на соціально-економічні процеси макрорівня, викликаючи відповідні трансформації регулятивної політики держави [9; 16; 21; 23].

Внесок корпорацій у зростання людського та соціального капіталу, який виявляється у фінансуванні та налагодженні процесу загальної, професійної та вищої освіти, а також в наданні інших видів допомоги, передбачає, зокрема, тісну взаємодію з місцевим співтовариствами, розвиток партнерських відносин з некомерційними організаціями [17, 26, 27]. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що соціальне партнерство є ефективною системою узгодження інтересів різних соціальних груп, способом конструктивного вирішення суперечностей, що виникають, запобігання загостренню соціальних конфліктів, проведення адаптивної стратегії, забезпечення балансу позитивних і негативних ризиків у співвідношенні здійснення інновацій та сталого розвитку, що особливо важливо під час формування громадянського

суспільства, та його консолідації на основі визначення загальнонаціональних пріоритетів [9, 130–197, 252, 293].

Крім того, якість трудової мотивації залежить від *трансформації процесу й методології впливу на стан соціального партнерства та його учасників*, зокрема надання пріоритету стимулюванню бажаних змін поведінки на основі наявних традицій і стереотипів суспільства [15; 20; 28]. Період «бурі та натиску» робив характерними, звичними та загальними технології адміністрування й жорсткого управління-насилства. Нинішня цивілізація взагалі розвивалася на ідеях жорсткої утопічної соціальної інженерії, закладених Платоном і Ж.-Ж. Руссо, К. Марксом і Вольтером. Згідно з цими ідеями, всі корисні інституції начебто є результатом цілеспрямованого й усвідомленого конструювання. Раніше це іноді було виправдано та унормовано. Інша річ – період глобальної трансформації, проростання блоків майбутнього, фіксації господарських систем до-, пост- і власне індустріальних в одному часовому просторі. Першочерговими стали процеси, які не детермінуються жорстко принципово (або ними не можна керувати взагалі, або ж можливості проектування та регуляції із запланованими наслідками обмежені). Відтак, ефективними мають стати визначення базового бажаного напрямку змін та їх цілеспрямована підтримка, а не жорстка послідовність прорахованих кроків. У цій ситуації корисними є не стільки поодинокі спеціальні рішення, скільки утворення адекватного середовища. Так, відповідні підходи передбачають варіанти проектно-матричного управління й утворення на їх основі «управлінських композицій», які можуть бути ефективними саме під час зміщення постсучасних тенденцій. Безперечно, посилення таких орієнтацій відбувається неоднорідно, тому що диференціюється для різних професійних і демографічних груп, відчуває вплив «великих кондратьєвських хвиль» і циклів розвитку, часто набуває прихованих, інверсійних чи застарілих форм.

Своєрідний характер співвідношення макро- та мікрочинників розвитку соціальних відносин за «стабільної нестабільності» підвищує вимоги до свободи та відповідальності людей, посилює вплив народних традицій, вітчизняного досвіду й соціальної спадщини. Складаються умови для підвищення ефективності прийомів гнучкого управління в межах стратегії використання технологій непрямих дій і "smart power" («розумна сила») в єдності варіантів жорсткої та м'якої влади з метою вирішення складних багатоаспектних завдань.

Стимулювання бажаних трансформацій може здійснюватися через забезпечення: 1) формування загального (сукупного) середовища потрібних змін; 2) створення «точок конденсації» (людських, регіональних, соціальних, етнонаціональних, професійних, вікових тощо) потрібних зсувів; 3) проведення відповідного маневру складовими частинами ресурсної бази. При цьому підвищення ефективності соціального управління через стимулювання необхідних змін насамперед потребує: 1) розвитку гнучких режимів діяльності; 2) вибору місць «точкового розвитку»; 3) забезпечення законодавчого поля соціальних відносин; 4) розширення демократії та самодіяльності; 5) врахування регіональних традицій.

Історичний досвід, специфіка шляху, унікальна культура та соціальна пам'ять народу диктують конкретну нормативну для регіону модель поведінки.

Поелементна соціальна технологія може спростити «спроби визначити, чи здатна певна економічна або політична дія дати передбачений або бажаний результат» [20, 69]. Здатність до якісної командної діяльності та зростання організаційної культури — ознаки пошуку ефективної відповіді на виклики часу. Зростання значення в суспільстві різних соціальних мереж — найважливіша характеристика не тільки суспільної «тканини», а й ефективного управління. Однак характерний для них «м'який» вплив передбачає визнання суб'єктивності, неповноти та внутрішньої обмеженості уявлень кожного. Керівник у цій ситуації аж ніяк не безсилий, якщо в змозі забезпечити стимулювання бажаних процесів, ліквідацію перешкод на шляху розгортання об'єктивних закономірностей соціального розвитку та покращення середовища виконання кожним своїх функцій. Утім, можливості раціонально спланованих та добре керованих управлінських впливів обмежені. До того ж аналіз багатьох подій підтверджує: додаткове ускладнення проблем інколи починає виникати через прагнення зламу циклу, насильницький перехід до нової якості.

Так, відповідно до аналізу Ф.А. фон Хайека, справа — в неконцентрованості знання та досвіду (на відміну від влади). І ніхто не може володіти всією повнотою знань, бо неможливо поглянути на світ з позицій усіх інших індивідів, увібрати всі відтінки їхнього розуміння довкілля. При цьому знання, яке передається під час взаємодії людей, втілюється не так у фактах, як у звичках і традиціях, навичках та інтуїції. Ці міркування дали змогу Ф.А. фон Хайеку скласти «літанию помилок», куди він включає: «1) ідею, згідно з якою безглуздо дотримуватися того, що не піддається науковому обґрунтуванню або не підтверджується спостереженням (Моно, Борн); 2) ідею, згідно з якою безглуздо наслідувати те, що незрозуміло; 3) ідею, згідно з якою безглуздо дотримуватися певної лінії поведінки, якщо її мета повністю не визначена заздалегідь (Ейнштейн, Рассел, Кейнс); 4) ідею, згідно з якою безглуздо робити щось, якщо всі наслідки цього невідомі заздалегідь і якщо додатково ці повністю спостережувані й усвідомлювані наслідки не вигідні (утилітаристи)» [28, 108, 109].

Для забезпечення високого рівня трудової мотивації в нашій країні на сьогодні важливим є процедурний рівень, що закріплюється на нормативному рівні. Система соціального партнерства має як соціально-економічний зміст, так і правові форми, що дозволяють узгоджувати інтереси різних соціальних груп у трудових відносинах та їх письмове закріплення. Для підвищення ступеню реалізації характерною є ситуація, коли не людина пристосовується до робочого місця, а умови формуються (вдосконалюються) під людину. Для забезпечення умов, що мотивують людину до творчості, великого значення набуває налагодження соціального партнерства: у вузькому сенсі — на виробництві, в широкому — в регулюванні відносин у суспільстві, у всіх сферах життєдіяльності. Інколи зміст «соціального партнерства» співвідноситься також з організацією спільної діяльності декількох фізичних і юридичних осіб на основі договору або зі співпрацею фірм, компаній, підтвердженою відповідним договором (протоколом) про корпоративне партнерство. З правової точки зору соціальне партнерство — це узгодження дій сторін на базі певної законодавчої платформи. У свою чергу, Верховна Рада України створює умови для закладення відповідних механізмів у проекті Трудового кодексу України

[26]. Зважаючи на це, при створенні умов для запобігання зростання до критичного рівня загроз національної безпеки важливо:

- подолання інерційного характеру трудових відносин;
- введення комплексу регулятивних механізмів з урахуванням потреб стійкого розвитку суспільства;
- здійснення заходів із виведення з «тіні» додаткових (разових) форм зайнятості.

Пріоритетним завданням розвитку соціального партнерства стає відтепер максимально повне залучення (розвиток і використання) творчого потенціалу особи, отже, формування зацікавленості людини та забезпечення її саморозкриття. Вкрай важливою складовою частиною розвитку й активізації інтелектуального капіталу є модернізація трудових відносин, забезпечення продуктивної сили як умов конкуренції, так і організації соціального партнерства.

З одного боку, умови конкурсності (що базуються на загальному принципі відплатності) стимулюють інноватику, з іншого – необхідність щоденного вирішення питань виживання часто не дозволяє здійснювати довготермінові інвестиції, ускладнюючи участь в венчурних проектах. Тому для забезпечення позитивного вектора впливу конкуренції на стан суспільства й економіки вкрай важливі як регулятивна політика держави, її дії з формування інноваційної активності й побудови повноцінної інноваційної інфраструктури, так і розвиток відносин соціального партнерства.

Отже, посилюються процеси зростання вартості організаційного забезпечення ресурсної бази, пов'язаної з додатковою активізацією співробітників, так і складності створення конкретних управлінських композицій, трансформуючи наголоси з адміністрування на стимулювання бажаних змін. Часто перевага управлінської інновації виявляється завдяки ефективності впровадження раціоналізаторських пропозицій робочих груп щодо організації, контролю, регулювання і вдосконалення технологічного процесу. В багатьох країнах ситуація трансформувалася в розгалужену систему підбору й оформлення спеціальних статистичних матеріалів, аналітичних прийомів і процедур, розвиток спеціальних форм підготовки персоналу.

Наприклад, ефективним напрямом мотивації висококваліфікованої творчої праці може стати програма стимулювання пропозицій персоналу, яка надає можливість кожному надавати свої міркування з вдосконалення виробництва, забезпечує ефективніше використання ресурсів, підвищення продуктивності праці, зниження відходів, собівартості продукції та підвищення її якості. Для співробітника відповідна програма, крім додаткового доходу, забезпечує можливість самовираження, дозволяє досягти визнання, відчути причетність до процесу управління. В цілому, аналіз зарубіжної практики організації та стимулювання творчої активності дозволяє виділити такі стимулюючі моменти забезпечення розвитку соціального партнерства:

- продумана нормативна база;
- система грошової винагороди, що заохочує розвиток партнерських відносин;
- використання широкого спектру моральних стимулів;

- заохочення реалізації різноманітних моделей творчості, зокрема колективної;
- стимулювання юридичних осіб, які сприяють розвитку прогресивних трудових відносин;
- забезпечення доступу до необхідної для розвитку трудових відносин інформації, навчання, обміну досвідом з формування різновидів соціального партнерства;
- активна популяризація прогресивних форм трудових відносин тощо.

Подальше вдосконалення системи соціального партнерства за умов сучасної України потребує більш високого рівня соціального діалогу, що передбачає насамперед вирівнювання статусних позицій учасників та повнішу розробку механізмів взаємодії. Серйозна перевага проекту нового Трудового кодексу України [26] – його чіткість і конкретність, передусім це стосується характеристики правових процедур, за якими повинні будуватися взаємини між працедавцем і працівником. Це забезпечує посилення аспектів як свободи, так і відповідальності у поведінці на трудовому ринку. Проте введення у практику трудових відносин відносно нових понять вимагає, по можливості, їх однозначної характеристики.

Відповідна змісту соціального партнерства демократизація трудових відносин має також передбачати включення до трудових договорів (контрактів) положень щодо регулювання різноманітних аспектів трудової діяльності, порушення яких спричиняло б для кожного з порушників договірних умов різні соціально-економічні санкції (наприклад, штрафи).

До того ж, основою налагодження конструктивного діалогу є не тільки вдосконалення механізму попередження та розв'язання соціально-економічних конфліктів на виробництві, але й створення умов для усвідомлення спільності інтересів учасників виробничого циклу.

Висновки. Сьогодні подальше вдосконалення організаційного забезпечення комплексу відносин соціального партнерства є засобом підвищення трудової мотивації завдяки трансформаціям характеристик:

- об'єктних (змісту трудових відносин);
- суб'єктних (ролі суспільства, держави та бізнесу);
- процесуально-методологічних (характеру й методології впливу), що потребує адекватного відображення в сукупності юридичних форм.

Водночас збереження стійкості соціального ладу у країні також потребує оновлення моделі соціального партнерства. Проте певна інерційність трудових відносин та патерналістські очікування частини населення здатні ускладнити соціально-економічну динаміку. Отже, кардинальна відмінність ефективного управління сьогодні – забезпечення взаємодії суспільства, держави та бізнесу в підвищенні мотиваційного значення соціального партнерства.

В умовах сучасної України комплексна підтримка соціального партнерства може, зокрема, передбачати:

- використання накопиченого зарубіжного досвіду, зважаючи на глобальний характер частини проблем;
- подальше вдосконалення нормативної бази. В умовах ймовірності збереження і навіть поглиблення економічної кризи у світовому масштабі сус-

пільна злагода залежить не тільки від абсолютного рівня доходів населення, але і від їхніх відносних показників (порівняно з попередніми періодами), а також розриву в доходах. Також у тексті нормативних документів бажано врахувати підвищення відповідальності топ-менеджерів, від поведінки яких залежить не тільки власне майбутнє, але й майбутнє підприємств і корпорацій, певного бізнесу. Зона їхньої відповідальності – необґрунтовані рішення, що спричинили негативні наслідки як для всіх співробітників, так і для організації. Потрібне також проведення комплексу заходів з відповідного удосконалення форм трудових договорів, адекватної модифікації локальних трудових актів тощо;

- доцільно передбачити додаткові форми стимулювання соціально відповідальної поведінки бізнесу, заохочення не тільки більш відкрито діяльності, але й організації навчання робітників, підтримки стандартів у сфері екології, відповідності якості товарів і послуг вимогам населення. Перспективним є ухвалення корпораціями соціальних кодексів, в яких йдеться про основні напрями діяльності за лініями соціальної відповідальності як всередині корпорацій, так і ззовні. Також можливе впровадження заходів із заохочення до публікації щорічних соціальних звітів за міжнародними стандартами, обов'язковою умовою яких є незалежний аудит;

- проведення політики в галузі податків і регулювання, що підтримує ефективне впровадження організаційних форм соціального партнерства;

- організацію державою спеціальних програм з навчання та перенавчання сторін соціального партнерства;

- впровадження заходів зі створення відповідного психологічного клімату, який сприяє усвідомленню спільності інтересів, розвитку корпоративної етики, роз'яснення спільності інтересів учасників виробничого циклу;

- перспективним в українських умовах вважається розвиток поєднання корпоративних і муніципальних зусиль у вирішенні нагальних проблем місцевого благоустрою, а також ефективна взаємодія з цією метою компаній з громадськими організаціями.

Вдала реалізація цих заходів потребує налагодження взаємодії держави з суспільством. На сьогодні в українських умовах організація державно-приватного партнерства – необхідна умова ефективного управління важливими соціально-економічними процесами.

Перспективи подальших наукових розвідок у даному напрямку можуть бути пов'язані як із дослідженням рис управління промисловими відносинами та процесами, так і деталізацією можливостей механізму соціального управління в регіональному й галузевому розрізах.

1. *Берль Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – Минск: ПРАМЕБ, 1992. – 383 с.

2. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения / Пер. с нем.; Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; Предисл. П.П. Гайденоко. – М.: Прогресс, 1990. – С. 43–271.

3. *Вильховниченко Э.Д.* Постиндустриальные модели труда: социоорганизационный прогресс на рубеже 21 века // Мировая экономика и международные отношения. – 2003. – №3. – С. 56–65.

4. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт / Пер. с нем. Л.Ю. Панфиной, Редактор перевода М.Н. Грецкий. – М.: Росспэн, 2002. – 289 с.
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. – М.: Наука, 1990. – 575 с.
6. Иноземцев В.Л. Пределы «догоняющего» развития. – М.: Экономика, 2000. – 295 с.
7. Коммонс Дж. Правовые основания капитализма. – М.: Высшая школа экономики Министерства науки, выс. школы и технич. политики РФ, 2011. – 414 с.
8. Конарева Л.А. Качество и социальная ответственность // США – Канада: экономика, политика, культура. – 2009. – №5. – С. 114–127.
9. Малган Дж. Искусство государственной стратегии: Мобилизация власти и знания во имя всеобщего блага. – М.: Ин-т Гайдара, 2011. – 472 с.
10. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 23: Маркс К. Капитал. Кн. 1: Процесс производства капитала. – С. 5–784.
11. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 24: Маркс К. Капитал. Кн. 2: Процесс обращения капитала. – С. 3–596.
12. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 42: Маркс К. Экономическо-философские рукописи 1844 года. – С. 41–174.
13. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 46, Ч. II: Маркс К. Экономические рукописи 1857–1859 годов. – С. 5–392.
14. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 47: Маркс К. Экономическая рукопись 1861–1863 годов. – С. 3–612.
15. Мизес фон Л. Иллюзии всемирного планирования // www.polit.ru.
16. Новый формат стратегії і тактики соціально-економічного розвитку України: людина, громада, держава / І.К. Бондар, М.В. Чечетов, І.О. Жадан, С.В. Дідур та ін. – К.: Корпорація, 2005. – 383 с.
17. Перегудов С.П. Корпоративное гражданство как современная форма социальной инженерии // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – №6 – С. 22–32.
18. Перегудов С.П., Семененко И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. – М.: Прогресс-Традиция, 2008. – 447 с.
19. Печчеи А. Человеческие качества. – М.: Прогресс, 1985. – 311 с.
20. Поппер К. Нищета историцизма. – М.: Прогресс, 1993. – 187 с.
21. Роль держави у довгостроковому економічному зростанні / За ред. Б.Є. Кваснюка. – К.; Х.: Форт, 2003. – 409 с.
22. Рябікова Г.В. Показники соціально-економічного та екологічного розвитку // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – №7–8. – С. 168–170.
23. Стратегія економічного розвитку в умовах глобалізації / За ред. Д.Г. Лук'яненка. – К.: КНЕУ, 2001. – 538 с.
24. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
25. Тоффлер А. Футурошок. – СПб.: Лань, 1997. – 464 с.
26. Трудовой кодекс Украины: Проект // w1.c1.rada.gov.ua.
27. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Попурри, 2012. – 352 с.
28. Хайек фон Ф.А. Пагубная самонадеянность. – М.: Новости, 1992. – 304 с.
29. Швиданенко О.А. Передумови забезпечення конкурентоспроможності країни в контексті прогресивних глобалізаційних тенденцій // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №3. – С. 43–51.
30. Шедяков В.Є. Корпоративні моделі організації та можливості ефективного використання людського потенціалу у країнах з транзитивною економікою // Формування ринкових відносин в Україні. – 2007. – №3. – С. 168–175.
31. A Social Accountability Standard // www.mallenbaker.net.
32. Allen, V.L. (1971). The Sociology of Industrial Relations: Studies in Method. London: Longman. 282 p.
33. Beniger, J.R. (1986). The Control Revolution: Technological and Economic Origins of the Information Society. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press. 493 p.
34. Burnham, J. (1941). The Managerial Revolution: What is Happening in the World. New York: The John Day Company. 285 p.
35. Castells, M. The Information Age. Economy, Society and Culture // www.imemo.ru.

36. *Craig, A.W.J.* (1975). A Model for the Analysis of Industrial Relations Systems. In: Canadian Labour and Industrial Relations: Public and Private Sectors. Text and Readings. Ed. by H.C. Jain. Toronto; New York: McGraw-Hill. Ryerson. 328 p.
37. *Dunlop, J.* (1958). Industrial Relations Systems. New York: Henry Holt & Co., Inc. 399 p.
38. Global Corporate Citizenship (2002). The Leadership Challenge for CEO and Boards. Geneva: World Economic Forum // www.weforum.org.
39. Hazard Communication in the 21st Century Workplace // www.osha.gov.
40. Hazard Communication Standard (HCS) // www.msdsolnline.com.
41. Human Rights at Work (2010). Annual Report. Social Accountability International.
42. *King, W.L.M.* (1973). Industry and Humanity: A Study in the Principles Underlying Industrial Reconstruction. Toronto: University of Toronto Press. 354 p.
43. *Riddell, W.C.* (1986). Canadian Labour Relations. Toronto: University of Toronto Press. 321 p.
44. *Schultz, J.T.* (1968). Presidential Address. In: Proceeding of the 21st Annual Winter Meeting of the IRRRA. Chicago, Dec. 29–30.

Стаття надійшла до редакції 19.10.2012.

КНИЖКОВИЙ СВІТ



СУЧАСНА ЕКОНОМІЧНА ТА ЮРИДИЧНА ОСВІТА
ПРЕСТИЖНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ

Україна, 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26

E-mail: book@nam.kiev.ua

тел./факс 288-94-98, 280-80-56



Фінансово-економічний розвиток України в умовах глобалізації: Колективна наукова монографія / За ред. Я.В. Белінської. – К.: Національна академія управління, 2008. – 212 с. Ціна без доставки – 25 грн.

Монографія присвячена фінансово-економічним проблемам розвитку економіки України в умовах глобалізації. Викладені теоретико-методологічні питання розробки стратегії входження України у світове господарство та формування фінансово-економічного механізму цього процесу. В основу викладу матеріалу монографії покладені багаторічні дослідження науковців в галузі економічної теорії, фінансів та банківської справи, які були апробовані на сторінках авторитетного журналу "Актуальні проблеми економіки" в 2004–2007 роках. В монографії обґрунтовано шляхи забезпечення структурно збалансованого економічного зростання економічної системи України та її ефективного міжнародного співробітництва, визначені напрями вдосконалення всіх ланок господарської системи.