

використання вітродинунів, енергії води, сонця, альтернативних моторних палив з біомаси та інше.

Висновки. Протягом останніх десятиріч в Україні різко погіршився стан навколишнього середовища. Суттєвий вплив на нього мають промислові підприємства, і підприємства агропромислового комплексу в тому числі, через забруднення навколишнього природного середовища, що створює постійний техногенний тиск на довкілля. Орієнтовно рівень цього тиску в Україні за питомими параметрами перевищує показники розвинутих країн у декілька разів. А це створює загрозу екологічній безпеці в масштабах усієї держави. Тому необхідно класифікувати за єдиною ознакою екологічної безпеки діяльність усіх промислових підприємств, ідентифікувати екологічно найнебезпечніші, визначити серед них пріоритетні для застосування першочергових

заходів щодо зменшення їхнього шкідливого впливу на довкілля, прискорити розроблення і впровадження визнаної в усьому світі системи екологічного управління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Баршинов В. Теория и практика функционирования механизмов Киотского протокола в Российской Федерации // Менеджер-эколог. — 2008. — №7—8. — с. 9—12.
2. Бизнес готов сокращать вредные выбросы // Менеджер-эколог. №9. — 2008. — с. 3
3. Дідух Я. Глобальні зміни клімату. Що робити екологам? / Дзеркало Тижня. — 15.11.2008.
4. Рамкова конвенція Організації Об'єднаних Націй про зміну клімату.

Надійшла до редколегії 20.02.2009 р.

УДК 331.101

З.В. Бевз, асп.

Кіровоградський національний технічний університет

НАПРЯМИ СТАБІЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті висвітлюється сутність поняття «соціально-трудова відносина» в організаціях ринкової інфраструктури. Визначено основні наукові підходи до формування соціально-трудова відносин. Викладено напрями стабілізації соціально-трудова відносин в сучасних умовах

Ключові слова: соціально-трудова відносина, колективна трудова угода, стабілізація, економічна криза

Вступ. Економічно активне населення будь-якої країни, об'єднуючись тими чи іншими організаційними формами для спільної дії та взаємного обміну результатами своєї праці, не може не вступати у певні соціально-трудова відносина. Останні утворюють своєрідне «ядро» парадигми соціально-економічного розвитку країни в цілому, оскільки «саме від їх характеру та змісту безпосередньо залежить продуктивність праці, якість трудового життя, соціальна злагода в суспільстві». [1, С. 3]. Проблема їх оптимізації (зокрема, відносин між роботодавцями та найманими працівниками), за характеристикою багатьох науковців відноситься до «вічних» проблем, притаманних ринку праці. Проблема формування, розвитку соціально-трудова відносин завжди звертала увагу багатьох науковців. Про це свідчать праці таких авторів, як Д. Богиня, В. Данюк, М. Долішній, О. Грішнова, А. Колот, А. Михайлов, М. Семикіна та ін. Теорії науковців [1-3] спрямовані на формування дійсно партнерських, ефективних соціально-трудова відносин, які реально сприяють формуванню соціально орієнтованої ринкової розвинутої економіки.

Постановка завдання. Основною метою статті є висвітлення результатів дослідження щодо вивчення стану соціально-трудова відносин, принципів їх формування та напрямів стабілізації в сучасних умовах.

Результати. Аналіз літератури дозволяє узагальнити розуміння суті соціально-трудова відносин

The essence of conception of social-labour relations in organizations of market sphere is elucidating in the article. The main scientific points of view of forming social-labour relations are defined. The directions of stabilization of the social-labour relations are stated

Key words: socially labour relations, collective labour agreement, stabilizing, economic crisis

в наші дні: під соціально-трудова відносинами розуміють комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

За останній період часу зміст поняття «соціально-трудова відносина» значно трансформувалось під впливом змін економічного і соціального середовища. Перетворення ринкової економіки в соціально сприятливо відповідній трансформації і соціально-трудова відносин між людьми, і уявлень про людину: «людина економічна» все більше стає «людиною соціальною». Останнє схиляє нас до думки про необхідність зміщення аспекту досліджень поведінки людей. При трансформації системи виробничих відносин, що виникає у процесі створення матеріальних благ, у систему виробничо-трудова, соціально-виробничих, все більше зростає роль людського чинника, стосунків між людьми, які є носіями знань, моралі, етики, культури, трудового потенціалу. Виходячи з таких міркувань, цілком логічним є збагачення уявлень про відносина людей в процесі вироб-

ництва і поширення застосування терміну «соціально-трудова відносина».

Оскільки соціально-трудова відносина різноманітна за обраними цілями та розв'язуваними завданнями, то найбільш істотні, специфічні, об'єктивно необхідні, стійкі зв'язки й відносини, властиві саме цьому виду соціально-трудова сфери, знаходять необхідне обґрунтування в закладених в її основу принципах. Відступ від того або іншого принципу може викликати серйозні збої у всій системі. Соціальний організм буває такою кількістю зв'язків і відносин, що часом навіть саме на перший погляд незначне відхилення або розрив у якому спричиняє ланцюгову реакцію з непередбаченими наслідками.

Світовий досвід (особливо двох останніх сторіч) незаперечно свідчить, що найбільших успіхів в економічному й соціальному розвитку домоглися країни, що обрали демократичний шлях розвитку. Щодо цього принцип демократизму в керуванні зіграв роль чи не найбільшого стимулятора. Даний принцип дозволяє повніше враховувати інтереси громадян, поєднувати їхні зусилля для досягнення цілей державного керування, у ньому повніше проявляється діалектичний зв'язок держави й громадянського суспільства.

Невдачі демократичних реформ в Україні за відсутності у нашого народу розвинених демократичних традицій у значній мірі дискредитували саме поняття «демократія» у свідомості частини населення. У результаті більшість населення розуміє демократію як владу певної групи людей — «демократів», у той час як демократія — це влада самого народу. Звичайно, у демократії, поряд з перевагами, є чимало вад, особливо чітко виокремлених на перших етапах трансформації тоталітарного суспільства в демократичне, коли волю й відповідальність найчастіше плутають із свавіллям.

Соціально-трудова відносина міцно пов'язані із трудовою та правовою активністю особи. Повноцінний процес формування цивілізованих соціально-трудова відносин, кожної з їх складових, є неможливим без відповідного рівня правової культури, зокрема правової свідомості суб'єктів цих відносин. Правова культура є необхідним чинником функціонування, збагачення змісту соціально-трудова відносин, якості трудового життя. Зріла правова культура, правова активність людини є важливою умовою перетворення її з об'єкта соціально-трудова відносин в активний творчий суб'єкт реалізації соціально-трудова потенціалу особи, її правового статусу. Все це обумовлює необхідність реформування соціально-трудова відносин як неодмінної умови збагачення змісту правовідносин в соціальній сфері, трудової та правової активності людини, розвитку її правової культури.

Одним із різновидів соціально-трудова відносин, які орієнтуються на пошук і досягнення соціального консенсусу в реалізації різних інтересів, є соціальне партнерство. Саме в таких відносинах зацікавлені всі соціальні групи, держава і суспільство в цілому, оскільки за них досягається соціальна стабільність суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

Безперечно, основним напрямом і, водночас, засобом ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи

колективних договорів і генеральної, галузевих та регіональних угод. Проте проблемою сьогодення є поширений формалізм в укладанні колективних угод на вітчизняних підприємствах, відсутність ретельного контролю за виконанням умов колективних договорів.

Становлення ринкової економіки автоматично не розв'язує проблем, накопичених у соціально-трудова відносинах доринкового етапу розвитку економіки. Натомість, ринковою економікою породжено нові проблеми — значне розшарування населення за рівнем доходів, зростання безробіття, зниження масштабів і рівня соціальних гарантій тощо. Відтак, виникла і чекає свого вирішення нагальна потреба теоретичного опрацювання методів, прийомів, принципів оптимізації інтересів сторін соціально-трудова відносин за нових економічних умов.

Посилення кризових явищ в економіці у 2008—2009 рр. обумовило зростання кількості трудових спорів, збільшення фактів порушення трудових прав найманих працівників. Роботодавці за участю профспілок повинні спрямовувати свої зусилля на стабілізацію соціально-трудова відносин у трудових колективах, ефективно запобігання та своєчасне вирішення правовим шляхом конфліктних ситуацій між найманими працівниками та адміністрацією із застосуванням примирно-переговорних процедур. Одночасно потребує реформування діяльність профспілок для забезпечення реальної незалежності та більш активної боротьби із порушниками трудових прав.

Оскільки сторонами колективних трудових спорів (конфліктів) на будь-якому рівні — виробничому, галузевому, територіальному, є, з одного боку, наймані працівники (як правило, в особі профспілок, ще представляють їх інтереси), з іншого — власник або уповноважений ним орган чи представник, то основні напрями стабілізації соціально-трудова відносин мають бути пов'язані з низкою таких заходів:

- оперативним вивченням ситуацій невідкладного реагування (страйки, акції протесту або інші дії, пов'язані з ускладненням соціально-трудова відносин та припиненням роботи підприємств, організацій, установ, галузей тощо) та здійсненням заходів щодо запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів);
- здійсненням контролю за виконанням рішень примирних органів;

- наданням допомоги сторонам конфлікту у підготовці та формуванні необхідних документів для офіційної реєстрації колективного трудового спору (конфлікту);

- забезпеченням підбору кандидатур посередників та арбітрів для участі у вирішенні конфліктної ситуації;

- забезпеченням правильного застосування законодавчих та нормативно-правових актів під час вирішення розбіжностей між сторонами колективної угоди;

- проявом соціальної відповідальності роботодавців за долю найманих працівників у кризових умовах (надання пакету соціальної допомоги, організація перенавчання тощо);

- підвищення активних правозахисних функцій профспілок в ситуаціях порушення трудових прав працівників.

Висновки. Окреслене свідчить про те, що соціально-трудова відносинам в Україні треба набувати цивілізованості. Вхідження України у світовий ринок праці передбачає організацію соціально-трудова відносин відповідно до міжнародних норм,

інтеграцію національної системи відносин між працею і капіталом у систему, визнану світовим співтовариством. Це обумовлює необхідність подальшого дослідження проблем, пов'язаних із приведенням вітчизняного законодавства у відповідність до міжнародних трудових норм, вивчення та узагальнення вітчизняного і зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудових відносин, опанування технології оцінки її стану та розроблення пропозицій щодо вдосконалення з урахуванням світових надбань у цій сфері. Серед напрямів стабілізації соціально-трудових відносин першочергову роль ми відводимо: підвищенню ролі держави у формуванні соціального партнерства як прогресивного типу соціально-трудових відносин; організації примирних заходів, підвищенню соціальної відповідальності роботодавців за долю найманих працівників у кризових умовах, активізації правозахисних функцій профспілок.

УДК 338.2

ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ ВІДНОСИН

Розглянуто теоретичні підходи щодо формування стратегії відносин. Подано характеристику маркетингу відносин. Визначені причини встановлення відносин, доведена необхідність співпраці між виробниками і споживачами, виробниками і постачальниками, окремими незалежними компаніями. Наведені обмеження щодо застосування маркетингу відносин.

Ключові слова: стратегія відносин, маркетинг відносин, взаємовигідна співпраця, ефективність співробітництва.

Вступ. Необхідність виживання в сучасних умовах примушує компанії шукати собі партнерів серед своїх конкурентів, споживачів, постачальників, посередників. У теперішній час види бізнесу більш охоче укладають зовнішні контракти, а також займаються спільною діяльністю в межах створених союзів або альянсів. Тому в останні роки все більшого використання набуває така концепція маркетингу, як маркетинг відносин.

Головним у маркетингу відносин є створення необхідних умов, які сприяють тривалим стосункам фірми з її партнерами. Це в довготривалій перспективі може призвести до високих комерційних результатів. Маються на увазі відносини, які б були прибутковими для обох сторін. У маркетингу відносин центром прибутку стає не товар і не торгова марка, а споживач. Залучення нових покупців розглядається як проміжна ціль, головне — це збереження вже існуючої клієнтури, підтримування тривалих і взаємовигідних відносин з нею. У цьому контексті на перший план виходять моніторинг складу бази клієнтів і якісний аналіз частки ринку [4].

Проблемам маркетингу відносин присвячені роботи провідних вчених Ф. Дуайта, Б. Джексона, А. Пайна, Д. Дейла, Д. Кревенса, Ж.-Ж. Ламбена та інш. Підходи, які пропонуються цими авторами, заслуговують на ретельне вивчення, але деякі положення

ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А.М. Формування та розвиток системи соціально-трудових відносин: інституціональні аспекти / Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Т.3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. — К.: КНЕУ, 2005. — С. 271 — 281.

2. Семикіна М.В. Проблеми формування соціальної відповідальності бізнесу в Україні // III Міжнародна наукова конференція «Соціально-економічні наслідки ринкових перетворень у постсоціалістичних країнах 26—28 вересня 2007 р. — Черкаси: Черкаський національний університет ім. Б.Хмельницького, 2007. — С. 69 — 74.

3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 535с.

Надійшла до редколегії 20.02.2009р.

Т.Г. Бєлова, к.е.н.

О.Ф. Крайнюченко, к.е.н.

The theoretical approach the form strategy relations are considered. The characteristic of marketing relations are showing oneself. Reason establish of the relations are definition, necessity collaboration between production and consumer, between production and supplying, between section independent of the company are definition. The cite limitation to make use marketing relations.

Key words: strategy of relations, marketing relations, advantageous collaborate, efficacy collaborate.

потребують подальшого розвитку і конкретизації. Проти залишаються невирішеними багато питань, які стосуються впровадженню основних положень маркетингу відносин у практику роботи сучасних підприємств.

Постановка завдання. Стратегічні альянси, спільні підприємства і тісне співробітництво між постачальниками і виробниками слугують прикладами взаємовигідної співпраці між окремими незалежними компаніями. Створення конкурентної переваги все в більшому ступені залежить від наявності взаємовигідних зв'язків з іншими компаніями, що відкриває доступ до нових технологій, збільшує спільну базу наявних ресурсів, дозволяє проникнути на нові ринки, підвищити продуктивність праці і якість продукції. Тому метою статті є розгляд підходів щодо визначення ефективних відносин між всіма учасниками господарського процесу.

Результати. Стратегічні взаємовідносини між постачальниками сировини, виробниками товарів, учасниками каналів розподілу і кінцевими споживачами продиктовані такими причинами, як одержання доступу до ринків, підвищення споживчої цінності, зниження ступеня ризику, зв'язаного із змінами зовнішнього оточення, взаємне збагачення управлінськими і технологічними навичками або ресурсами, які є у розпорядженні. Подібні взаємовідносини