

Донець Л.І., Горбовська А.

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕБУДОВ

Сучасний етап економічного розвитку України припав на часи всесвітніх динамічних економічних перебудов, наслідком яких є поява певних соціально-трудових проблем. Ці проблеми ускладнюються також тим, що негативні явища у взаємовідносинах між працівниками та роботодавцями поглиблюються світовою фінансово-економічною кризою, яка виходить за межі країни, в якій виникає. Тому розв'язання соціальних проблем в кожній державі, а звідси і в кожній організації стає загальносвітовим завданням.

Формування системи соціально-трудових відносин в Україні відбувається з часу зародження нашої держави та здійснюється під впливом багатьох факторів. Головними факторами формування соціально-трудових відносин є особливості політики України в соціально-економічній сфері, глобалізація економіки, розвиток суспільної праці, виробництва та інші. Рівень розвиненості соціально-трудових відносин у суспільстві значною мірою визначає умови використання трудового потенціалу. Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні залишається нестабільною. На думку Д.П. Богині, на якого робить посилання Л.В.Шаульська [3, 136], це зумовлено зниженням попиту на працю, істотним погіршенням параметрів її розвитку.

Особливо гостро це питання постає перед країнами, що мають перехідну економіку. До числа таких країн входить і Україна. Для уникнення можливих негативних явищ у всіх сферах життєдіяльності країни, в тому числі й в економіці, потрібна розробка нових, більш ефективних механізмів реалізації соціальної політики для значного підвищення результативності праці працівників та особистої відповідальності громадян за свій матеріальний стан.

Усі процеси перетворення соціально-трудових відносин в Україні проходять спонтанно, що приводить до їх розрізненості, відокремленості, запізненості в часі. Реформи мають суто економічний характер, що стримує розвиток соціально-трудових відносин. Особливо це відноситься до соціального партнерства. Тому можна підкреслити, що головні проблеми в соціально-трудовій сфері концентруються на базовому рівні – на рівні підприємств та організацій. Водночас, в період роздержавлення та ліквідації монополії держави на використання робочої сили в результаті виникнення різних форм власності й організації, не можна не відмітити деякі позитивні зміни, що все ж таки відбулися в соціально-трудовій сфері. До них можна віднести такі:

- усунення правових обмежень мобільності робочої сили;
- нові можливості щодо вибору форм та видів трудової діяльності;
- підвищення гнучкості ринку праці;
- формування готовності до більш продуктивної та інтенсивної праці під впливом зростання конкуренції між найманими працівниками за робочі місця;

- підвищення особистої відповідальності за свій добробут кожної людини та організації, зникання утриманських настроїв та соціального інфантилізму [2].

Особливість соціально-трудових відносин на сучасному етапі економічного розвитку країни полягає в компромісній відмові кожного з учасників соціально-трудових відносин від своїх переваг на користь іншої сторони: працівник прикладає зусилля на виконання певних вимог до результатів своєї діяльності, підприємство витрачає кошти на створення відповідних умов праці, держава спрямовує кошти на підтримку тих, хто не зайнятий в даний момент корисною працею. І тільки за цих умов кожен з учасників соціально-трудових відносин виграє. Одним із чинників поліпшення соціально-трудових відносин є урахування особливостей національного розвитку. На протязі багатьох років етапу соціалістичного розвитку України її громадяни звикли, що їх достаток більш як на половину складається з соціальних виплат, наданих послуг соціальної сфери різноманітних організацій (пільгові путівки, лікування, дитячі заклади та ін.). Тому наявність цих складових на окремих підприємствах та в організаціях стримує переміщення робочої сили незалежно від рівня оплати праці. Але крайні кроки в цьому напрямку – майже повна ліквідація соціальних благ в організаціях – теж створює певні труднощі для працівників, знижує продуктивність праці, зацікавленість в закріпленні спеціаліста на робочому місці. Отже, необхідно створювати оптимальну систему соціально-трудових відносин на кожному економічному рівні – від держави до робочого місця.

Таким чином, сучасний розвиток України, який спрямовано на соціально-орієнтовану ринкову економіку, потребує від держави законодавчої та виконавчої підтримки соціальних прав людини: законодавчого встановлення тривалості робочого дня, гарантованого мінімального доходу, пенсійного забезпечення, захисту від безробіття, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій.

Література

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. посібник /За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2009. – 372 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і особливості практики регулювання // Україна: аспекти праці. – 2009. - №11.
3. Шаульська Л. В. Соціально-трудові відносини як чинник розвитку трудового потенціалу// Актуальні проблеми економіки: 2005 – №6(43). – С.136-143.

Драч О.І.

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Дослідження показали, що теорія і практика оцінки персоналу в Україні перебуває на етапі становлення. Організація та проведення процедури оцінки