

УДК 331.108.2

**М.В. Семикіна, проф., д-р екон. наук, З.В. Бевз, здобувач**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## Гармонізація соціально-трудова відносин: методологія оцінки впливових чинників

У статті висвітлюється сутність гармонізації соціально-трудова відносин в контексті модернізації економіки, обґрунтована принципова схема методології оцінки впливових чинників.

**соціально-трудова відносини, гармонізація, модернізація економіки, чинники впливу**

**Постановка проблеми.** 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 виживання, 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-трудова відносин.

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

Відомі в Україні дослідники сфери соціально-трудова 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-трудова відносин перешкоджають внутрішні суперечності в економіці і політиці країни, недоліки державного регулювання соціально-трудова сфери. Чинники та методи гармонізації соціально-трудова відносин висвітлюються в літературі по-різному, не спостерігається єдиної точки зору щодо можливостей активізації соціального діалогу. Актуальність вивчення проблеми гармонізації соціально-трудова відносин надзвичайно посилюється у зв'язку з необхідністю реалізації завдань модернізації національної економіки.

**Метою статті** є висвітлення сутності гармонізації соціально-трудова відносин в Україні з позицій стратегічних завдань модернізації економіки та розробка принципової схеми методології оцінювання чинників, що визначально впливають на цей процес.

**Виклад основного матеріалу.** 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-трудова 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. Між тим усупереч проголошеному пріоритету усіх реформ щодо побудови соціально орієнтованого ринкового господарства реалії трудового

життя відбивають гострі протиріччя, які негативно позначаються на відносинах між найманими працівниками і роботодавцями, – поширена недооцінка трудових зусиль людини праці, неефективне використання трудового потенціалу, протиріччя у функціонуванні ринку праці, слабкий соціальний захист, криза трудових та соціальних цінностей, накопичення конфліктності тощо. Інтереси найманих працівників представляють профспілки, які переважним чином діють за підтримкою директорського корпусу, роботодавці часто відстороняються від участі в соціальному діалозі, а держава не зміцнює свої позиції у підвищенні ефективності соціально-трудова відносин.

Аналіз літературних джерел довів, що уявлення про гармонізацію СТВ не є тотожними. Близькі уявлення щодо поліпшення та збалансування стану соціально-трудова відносин в бік гармонізації одні автори називають «вдосконаленням СТВ», інші – «оптимізацією СТВ», треті – «розвитком СТВ» тощо. Позиція кожного з авторів публікацій на цю тематику має свій сенс, адже проблема оптимізації СТВ, за уявленнями Амоші А.І., Бандура С.І., Колота А. М., Грішньої О.А., Онікієнка В.В. та багатьох інших науковців, відноситься до так званих "вічних" проблем, притаманних сфері праці [1, с.3; 2, с. 19; 3, с. 58]. Ці проблеми охоплюють аспекти диференціації в доходах, майнового розшарування населення, розбалансованості у взаємодії ринків праці і ринків освітніх послуг; тіньової зайнятості, недовикористання трудового потенціалу при відносно невисокому рівні безробіття, відкритої та прихованої конфронтації працівників і роботодавців тощо [2, с. 43; 4, с.5].

Поміж тим, жодне з понять, які застосовуються стосовно соціально-трудова відносин – «удосконалення», «розвиток», «оптимізація», не розкриває повною мірою сутність керованої еволюції соціально-трудова відносин з огляду на їх спрямованість на кінцевий результат, до якого мала б привести взаємодія суб'єктів СТВ (найманих працівників та роботодавців за участю держави) з приводу працевлаштування, праці, її умов, оплати, соціального захисту, освітньо-професійного розвитку тощо. Тому вважаємо більш доцільним використовувати термін «гармонізація СТВ», який уявляється більш змістовно насиченим з точки зору визначення напряму розвитку СТВ.

Пропонуємо трактувати термін «гармонізація соціально-трудова відносин» як безперервний процес керованих кількісно-якісних змін у розвитку СТВ, метою якого є досягнення збалансованості інтересів соціальних партнерів на основі соціального діалогу, забезпечення їх прав і пріоритетних потреб.

Запропоноване нами визначення, на відміну від відомих підходів, зосереджує увагу, по-перше, на необхідності керованого розвитку СТВ в межах діючого трудового законодавства країни, по-друге, на головній меті такого розвитку – досягненні узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців, по-третє, акцентує увагу на необхідності захисту прав та задоволення пріоритетних потреб сторін СТВ.

Необхідність керованого розвитку СТВ у напрямі гармонізації підтверджує порівняльний аналіз завдань і функцій соціальних партнерів-учасників СТВ, який доводить відмінності у змісті інтересів і прагнень держави, роботодавців і найманих працівників в умовах ринкової економіки. Цілком зрозуміло, що у будь-який час неспівпадань інтересів може приймати конфліктний характер за різними напрямками взаємодії соціальних партнерів. Уникнення конфліктів або послаблення їх гостроти завжди вимагатиме пошуку компромісів, перегляду конкретних питань трудових угод. З іншого боку, варто мати на увазі, що взаємодія учасників СТВ завжди зачіпатиме більшою або меншою мірою широкий перелік параметрів трудового життя на різних економічних рівнях. Такі міркування дозволяють зробити концептуальне припущення – проблемі гармонізації СТВ притаманні специфічні особливості:

- за умов ринкової економіки проблема гармонізації СТВ буде об'єктивно зберігати своє значення, виявляючи себе багатоаспектно, багаторівнево, з різною мірою гостроти; для різних країн, регіонів, підприємств вона матиме свій зміст;

- проблему гармонізації СТВ необхідно буде розв'язувати постійно, проте вряд чи колись вона буде вирішена остаточно, оскільки досягнутий баланс інтересів може буде лише короткотерміновим (потреби та інтереси соціальних партнерів, як і чинники навколишнього середовища, є мінливими);

- проблема гармонізації СТВ буде залишатись актуальною для будь-якої країни (навіть з розвиненою соціально орієнтованою економікою); незалежно від рівня розвитку країни, добробуту населення, рівня доходів працівників, можливостей соціального захисту, стан СТВ вимагатиме постійного моніторингу, наукового пошуку шляхів гармонізації на кожному черговому етапі розвитку економіки і сфери зайнятості зокрема.

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку призводять до того, що потреби, інтереси, погляди, мотивації, учасників СТВ постійно та різновекторно змінюються під впливом змін динамічного зовнішнього середовища, при цьому відносини одних соціальних партнерів лише формуються, інших – в певних напрямках розвиваються, третіх – руйнуються. Все це відбувається під впливом різноманітних чинників, які також постійно трансформуються. Найбільш відчутним це стає в умовах модернізації національних економік, яка відбувається в багатьох країнах світу, зумовлюючи зміни у структурі зайнятості, змісті праці, її організації, технічній озброєності, трудових і культурних цінностях, потребах учасників СТВ, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їх адаптації до коливань попиту і пропозиції на ринку тощо.

Визначення сукупності чинників впливу на СТВ в контексті модернізації економіки та з'ясування методології їх дослідження уявляються важливим завданням економічної науки. Особливе значення такий науковий пошук має для України, яка обрала інноваційно-інноваційний шлях розвитку в якості модернізаційного проекту як економіки, так і суспільства в цілому [5, с. 337].

Узагальнюючи існуючі в літературі уявлення, вважаємо за доцільне модернізацію національної економіки розуміти як процес інноваційних змін у сфері економіки, що тісно пов'язаний зі змінами політичного, соціального та духовного (культурного) життя суспільства, спрямовується на зростання продуктивності праці на новій техніко-технологічній основі, знаннеорієнтований розвиток, забезпечення нової якості життя і соціального добробуту на рівні кращих світових стандартів.

Нагадаємо, що за умов колишнього Союзу РСР модернізація економіки зводилася до індустріалізації, яка перетворювала аграрну державу в аграрно-індустріальну, однак це не передбачало утвердження реальної демократії і соціального діалогу у трудових відносинах, реальної участі трудящих в управлінні, стимулюванні праці, вирішенні соціальних проблем. Між тим перевагою планової економіки було те, що індустріалізація економіки супроводжувалася чіткою організацією підготовки кадрів відповідно до потреб технічного озброєння праці та виробництва, централізованим розподілом кадрів по усій території країни, наданням обмежених, але реальних гарантій в отриманні заробітку, безкоштовного житла, лікування, навчання. У перші післявоєнні десятиліття більшість працівників підприємств і селяни з розумінням і традиційним терпінням ставилися до проблем бідності, недосконалого матеріального стимулювання праці, відсталої соціальної інфраструктури. Однак у 80-ті роки, коли резерви екстенсивного розвитку держави було використано, темпи економічного розвитку уповільнилися, загострилася проблема товарного дефіциту, розподілу ресурсів, корупції, стало очевидним, що економічне відставання та соціальна несправедливість досягли критичної межі, державу чекає соціальний та політичний вибух. Стало зрозумілим, що модернізація економіки неможлива без модернізації у сфері політичного, духовного, культурного життя нації.

Шанс такої модернізації та оздоровлення соціально-трудова відносин Україна отримала із здобуттям незалежності у 1991 р. Проявом позитивних змін в соціально-трудова сфері України за роки ринкових перетворень можна вважати: ліквідацію монополії держави на використання робочої сили внаслідок роздержавлення і приватизації підприємств; розширення правових можливостей мобільності робочої сили; підвищення

гнучкості ринку праці; підвищення особистої відповідальності за свій добробут; посилення відповідальності з боку найманих працівників за належний рівень своєї конкурентоспроможності на ринку праці; формування мотивації до продуктивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця; формування більш активної трудової поведінки працівників як реакція на очевидну можливість матеріального забезпечення отриманих доходів, розширення пропозиції товарів та послуг, зростання матеріальних потреб тощо.

Разом з тим, черговий етап модернізації економіки і суспільства, розпочатий в незалежній Україні у 1991 р., мав для СТВ не тільки позитивні наслідки, а й негативні. Пояснюємо це тим, що модернізація економічних та політичних основ життя суперечливо змінила суб'єкти, характер, зміст СТВ та методи їх регулювання (рис. 1).



Рисунок 1 – Трансформація СТВ на етапі модернізації економіки України

Якщо в умовах планової економіки СТВ будувалися за схемою держава-працівник, то сьогодні – за схемою «роботодавець-найманий працівник». Характер соціально-трудових відносин досить відверто виявляє протилежність інтересів, протиріччя між капіталом і найманою працею, оскільки будується на різноманітних формах власності (раніше власником і одночасно роботодавцем виступала в одній особі тільки держава). Отримавши свободу трудового вибору на ринку праці, людина вимушена самостійно піклуватися про пошук прийнятної роботи, житло, коштів на навчання, лікування. Держава відмовилася від функцій патерналізму в СТВ. Проте стало поширеним явище, коли керівники підприємств, виступаючи в особі власника, фактично прагнуть керувати роботою профспілок, призначаючи профспілкових лідерів.

Процеси модернізації економіки в Україні виявили себе у реструктуризації зайнятості, становленні ринку праці, ринку освітніх послуг, ринків капіталу, житла, товарів, грошей, а також у розвитку процесів комп'ютеризації та інформатизації суспільства, що важко заперечувати. Розвиток ринкових відносин дав поштовх зростанню зайнятості у малому та середньому бізнесі, розвитку торгівлі та різноманітних послуг,

появі дистанційної зайнятості, що супроводжувалося появою нових форм СТВ. Проте одночасно набула масштабів проблема розбалансування робочих місць і робочої сили, виникло гостре протиріччя між функціонуванням ринку праці і ринку освітніх послуг, зросли можливості для неконтрольованої експлуатації праці, було втрачено вагомі для найманих працівників соціальні гарантії отримання безкоштовного житла або місця в гуртожитку, місць для дітей у дошкільних виховних закладах, зникли інші різноманітні види соціальної допомоги на підприємствах. Паралельно з легальною зайнятістю виникла тіньова зайнятість з усіма наслідками соціальної незахищеності працівників у сфері СТВ, явища офіційного та «прихованого» безробіття. Замість масштабної активізації інноваційної праці та масової модернізації робочих місць на більшості підприємств відбулося зниження техніко-технологічного рівня виробництва, зростання частки важкої фізичної праці, погіршення умов праці тощо. Самим дешевим товаром в Україні залишилися трудові послуги найманих працівників на ринку праці. Настільки дешевим, що власнику більш вигідно використовувати працю некваліфікованих працівників, ніж модернізувати обладнання, технології, інвестувати в перепідготовку кадрів. Не зважаючи на численні спроби уряду піднімати мінімальну заробітну плату, запроваджувати різноманітні соціальні пільги, розвиток СТВ перейшов у стан довготривалої соціальної напруги.

З нашої точки зору, державна політика модернізації економіки повинна прогресивно впливати, по-перше, на сучасний поділ і кооперацію праці в країні, по-друге, на гідну соціально-економічну мотивацію до продуктивної праці; по-третє, на модернізацію робочих місць (їх розвиток у відповідності до вимог світових ринків праці, досягнень НТП); по-четверте, на інвестування в розвиток людського капіталу у відповідності з потребами модернізації економіки та цільовими орієнтирами людського розвитку. Лише тоді зміни в економіці підуть на користь гармонізації СТВ. Проте, як свідчать публікації Бандура С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І., Онікієнка В.В., Терон І.В. та інших вчених, в Україні відсутня цілеспрямована державна стратегія розвитку сфери зайнятості в нових умовах. Розбалансованість ринку праці, його неузгодженість з ринком освіти, зростання експлуатації праці, зниження ролі профспілок у захисті прав найманих працівників, вкрай низькі доходи населення, поширена бідність серед працюючих, – все це доводить, що конфліктний потенціал СТВ накопичується, відносини соціальних партнерів є далекими від завдань гармонізації [6].

У свою чергу, фактори ускладнення соціально-трудова відносин, слугують стримуючими чинниками і для модернізації економіки (маємо на увазі зворотній зв'язок чинників СТВ і модернізації економіки).

Пошук шляхів оновлення СТВ за умов модернізації має враховувати, що їх формування та розвиток знаходиться під впливом низки різноманітних чинників, багато в чому суперечливих. Тому, виходячи із особливостей сучасних трансформаційних процесів, виникає потреба досліджувати та оцінювати дію найбільш впливових факторів.

Зауважимо, що ситуація у соціально-трудова сфері формується під впливом множини факторів, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості, сили та значення у забезпеченні їх розвитку. Для різних країн, різних спільнот такі фактори можуть суттєво відрізнятися. Та й проблеми формування і розвитку СТВ не можуть повністю співпадати як у світовому, так і в регіональному розрізі. То ж, не ігноруючи наявності спільного у таких проблемах, вважаємо потрібним не позбавляти їх специфіки, а враховувати особливості, притаманні не лише СТВ на національному, територіально-галузевому, локальному рівнях, а й факторам впливу на їх формування і розвиток.

Слід підкреслити, що вплив на СТВ з боку макроекономічних чинників є досить динамічним як по причинам внутрішнім, так і по причинам зовнішнім. Не можна не враховувати, що до усталених негативних соціальних та економічних тенденцій на рівні країни додалися нові чинники на світовому рівні, що останні два десятиліття ускладнюють СТВ:

- наступ всеохоплюючої глобалізації світового розвитку, яка посилює залежність стану національної економіки і, зокрема, національного ринку праці від світових фінансово-економічних процесів, несе небезпеку соціальної незахищеності багатьом працівникам підприємств, які мають низьку конкурентоспроможність, є технічно відсталими;

- зростання економічної нерівності між державами, диспропорції в рівнях доходів між країнами; існування нерівності між країнами поряд з нерівністю всередині самих країн;

- створення нових різноманітних форм підприємницьких організацій і відносин, здатних змінити структуру зайнятості і поставити під загрозу проведення колективних переговорів (субпідряд, роботи за договором, примусова праця);

- розширення ринку праці за межі окремих держав, становлення загальносвітового ринку праці, який є все більш інтегрованим для висококваліфікованих працівників – чиновників корпорацій, науковців та висококваліфікованих фахівців, з яких складається загальносвітова професійна еліта, що відзначається високою мобільністю і має високу заробітну плату;

- формування подвійного ринку праці (національної робочої сили та іноземної): корінне населення виконує кваліфіковану роботу в промисловості та сфері послуг, а більшість емігрантів зайнята на найбільш трудомістких і шкідливих для здоров'я видах робіт, має більш тривалий робочий тиждень, а заробітну платню нижчу, ніж місцеві робітники;

- посилення особливого виду міграції, вельми актуального в епоху постіндустріалізації і глобалізації, – «відтоку мозків»;

- загострення проблеми безробіття в країнах з розвинутою економікою внаслідок політики експорту виробництва в країни з більш дешевою робочою силою, якою керуються великі корпорації.

В цих умовах національний ринок праці не розвивається ізольовано: окреслені чинники світового рівня впливають на його стан, структуру багатоаспектно, зокрема, зумовлюючи міграцію частини робочої сили в країни з більш високою оплатою праці та кращими умовами людського розвитку.

Постійної уваги науковців потребують чинники мезоекономічного рівня. Це обумовлено тим, що саме на цьому рівні створюються необхідні соціально-економічні передумови, які стосуються формування, використання та розвитку трудового потенціалу на певній території (стан навколишнього середовища, можливості ефективної зайнятості; формування певного рівня доходів, забезпеченості споживчими товарами, житлово-побутовими умовами, соціальною інфраструктурою, менталітет, пануюча культура тощо).

Одночасно слід мати на увазі, що соціально-трудова відносина виявляються найбільш чутливими для впливу чинників мікроекономічного рівня, адже саме на рівні підприємства (організації) ці відносина переважно й зароджуються. При цьому особливого значення набувають такі фактори мікроекономічного рівня: концепція і стратегія розвитку організації (взаємозалежність між кадровою і іншими політиками організації); система робочих місць на підприємстві (організація трудового процесу, нормування, визначення змісту роботи, робочого часу й умов праці, профілів вимог на робочих місцях і ін.); організація та технічна озброєність праці, рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації праці на підприємстві; кадрова політика організації та стимулювання праці (планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, освітньо-професійне зростання, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь в управлінні, прибутках, капіталі); інвестування в розвиток персоналу; регулювання трудової поведінки тощо.

Серед інших впливових факторів, що діють на мікроекономічному рівні, доцільно виділити: практику застосування гнучких форм зайнятості з урахуванням змін в обсягах виробництва та рівні завантаження виробничих потужностей; оптимізацію організаційних

схем управління підприємствами, що спричинили вивільнення робочої сили; універсалізацію професійної підготовки кадрів, яка здійснюється на власній учбовій базі; модернізацію робочих місць, що зумовлює зростання продуктивності праці; кадрову політику низових суб'єктів господарювання, зорієнтовану на економію праці та трудозбереження в цілому, формування позитивної корпоративної культури.

Для цивілізованого розвитку СТВ необхідним підґрунтям слугує укладання колективних угод між роботодавцем та найманими працівниками. Однак дотримання такої угоди (як саме і укладання) на практиці виявляється часто далеким від обов'язковості, що знижує роль соціального діалогу у вирішенні проблемних питань у сфері взаємодії роботодавців і найманих працівників.

Не викликає сумніву твердження про те, що зміни в соціально-трудої сфері завжди соціально обумовлені та протікають під впливом згаданих та інших як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. Під об'єктивними факторами ми розуміємо дію тих сил, які закладені у самому процесі розвитку. Це може бути зміна структури господарства, новий напрям розвитку продуктивних сил, модернізація виробництва тощо. Суб'єктивні фактори значною мірою залежать від конкретних рішень щодо регулювання соціально-трудої відносин; вони можуть відповідати реальним потребам чи суперечити їм. Важливим у методологічному плані є виділення також системи факторів зовнішнього і внутрішнього впливу (екзо- та ендогенного). До першої групи ми вважаємо за доцільне віднести мега-, макро- та мезоекономічні фактори, які певним чином формують СТВ та їх розвиток, зокрема, рівень відкритості економіки або досягнутий рівень соціально-економічного розвитку країни за будь-яких інших умов впливатиме на взаємодію соціальних партнерів.

Отже, в умовах дії різноманітних чинників модернізації економіки та суспільства керований розвиток СТВ у напрямі гармонізації уявляється досить складною справою. Вивчення сили та спрямованості різноманітних факторів, наслідків їх взаємодії, можливостей керування ними, – все це уявляє собою і теоретичний і практичний інтерес. Заради забезпечення соціальної злагоди та економічної доцільності одні чинники важливо послабити в інтересах узгодження інтересів працівників і роботодавців, інші чинники – навпаки, підсилити. На рис. 2 пропонуємо схему методології оцінки факторів впливу на СТВ:

Виходячи із наведеної схеми (рис.2), алгоритм оцінки чинників впливу на формування і розвиток соціально-трудої відносин передбачає такі умови:

- кожен фактор та їх сукупність розглядається деталізовано за напрямками та силою впливу на соціально-трудої відносини;
- із урахуванням напрямку та сили впливу визначається кінцевий результат – стан, у якому стабілізуються соціально-трудої відносини;
- кінцевий результат співставляється із стратегічною метою (місією) суб'єктів соціально-трудої відносин;
- здійснюється відбір домінуючих факторів позитивного та негативного впливу на стан соціально-трудої відносин, розповсюджуючись як регулюючий вплив на соціальну та трудову сферу на всіх рівнях – макро-, мезо-, мікро-, індивідуальному;
- наслідки регулюючого впливу аналізуються на предмет виявлення стану рівноваги (узгодженості, збалансованості) обох сфер – соціальної та трудової;
- ознаки протиріч в СТВ нівелюються активізацією тих чи інших факторів впливу, рівновага підтримується системою стабілізації соціально-трудої відносин.

Враховуючи специфіку сучасного соціально-економічного розвитку країни та диференціацію розвитку СТВ, важливо, насамперед, виявити сферу дії деструктивних факторів та тих факторів, які сприяють встановленню динамічної рівноваги та пропорційності між основними складовими ринку праці, а також між економічною, соціальною та екологічною та іншими системами територіального розвитку.

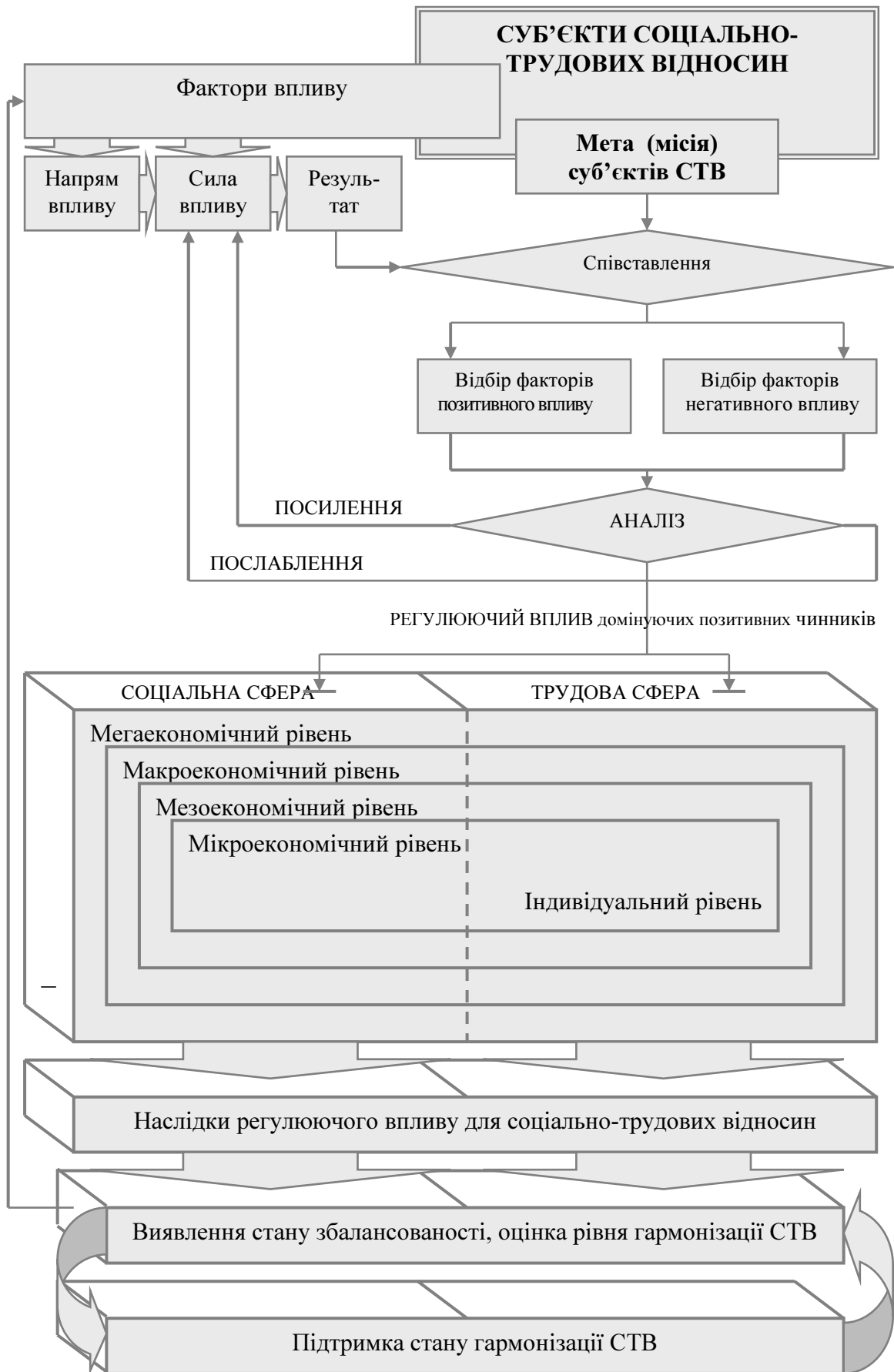


Рисунок 2 – Схема методології оцінки чинників впливу на формування і розв



### **Загальні висновки та пропозиції.**

Реалізація стратегічних завдань модернізації національної економіки потребує налагодження стабільних та гармонічних відносин між найманими працівниками і роботодавцями на засадах соціального діалогу та соціального миру.

Гармонізація соціально-трудова відносин уявляється безперервним процесом керування кількісно-якісних змін у розвитку СТВ, метою якого є досягнення збалансованості інтересів соціальних партнерів на основі забезпечення їх прав і пріоритетних потреб. Між тим забезпечення гармонізації СТВ є вкрай складною справою, оскільки ситуація у соціально-трудова сфері формується під впливом множини чинників різної сили і спрямованості, що діють на різних економічних рівнях. Останнє вимагає розробки методів гнучкого регулювання СТВ на усіх економічних рівнях. Здійснити це можливо, виходячи зі схеми методології оцінки чинників впливу на формування і розвиток соціально-трудова відносин (рис. 3), за якою наслідком регулюючого впливу має бути підтримка стану гармонізації СТВ.

Виходячи зі схеми, практично значимою уявляється оцінка рівня гармонізації СТВ. Перспективи подальших наукових досліджень у цьому напрямі ми бачимо саме у розробці методики оцінки рівня гармонізації СТВ. Така оцінка може здійснюватись в процесі моніторингу стану СТВ на усіх рівнях соціально-економічного управління. Вона має бути комплексною, враховувати систему показників, які відображають процеси забезпечення продуктивної праці, безконфліктного збалансування інтересів роботодавців і найманих працівників, задоволення пріоритетних соціальних потреб, прояв соціальної стабільності і злагоди у соціально-трудова сфері.

В якості індикаторів рівня гармонізації СТВ можуть слугувати: динаміка продуктивності праці; ефективність залучення, використання й розвитку трудового потенціалу; збалансованість між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці; зміни в рівні життя (соціальні індикатори); оцінка рівня задоволеності працівників працею та трудовими відносинами; оцінка рівня конфліктності у взаємовідносинах роботодавців і найманих працівників тощо.

### **Список літератури**

1. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підруч.] / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини у сучасних економічних умовах: Зб. наук. праць / НАН України, Ін-т економіки промисловості; редкол.: Амоша О.І. (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 2003. – 324 с.
4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін.]; за ред. І.Л. Петрової; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2009. – 368 с.
5. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М. Гейця В.М. – К.: Ін-т екон. Прогнозув.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
6. Бандур С.І. Державна інноваційна політика в контексті її впливу на зайнятість населення / С.І. Бандур // Розвиток продуктивних сил України: від В.І. Вернадського до сьогодні: матеріали міжнар. наук. конф., 20 бер. 2009 р. [у 3-х част.]. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – Ч. 2. – С. 30–33.
7. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія і практика регулювання. – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426 с.
8. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. – 304 с.

*М. Семикіна, З. Бевз*

**Гармонизация социально-трудовых отношений: методология оценки влияющих факторов**

В статье раскрыта сущность гармонизации социально-трудовых отношений в контексте модернизации экономики, обоснована принципиальная схема методологии оценки влияющих факторов.

*M. Semikina, Z. Bevz*

**the harmonization of the socially-labour relations: the methodology of the estimation of the influential factors**

The essence of the harmonization of the socially-labour relations in the context of the modernisation of economy has been revealed, the fundamental scheme of the methodology of the estimation of the influential factors has been proved.

Одержано 13.11.10

**УДК 331.108.23**

**В.В. Баранов, ст. викл., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Сучасні питання щодо удосконалення організаційної структури управління підприємства**

В статті описано процес проектування структур управління на промислових підприємствах. Розглянуто поняття організаційної структури управління, організаційного проекту і плану організаційних заходів. Розкриваються характеристики організаційної структури управління, послідовність організаційного проектування на підприємстві. Досліджено фактори, які впливають на формування оргструктури управління та обумовлюють її зміни та вдосконалення.

**організаційне проектування, реорганізація, організаційний проект, план організаційних заходів, структуризація, композиція, регламентація, орієнтація**

Складні умови періоду ринкових перетворень, які переживає Україна, актуалізують роль людського фактора у виробничому процесі, що вимагає нового підходу до організаційного проектування на промислових підприємствах. Для сучасної економіки України характерні деякі особливості, які необхідно враховувати при формуванні системи управління персоналом. По-перше, нестача корпоративних фінансових ресурсів значно обмежує діапазон засобів та інструментів управління, в цілому, та його персоналу, зокрема. По-друге, з введенням технологій виробництва товарів і послуг у відповідність з розвитком НТП, ускладнився менталітет працівника; зокрема, його емоційна і психологічна сфера все більшою мірою здійснює вплив на кінцевий результат діяльності. По-третє, загальний стан економіки України змінюється настільки швидко, що важко його прогнозувати і вчасно вживати превентивних заходів. Додатковий динамізм в системі управління сповіщає загострення конкуренції в різних сферах бізнесу. Ці та інші обставини дозволяють визначати сучасну управлінську діяльність як одну з найскладніших технологій, які сприяють досягненню цілей промислового підприємства.

Проблеми побудови організаційних структур та управління персоналом, як одного з