

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК СОСТАВНОЙ ЭЛЕМЕНТ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

НАЗАРОВА Г. В., СТЕПАНОВА Э. Р.

УДК 331.221.8

Назарова Г. В., Степанова Э. Р. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции Достойного труда

В последние годы степень важности концепции Достойного труда значительно выросла. Она затрагивает главные проблемы социального развития, в том числе и уровень трудовых доходов работников, как одного из важнейших составных элементов Достойного труда. Проблемы построения эффективных систем оплаты труда как никогда актуальны для организаций всех отраслей и сфер экономики. Вопросы определения сущности понятия «стимулирование» занимались как зарубежные, так и отечественные ученые. Эффективное стимулирование трудовой деятельности дает возможность значительно повысить конкурентоспособность предприятия на международном и на региональном уровнях. В статье рассматриваются основные критерии Достойного труда, сущность и особенности переменной части трудовых доходов и роли стимулирования в развитии предприятий.

Ключевые слова: Достойный труд, стимулирование трудовой деятельности, оплата труда, эффективное стимулирование.

Табл.: 1. **Библ.:** 15.

Назарова Галина Валентиновна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: Gnazarova@i.ua

Степанова Эка Раминовна – аспирантка, кафедра управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: steehka@yandex.ru

УДК 331.221.8

UDC 331.221.8

Назарова Г. В., Степанова Э. Р. Стимулювання трудової діяльності як складовий елемент концепції Гідної праці

В останні роки ступінь важливості концепції Гідної праці значно зросла. Вона порушує головні проблеми соціального розвитку, у тому числі і рівень трудових доходів працівників, як одного з найважливіших складових елементів Гідної праці. Проблеми побудови ефективних систем оплати праці як ніколи актуальні для організацій всіх галузей і сфер економіки. Питаннями визначення сутності поняття «стимулювання» займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені. Ефективне стимулювання трудової діяльності дає можливість значно підвищити конкурентоспроможність підприємства на міжнародному і на регіональному рівнях. У статті розглядаються основні критерії Гідної праці, сутність та особливості змінної частини трудових доходів і ролі стимулювання у розвитку підприємств.

Ключові слова: Гідна праця, стимулювання трудової діяльності, оплата праці, ефективне стимулювання.

Табл.: 1. **Бібл.:** 15.

Назарова Галина Валентинівна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна). **E-mail:** Gnazarova@i.ua

Степанова Эка Рамінівна – аспірантка, кафедра управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна). **E-mail:** steehka@yandex.ru

Nazarova G. V., Stepanova E. R. neuStimulation of Labour Activity as a Component of the Decent Work Concept

The degree of importance of the Decent Work concept has increased significantly for the past few years. It touches main problems of social development, including the level of labour income of employees as one of the most important components of the Decent Work. The problems of construction of efficient systems of remuneration of labour are very urgent for organisation of all branches and spheres of economy. Both foreign and domestic scientists work on issues of definition of the concept of the «stimulation» notion. Efficient stimulation of labour activity gives a possibility to significantly increase competitiveness of an enterprise at the international and regional levels. The article considers main criteria of Decent Work, essence and specific features of the variable part of labour income and the role of stimulation in development of enterprises.

Key words: decent work, stimulation of labour activity, remuneration of labour, efficient stimulation.

Tabl.: 1. **Bibl.:** 15.

Nazarova Galina V. – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: Gnazarova@i.ua

Stepanova Eka R. – Postgraduate Student, Department of Personnel Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: steehka@yandex.ru

В связи с происходящими изменениями как в экономической сфере в целом, так и на рынке труда в частности, особую важность приобретают исследования и инициативы в сфере трудовых отношений. Среди национальных приоритетов заслуживает особое внимание такое направление, как обеспечение достойного труда. Концепция достойного труда, являющаяся одной из последних инициатив Международной Организации Труда (МОТ), разрабатывается с 90-х годов XX века. В представленной статье будет рассматриваться сущность концепции, предлагается определение достойного труда, определяются причи-

ны и предпосылки возникновения и развития концепции, а также акцентируется внимание на стимулировании трудовой деятельности как одного из составных элементов данной Концепции.

Впервые понятие достойного труда было введено в докладе «Достойный труд» Генерального директора МОТ Х. А. Сомавиа на 87-й сессии МОТ. Достойный труд определялся следующим образом: «Достойный труд – это труд, при котором права трудящихся защищены, который приносит адекватный доход и обеспечивает социальную защищенность. Также достойный труд подразумевает достаточный труд в том смысле, что каждый индивид

имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход. Кроме того, соблюдение принципов достойного труда означает новые перспективы с точки зрения экономического и социального развития, новые возможности, при которых занятость, доход и социальная защищенность могут быть достигнуты без компромисса между правами трудящихся и социальными стандартами» [13].

Концепция Достойного труда объединяет в себе значительный набор качественных показателей, однако их использование невозможно без приведения характеристики индикаторов, необходимых для достижения главных целей концепции.

В качестве *индикаторов* достойного труда МОТ рекомендует использовать:

- долю занятых и уровень безработицы;
- долю расходов заработной платы в общем объеме ВВП;
- объем государственных расходов на социальное обеспечение и социальное страхование;
- измерение достигнутых результатов;
- установление основных целей развития и т. д.

К *критериям* Достойного труда можно отнести следующие:

– *трудоустройство* – включает в себя не только заработную плату, но и различные надбавки, бонусы, недельные льготы, социальный пакет. Одним из важнейших индикаторов достойного трудового дохода может служить грамотно организованная система стимулирования трудовой деятельности, и как результат она может выступать элементом концепции Достойного труда;

– *условия труда* – речь идет не только о характеристиках рабочего места, но и об уровне напряженности, взаимоотношениях с коллегами и руководством, отношению внутри коллектива – так называемом внутреннем климате. Увеличение продолжительности рабочего времени, внеурочная работа, расширение уровня ответственности, – все это влечет за собой увеличение уровня напряженности на рабочем месте и снижение уровня удовлетворенности работой;

– *степень интересности выполняемой работы* – имеется в виду работа, которая имеет высокую творческую составляющую, соответствует знаниям, умениям, навыкам, а также способностям и потребностям работников. Это возможность для персонала влиять на конечный результат, принимать самостоятельные решения, самореализовываться, и самое главное, – получать моральное удовольствие от трудовой деятельности. Наличие вышеупомянутых критериев помогает снизить процент работников, подверженных синдрому «профессионального выгорания» на рабочем месте;

– *стабильность занятости* – важность данного критерия состоит в том, что он дает возможность работнику почувствовать уверенность, стабильность, развивает лояльность и приверженность к той или иной организации. Осуществляя политику стабильной занятости, предприятие, организация или учреждение обеспечивает себе безопасность от потери кадров, так как работники, искренне преданные организации, не будут менять свое нынешнее место работы на любое другое;

– *карьерный и профессиональный рост* – затрагивает все, что связано с развитием человека во всех направлениях. Кроме того, он является крайне важным фактором привлечения молодых кадров;

– *статус* – это критерий, характеризующий как статус работника в коллективе с точки зрения востребованности профессии, уровня образования, степени уникальности знаний, умений и навыков, так и уважение к выполняемой работе со стороны общества;

– *отсутствие гендерного неравенства* – права мужчин и женщин максимально равны, особенно в рамках выплат заработной платы;

– *достойная социальная защита* – наличие необходимой связи между производительной занятостью и гарантиями для тех, кто по какой-то причине не имеет работы; защита от потери или снижения доходов по причине безработицы, травмы, материнства, отцовства или старости; справедливое общественное участие в решении социальных вопросов [15].

Исходя из названия данной статьи, основной акцент будет сделан на таком критерии Достойного труда, как *трудоустройство*.

Как уже было отмечено выше, он состоит из основной и переменной частей. К основной части относится заработная плата.

Относительно нее можно сказать, что заработная плата является важнейшей системой оплаты и стимулирования трудовой деятельности, одним из наиболее действенных инструментов влияния на эффективность и результативность труда, а также одним из значительных критериев Достойного труда.

Именно поэтому сущность понятия «заработная плата» рассматривается с различных позиций [12, с. 164 – 165].

С позиций экономики труда заработная плата – это вознаграждение или заработок, исчисленный в денежном выражении, которое по трудовому договору работодатель платит работнику за работу, которая уже выполнена или должна быть выполнена.

С позиций экономической теории заработная плата представляет собой экономическую категорию, отражающую отношения между работодателем и наемным работником по поводу распределения вновь созданной стоимости. В этом смысле уместным является понятие «оплата труда», которая, помимо собственно заработной платы, включает и другие расходы работодателя на рабочую силу.

В условиях рыночной экономики заработная плата выступает как элемент рынка труда и складывается в результате взаимодействия спроса на труд и его предложения и выражает рыночную стоимость использования наемного труда.

С позиций наемного работника заработная плата представлена как основная часть трудового дохода, который получает работник в результате реализации способности к труду и который должен обеспечить объективно необходимое воспроизведение рабочей силы.

С позиций предпринимателя заработная плата выступает элементом издержек производства и одновременно главным фактором обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов труда.

Заработную плату целесообразно также рассматривать как форму экономической реализации права собственности на ресурс труда, носителем которого выступает работник. Выступая в роли формы дохода наемных работников, заработанная плата является носителем значительного стимулирующего потенциала. Попытки человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить многочисленные потребности стимулируют его к активной трудовой деятельности, к улучшению качества рабочей силы, к более полной реализации своего трудового потенциала, к более результативному труду. При таких условиях заработная плата должна быть основным звеном стимулирования высокоэффективного, достойного труда, а также установления взаимозависимости между оплатой и качеством труда каждого работника, его трудового вклада [14].

Кроме заработной платы, работники могут получать доплаты и надбавки, которые устанавливаются в соответствии к тарифной части заработной платы и представляют собой разработки тарифных условий оплаты труда. Их использование обусловлено необходимостью учета дополнительных затрат труда персонала, имеющих постоянный характер и очень тесно связанных со спецификой отдельных сфер труда. В связи с этим доплаты и надбавки направлены на создание и

поддержание заинтересованности работников в повышении дополнительных трудовых затрат и компенсацию этих затрат работодателем.

Участие в перераспределении прибылей – сегодня одна из наиболее распространенных систем вознаграждения. Развитие данной системы берет свое начало с попыток усовершенствования заработной платы работников предприятия с целью увеличения ее мотивационного влияния на результаты труда. Для этого создается возможность выплат определенных бонусов из прибыли или дохода предприятия тем работникам, чей вклад в формирование этой самой прибыли был наиболее весомым [3, с. 23].

При использовании верной политики стимулирования руководитель предприятия должен сформировать коллектив, состоящий из высококвалифицированных и опытных работников, которые будут продуктивно работать для осуществления целей предприятия.

Стимулирование как тактика решения проблем является ориентацией на фактическую структуру ценностных ориентаций и интересов работников отечественных предприятий, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала.

Анализируя сущность материального стимулирования трудовой деятельности, невозможно остаться в стороне от анализа и краткого обзора такого содержательного понятия, как «стимулирование». Видение ученых о сущности и специфике трактовки этого понятия приведены в *табл. 1*.

Таблица 1

Трактовка понятия «стимулирование» в работах различных авторов

Автор	Определения понятия	Источник
Егоршин А. П.	Это побуждение к действию или причина поведения людей в процессе трудовой деятельности	[1, с. 12]
Занюк С. С.	Это процесс использования различных стимулов для мотивирования людей, где стимулы выполняют роль рычагов влияния, которые, в свою очередь, вызывают действие определенных мотивов	[2, с. 37]
Кибанов И. А.	Это экономическое принуждение, использование материальных стимулов (мотиваторов), которые способствуют тому, чтобы производители, потребители вели себя должным образом в интересах лиц, заинтересованных в стимулировании	[7, с. 257]
Колот А. М.	Это внешний мотив, элемент трудовой ситуации, которая влияет на поведение человека в сфере труда	[3, с. 13]
	Это материальная оболочка мотивации персонала, дающая возможность работнику реализовать себя не только как профессионала, но и как личность	[3, с. 13]
Мескон М.	Это формирование определённой линии трудового поведения работника, направленной на развитие предприятия	[5, с. 140]
Петюх В. М.	Это процесс внешнего влияния на человека для побуждения его к конкретным действиям или процесс, направленный на осознание пробуждения у человека определенных мотивов и целенаправленных действий	[4, с. 293]
Ричард Л. Дафт	Это процесс использования внешних раздражителей, которые содействуют повышению интенсивности определенных мотивов в действиях человека в процессе его трудовой деятельности	[9, с. 443]
Румянцева З. П.	Это стремление работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе выполнения возложенных на него обязанностей	[10, с. 253]
Соломандина Т. О.	Это основной элемент управления человеческими ресурсами предприятий, которые выступают внешним стимулом к внешней трудовой деятельности	[11, с. 8]
Стародубцева Е. Б.	Совокупность экономических форм и методов побуждения людей, базирующиеся на использовании материальной заинтересованности людей в повышении уровня денежной оплаты труда, в получении дополнительного вознаграждения, вещественных стимулов (подарков), других стимулов	[8, с. 345]
Шапиро С. А.	Это внешний толчок, элемент трудовой ситуации, влияющей на поведение человека в сфере труда	[6, с. 70]
	Материальная оболочка мотивации персонала, дающая возможность работнику развивать себя как личность и как составляющую часть персонала предприятия	[6, с. 70]

Информационный поиск показал, что существует большое количество определений термина «стимулирование», но пользоваться одновременно все определения нерационально, поэтому было предложено следующее обобщенное определение понятия «симулирование трудовой деятельности».

Итак, *стимулирование трудовой деятельности* – это совокупность внешних процессов, элементов и методов на микро-, мезо-и макроуровнях, которые направляют и поддерживают работающее население в достижении результатов трудовой деятельности при условии получения ими выплат стимулирующего характера. Стимулирование выступает, прежде всего, ориентиром на фактическую структуру ценностных стремлений и интересов работника, на более полную реализацию его трудового потенциала.

Одной из важнейших форм стимулирования на предприятиях и организациях является материальное стимулирование трудовой деятельности, которое представляет собой процесс формирования и использования систем материальных стимулов труда и распределения заработной платы в соответствии с действием закона распределения по количеству и качеству труда.

Стимулирование трудовой деятельности – это система мер экономически организационного и морально-психологического воздействия на работников. Политика вознаграждения за труд организуется так, чтобы сознательная инициатива работника была направлена на повышение производительности труда, совершенствование своей квалификации, давала работнику возможность увеличивать трудом свой доход.

Одним из наиболее приоритетных направлений материального стимулирования является премирование трудовой деятельности. Премии стимулируют особые результаты труда. Главной целью премирования выступает, прежде всего, улучшение конечных результатов деятельности персонала предприятия.

Сущность стимулирования выражается в том, что оно способствует повышению эффективности производства, что, в свою очередь, влияет на повышение производительности труда и качества продукции.

Моральная сущность определяется тем, что стимулы к труду формируют активную жизненную позицию. При этом важно обеспечить правильную и обоснованную систему стимулов с учетом традиций и опыта.

Социальная сущность обеспечивается формированием социальной структуры общества через неодинаковый уровень доходов, в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей. Кроме этого, формирование потребностей, а в конечном итоге и развитие личности, определяются формированием и самим процессом стимулирования труда в обществе.

Таким образом, можно подвести итог всему вышесказанному и сказать, что одним из главных социальных стандартов с трудовой сфере на сегодняшний день является трудовой доход, а именно: его составные части – заработная плата и ее стимулирующие составляющие, т. к. они формируют конкурентоспособность предприятий и обеспечивают им стабильные позиции на мировых и региональных рынках.

К организации стимулирования необходимо привлечение всех работников трудовых коллективов. Это будет способствовать расширению гласности, информированности и создавать предпосылки для социальной справедливости распределительных отношений.

Развитие концепции достойного труда и усовершенствование системы стимулирования, как составного элемента, на национальном уровне является значимым шагом для достижения экономических и социальных целей в развитии экономики страны. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Егоршин А. П.** Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 2003.
2. **Занюк С. С.** Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг / С. С. Занюк. – К. : Эльга; Ника-Центр, 2001.
3. **Колот А. М.** Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002.
4. Менеджмент персоналу : навч. посібник. – Вид. 2-ге, без змін / В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ, 2006.
5. **Мескон М.** Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2002.
6. **Шапиро С. А.** Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005.
7. **Кибанов А. Я.** Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, М. В. Ловчева. – М. : ИНФРА-М, 2011.
8. **Райзберг Б. А.** Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2006.
9. **Ричард Л. Дафт.** Менеджмент / Р. Л. Дафт / Пер. с англ. В. Вольского и др. ; Под общ. ред. Ю. Н. Каптуревско-го. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2007.
10. **Румянцева З. П.** Общее управление организацией. Теория и практика : учебник / З. П. Румянцева. – М. : ИНФРА-М, 2007.
11. **Соломандина Т. О.** Управление мотивацией персонала (в таблицах, схемах, тестах, кейсах) / Т. О. Соломандина, В. Г. Соломандин. – М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.
12. **Травин В. В.** Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 2007.
13. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushhnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-konceptii-tezisy/>
14. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://econominfo.ru>
15. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210>

REFERENCES

- <http://econominfo.ru>
 Daniuk, V. M., Petiukh, V. M., and Tsybaliuk, S. O. *Menedzhment personalu* [Management personnel]. Kyiv: KNEU, 2006.
 Egorshin, A. P. *Motivatsiia trudovoy deiatel'nosti* [Motivation employment]. Nizhny Novgorod: NIMB, 2003.
<http://www.ktr.su/content/articles/detail.php?ID=210>
 Kibanov, A. Ya., Batkaeva, I. A., and Lovcheva, M. V. *Motivatsiia i stimulirovanie trudovoy deiatel'nosti* [Motivation and stimulation of employment]. Moscow: INFRA-M, 2011.

Kolot, A. M. *Motyvatsiia personalu* [Motivation of staff]. Kyiv: KNEU, 2002.
Meskon, M., Albert, M., and Khedouri, F. *Osnovy menedzhmenta* [Principles of Management]. Moscow: Delo, 2002.
Rayzberg, B. A., Lozovskiy, L. Sh., and Starodubtseva, E. B. *Sovremennyy ekonomicheskyy slovar* [Modern Dictionary of Economics.]. Moscow: INFRA-M, 2006.
Richard, L. Daft. *Menedzhment* [Management]. St. Petersburg: Piter, 2007.
Rumiantseva, Z. P. *Obshchee upravlenie organizatsiy. Teoriia i praktika* [Overall management of the organization. Theory and Practice]. Moscow: INFRA, 2007.
Solomandina, T. O., and Solomandin, V. G. *Upravlenie motivatsiy personala (v tablitsakh, skhemakh, testakh, keysakh)*

[Motivation Management personnel (tables, charts, tests, case studies)]. Moscow: Upravlenie personalom, 2005.
Shapiro, S. A. *Motyvatsiia i stimulirovanie personala* [Motivation and encouragement of staff]. Moscow: GrossMedia, 2005.
Travin, V. V., and Diatlov, V. A. *Menedzhment personala predpriiatiia* [Management of enterprise staff]. Moscow: Delo, 2007.
Zaniuk, S. S. *Psikhologiya motivatsii: Teoriia i praktika motivirovaniia. Motivatsionnyy trening* [Psychology of motivation: Theory and practice of motivation. Motivational training]. Kyiv: Elga; Nika-Tsent, 2001.
<http://www.alertagroup.ru/2012/02/18/dostojnyj-trud-sushnost-predposylki-i-prichiny-poyavleniya-konceptii-tezisy/>

УДК 331.105.6

ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

ЯСТРЕМСЬКА О. М., ПОПОВА А. А.

УДК 331.105.6

Ястремська О. М., Попова А. А. Здійснення соціально-трудо­вих відносин на засадах соціального партнерства

Мета статті полягає в дослідженні соціального партнерства як необхідної умови подолання суперечностей у сфері соціально-трудо­вих відносин, розкритті змісту поняття «соціальне партнерство», виявленні факторів та умов, які впливають на ефективність його здійснення між працівниками, роботодавцями і державою, а також визначенні показників, за якими доцільно оцінювати рівень прояву соціального партнерства. У результаті дослідження було виділено основні кількісні та якісні показники, що дозволить здійснювати моніторинг існуючого стану соціального партнерства в умовах конкретного підприємства і державний контроль за прийняттям управлінських рішень в умовах досить рухомої системи соціально-трудо­вих відносин. У перспективі подальші дослідження у даному напрямі мають бути спрямовані на розвиток теоретичних засад і на­працювання дієвих механізмів регулювання соціально-трудо­вих відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-трудо­ві відносини, соціальний діалог.

Бібл.: 14.

Ястремська Олена Миколаївна – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки, організації і планування діяльності підприємств, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна).

E-mail: yastr@inbox.ru

Попова Анна Андріївна – аспірантка, кафедра економіки, організації та планування діяльності підприємства, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна).

E-mail: nuta_5@ukr.net

УДК 331.105.6

UDC 331.105.6

Ястремская Е. Н., Попова А. А. Осуществление соци­ально-трудо­вых отношений на принципах социального партнерства

Цель статьи заключается в исследовании социального партнерства как необходимого условия преодоления противоречий в сфере соци­ально-трудо­вых отношений, раскрытии содержания понятия «социальное партнерство», выявлении факторов и условий, влияющих на эффективность его осуществления между работниками, работодателями и государством, а также определении показателей, по которым целесообразно оценивать уровень проявления социального партнерства. В результате исследования были выделены основные количественные и качественные показатели, что позволит осуществлять мониторинг существующего состояния соци­ального партнерства в условиях конкретного предприятия и государствен­ный контроль за принятием управленческих решений в условиях достаточно подвижной системы соци­ально-трудо­вых отношений. В перспективе дальнейшие исследования в данном направлении должны быть ориентированы на развитие теоретических основ и наработку действенных механизмов регулирования соци­ально-трудо­вых отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, соци­ально-трудо­вые отношения, социальный диалог.

Библ.: 14.

Ястремская Елена Николаевна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономики, организации и планирования деятельности предприятия, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина).

E-mail: yastr@inbox.ru

Попова Анна Андреевна – аспирантка, кафедра экономики, организации и планирования деятельности предприятия, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина).

E-mail: nuta_5@ukr.net

Iastremska O. M., Popova A. A. Carrying out Socio-Labour Relations on the Principles of Social Partnership

The goal of the article is to study social partnership as a necessary condition of overcoming contradictions in the sphere of socio-labour relations, to reveal content of the «social partnership» notion, to reveal factors and conditions that influence effectiveness of its performance between employees, employers and state, and to identify indicators, which should be used for assessment of the level of manifestation of social partnership. The study helped to mark out main quantitative and qualitative indicators that would allow conducting monitoring of the existing state of social partnership under conditions of an individual company and state control over making managerial decisions under conditions of a rather dynamic system of socio-labour relations. Further studies in this direction should be oriented at development of theoretical foundations and development of efficient mechanisms of regulation of socio-labour relations.

Key words: social partnership, socio-labour relations, social dialogue.

Bibl.: 14.

Iastremska Olena M. – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department of Economy, Organization and Planning of Activity of the Enterprise, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine).

E-mail: yastr@inbox.ru

Popova Anna A. – Postgraduate Student, Department of Economy, Organization and Planning of Activity of the Enterprise, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: nuta_5@ukr.net