

9. Офіційний сайт національного рейтингового агентства Рюрік – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://rurik.com.ua/our-research/branch-reviews/1187>.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК СПОСІБ ІНТЕГРАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Богач К.В., студентка

Льєнко О.В., док. екон. наук,

зав. кафедри менеджменту ЗЕДП

Білявський В.М., канд. екон. наук, доц.

кафедри менеджменту ЗЕДП

Національного авіаційного університету, м. Київ

Ефективність роботи кожного суб'єкта господарювання залежить від структури внутрішнього середовища, а також соціально-психологічного мікроклімату в колективі підприємства. Особливу увагу слід звернути на взаємовідносини між управлінським персоналом та торговельно-обслуговуючим персоналом. Для підвищення ефективності взаємодії співробітників підприємства доцільно розглянути таку дефініцію, як «соціальне партнерство». Під яким розуміється «...система взаємозв'язків між найманими працівниками і профспілками з одного боку та роботодавцями і державою з іншого» [1, с.121]. Тому, характерною особливістю соціального партнерства є спосіб інтеграції інтересів трудового колективу підприємства (осіб з абсолютно різних соціальних груп і класів, що призводить до суттєвих відмінностей в їх соціально-економічних інтересах).

Необхідно відзначити, що для кожної країни соціальне партнерство є необхідним важелем становлення та подальшого розвитку ринкової економіки, адже воно послаблює механізм монополізації державних органів влади та органів місцевого самоврядування на управління економікою країни. Наразі, соціальне партнерство регулюється на державному рівні, а основні його положення відображаються в нормативно-правових актах та Конституції України. Тому, соціальне партнерство набуває важливого значення, оскільки на даному етапі свого розвитку, Україна знаходиться на стадії переходу від індустріального типу господарювання до постіндустріального [2].

Як наслідок, основною ознакою такого виду економіки є заміна ролі особистості в процесі виробництва. Повна автоматизація процесу

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції
«Сучасні проблеми менеджменту»

виробництва призведе до істотного зменшення частки фізичної та підвищення частки творчої праці. На цьому етапі й виникають певні розбіжності інтересів та конфлікти у середині колективу підприємства. На наш погляд, вирішення всіх можливих конфліктних ситуацій знаходиться у компетенції профспілкових організації, оскільки на даному етапі соціальне партнерство в Україні перебуває лише на початковому етапі формування.

Необхідно відзначити, що до його основних складових можна віднести: спільне розв'язання конфліктних ситуацій; укладання: колективних договорів і угод та усних домовленостей; оперативне вирішення претензій; контроль виконання роботи; проведення переговорів на всіх можливих рівнях управління. Заслужують на увагу, ряд факторів від яких залежить рівень розвитку соціального партнерства, а саме: форма управління виробництвом, рівень забезпечення населення та історико-культурні особливості розвитку громадянського суспільства. Даний вид партнерства можна приймати, як одну з форм існування суб'єктів, які стануть партнерами в процесі виробництва товарів чи послуг.

Як відомо, ефективність соціального партнерства залежить від стабільної економіки та злагодженого громадянського суспільства. Через такі проблеми, як: корумпованість влади, адміністративний тиск та порушення законів – більшість працівників сумніваються, що саме соціальне партнерство зможе подолати подібні негативні елементи у функціонуванні суб'єктів господарювання. Оскільки, для подальшого розвитку системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до її структури соціальних груп, які, на даний час, не включені до її структури; реформування нормативно-правової бази щодо побудови ефективної системи соціально-трудова відносин, з метою приведення її до відповідності із міжнародними стандартами; приведення додаткових заходів з боку державних органів влади та місцевого самоврядування щодо мотивації роботодавців до соціального діалогу; підвищення поінформованості громадянського суспільства про соціальне партнерство в цілому, та його важливість для суб'єктів господарювання зокрема.

Таким чином, у короткостроковій перспективі всім учасникам соціально-трудова відносин в Україні доцільно буде розподілити свої місця в процесі регулювання національного ринку праці для його подальшої соціалізації. Тобто, профспілки мають прикласти багато зусиль для покращення умов продажу трудових послуг на ринку, а підприємцям слід усвідомити, що ефективність їх роботи залежить від соціалізації бізнесу в країні.

Список літератури

1. Білявський В.М. Розвиток соціальних програм на рівні торговельного підприємства / В.М. Білявський // Вісник Донец. держ. ун-ту економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. — 2005. — № 3 (27). — С. 117–125.
2. Білявський В.М. Оцінка ефективності соціальних технологій у системі корпоративного управління організацією / В.М. Білявський // Вчені записки ун-ту «КРОК». — Випуск 28 : Том I. — 2011. — С. 21–29.

ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ВИЩОЇ ОСВІТИ: СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

*Бойко Г.С., аспірант
кафедри менеджменту ВНЗ Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі»*

У філософському розумінні категорія «принцип» означає фундаментальне положення, первісне начало, найсуттєвішу основу певної концепції, теорії. Для діалектики як філософської теорії розвитку такими фундаментальними початками є принципи: загального зв'язку, розвитку, суперечності, стрибкоподібності, заперечення. Це ті найважливіші засади, на яких ґрунтуються основні закони діалектики, діалектичне розуміння зв'язку, розвитку, руху, саморуху, заперечення, самозаперечення, форм переходу до нової якості [1, 2].

Сірий Є.В. запропонував такі принципи інноваційного розвитку освіти, що забезпечать його доступність, якість, безперервність та інвестиційну привабливість: принцип випереджаючого розвитку освіти (як адекватна відповідь на запити, обумовлені напрямками соціально-економічного розвитку держави); принцип проектування інноваційного розвитку (розробка та реалізація проектів, спрямованих на стійкий довготривалий розвиток освіти; принцип відвертості освіти і суспільної участі (досягнення суспільної згоди, на основі якої влада, суспільство, бізнес, громадські організації і професійно-педагогічне співтовариство приймають на себе зобов'язання по сумісному просуванню в Україні інноваційних освітніх процесів); принцип безперервності освіти (безперервна освіта людини протягом всього життя є чинником мобільності суспільства, його готовності до прогнозованих змін); принцип стратегічного інвестування (головною конкурентною якістю людини стають його знання і компетенції, соціальна та професійна мобільність, уміння ініціювати або підтримувати інноваційні технології виробництва та управління);