

РОЗДІЛ 5. РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ FACTORS OF SOCIAL DIALOG DEVELOPMENT AT THE REGIONS OF UKRAINE

У статті представлено класифікацію факторів розвитку соціального діалогу на регіональному рівні. Запропоновано розглядати всю сукупність чинників в рамках трьох груп: загальнонаукові, загально національні та регіональні фактори впливу. Визначено, що на регіональному рівні учасники діалогу можуть змінювати фактори першої та третьої групи класифікації. На другу групу – загальнонаціональні фактори – можливо здійснювати опосередкований вплив. Запропонована класифікація стане ефективним інструментом розвитку соціального діалогу на регіональному рівні.

Ключові слова: соціальний діалог, фактори, регіон, розвиток, класифікація.

В статье представлена классификация факторов развития социального диалога на региональном уровне. Предложено рассмотреть всю совокупность факторов в рамках трех групп: общенаучные, общенациональные и региональные факторы влияния. Определено, что на региональном уровне участники диалога могут

менять факторы первой и третьей группы классификации. На вторую группу – общенациональные факторы – возможно осуществлять косвенное влияние. Предложенная классификация станет эффективным инструментом развития социального диалога на региональном уровне.

Ключевые слова: социальный диалог, факторы, регион, развитие, классификация.

The article presents the classification of social dialogue factors at the regional level. It was proposed to divide the totality of factors in three groups: general scientific, general national and regional factors. It was determined that at the regional level participants of social dialogue can change factors of the first and the third group of this classification. On the second group – general national factors – they may exercise indirect influence. The proposed classification will be an effective tool of social dialogue at the regional level.

Key words: social dialog, factors, region, development, classification.

УДК 316.614

Зеленко О.О.

к.е.н., доцент кафедри туризму і готельного господарства
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Дала

Постановка проблеми. Поступова інтеграція України до європейської спільноти вимагає від нашої держави виконання певних умов відповідності міжнародними нормам і стандартам розвитку суспільства. Однією з таких умов є успішне впровадження соціального діалогу, як цивілізованого інструменту вирішення проблем, конфліктних ситуацій та виходу з кризового стану окремих суб'єктів економічної діяльності, економіки регіонів, країни загалом.

Більш ніж десятирічна практика впровадження соціального діалогу у нашій країні свідчить, що, на жаль, отриманий досвід не можна вважати успішним. Особливо гостро проблема формування соціального діалогу стоїть на регіональному рівні, де виникають конфлікти між суб'єктами економічної діяльності, їх найманими працівниками, громадою регіону, між регіональними та місцевими органами влади тощо.

Виникає логічне питання: які саме фактори впливають на процес формування соціального діалогу на регіональному рівні, адже сьогодні дедалі частіше регіон розглядається як окремий суб'єкт економічної діяльності. Від того, які взаємовідносини складаються між учасниками спільної життєдіяльності, залежить успіх на шляху соціально-економічного розвитку та підвищення добробуту громади регіону.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблемою впровадження соціального діалогу в Україні займалося багато українських вчених, але варто підкреслити, що більшість з них висвітлює це питання у юридичному чи політичному контексті, мало хто торкається цієї проблеми у контексті економічного розвитку.

Що стосується факторів розвитку соціального діалогу тим паче на регіональному рівні, тут також не можна зазначити великої кількості прізвищ. Науковці у своїх роботах приділяють більше уваги факторам соціального партнерства (у вузькому розумінні цього поняття: суто взаємовідносини роботодавців та найманих працівників), аніж соціального діалогу загалом. Серед тих небагатьох, хто так чи інакше торкався зазначеної проблеми, можна виділити роботи Б. Ільченко [1], А. Бержаніра [2], І. Шумляєву [3], Л. Любохинець [4], А. Колота [5] та ін.

Огляд наукових праць зазначених та інших авторів свідчить, що у більшості випадків визначенню факторів розвитку соціального діалогу приділяється незначна увага, найчастіше мова йшла про фактори, притаманні особливостям впровадження даного процесу на рівні держави: недосконалість законодавства, низька активність учасників процесу, відсутність активних неурядових організацій, тощо.

У попередніх публікаціях ми також торкалися деяких чинників формування соціального діалогу у країнах пострадянського простору [6] і також розглядали бар'єри для реалізації соціального діалогу в Україні [7], але не йшлося про регіональний рівень.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є визначення сукупності всіх факторів, що впливають на процес формування та розвитку соціального діалогу в системі соціально-економічних взаємовідносин на регіональному рівні.

Виклад основного матеріалу. Регіон сьогодні розглядається не просто як адміністративно-територіальна одиниця країни. Це економічна система, яка має у своєму складі різні елементи: регіональні та місцеві органи влади, представників бізнесу, населення регіону, неурядові організації. Всі зазначені учасники економічної діяльності вступають між собою у соціально-економічні взаємовідносини, вирішуючи проблеми, шукаючи вихід з конфліктних ситуацій шляхом налагодження соціального діалогу.

В умовах тенденцій децентралізації влади та надання більших повноважень регіонам, проблема налагодження соціального діалогу постає особливо гостро. На цей процес впливає ціла купа факторів, як всередині регіону, так і ззовні.

Якщо охопити всю сукупність факторів, що так чи інакше впливають на процес соціального діалогу в регіоні, то їх можна розділити на три великі групи: загальнонаукові, загальнонаціональні та регіональні.

Класифікацію факторів розвитку соціального діалогу на регіональному рівні представлено на рис. 1.

Перша група факторів – це ті, які генеруються основоположними засадами організації ефектив-

ної економічної діяльності: особливості комунікаційного процесу, наявність та джерело мотивації, характер співпраці.

Проблема комунікації – це взагалі загальна проблема менеджменту і якщо дивитись ширше – проблема нашого суспільства. Розглядаючи цей фактор з точки зору загального менеджменту, дуже важливо не забувати аби в процесі формування соціального діалогу відбувалося формування так званих «петель комунікації» (під якими розуміється формулювання повідомлення, його кодування та передача отримувачу, декодування та зворотний зв'язок). Порушення або неякісне виконання хоча б одного елемента «комунікаційної петлі» призведе до викривлення всього процесу комунікації.

Другий загальнонауковий фактор – мотивація. У менеджменті виділяють два різновиди мотивації за джерелом її виникнення – внутрішня та зовнішня. З точки зору ефективності більш бажаною є саме внутрішня мотивація, яка породжується власними потребами та рушійними силами учасників соціального діалогу. Діяльність внутрішньо мотивованої людини не потребує і майже не підвладна зовнішнім стимулам, тому не варто забувати, що мотивація може мати і негативний знак і тоді вплинути ззовні на її деструктивну силу ззовні достатньо важко. Зовнішня мотивація людини обумовлена зовнішніми збуджувальними діями третіх осіб. Її вплив на людину відбувається у такому порядку: спочатку стимул, потім реакція (за принципом кнута і пряника).

Останній фактор загальнонаукової групи – характер співпраці. Кожен учасник соціального діалогу має розуміти, що від того наскільки якісно він взаємодіє з іншими, залежить кінцевий сумар-

ний результат усього процесу, який може бути нульовим (незважаючи на те що взаємодія відбулася), позитивним чи взагалі негативним. Якщо від загальної теорії повернутися безпосередньо до ситуації, де потрібне запровадження соціального діалогу, то це найчастіше – конфлікт, тобто взаємодія відбуватиметься між конфронтуючими сторонами, але саме тільки через процес співпраці можливо вирішити проблеми та отримати вигоду кожному з учасників діалогу. Якщо характер взаємодії буде фрагментарним і формальним, то очікувати позитивного результату не варто.

Друга група факторів розвитку соціального діалогу на регіональному рівні значно ширша за першу. Це фактори національного рівня,



Рис. 1. Фактори розвитку соціального діалогу на регіональному рівні

Джерело: сформовано автором

притаманні для всієї країни. Розглянемо кожен більш детально.

Нормативно-законодавча база формування та розвитку соціального діалогу. Наскільки вона сприяє, чи навпаки гальмує розвиток цього процесу. Як вже зазначалось нами раніше [6, с. 96], нажаль, законодавча база нашої держави не сприяє розвитку соціального діалогу ані на національному, ані на регіональному рівні. На думку експертів [1, с. 399], саме цим законодавством порушено один з ключових принципів соціального діалогу, а саме принцип репрезентативності учасників соціального діалогу: більшість працюючих громадян та приватних підприємців-фізичних осіб просто не потрапили до формату, визначеного Законом України «Про соціальний діалог» [8].

Другий загальнонаціональний фактор – рівень політизації та персоналізації соціального діалогу. Ще донедавна у нашій країні існувала негативна тенденція збоку значних державних службовців брати на себе керівництво різними національними об'єднаннями суб'єктів господарювання. Але така практика є недопустимою і суперечить Конвенції МОТ № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію». Персональна точка зору та тиск збоку високопосадовців на діяльність таких організацій є неприпустимою. Так само недопустимим є нав'язування власної думки та тиск на всіх учасників соціального діалогу, навіть якщо процес відбувається без участі органів влади, а сторони презентують не власні особисті інтереси, а інтереси певної групи осіб; учасник діалогу має презентувати та відстоювати інтереси всієї групи, що обрала його за представника у переговорному процесі.

Наявність стратегічного спрямування процесу соціального діалогу – це третій загально-національний фактор. Успіх процесу соціального діалогу на національному, а відповідно і на регіональному рівні залежить від наявності довгострокової стратегії розвитку соціального діалогу у державі. Такої стратегії нажаль в Україні немає, як немає і чітко документально закріпленої ролі соціального діалогу у забезпеченні сталого економічного розвитку країни та відповідно і її регіонів.

Наступний фактор – рівень соціальної мобільності населення або наскільки рівними є можливості кожної людини у нашій країні змінити свій соціальний статус: змінити місце роботи, просуватися по кар'єрних сходах, змінити регіон проживання у пошуках «кращого майбутнього». Забігаючи уперед, зазначимо, що даний фактор можна віднести також до групи регіональних факторів розвитку соціального діалогу (на рис. 1 цей зв'язок представлено пунктирною лінією), адже умови ринку праці у кожному регіоні різні: у великих промислово розвинених областях значно легше змінити місце роботи, ніж у регіонах з нерозвиненим ринком праці де обмежена кількість роботодавців.

Більше того в середині самого регіону ситуація також може бути відмінною: яскравим прикладом нульової соціальної мобільності є шахтарські містечка, де мешканці просто не мають вибору. У такому радикальному випадку налагодження конструктивного соціального діалогу маловірогідне, сам процес його формування і протікання буде довготривалим і складним.

Наявність кваліфікованих кадрів, обізнаних у особливостях процесу соціального діалогу, а також у суті конкретних спірних питань у кожному конкретному випадку – ще один фактор загальнонаціональної групи. На рівні держави у першу чергу мова йде про наявність експертів щодо організації соціального діалогу на національному рівні. Такі фахівці представлені у Національній службі посередництва і примирення. Але загалом на рівні держави і в регіонах відчувається дефіцит таких фахівців, зокрема відсутні виконавчі структури, здатні реалізувати рішення національної та регіональних тристоронніх соціально-економічних рад, які закріплені різноманітними угодами, договорами, тощо. Як у випадку з попереднім фактором, цей також варто розглядати і на регіональному рівні, адже коли спірна проблема виникає у конкретній професійній сфері, тут також важлива присутність фахівців певного профілю на місцях.

Останній фактор загальнонаціонального рівня – рівень гуманізації суспільства. Мова йде про загальні морально-етичні принципи, що насаджено у соціумі, про гуманність у сфері соціально-економічних та зокрема соціально-трудова відносин. Україну не можна віднести до країн з високим рівнем гуманності суспільства, тим паче у економічній сфері, що аж ніяк не сприяє розвитку соціального діалогу як на рівні всієї країни, так і на рівні окремих регіонів.

Остання група факторів розвитку соціального діалогу – специфічні, регіональні чинники, стан яких дійсно може полярно відрізнитися між окремими територіями країни. Окрім двох зазначених факторів, що є притаманними також і для національного рівня (соціальна мобільність населення та наявність кваліфікованих кадрів), існує ще п'ять факторів, яким варто також приділити увагу.

Перший фактор розвитку соціального діалогу на регіональному рівні – соціальна нерівність. Мова йде про розшарування регіональної спільноти на різні прошарки в залежності від рівня доходів. Чим більше рівень розшарування та глибина «соціального провалля» між найвищим та найнижчим класами, тим складніше налагодження процесу соціального діалогу. В залежності від регіону ситуація може бути різною. Як правило в економічно розвинених областях спостерігається достатньо високий рівень класового розшарування і навпаки, але останні два роки і події що відбуваються на території нашої держави змінюють всі закономірності.

За даними інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи станом на 2014 р. за показником інтегрального індексу регіонального людського розвитку є Чернівецька та Харківська області, на другому місці – Львівська та Закарпатська області [9].

Рівень технологічного розвитку – другий фактор регіонального розвитку соціального діалогу. Загальне стрімке зростання рівня технологічності суспільства призводить до ускладнення технологічних процесів в економічній діяльності. Регіони, де рівень технологізації, вищий більш успішні в реалізації соціального діалогу, адже інтелектуальне ускладнення умов праці вимагає зростання ролі людської праці. Як наслідок – врахування інтересів цінних кадрів та погодження всіх спірних питань, результатом чого є компромісні рішення, що враховують інтереси і власників і найманих працівників.

Наступний фактор розвитку соціального діалогу на рівні регіонів – рівень самоорганізації учасників соціального діалогу. Загальна тенденція є невтішною, більшість населення країни є соціально неактивним. Але ситуація серед регіонів України також різна. Зокрема більш активними є регіони де працює більша кількість міжнародних організацій. Найчастіше – це граничні області, що межують з регіонами інших держав. На даних територіях працюють євро-регіони та виникає так зване транскордонне співробітництво. Позитивний досвід самоорганізації в інших країнах імплементується швидше саме в цих областях. Підтвердженням цього факту є дані статистики, які свідчать що у 2015 р. лідерами за кількістю громадських об'єднань є Закарпатська та Львівська області (2729 та 2602 відповідно). Місто Київ поза конкуренцією, тут кількість таких організації добигає майже 40 тисяч [10, с. 10].

Якість функціонування органів впровадження соціального діалогу на регіональному рівні – ще один регіональний фактор. До таких регіональних органів відноситься і регіональні відділення Національної служби посередництва і примирення і регіональні тристоронні соціально-економічні ради, тощо. Але питання у тому як реалізується робота цих структур – все залежить від вибагливості інших учасників діалогу у регіоні та перш за все від кваліфікованості й бажання самих співробітників даних установ не формально а реально вирішувати конфліктні ситуації.

Останній специфічний фактор розвитку соціального діалогу у регіоні – це рівень залучення найманих працівників до управлінського процесу на підприємствах регіону. Чим більший відсоток таких працівників, тим конструктивніше протікає процес формування та реалізації соціального діалогу в регіоні. Позитивна тенденція за цим

чинником спостерігається у більш розвинутих індустріальних регіонах, де використовуються передові технології не тільки у виробництві але й у сфері управління.

Висновки. Проведений аналіз наукових джерел та дослідження всіх наявних особливостей, умов та чинників реалізації соціального діалогу дозволив систематизувати всю сукупність наявних факторів розвитку соціального діалогу на регіональному рівні.

Запропонована класифікація дає чітке уявлення про те на що треба звертати вагу у процесі формування та розвитку соціального діалогу: які чинники регіональна спільнота може змінити самостійно (це перша та третя групи факторів), а на що здійснювати тільки опосередкований вплив через уповноважених представників на національному рівні (друга група факторів).

Представлена класифікація є ефективним інструментом для аналізу соціального діалогу на регіональному рівні і стане корисною як для науковців так і для практиків.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ільченко Б. В. Напрямки реформування соціального діалогу в Україні / Б. В. Ільченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. праць – 2014 – № 1 – С. 397-401.
2. Бержанір А. Л. Сутність принципи та чинники системи соціального партнерства [Електронний ресурс] / А. Л. Бержанір – 16 жовтня 2013 – Режим доступу: <http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/>
3. Шумляєва І. Д. Удосконалення державного регулювання соціально-партнерських відносин у сфері праці [Електронний ресурс] / І. Д. Шумляєва // Публічне адміністрування: теорія та практика. Електронний збірник наукових праць – 2011 – № 1 (5) – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11sidvsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11sidvsp.pdf)
4. Любохинець Л. С. Соціальне партнерство як інструмент регулювання соціально-трудових відносин в Україні / Л. С. Любохинець // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2013. – Випуск 28, Т. 1. – С. 262–270.
5. Колот А. М. Соціальний діалог як інститут підвищення соціальної відповідальності / А. М. Колот // Ринок праці та зайнятості населення – 2013. – № 1 – С. 21-24.
6. Зеленко Е. А. Факторы развития социального диалога в странах постсоветского пространства / Е. А. Зеленко // Тезисы докладов международной электронной конференции «Мировой финансово-экономический кризис и новые возможности реализации экономической политики» 1 июня 2016 г. Алматы-Екатеринбург-Ташкент – Ташкент: «Print Line Group» – С. 35-37.
7. Зеленко О. О. Бар'єри формування соціального діалогу в умовах розвитку сучасного українського суспільства / О. О. Зеленко // Часопис економічних реформ. – 2015. – № 4. – С. 93-97.

8. Закон України «Про соціальний діалог» № 2862-VI від 23 грудня 2010 // ВВР. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

9. Інтегральний індекс регіонального людського розвитку за 2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. – Режим доступу: http://idss.org.ua/ukr_index.html

10. Діяльність громадських об'єднань в Україні у 2015 р./ Статистичний Бюлетень / відпов. за випуск. О. О. Кармазіна – Київ: Державна служба статистики України, 2016 – 100 с.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE FORMATION OF SOCIO-ECONOMIC MECHANISM OF MANAGEMENT OF TRADE ENTERPRISE

УДК 338.462.061.5

Золотарьов С.К.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

Шило Ю.М.

студент Харківський торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету

У статті розглянуті існуючі методичні підходи щодо формування соціально-економічного механізму управління торговельним підприємством та запропоновано структуру соціально-економічного механізму торговельного підприємства з урахуванням особливостей сучасного розвитку економіки України.

Ключові слова: механізм, підприємство, торгівля, фактори, розвиток.

В статье рассмотрены существующие методические подходы к формированию социально-экономического механизма управления торговым предприятием и предложена структура социально-экономического

механизма торгового предприятия с учетом особенностей современного развития экономики Украины.

Ключевые слова: механизм, предприятие, торговля, факторы, развитие.

In the articles considered existent methodical approaches are in relation to forming of socio-economic mechanism of management a trade enterprise and the structure of socio-economic mechanism of trade enterprise is offered taking into account the features of modern development of economy of Ukraine.

Key words: mechanism, enterprise, trade, factors, development.

Постановка проблеми. Діяльність сучасного підприємства залежить від якості управління його економічними і соціальними процесами. Існування будь-якої економічної системи (включаючи підприємство) донедавна підтримувалося через управління її обміном із зовнішнім середовищем матеріалами, енергією, інформацією, що реалізується у формі економічних процесів. Проте такий підхід до організації управління вже не відповідає ні сучасним загальносвітовим вимогам господарювання, ні вирішенню проблем, що склалися в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування ефективних соціально-економічних механізмів управління розвитком торгівлі займаються такі вчені як Н. І. Дуляба, Я. Д. Качмарик, П. О. Куцик, Р. Л. Лупак, А. А. Малицький, Н. Г. Міценко, М. Є. Рогоза, І. А. Сененко, Т. В. Футало та інші.

Разом з тим, з наукової точки зору залишаються малодослідженими проблеми щодо забезпечення соціально-економічного розвитку торговельних підприємств у зв'язку зі зміною економічної кон'юнктури споживчого ринку, платоспроможного попиту споживачів, рівня та характеру державного впливу на розвиток торговельної сфери в Україні

та торговельного співробітництва вітчизняних підприємств з відомими закордонними компаніями.

Постановка дослідження. Метою дослідження є удосконалення методичних основ формування та реалізації соціально-економічних механізмів управління торговельним підприємством.

Виклад основного матеріалу дослідження. Підприємство необхідно розглядати як економіко-соціальну систему, життєздатність якої залежить від організованості не тільки економічних, а і соціальних процесів. Для управління ними слід розробити нові методологічні основи, нову концепцію менеджменту, щоб ліквідувати розбіжності, що виникли в продуктивних силах і виробничих відносинах, а саме: сприяти введенню в дію, крім економічних чинників виробництва, таких соціально-економічних ресурсів, як підприємливість, компетентність, попит, позитивний імідж; ефективно реформувати відносини власності; організувати управління повним циклом відтворення капіталу; розвивати цінності нової культури підприємства; сприяти кооперації інтелектуальної праці, розвитку самоменеджменту діяльності творчої людини; посилювати соціальну відповідальність менеджменту і створювати на підприємстві клімат соціального партнерства.