

УДК 331.105.6

Ситник О.Ю.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту,
економіки та права
Кіровоградської льотної академії
Національного авіаційного університету*

СТАН СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ЧИННИК СТРАТЕГІЧНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Статтю присвячено дослідженню еволюції соціально-трудових відносин і особливостям їх впливу на розвиток персоналу підприємств. Розглянуто роль соціального діалогу у забезпеченні безперервного розвитку найманих працівників. Обґрунтовано необхідність удосконалення соціально-трудових відносин як чинника підвищення конкурентоспроможності продукції підприємства.

Ключові слова: найманий працівник, роботодавець, розвиток персоналу, соціальний діалог, соціально-трудові відносини.

Сытник О.Ю. СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ФАКТОР СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Статья посвящена исследованию эволюции социально-трудовых отношений и особенностям их влияния на развитие персонала предприятий. Рассмотрена роль социального диалога в обеспечении непрерывного развития наемных работников. Обоснована необходимость совершенствования социально-трудовых отношений как фактора повышения конкурентоспособности продукции предприятия.

Ключевые слова: наемный работник, работодатель, развитие персонала, социальный диалог, социально-трудовые отношения.

Sytnyk O.Y. THE STATE OF THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS AS A FACTOR IN THE STRATEGIC DEVELOPMENT STAFF OF THE ENTERPRISES

The article deals with the evolution of social and labor relations and characteristics of their impact on the development of the enterprise staff. The role of social dialogue in ensuring the continuous development of employees was viewed. The necessity of improving the social and labor relations as a factor in improving the competitiveness of enterprise was justified.

Keywords: employee, employer, staff development, social dialogue, social and labor relations.

Постановка проблеми. Стратегічний розвиток персоналу стає однією з найважливіших передумов ефективного функціонування підприємства в умовах мінливого зовнішнього середовища. Система розвитку найманих працівників, яка діє на більшості українських підприємств, є недосконалою, оскільки характеризується відставанням за кількісними й якісними показниками, поширенням формального підходу до організації навчання та підвищення кваліфікації як із боку роботодавців, так і персоналу підприємств, відсутністю позитивного впливу результатів професійного навчання працівників на діяльність підприємств. Недостатня відповідальність роботодавців і незацікавленість працівників у власному професійному розвитку негативно позначаються на його якості, що знижує економічну і соціальну ефективність функціонування підприємств та гальмує використання їх інноваційного потенціалу. Важливим засобом вирішення зазначеної проблеми на вітчизняних підприємствах має стати вдосконалення соціально-трудових відносин шляхом активізації соціальної взаємодії між роботодавцями, найманими працівниками за участі держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам функціонування соціально-трудових відносин та розвитку персоналу підприємств присвячено праці таких вітчизняних учених, як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, І. Гнибіденко, В. Гончаров, О. Грішнова, М. Долішній, В. Жуков, М. Кім, А. Колот, О. Кузьмін, В. Куценко, А. Левченко, О. Левченко, Е. Лібанова, Г. Лісовий, Л. Лісогор, Н. Лук'яненко, І. Манцуров, С. Мельник, В. Никифорова, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, Г. Осовий, І. Петрова, В. Петух, В. Савченко, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, В. Скуратівський, І. Терон, С. Тютюнникова, Г. Ярошенко та ін.

Проте проблема стратегічного розвитку персоналу українських підприємств шляхом удосконалення соціально-трудових відносин усе ще залишається в Україні недостатньо дослідженою і потребує подальшого розв'язання. Пошук шляхів її вирішення набуває пріоритетного значення в сучасних умовах, коли стала особливо очевидною потреба взаємодії роботодавців і найманих працівників заради покращання соціально-економічного стану, підвищення конкурентних позицій підприємств як на вітчизняному, так і на міжнародних ринках.

Мега статті полягає у дослідженні еволюції і особливостей впливу соціально-трудових відносин на розвиток персоналу підприємств в умовах мінливого зовнішнього середовища.

Виклад основного матеріалу дослідження. Значне прискорення науково-технічного прогресу зумовлює стрімко зростаючі вимоги до якісного рівня робочої сили, особливо до тієї її частини, що втілює генерування і розробку нових технологічних ідей. Виробництво – не самоціль, це також засіб розвитку особистості. Вимоги зростають і в зворотному напрямі: від працівника до виробництва, до якості трудового життя взагалі. Якість робочої сили і трудового життя потребує відповідного рівня освіти. Це передбачає посилення уваги до соціальних аспектів продуктивної діяльності як на рівні підприємств, так і на рівні держави, де соціальні чинники реалізуються через сферу соціально-трудових відносин. За станом соціально-трудових відносин можна судити про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, про стан соціально-економічного розвитку підприємств, тому необхідним є вдосконалення соціально-трудових відносин у напрямі створення сприятливих умов для підвищення якості трудового життя, розвитку соціального і людського капіталу, що стане основою

для динамічного та стійкого розвитку українських підприємств [2; 12].

Розвиток соціально-трудова в Україні є актуальним із низки причин, а саме: необхідності узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців, загострення протиріч між ними, актуалізації питань захисту трудових інтересів найманих працівників, недостатньої уваги держави та підприємців до його розвитку і формування, низької якості трудового життя.

Соціально-трудова відносини, на думку О. Грішної, слід розуміти як «комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємства» [3, с. 215].

Щодо ролі роботодавців, то слід підкреслити, що в розвинутих країнах дедалі міцніше утверджується підхід, за яким підприємство є найефективнішим виробником людського капіталу. Такий підхід пов'язаний із тим, що вирішальною передумовою конкурентоздатності підприємства стає забезпечення роботодавцями стратегічного розвитку персоналу, результатом якого є кваліфікована, відповідальна робоча сила, що постійно навчається, зацікавлена в результатах виробництва, забезпечена цікавою та надійною роботою.

Як слушно зауважує Ф. Хміль, метою розвитку персоналу є «досягнення таких показників рівня кваліфікації працівників, які відповідають стратегії розвитку організації» [11, с. 325].

В. Савченко характеризує розвиток персоналу як «систематично організований процес безперервного

професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу» [10, с. 17].

Професійний розвиток найманих працівників на підприємствах може проходити в таких формах: професійна освіта, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників; профорієнтація й адаптація нових співробітників; ротація кадрів; планування кар'єри; підготовка резерву керівників; залучення найманих працівників до управління підприємством; делегування повноважень; розвиток творчості; розвиток умов для самоосвіти і саморозвитку [6].

Слід зазначити, що професійний розвиток найманих працівників доцільно розуміти як довгостроковий процес постійного оновлення та збагачення професійних знань, умінь та практичних навичок відповідно до потреб економіки, що здійснюється впродовж трудового життя на основі підвищення кваліфікації, перенавчання, навчання новим професіям як на виробництві, так і за його межами, забезпечує підвищення конкурентоспроможності працівників та їх адаптацію до мінливих умов ринку.

Ефективність інвестування роботодавців у навчання і розвиток найманих працівників виявляється у підвищенні результативності діяльності підприємств. Ураховуючи це, підприємства прагнуть отримати від вкладень у навчання і професійний розвиток персоналу додатковий прибуток. Економія на вкладенні коштів у розвиток персоналу може призвести до зниження рівня продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, погіршення якості продукції, що виробляється, тощо. Розглядаючи ефективність розвитку персоналу, не можна повністю



Рис. 1. Еволюція впливу соціально-трудова відносин на професійний розвиток найманих працівників у різні епохи розвитку суспільства

Джерело: розроблено автором

розділяти її на соціальну й економічну складові частини, оскільки підвищення соціальної ефективності неможливе без підвищення економічної, і навпаки.

Економічна ефективність професійного навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Водночас соціальна ефективність у вузькому розумінні цієї категорії характеризує відношення соціального результату до витрат [10]. При цьому підвищується роль соціально-трудо-вих відносин.

Соціально-трудо-ві відносини, еволюціонуючи, пройшли декілька етапів розвитку. Перший етап – ранньокапіталістичний (відносини епохи первісного нагромадження капіталу й генезису найманої праці), на якому соціально-трудо-ві відносини зводилися до суто індустріальних, їх залагодження не мало чітких визначених способів і носило випадковий характер.

Другий етап – класова конфронтація (домонополістичне капіталістичне виробництво), коли соціально-трудо-ві відносини набувають ознак «трудо-вих відносин», які виникають із приводу умов купівлі-продажу робочої сили.

Третій етап – суперечливе співробітництво (становлення великої промисловості, переростання капіталізму вільної конкуренції у монополістичний капіталізм), на якому соціально-трудо-ві відносини набувають ознак соціально-економічних і класових.

Четвертий етап – соціальний діалог (індустріальне виробництво), на якому відбувається забезпечення узгодження найважливіших економічних інтересів між протилежними класами суспільства шляхом конструктивного діалогу і збереження соціальної злагоди [8, с. 71].

Критичний аналіз еволюції соціально-трудо-вих відносин довів, що впродовж століть науковці намагалися знаходити різноманітні засоби регулювання відносин у сфері праці та позитивного впливу на формування вмінь, навичок, знань працівників. Унаслідок науково-технічного прогресу, розвитку економіки та суспільства відбулася трансформація трудо-вих відносин у соціально-трудо-ві, серед яких найбільш перспективним типом стали визнаватися відносини, що будуються на засадах партнерства.

Роль соціального діалогу як системи забезпечення ефективності навчання і розвитку кадрів підвищує конкурентоспроможності найманих працівників. Кожен суб'єкт системи соціально-трудо-вих відносин може значно сприяти підвищенню професійної підготовки найманих працівників: у вигляді державної підтримки навчання й підвищення кваліфікації персоналу, обговорення відповідних питань у колективних угодах, звернення уваги роботодавців на потреби і проблеми найманих працівників тощо.

Необхідно зауважити, що саме налагодження соціального діалогу між працівниками і роботодавцями є одним із головних чинників керованого розвитку та вдосконалення кадрового потенціалу підприємства, накопичення людського капіталу. Для підтвердження цього необхідно більш детально розглянути зміну впливу соціально-трудо-вих відносин на професійний розвиток найманих працівників в різні епохи розвитку суспільства (рис. 1).

Дослідивши еволюцію впливу соціально-трудо-вих відносин на професійний розвиток найманих працівників у різні епохи розвитку суспільства, можна виділити такі характеристики соціального діалогу.

По-перше, наймані працівники та роботодавці як суб'єкти соціального партнерства мають не тільки спільні, а й принципово відмінні (нерідко протилежні) інтереси. У цьому й полягає одна із функ-

цій соціального діалогу – регулююча, яка передбачає врегулювання соціально-трудо-вих конфліктів. Тому за доіндустріальної епохи економіки свої трудові інтереси робітники могли відстоювати лише за допомогою страйків. На цьому етапі соціальний діалог переважно був спрямований на вирішення конфліктів [2; 5, с. 26; 9].

Постіндустріальне суспільство характеризується зменшенням кількості зайнятих у матеріальному виробництві, переважанням сфери послуг, зростанням частки у валовому внутрішньому продукті товарів і послуг із високим інтелектуальним компонентом, за рахунок чого збільшується попит на високоосвічених і висококваліфікованих працівників. У розвинених розукрупнених галузях економіки головними є інформація та творчість. Тобто необхідним є розвиток людського капіталу у виробництві, включаючи професійний і творчий потенціал працездатного населення, його загальну культуру, а рівень добробуту та здоров'я людей стає найважливішою ознакою і рушійною силою науково-технічного й соціально-економічного прогресу.

По-друге, соціальний діалог – це взаємовигідний процес взаємодії найманих працівників, роботодавців і владних структур, в якому об'єктивно зацікавлені всі сторони. Він спрямований на забезпечення оптимального балансу інтересів у реалізації основних питань, на створення сприятливих економічних і соціальних умов заради стабільного соціально-економічного розвитку підприємства.

По-третє, соціальний діалог є найважливішим чинником формування інститутів громадянського суспільства, а саме громадських об'єднань найманих працівників, роботодавців й підприємців, налагодження цивілізованого діалогу як між ними, так і з державою.

По-четверте, соціальний діалог може бути деструктивним і регресивним, коли домінуючою засадою є силові методи та «кланова солідарність».

По-п'яте, у соціальному діалозі часто виявляється корпоративність. Корпоративізм, заснований на цивілізованих відносинах і балансі інтересів найманих працівників, роботодавців, владних структур шляхом договорів та угод у формі «трипартизму» чи «біпартизму», є органічною частиною демократичних систем у багатьох країнах, які мають цілком і остаточно сформовану ринкову економіку [7, с. 256].

Відмінна риса нової постіндустріальної економіки полягає у пріоритетності ролі творчої, інноваційно орієнтованої, знаннево-насиченої особистості, яка є носієм потужного людського капіталу, основною рушійною силою науково-технологічного і організаційно-економічного розвитку економіки і суспільних перетворень у цілому [4, с. 43].

Отже, функції соціально-трудо-вих відносин у процесі еволюції набули змін, тому на сучасному етапі розвитку економіки до функцій соціального діалогу відносяться: захисна (недопущення зміни умов праці, надання рівних можливостей і захист працівників); організаційна (прозорість і гласність укладання колективних угод і трудо-вих договорів); миротворча (протягом дії угоди договір не змінюється, нові вимоги не висуваються жодною зі сторін соціально-трудо-вих відносин); функція розвитку людського капіталу (кваліфікована робоча сила є джерелом формування знань та їх капіталізації у вигляді доданої вартості).

На підставі зазначеного у постіндустріальному розвитку суспільстві з ринковою економікою об'єктивно виникає необхідність переходу до соці-



Рис. 2. Зв'язок між зростанням конкурентоспроможності продукції та послуг, підвищенням якості робочої сили та соціальним станом працівників

Джерело: розроблено автором

ально-партнерських відносин у сфері праці, що обумовлює необхідність активізації функції розвитку людського капіталу.

Сьогоднішнє суспільство вимагає зовсім іншого підходу до врегулювання соціально-трудова відносин, коли обов'язковим стає не тільки забезпечення стабільності останніх, але й постійний розвиток і вдосконалення трудових ресурсів. Ось чому підвищення конкурентоспроможності будь-якого підприємства неможливе без інвестицій у людський капітал, тобто підвищення конкурентоспроможності продукції країни не відбудеться без інноваційного розвитку підприємств, оснащення новим технічним забезпеченням та впровадження науково-технологічних удосконалень.

Соціальна відповідальність компаній щодо персоналу передусім полягає у створенні передумов для високої якості трудового життя. Висока якість трудового життя для працівників означає ефективну систему матеріального та морального заохочення до праці, виробничу демократію, можливості професійного розвитку, безпечність умов праці, соціальний захист. Забезпечення внаслідок цього розвитку персоналу у довгостроковій перспективі дає можливість реалізувати інтереси роботодавців: інноваційний розвиток виробництва, зниження собівартості та зростання прибутків, підвищення конкурентоспроможності, висока корпоративна культура, соціальна злагода на підприємстві [1]. Зв'язок між зростанням конкурентоспроможності продукції і підприємства шляхом інтенсифікації розвитку персоналу та покращання соціального становища працівників відображено на рис. 2.

Своєю чергою, інтенсифікація розвитку найманих працівників за допомогою застосування соціального діалогу несе такі переваги для кожної зі сторін соціально-трудова відносин: більш повне забезпечення кадрових потреб підприємств фахівцями з належним рівнем знань, умінь та компетентності, підви-

щення ефективності виробництва та якості продукції за рахунок більш раціонального використання людського фактору – для роботодавців; зростання рівня соціальної захищеності, якості життя і конкурентоспроможності на ринку праці – для найманих працівників; зменшення витрат за рахунок економії виплат на допомогу по безробіттю та зростання доходів місцевих бюджетів, основну частину яких складають відрахування із заробітної плати – для місцевих державних органів влади.

Висновки. Виокремлення нових принципів рис функціонування соціально-трудова відносин на етапі формування постіндустріальної моделі економіки, обґрунтування пріоритетної ролі соціального діалогу у сфері професійного розвитку найманих працівників дають змогу зробити висновок про необхідність пошуку дієвих підходів до оцінювання впливу та шляхів активізації впливу соціального діалогу на професійний розвиток найманих працівників. Вирішення цих завдань сприятиме реалізації стратегічних інтересів роботодавців, найманих працівників та інших соціальних партнерів, а отже, й підвищенню конкурентоспроможності підприємства та забезпеченню позитивних змін національної економіки в цілому.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

- Гришнова О.А. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудова відносин / О.А. Гришнова, О.Г. Брінцева // Економіка и управление. – 2012. – № 4. – С. 49–55.
- Гришнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручник] / О.А. Гришнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
- Гришнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Гришнова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 39–46.
- Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [монографія] / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
- Левченко О.М. Професійний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: [монографія] / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
- Макарова І.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова. – М.: Дело, 2007. – 232 с.
- Михеев В.А. Основы социального партнерства: [учеб. для вузов] / В.А. Михеев. – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.
- Оленцевич Н. Соціальне партнерство: деякі питання теорії та практики становлення в Україні / Н. Оленцевич // Економіст. – 2005. – № 8. – С. 70–73.
- Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» / Комітет з економічних реформ при Президенті України. – К., 2010. – 85 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/128/2013>.
- Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: [навч. посіб.] / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
- Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.
- Яровой В.И. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессиональная ориентация, подготовка и оценка персонала / В.И. Яровой. – К.: МАУП, 1995. – 120 с.