

УДК 005.2:331.5

Руденко О. М.

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

МЕХАНІЗМ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті сформульовано методологічні засади розроблення механізму трансформації соціально-трудових відносин з урахуванням специфічних особливостей відносин у сфері праці та глобальних тенденцій. Виокремлено основні складники механізму та процес його функціонування. Досліджено вплив процесу трансформації соціально-трудових відносин на результати, які характеризують інноваційну діяльність.

Ключові слова: трансформація соціально-трудових відносин, інноваційна діяльність, механізм.

Постановка проблеми. Дослідження впливу трансформації соціально-трудових відносин на результати діяльності підприємств, насамперед ті, які характеризують інноваційний розвиток, указує на необхідність створення умов для посилення трансформаційних процесів соціально-трудових відносин із метою підвищення ефективності інноваційної діяльності. Це, своєю чергою, зумовлює потребу в розробленні механізму трансформації соціально-трудових відносин в умовах інноваційної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питання трансформації соціально-трудових відносин стає одним із ключових завдань в умовах інноваційної економіки. Чимало іноземних науковців займалися дослідженням теоретичних і прикладних аспектів трансформації соціально-трудових відносин. Із-поміж таких науковців треба виокремити праці А. Асалиєва, С. Валас, О. Кузнецової, С. Одякова, Р. Салахутдінової, В. Слепцової, І. Степанова, П. Шанк та ін. Водночас у вітчизняній літературі питання трансформації соціально-трудових відносин не знайшли поширення. Залишаються малодослідженими питання активізації трансформації соціально-трудових відносин в умовах інноваційної економіки через задіяння усіх складників її механізму.

Мета статті полягає у розробленні механізму трансформації соціально-трудових відносин для активізації перетворень різних її складників трансформаційних процесів, які сприятимуть підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слово «механізм» запозичене з грецької мови на початку XIX ст. у значенні «пристрій, що приводить щось у дію». Потім з'явилося значення системи, що визначає порядок будь-якої діяльності. Далі спектр значень розширився: під механізмом стали розуміти сукупність станів або процесів, що визначають будь-яке явище. Відповідно, поняття «механізм» було поширене і на суспільні явища, у тому числі соціально-економічні [1].

Короткий економічний словник визначає механізм як послідовність станів, процесів, що визначають певні дії, явища; систему, пристрій, що визначає порядок якого-небудь виду діяльності [2, с. 401].

В. Кушлін і В. Чічканов зазначають, що під механізмом мається на увазі сукупність засобів та методів управління, які визначають можливість цілеспрямованого руху, функціонування та розвитку системи [3].

Погоджуємося з думкою С. Цимбалюк, що «механізм» – це багатоаспектне поняття, яке можна розглядати:

- по-перше, як систему (функціонування будь-чого, сукупність проміжних станів або процесів будь-яких явищ), упорядкування, складну цілісність;

- по-друге, як безпосередньо процес, послідовність певних дій [4, с. 154].

Відповідно до трактування поняття «трансформація соціально-трудових відносин» (неперервний процес якісних та кількісних перетворень у системі соціально-трудових відносин, що мають позитивні та негативні наслідки в контексті суспільних, зокрема економічних, змін на всіх рівнях і в різних площинах одночасно та паралельно, у результаті чого змінюються змістові характеристики різних складників соціально-трудових відносин і, як наслідок, відбувається становлення нового формату відносин у сфері праці та що потребує якісно підходів до їх регулювання відповідно до нової економічної моделі) та беручи до уваги тлумачення терміна «механізм» (система, упорядкування, складна цілісність, процес, послідовність певних дій), дамо визначення поняттю «механізм трансформації соціально-трудових відносин» [5].

Отже, механізм трансформації соціально-трудових відносин – це сукупність інструментів (засобів, методів), які приводять у дію (запускають, пришвидшують) процес змін у системі соціально-трудових відносин і спрямовують його в потрібне русло, сприяючи тим самим інноваційному розвитку.

Об'єктом впливу є процес трансформації соціально-трудових відносин. Метою функціонування зазначеного механізму є створення умов для посилення трансформаційних процесів, які сприятимуть підвищенню ефективності інноваційної діяльності.

Авторська версія механізму трансформації соціально-трудових відносин наведена на рис. 1.

Для визначення концептуальних засад «механізму трансформації соціально-трудових відносин» сформулюємо методологічні засади розроблення цього механізму з урахуванням специфічних особливостей відносин у сфері праці та глобальних тенденцій.

По-перше, основою механізму трансформації соціально-трудових відносин є сучасні перетворення у сфері праці та соціально-трудових відносинах.

По-друге, дія механізму може відбуватися на всіх рівнях (національному, галузевому, територіальному, організаційному та особистісному).

По-третє, функціонування механізму знаходиться під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Якщо механізм функціонує на рівні підприємства, то до зовнішніх факторів належать глобалізація економіки, поширення інновацій-

них технологій, міра державного регулювання, вичерпність ресурсів, поява нових ринків або звуження старих, соціокультурний складник та стан економіки країни загалом. До внутрішніх факторів потрібно віднести наявність відповідної матеріально-технічної бази, готовність власників (керівництва) до змін, готовність найманих працівників до змін, вид економічної діяльності підприємства, розмір підприємства, рівень корпоративної культури на підприємстві, цілі та стратегію підприємства.

Можна виокремити такі складники механізму трансформації соціально-трудових відносин:

- рівні;
- суб'єкти;
- інструменти (засоби, методи);
- напрями трансформації соціально-трудових відносин.

Як зазначалося раніше, дія механізму може відбуватися на всіх рівнях (національному, галузевому, територіальному, організаційному та особистісному). Проте мета є спільною для всіх рівнів – пришвидшення процесу трансформації соціально-трудових відносин через створення належного законодавчого, науково-методичного, організаційного забезпечення відповідних змін.

Суб'єктами механізму трансформації соціально-трудових відносин є:

- державні інститути (усі органи державної влади, міністерства й відомства);
- міжнародні інститути та організації (Міжнародний валютний фонд, Міжнародна організація праці, Міжнародний банк реконструкції та розвитку, Організація Об'єднаних Націй, органи та установи Європейського Союзу, а саме: Європейський інвестиційний банк, Європейський економічний і соціальний комітет, Європейський інвестиційний фонд, Європейська агенція добору кадрів та ін.);

– власники, керівники, інші посадові особи підприємств, установ і організацій;

– наукові (науково-дослідні, науково-технологічні, науково-технічні, науково-практичні) установи, які досліджують ситуацію, яка склалася у сфері праці та соціально-трудових відносинах.

– консалтингові компанії та незалежні консультанти. Керівники підприємств і організацій залучають до співпраці співробітників консалтингових центрів для того, щоб разом із ними провести всебічний аналіз ситуації у сфері праці та соціально-трудових відносинах, установити шляхи ефективного розвитку комерційної структури.

Механізм трансформації соціально-трудових відносин (як сукупність інструментів, які приводять у дію процес змін у системі соціально-трудових відносин і спрямовують його в потрібне русло, сприяючи тим самим інноваційному розвитку) включає такі процедури:

1) розроблення та ратифікація нормативно-правових документів (законів, конвенцій, положень і т. ін.) державними та міжнародними інститутами. Вчасно розроблена законодавча база та інституціональне забезпечення дадуть змогу діяти в правовому полі, сприяючи розвитку соціально-трудових відносин;

2) стимулювання за допомогою фінансових механізмів (кредитне фінансування, у т. ч. пільгове кредитування для пріоритетних проектів, зниження податкового навантаження, залучення іноземних та вітчизняних інвесторів, а також гранти, субсидії, премії та стипендії переможцям конкурсів);

3) укладання колективних угод і договорів на різних рівнях: генеральної угоди на національному (державному) рівні, галузевих угод – на галузевому, територіальних/регіональних – на територіальному (регіональному), колективних



Рис. 1. Механізм трансформації соціально-трудових відносин

договорів – на рівні підприємства з метою розвитку соціального партнерства та узгодження інтересів основних сторін соціально-трудових відносин;

4) проведення моніторингу трансформації соціально-трудових відносин на різних рівнях починаючи з організаційного і закінчуючи державним;

5) розроблення та прийняття внутрішніх нормативних актів на підприємстві (правил внутрішнього трудового розпорядку, штатного розпису, посадових інструкцій та ін.);

6) розроблення науковими установами науково-методичних матеріалів щодо розвитку соціально-трудових відносин для створення умов для інноваційного розвитку: рекомендацій, довідників, інструкцій та ін.;

7) укладання трудових договорів із найманими працівниками для різних форм нестандартної зайнятості з урахуванням специфічних особливостей кожної форми.

Усі вищезазначені процедури мають сприяти трансформації соціально-трудових відносин, яка може здійснюватися в різних напрямках. На рис. 1 вони позначені різними кольорами: темний колір – напрям має найбільший вплив на ефективність інноваційної діяльності, білий – найменший. Необхідно брати до уваги, який саме напрям потрібно активізувати в першу чергу. Разом із тим варто зазначити, що тільки комплексна робота за всіма напрямками розвитку соціально-трудових відносин матиме значимий ефект для інноваційного розвитку та становлення нової економіки.

Процес функціонування механізму трансформації соціально-трудових відносин включає такі етапи:

1. Аналіз процесу трансформації соціально-трудових відносин в умовах інноваційної економіки.

2. Розроблення та/або оновлення інструментарію дослідження (соціологічне опитування та

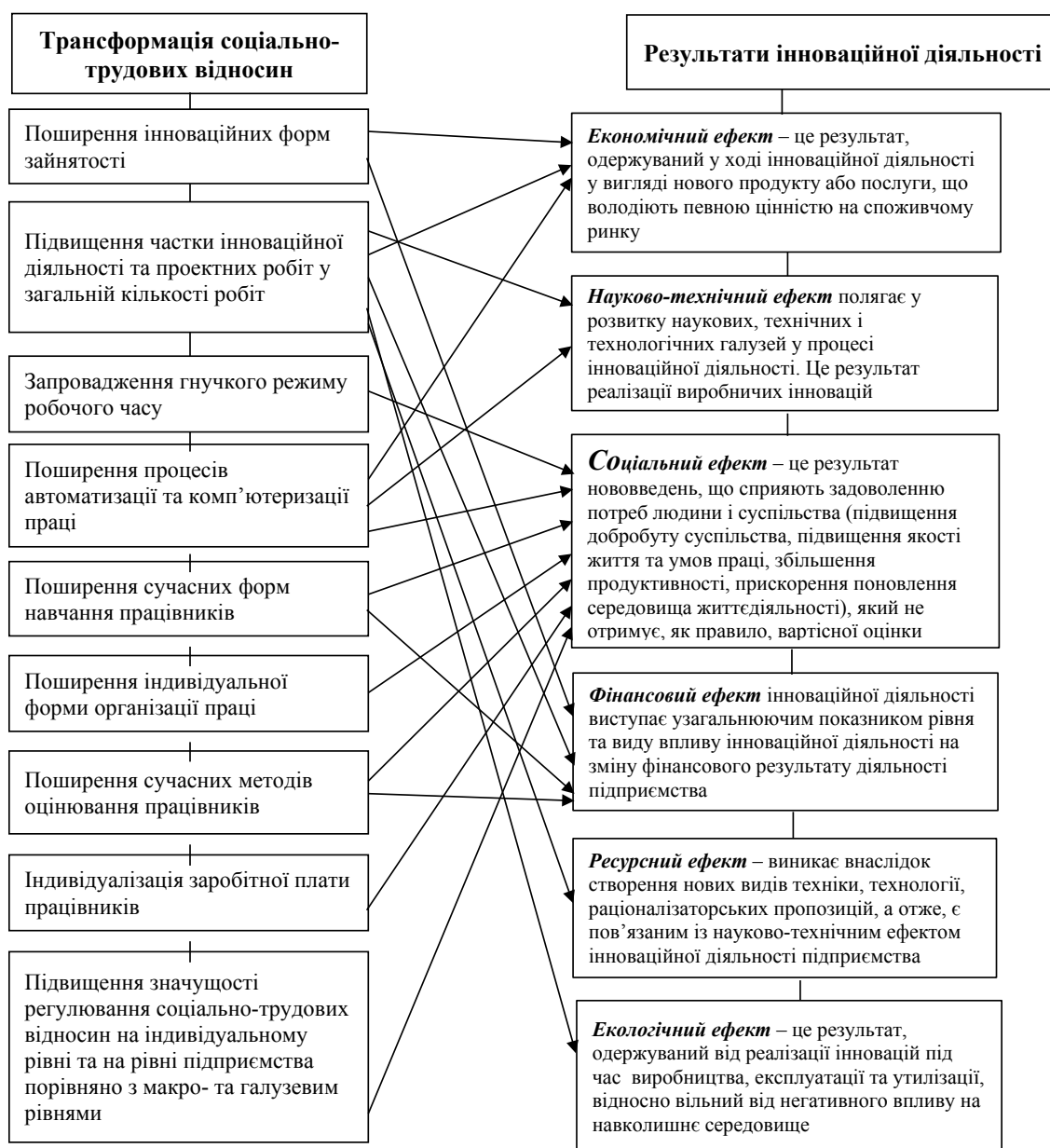


Рис. 2. Вплив процесу трансформації соціально-трудових відносин на результати, які характеризують інноваційну діяльність

Джерело: складено автором на основі [7; 8; 9, с. 141]

Таблиця 1

Практичне значення реалізації механізму трансформації соціально-трудо­вих відносин

Суб'єкти механізму трансформації соціально-трудо­вих відносин	Економічний ефект від використання	Соціальний ефект від використання
Усі органи державної влади, міністерства й відомства	зростання доходів бюджету країни, що дасть змогу збільшити видатки на охорону здоров'я, оборону країни, освіту та ін.	зменшення безробіття; зміни в освітньо-професійному розвитку; активізація інноваційних процесів; розвиток соціального партнерства
Регіональні органи влади	зростання доходів бюджету регіону, що дасть змогу інвестувати кошти в регіональні програми розвитку малого і середнього бізнесу	зменшення безробіття; зміни в освітньо-професійному розвитку; розвиток соціального партнерства
Власники, керівники, інші посадові особи підприємств, установ і організацій	зростання доходу на рівні підприємства, зменшення матеріальних витрат на персонал	поліпшення професійного розвитку; активізація інноваційних процесів
Наукові установи	додаткові джерела доходу, можливість інвестування в матеріально-технічну базу	поліпшення професійного розвитку; збільшення можливостей для зайнятості
Наймані працівники	додаткові джерела доходу, можливість заощаджувати, інвестувати та ін.	збільшення можливостей для зайнятості; поліпшення професійного розвитку та можливість поєднання «дім – робота», «навчання – робота»
Консалтингові компанії, незалежні консультанти	додаткові джерела доходу, можливість розширення сфери діяльності	збільшення можливостей для зайнятості; поліпшення професійного розвитку

Джерело: складено автором

показники трансформації соціально-трудо­вих відносин).

3. Оцінка трансформації соціально-трудо­вих відносин на різних економічних рівнях. Визначення напрямів, які потребують активізації в першу чергу.

4. Вибір та запровадження необхідних інструментів активізації трансформації соціально-трудо­вих відносин.

5. Оцінка змін у процесі трансформації соціально-трудо­вих відносин.

Запуск та пришвидшення трансформації соціально-трудо­вих відносин для підвищення ефективності інноваційної діяльності можливі лише за узгодженої роботи всіх суб'єктів на різних рівнях одночасно та паралельно. Для того щоб механізм трансформації соціально-трудо­вих відносин забезпечував досягнення поставленої мети, він потребує систематичного вдосконалення та оновлення, яке має реалізуватися на підприємствах за встановленою послідовністю дій.

Оцінку впливу процесу трансформації соціально-трудо­вих відносин на результати, які характеризують інноваційну діяльність, наведено на рис. 2.

Слід зазначити, що ефекти інноваційної діяльності між собою взаємопов'язані. Так, економічні результати від інноваційної діяльності пов'язані

з науково-технічним, соціальним та фінансовим ефектами. Своєю чергою, ресурсний та екологічний ефекти виникають унаслідок науково-технічного прогресу й опосередковано впливають на економічний ефект від інноваційної діяльності. Тому, на нашу думку, від запровадження інноваційних проектів доцільно виділяти шість видів ефекту: економічний, науково-технічний, фінансовий, ресурсний, соціальний та екологічний [6].

Зауважимо, що механізм трансформації соціально-трудо­вих відносин може знайти практичне застосування як на рівні підприємств, організацій, так і на рівні регіону, країни загалом (табл. 1).

Висновки. Отже, у процесі дослідження сформульовано методологічні засади розроблення механізму трансформації соціально-трудо­вих відносин з урахуванням специфічних особливостей відносин у сфері праці та глобальних тенденцій. Виокремлено основні складники механізму та процес його функціонування. Досліджено вплив процесу трансформації соціально-трудо­вих відносин на результати, які характеризують інноваційну діяльність. Розроблений механізм трансформації соціально-трудо­вих відносин створюватиме умови для посилення трансформаційних процесів, які сприятимуть підвищенню ефективності інноваційної діяльності, а також забезпечуватиме його користувачам економічний та соціальний ефекти.

Список використаних джерел:

1. Фокин Н.И. Экономика: В начале было слово: Экономический словарь / Н.И. Фокин [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://dictionary-economics.ru/>.
2. Краткий экономический словарь / Под ред. А.Н. Азрилияна. – М. : Институт новой экономики, 2001. – 1088 с.
3. Кушлин В.И., Чичканов В.П. Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Гос. Регулирование экон. процессов / В.И. Кушлин, В.П. Чичканов. – М. : РАГС, 2004. – 744 с.
4. Цимбалюк С.О. Формування компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудо­вих відносин : [монографія] / С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2015. – 213 с.
5. Руденко О.М. Трансформація соціально-трудо­вих відносин: сутність і змістовні характеристики / О.М. Руденко // Економіка та держава. – 2015. – № 8. – С. 112–115.
6. Поліщук Н.В. Види ефектів інноваційної діяльності підприємств / Н.В. Поліщук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/1_NIO_2011/Economics/78180.doc.htm.
7. Скалюк Р.В. Ефекти та ефективність інноваційної діяльності промислових підприємств / Р.В. Скалюк, О.В. Декалюк // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 1. – С. 149–154.
8. Чорна М.В. Оцінка ефективності інноваційної діяльності підприємств : [монографія] / М.В. Чорна. – Харків : ХДУХТ, 2012. – 210 с.
9. Харів П.С. Інноваційна діяльність підприємства та економічна оцінка інноваційних процесів / П.С. Харів. – Тернопіль : Економічна думка, 2003. – 326 с.

Руденко О. Н.

Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана

МЕХАНИЗМ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Резюме

В статье сформулированы методологические основы разработки механизма трансформации социально-трудовых отношений с учетом специфичных особенностей отношений в сфере труда и глобальных тенденций. Выделены основные составляющие механизма и процесс его функционирования. Исследовано влияние процесса трансформации социально-трудовых отношений на результаты, которые характеризуют инновационную деятельность.

Ключевые слова: трансформация социально-трудовых отношений, инновационная деятельность, механизм.

Rudenko O. M.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

MECHANISM OF TRANSFORMATION OF THE SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN THE INNOVATION ECONOMY

Summary

Methodological bases of development of the mechanism of transformation of the social and labour relations taking into account specific features of the relations in the sphere of work and global tendencies are formulated. The main components of the mechanism and process of its functioning are allocated. An influence of the process of transformation of the social and labour relations on results, which characterize innovative activities, is researched.

Key words: transformation of the social and labour relations, innovative activity, mechanism.