

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПІДПРИЄМНИЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Круглов В. В., к.держ.упр., доцент

Раєнко А. В.

Харківський торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету

Анотація. На сучасному етапі становлення ринкових відносин значної уваги набуває розвиток соціальних взаємозв'язків та соціального партнерства, зокрема у сфері праці. У статті досліджено сутність поняття соціального партнерства, проаналізовано критерії вітчизняних та іноземних науковців щодо трактування категорії «соціальне партнерство».

Виявлено, що відносини соціального партнерства є однією з найважливіших частин діяльності будь-якого підприємства, адже від нього залежить не тільки репутація організації, а й підвищення капіталу за рахунок ефективного співробітництва та підвищення продуктивності праці підприємства. Соціально-партнерські зв'язки становлять той механізм розвитку управління, що базується на суспільній взаємодії громадян і держави та їх участі в соціальних процесах. Сама суть поняття являється активною співпрацею підприємств, фірм, громадян і держави з відповідними організаціями соціальної допомоги. Реалізація та розвиток партнерських відносин сприяє не тільки розширенню підприємницької діяльності та вдосконаленню державного управління, а й ефективному виконанню їх завдань та становленню соціальної держави в цілому.

Відмічено, що значення соціального партнерства підвищується. Його ідеї набули широкого використання як на підприємствах, так в політиці. Вони сприяють рішенню суспільно-дипломатичних проблем, узгодження інтересів різних верств населення в рамках взаємних дій суспільства і соціальних груп у державі на принципах соціального діалогу. За рахунок реалізації партнерства зростає громадська стабільність держави, спостерігається прогрес в її розвитку.

Встановлено, що одним з головних факторів виникнення соціального партнерства став науково-технічний прогрес, в результаті якого значно підвищилися вимоги до якості роботи персоналу, виникла потреба в гуманізації взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями, зросла участь працюючих в управлінні виробництвом та у розподілі виробленого продукту.

Розглянуто вплив соціального партнерства на розвиток підприємницької діяльності та суспільства в цілому, запропоновано рекомендації щодо удосконалення партнерських зв'язків.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальна держава, соціальний діалог, колективно-договірні зв'язки, переговори.

THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF SOCIAL OF PARTNERSHIP IN BUSINESS

Vitaliy Kruglov, PhD in Public Administration, Associate Professor

Alina Rayenko

Kharkiv Institute of Trade and Economy

of Kiev National University of Trade and Economy

Summary. At the present stage of market economy development gets much attention to social interactions and social partnership, particularly in the workplace.

In the article the essence of the concept of social partnership, analyzes the criteria for domestic and foreign scholars on the interpretation of the category of «social partnership».

It is found that the relationship of social partnership is one of the most important parts of any business because it determines not only the reputation of the organization, but also increase capital through effective collaboration and increase productivity enterprise. Social partnerships are a mechanism of governance based on social interaction between citizens and the state of the concept is the active cooperation of enterprises, companies, citizens and the state with the organizations of social assistance. Implementation and development partnership not only promotes the expansion of business activities and improve governance, but also the effective implementation of their tasks and the establishment of the welfare state as a whole.

It is noted that the value of social partnership increases. Its ideas have been widely used as enterprises, so in politics. They contribute to the solution of social and diplomatic issues, coordination of interests of various social strata within the mutual action of society and social groups in the country on the principles of social dialogue. Due

to the implementation of the partnership increases social stability of the country, there has been progress in its development.

Established that one of the main factors of social partnership became scientific and technical progress, resulting in significantly increased demands on the quality of the staff, the need to humanize the relationship between employees and employers increased participation of workers in management of production and distribution of manufactured product.

The influence of social partnership on the development of business and society at large, offered recommendations for improving partnerships.

Keywords: social partnership, social state, social dialogue, collective contractual negotiations, talks.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день важлива роль соціальному партнерству приділяється саме в трудовій сфері, адже вона є найважливішою складовою соціально орієнтованої економіки держави, формує людський капітал і визначає зміст творчих здібностей персоналу, від яких безумовно залежить можливість ефективного розвитку економіки в цілому, а, отже, важливим є дослідження різних аспектів соціального партнерства в підприємницькій діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення теоретико-методологічних та економіко-організаційних основ формування соціального партнерства досліджували у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені, як А. С. Лобанова, К. Гутуряк, О. Василенко, О. Ситник, І. Пащенко, В. Кузнєцова, Л. Юзик, Ю. Дмитренко, М. Міщук, М. Токарева, О. Грішнова, В. Красномовець, Р. Кнаак, Е. Бернштейн, С. Веддок, Р. Нанк та ін.

Невирішені складові загальної проблеми. Слід зазначити, що незважаючи на дослідження питань соціального партнерства, проблематика розвитку соціального партнерства в підприємницькій діяльності залишається актуальною і потребує окремого дослідження.

Метою статті є аналіз стану соціального партнерства в підприємницькій діяльності та визначення основних напрямів його розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. За сучасних умов розвитку ринкової економіки становлення соціального партнерства є невід'ємною частиною ефективного функціонування підприємств, подолання кризових ситуацій в державі, вирішення конфліктів, що виникають між соціальними групами. Також воно збільшує частку зайнятого населення в загальному валовому ресурсі країни.

Для побудови ефективного співробітництва необхідно розуміти сутність поняття «соціальне партнерство», трактування якого наведено в табл. 1 [1].

Таким чином, розгляд літературних джерел свідчить, що більша частина фахівців трактують поняття «соціальне партнерство» як сукупність взаємозв'язків між роботодавцями, найманими працівниками та державою, метою яких є узгодження інтересів цих сторін та вирішення питань у соціальній сфері.

Передумовами та чинниками виникнення соціального партнерства як суспільного явища є:

- розвиток партнерських зв'язків у світі;
- перетворення планової економіки в ринкову;
- зміна форм власності;
- впровадження договірного регулювання праці;
- зменшення участі держави у встановленні правил щодо суспільно-трудових відносин;
- досягнення стану суспільної рівноваги в державі.

Організація процесу систематизації колективних договорів – одна з головних цілей соціального партнерства в трудовій галузі. Сюди також відносять:

- надання консультацій;
- розв'язання конфліктів, що виникають між суб'єктами;
- гарантування зайнятості населення;
- матеріальна допомога малозабезпеченим та постраждалим;
- піднесення рівня знань персоналу;
- збільшення прибутку підприємства за рахунок зростання ефективності виробництва;
- підвищення заробітної плати працівників [8].

Таблиця 1 – Основні підходи до визначення поняття «соціальне партнерство»

| Автор | Визначення |
|---|--|
| К. О. Гутуряк [2, с. 21-24] | Соціальне партнерство – багатоплановий суспільний феномен, пов'язаний не тільки з багатоваріантністю форм суспільного устрою, а й з етапами розвитку, зокрема робітничого руху, його зрілостю. |
| А. М. Колот, О. А. Грішнова [3, с. 396] | Соціальне партнерство – система відносин у соціально-трудоій сфері, спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців. |
| Л. А. Юзик [4, с. 225-227] | Соціальне партнерство – взаємодія суб'єктів соціальної політики щодо збереження, зміни соціального становища населення та окремих складових його частин щодо вирішення проблем у соціальній сфері, що впливають на соціальний стан населення в цілому, а також його окремих соціальних груп. |
| М. О. Міщук [5, с. 17] | Соціальне партнерство – система відносин, адже кожен елемент цих правовідносин є цілком і повністю залежним один від одного в такій взаємодії, і саме в цій співпраці народжується істина, тобто взаємовигідні для всіх сторін умови здійснення соціально-трудоого процесу. |
| Ю. П. Дмитренко [6, с. 146] | Соціальне партнерство – добровільна, заснована на рівноправності та незалежності сторін тісна взаємодія (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави, у ході розробки, прийняття, зміни та застосування соціально-трудоих норм. |
| О. Ю. Ситник [7, с. 280-285] | Соціальне партнерство – взаємозумовленість інтересів різних груп соціально розділеного суспільства з метою досягнення політичної стабільності. |

Основою формування партнерських відносин у підприємницькій діяльності являється розгляд, узгодження та реалізація інтересів між працедавцем та найманими робітниками: обговорення оплати праці, гарантія в забезпеченні робочих місць, умов діяльності, можливість фахової підготовки, суспільні гарантії.

До основних принципів соціального партнерства на підприємстві відносять:

- участь сторін у проведенні партнерських переговорів;
- рівність та повага сторін;
- сприяння сторін подальшому розвитку партнерських відносин;
- додержання відповідного законодавства та нормативно-правових актів;
- гарантія виконання сторонами прийнятих зобов'язань, визначених договором;
- відповідальність сторін у разі невиконання умов, встановлених договором.

Головним засобом реалізації партнерських відносин виступає соціальний діалог, в який входять сторони, щоб досягти згоди у взаємовигідних питаннях.

Соціальне партнерство можна характеризувати не тільки як договірні відносини, а й тип та механізм соціального управління, адже воно забезпечує рішення життєво важливих проблем населення, є умовою як економічної, так і політичної стабільності, а також соціального примирення в державі [9].

Соціально-партнерські зв'язки набули свого поширення в багатьох галузях суспільних відносин, тому можуть бути представлені у вузькому та широкому розумінні [9].

У вузькому сенсі – це партнерські взаємовідносини між роботодавцями (підприємці, директори організації, адміністрація), найманими працівниками і державою. Сюди також можна віднести економічні, трудові, соціальні та політичні відносини, пов'язані з партнерством.

У широкому сенсі – це суспільні взаємовідносини з різними соціальними групами, бізнесом, недержавними організаціями і державою в цілому.

Врешті-решт, соціальне партнерство є дієвою формою рішення проблемних питань в усіх сферах життєдіяльності, системою створення соціального суспільства, механізмом узгодження суб'єктів партнерства.

Сучасні науковці представляють соціальне партнерство з двох сторін:

- взаємовідносини, що виникають між працедавцями, найманими робітниками і державою на базі спільних інтересів, роботи та узгодження соціально-трудова рішень;
- форма підтримки соціальної політики в суспільстві, за якої формується справедливий розділ соціальних і матеріальних ресурсів між учасниками партнерських зв'язків за умов ринкової економіки [10, с. 623].

Управління соціальними процесами відбувається шляхом виявлення та реалізації потреб розвитку як окремих підсистем суспільства, так і держави в цілому. Соціальне партнерство – це вид соціального управління, що передбачає нормативне, інформаційне та аналітичне супроводження й відповідну їм кадрову підтримку.

Соціальне управління базується на комунікаціях та зворотному зв'язку, оскільки соціальне партнерство буде ефективним тільки за умови збалансованого двостороннього зв'язку між громадянами і державою, направленою на врегулювання найактуальніших проблем суспільства. Таким чином, загальною характеристикою якості соціального управління є зворотний зв'язок між суб'єктами організаційно-суспільних відносин, який необхідно постійно підтримувати та посилювати [9].

Розкриваючи суть поняття соціального партнерства з боку його змісту, можна стверджувати, що це система регулювання соціально-договірних відносин. Вона передбачає такі процедури:

- розгляд проблемних суспільно-політичних питань;
- аналіз інформації громадянами та державою;
- суспільний пошук шляхів вирішення проблеми;
- аналіз недоліків і переваг кожного із запропонованих варіантів та прийняття оптимального рішення;
- реалізація та контроль розглянутих державно-управлінських рішень [11].

Важливим елементом соціального партнерства являються переговори та колективні договори. Укладання угод проводиться не тільки на рівні організації, а й на рівні суспільства чи регіону. Основою переговорів на загальнодержавному рівні є головні сторони соціальної та економічної політики країни: формування показників суспільного добробуту громадян, обсяг соціальних гарантій для населення, заходи, що захищають інтереси учасників трудових відносин [12].

Таким чином, задля забезпечення в державі ефективного співробітництва необхідно активно розвивати партнерські зв'язки. Вони є невід'ємною умовою побудови суспільства на базі спільної роботи та взаємної поваги, введення в дію принципів соціальної справедливості, що можливо за рахунок балансу як соціального, так і економічного розвитку. Суспільне співробітництво й партнерство мають важливе значення у вирішенні глобальних проблем, що негативно впливають на процеси, які відбуваються в державі.

Важливо відмітити, що система соціальних взаємовідносин буде ефективною тільки за умов економічного розвитку. Результативність партнерства підвищується, коли в державі проводиться активна соціальна політика в інтересах громадян, коли суспільні організації та профспілки, що представляють інтереси різних верств населення, мають вплив та достатню силу і користуються авторитетом у державі.

Соціальне партнерство є механізмом устрою й розвитку демократичної держави, в основі якого лежить рівність інтересів суб'єктів суспільних відносин, їх відповідальність і справедливість. Політичні дії в соціальній державі спрямовані на забезпечення умов, які гарантують захист, охорону й вільний розвиток громадян. На основі цього визнається потреба в гарантуванні з боку суспільства прав людини, а це, у свою чергу, визнає необхідність соціального співробітництва. Тільки орієнтуючись на суспільні взаємовідносини за активної участі їх суб'єктів можуть бути в повному обсязі реалізовані функції соціальної держави, підкріплені законодавчо.

Характеризуючи соціальне партнерство з боку підприємницької діяльності, спостерігаються проблеми в його розвитку:

- неповноцінність законодавчих актів регулювання соціального партнерства;
- недостатня інформованість щодо суспільних взаємовідносин між суб'єктами партнерства;
- мала увага засобів масової інформації до розвитку соціального партнерства на підприємстві;
- нерівність в інтересах сторін партнерства;
- формальний характер колективно-договірного регулювання;
- неготовність керівників організацій до змін економічного середовища;
- відсутність націленості у сторін партнерства на довгострокові відносини [11, 13].

У підприємницькій діяльності соціальне партнерство знаходиться ще на стадії формування, становлення. Часто порушуються умови укладених договорів – як за термінами виконання, так і за невиконаними обов'язками. На практиці деякі підприємства взагалі не укладають угод, тоді коли цей документ є винятковим підтвердженням існування соціальних взаємовідносин між суб'єктами.

У сучасних умовах складної ринкової економіки соціальне партнерство є найцивілізованішим видом відносин між указаними сторонами, що дає змогу поєднувати інтелектуальні здібності та людські ресурси навколо конкретної суспільної проблеми. Воно являється основою соціальної безпеки громадян у вирішенні економічних та політичних завдань.

Для вдосконалення зв'язків соціального партнерства необхідно:

- підвищити роль держави в забезпеченні соціального та матеріального благополуччя громадян;
- розвивати рівноправне співробітництво сторін;
- вдосконалювати соціальний діалог між суб'єктами відносин;
- посилювати роль профспілок як сторони соціального діалогу;
- підвищувати рівень соціальної відповідальності бізнесу;
- спростити механізм вирішення соціальних та трудових конфліктів;
- створити сприятливі умови для розвитку соціального партнерства;
- залучати до співробітництва іноземні організації соціального захисту населення;
- підвищувати контроль держави за дотриманням соціально-економічних прав робітників;
- проводити переговори, укладати колективні договори на підприємствах, організаціях усіх форм власності;
- здійснювати активну участь робітників і працедавців у реалізації соціально-економічної політики;
- удосконалювати та реформувати систему законодавчих актів у сфері соціального партнерства;
- надати можливість найманим працівникам підвищувати кваліфікацію у сфері соціально-трудова відносин;
- не допускати виникнення спорів та конфліктів між партнерами;
- підтримувати державний захист інтересів підприємців;
- дотримуватися суб'єктами партнерських відносин відповідних законодавчих актів [14].

Отже, соціальне партнерство є адекватною і відповідною потребою ринкового середовища, так як має визнану роль у вирішенні суспільно-економічних конфліктів та проблем.

Висновок. Ефективне партнерство сприяє формуванню системи соціальної безпеки і стійкості державного управління. Від його безпосереднього розвитку залежить благополуччя громадян, їх продуктивність та оплата праці, розвиток підприємницької діяльності, збільшення обсягів виробництва та капіталу організацій. Відносини між громадянами, підприємцями і державою не будуть результативними без співробітництва один з одним, тому необхідним є вдосконалення всіх важливих сторін соціального партнерства, підвищення ролі суспільства у забезпеченні матеріальними ресурсами суб'єктів відносин, підтримка та розвиток колективно-договірного регулювання, а також проведення переговорів і надання консультацій.

Перелік посилань:

1. Галіцина Н. В. Інститут соціального партнерства: сутність, правові основи та перспективи розвитку в Україні / Н. В. Галіцина // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. : Юриспруденція. – 2015. – № 18. – Т. 1. – С. 50-54.
2. Гутуряк К. О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні / К. О. Гутуряк // Ефективна економіка. – 2010. – №5. – С. 21-24.
3. Колот А. М. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: [монографія] / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2011. – 501 с.
4. Юзик Л. А. Сутність та механізм соціального партнерства / Л. А. Юзик // Економічний аналіз. – 2010. – Вип. 5. – С. 225-227.

5. Міщук М. О. Щодо ознак соціального партнерства в трудовому праві / М. О. Міщук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. : Юриспруденція. – 2014. – № 10-1. – Т. 2. – С. 17-20.
6. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : [підручник] / Ю. П. Дмитренко. – К. : Юрінкомінтер, 2009. – 624 с.
7. Ситник О. Ю. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку / О. Ю. Ситник // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету : Економічні науки. – 2009. Вип. 15. – С. 280-285.
8. Смоквіна Г. А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України / Г. А. Смоквіна, І. А. Шерепера // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 4. – С. 189-194.
9. Кононенко М. М. Соціальне партнерство як тип соціального управління / М. М. Кононенко // Державне будівництво. – 2007. – № 2. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/3/04.pdf>.
10. Політологічний енциклопедичний словник / Упоряд. В. П. Горбатенко; За ред. Ю. С. Шемшученка, В. Д. Бабкіна, В. П. Горбатенка. – 2-е вид., доп. і перероб. – К. : Генеза, 2004. – 736 с.
11. Савранська Г. М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України / Г. М. Савранська // Державне управління: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 140-150.
12. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 3(8). – С. 132-141.
13. Афоніна О. Г. Соціальна безпека: проблеми становлення соціального партнерства в Україні / О. Г. Афоніна // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 241-249.
14. Волинець У. А. Розвиток соціального партнерства в Україні / У. А. Волинець // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvuuec_2014_2_49.pdf.

Стаття надійшла: 25.04.2016 р.

Рецензент: д.е.н., проф. Дмитрієв І.А.

УДК 005.73:331

JEL Classification:: M 120, L 200

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ НА ПРОЦЕС ПІДБОРУ ТА ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сливка О.А., к.е.н.

Тернопільський інститут

ПРАТ «ВНЗ «Міжрегіональна академія управління персоналом»

Анотація. У статті розглянуто вплив організаційної культури на процес підбору та відбору персоналу на різних етапах розвитку підприємства. Результати дослідження отримані на основі аналізу теоретичних аспектів формування та розвитку організаційної культури та вивчення основних процесів, пов'язаних із підбором та відбором персоналу на підприємствах. На даний час, розглянуті аспекти впливу організаційної культури на процес підбору та відбору персоналу на різних етапах розвитку організації не отримали широкого вивчення. Предметом дослідження є розгляд процесу впливу організаційної культури на формування вимог до кандидатів у процесі відбору та підбору персоналу на різних етапах розвитку організації. Метою статті є вивчення впливу організаційної культури підприємства на процес відбору персоналу на різних етапах розвитку організації. Методичними засадами дослідження є системний підхід до вивчення, узагальнення та аналізу сучасних наукових підходів до формування організаційної культури та її впливу на процес підбору та відбору персоналу. Організаційна культура організації є певним індикатором відображення успішності підприємства та сталого його розвитку. Безумовно, вона впливає на задоволеність працею найманих працівників та її необхідно враховувати у процесі здійснення підбору та відбору персоналу. Для багатьох підприємств України характерна досить висока текучість кадрів, яку пов'язують не лише з низькою заробітною платою та умовами праці, але й з неможливістю працівника пристосуватися до організаційної культури підприємства. В процесі дослідження з'ясовано, що для успішного процесу найму працівника на вакантну посаду необхідно врахувати основні елементи організаційної