

Висновки та перспективи подальших досліджень. Розвиток може бути доволі різним, але питання встановлення його типу та характеру має не просто суто теоретичний інтерес, але й практичний. Виділення типу розвитку соціально-економічної системи різного рівня допомагає встановити характерні риси такого розвитку й, отже, вибрати відповідні управлінські інструменти для підвищення рівня керованості розвитку. Особливо актуальним це є для підприємств, що розглядаються як складна соціально-економічна система і одночасно є «атомом» економічної системи країни. Практична цінність викладеного матеріалу полягає в тому, що виділені типи розвитку підприємства за окремими критеріями може стати основою для розробки стратегії підприємства, використання сценарного підходу у моделюванні розвитку підприємства тощо.

Джерела та література

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Александров В.В. Развивающиеся системы. В науке, технике, обществе и культуре. Ч.1 Теория систем и системное моделирование. – СПб: СПбГТУ, 2000. – 243 с.
3. Андреева Т.Е. Организационные изменения: сравнительный анализ основных концепций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 8 «Менеджмент». – 2004. — №16. Вып. 2. – С. 4-12.
4. Афанасьев Н.В., Рогожин В.Д., Рудыка В.И. Управление развитием предприятия. – Харьков: ИНЖЭК, 2003. – 179 с.
5. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению: Учебное пособие. – М.: Дело, 1999. – 496 с.
6. Грейнер Л. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8 «Менеджмент». – 2002. – № 4. – С. 76-92.
7. Замазій О.В. Інтеграція та ринкова взаємодія у реалізації стратегії розвитку підприємства: автореф. дис.... канд. екон. наук: 08.06.01. – Хмельницький: Хмельницький національний університет, 2006. – 22 с.
8. Краткий философский словарь / Под ред. А.П. Алексеева. – М.: Проспект, 1997. – 435 с.
9. Лафта Дж. К. Теория организации: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2006. – 416 с.
10. Максимова Т.С. Регіональний розвиток (аналіз і прогнозування): Монографія. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2003. – 304 с.
11. Маркіна І.А. Методологія сучасного управління: Монографія. – К.: Вища шк., 2001. – 311 с.
12. Путятин Ю. А., Пушкарь А. И., Тридед А. Н. Стратегия развития предприятия (Методы принятия решений в процессах формирования и реализации) // Бизнес Информ. – 1998. – №23-24. – С. 109-113.
13. Сурмин Ю.П. Теория систем и системный анализ: Учебное пособие. – К.: МАУП, 2003. – 217 с.
14. Тридед А. Н. Принципы исследования и оценки стратегии развития предприятия // Вісник ХДЕУ. – 1999. – №2 (10). – С. 45-48.
15. Шумпетер Й. Теория экономического развития: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1982. – 456 с.
16. Hannan M.T., Freeman J. Organizational Ecology, Cambridge. – MA: Harvard University Press, 1989. – 284 p.
17. Nadler D.A., Tushman M.L. A Diagnostic model for organizational Behavior // Perspectives on behavior in organizations / Ed. by J.R. Hackman, L.W. Porter. – N.Y.: Doubleday, 1977. – 387 p.

Рябокоть М.В.

СУТНІСТЬ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Постановка проблеми. Перетворення економічної системи сучасної України охоплюють практично всі соціальні інститути, сегменти і рівні національного господарства, усю сукупність соціально-економічних відносин і зв'язків. Не є виключенням і область економічного життя суспільства, у якій протікають процеси формування, розподілу й використання людських ресурсів, відбувається становлення кадрового потенціалу різних галузей господарства й управління, складаються і реалізуються відносини в сфері праці і сполучених з нею областях – соціальному й пенсійному забезпеченні, освіті, ринку праці.

Аналіз останніх досліджень. Методологічному і науково-прикладному дослідженню проблем регулювання соціально-трудових відносин в економічній системі присвячено праці відомих зарубіжних учених-економістів С. Брю, Л. Гітмана, Л. Владімірової, І. Кисельова, та українських вчених: Н.Борецької, Б.Данилишина, Б.Кліяненка, С. Корецької, Н.Луцькянченко, О.Мартякової, І.Новак, С. Пірожкова, А. Хомри, М. Чумаченка та ін.

Цілі та задачі статті. Визначення класифікації соціально-трудових відносин, яка забезпечує необхідний рівень диференціації при проведенні наукового аналізу соціально-трудової сфери як системи.

Основний зміст статті. Дослідження соціально-трудових відносин у перехідному суспільстві вимагає застосування системного підходу. Сутність системного підходу може бути виражена в тому, що сукупність соціально-трудових відносин, які знаходяться в безупинному русі і розвитку, розглядається як єдиний механізм, особлива сфера (область, спосіб) існування соціального організму – соціуму, яка має як власні внутрішні (ендогенні) зв'язки, взаємозумовленості та закономірності, так і екзогенні взаємодії з зовнішнім середовищем.

Сукупність соціально-трудових відносин і соціально-трудова сфера – поняття близькі, але не ідентичні.

**СУТНІСТЬ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Перше представляє собою не тільки систему зв'язків та взаємодії між її суб'єктами, але і спосіб існування цих зв'язків та взаємодії. Друге – простір, у якому здійснюються і відтворюються соціально-трудова відносини за допомогою сукупності відповідних соціальних інститутів і норм.

З позицій інтересів соціуму соціально-трудова сфера теоретично може бути представлена, з одного боку, як сегмент системи суспільних відносин, з іншої – як соціальний інститут. У першому випадку соціально-трудова сфера буде являти собою визначену область суспільних відносин, у просторі яких здійснюється трудова діяльність індивідуумів, а також обумовлена нею інша соціальна діяльність. В другому випадку соціально-трудова сфера – є специфічний соціальний інститут, за допомогою якого реалізуються суспільно значимі функції соціуму: забезпечується право громадян на працю й одержання трудової винагороди, прибутки від підприємницької діяльності або доходу від власності, забезпечується зайнятість населення, формується і реалізується трудовий потенціал людини, забезпечується підготовка умов до існування індивідів у пенсійному віці.

Зміна соціально-економічних укладів, що відбулася в національній економіці за останнє десятиріччя, призвела до принципівих змін в системі реальних соціально-трудова відносин, співвідношенні та взаємодії головних факторів суспільного виробництва, у соціально-професійній стратифікації, структурі робочої сили. З'явилися обумовлені ринковими перетвореннями нові явища – ринок праці, масштабне безробіття, низький рівень оплати праці та соціальної захищеності громадян, їх пенсійного забезпечення, утворення широкого шару бідного населення, обвальна соціальна поляризація суспільства за рахунок посилення диференціації за рівнем доходів і рівнем життя, погіршення параметрів фізичної складової робочої сили працівників через погіршення здоров'я, скорочення середньої тривалості життя тощо. Усі ці явища і причинний комплекс, що їх зумовив, вимагають глибокого наукового осмислення, формування чіткого уявлення про те, якими в ідеалі повинні бути самі соціально-трудова відносини в ринковому господарстві стосовно до української специфіки.

У економічній теорії окреслені проблеми відносяться до розряду фундаментальних, однак досліджень поки вкрай недостатньо. Місце і роль їх вивчення в теорії економіки праці важко переоцінити: не має, мабуть жодної приватної теми, яка не була б супідрядна наявній ідеології системи соціально-трудова відносин, – саме зміст і характер цих відносин детермінують форми їх прояву в конкретній економічній системі, принципи і норми взаємодії головних інститутів і суб'єктів сфери праці. У цьому зв'язку дослідження феномену соціально-трудова відносин може і повинно випереджати не тільки традиційні для економіки праці розділи, але і представляти базовий науково-методологічний шар для аналізу такого її (економіки праці) напряму як економічна теорія праці. Остання ж, є застосуванням теоретичних положень загальної економічної теорії до вивчення ринку праці. Вона повинна збагачувати і конкретизувати наші наукові уявлення про систему соціально-трудова відносин і соціально-трудова сфери в умовах одночасної дії двох макроекономічних регуляторів – ринкового і державного. Саме такий комплексний підхід, за нашим переконанням, здатний забезпечити проникнення до тасмниці діалектики генезису соціально-трудова відносин з початку третього тисячоріччя, розкрити головні тенденції гуманізації сфери праці і визначити науково обгрунтовану соціально-трудова політику, що гармонізує взаємодію основних факторів суспільного виробництва і вихідну з імперативів соціального господарства, цивільного суспільства і правової держави.

Принципова зміна соціально-економічної парадигми розвитку України обумовлює необхідність пошуку нових теоретичних підходів до визначення основних понять і категорій, що характеризують явище соціально-трудова відносин. У 90-ті роки фахівці в галузі економіки і соціології праці повною мірою інституалізували дане поняття. Найбільш конструктивними в цьому відношенні є, на наш погляд, два визначення. Перше належить проф. Р.П. Колосовій; вона трактує соціально-трудова відносини як об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодію суб'єктів цих відносин у процесі праці, що націлені на регулювання якості трудового життя [1]. Друге сформульовано проф. Б.М. Генкіним, у якого соціально-трудова відносини – це економічні, психологічні та правові аспекти, що характеризують взаємозв'язки індивідуумів і соціальних груп у процесах, які обумовлені трудовою діяльністю [2].

Як бачимо, обидва визначення досить універсальні та розкривають важливі суттєві сторони явища, що розглядається. При цьому, у першому визначенні взаємний зв'язок і обумовленість суб'єктів даних відносин обмежується процесом праці, у другому – охоплює всі процеси, обумовлені трудовою діяльністю. У першому визначенні виділена цільова функція досліджуваних відносин – регулювання якості трудового життя, що на наш погляд, обмежує призначення соціально-трудова відносин, які покликані забезпечувати відтворення усієї сукупності взаємозв'язків і взаємодії суб'єктів як у сфері праці, так і інших сполучених сегментах соціального життя. Причому, питання про рівень, на якому відтворюються дані відносини, важливе, але, так мовити, вторинне – це вже стосується якості відносин і їх здатності забезпечувати той чи інший рівень (якість) трудового життя.

У науковій і навчальній літературі можна знайти ще ряд підходів до визначення явища соціально-трудова відносин (або "трудова") відносин. З числа "ранніх" робіт, у яких ще сильний вплив марксистської методології й ідеології, але вже починалися перші спроби осмислення місця і ролі праці в ринковій економіці є монографії Н.Е. Колесникова і Б.С. Лісовика [1,3]. Обидві роботи представляють собою глибокі, оригінальні дослідження, що містять власні підходи і висновки, які представляють інтерес для фахівців.

В обох підходах трудові відносини розглядаються як форма вираження виробничих відносин. У Б.С.

Лісовика у вузькому трактуванні трудові відносини – "це така частина відносин із приводу робочої сили, що складається в процесі власного виробництва, а точніше – праці". При цьому даний дослідник вважає, що "трудові відносини вужче відносин із приводу робочої сили, тому що останні не вичерпуються фазою її споживання (тобто праці) у процесі відтвореного руху особистого фактору, а включають також його виробництво, розподіл і – у визначених соціально-економічних умовах – обмін".

У підході Н.Е. Колесникова поняття соціально-трудових відносин "представляється об'єктивним явищем, що виражає істотні моменти форми та змісту спільної (колективної) виробничої діяльності людей як органічної єдності матеріального і духовного" [1]. Самі ж соціально-трудові відносини в його трактуванні "являють собою складну систему відносин, що виникають між людьми в процесі їх як виробничо-трудової, так і господарсько-економічної, соціальної, політичної та інших форм суспільної діяльності, націленої на забезпечення високого рівня і якості життя людини, трудового колективу і суспільства". Процитована робота містить цікаві варіанти класифікації даних відносин: за ознаками "базисні" і "надбудовні", "матеріальні" та "духовні", "правові", "соціально-психологічні", "морально-етичні" тощо.

Монографія В.Ю. Забродіна [4] являє собою ґрунтовне дослідження так названих індустріальних відносин, властивих визначеному історичному етапу в розвитку економічних систем та їх виробничих сил, ключовим змістом яких виступають відносини соціально-трудові. У праці [5] "трудові відносини як би укладені до трикутника: підприємництво – зайнятість – приватизація". Подібний підхід очевидно вузький, однак украй корисний для вивчення і розуміння характеру формування розглянутих відносин залежно від трьох ключових факторів у нових умовах – умовах здійснення радикальних ринкових перетворень.

Отже, соціально-трудові відносини – це об'єктивна існуюча взаємодія суб'єктів відносин у процесі праці. Вони спрямовані на підвищення якості трудового життя. До структурних складових соціально-трудових відносин належать: суб'єкти (можуть бути найманий працівник, підприємець або роботодавець, держава); рівні ("індивідуальний", "груповий", "змішаний", "рівень підприємства", "рівень галузі", "рівень регіону"); предмет (залежить від життєвого циклу людини: I етап – від народження до закінчення шкільної та професійної освіти – це трудове самовизначення (вибір професії); II етап – період вступу на роботу та заведення сім'ї – наймання, звільнення з роботи, соціально-професійний розвиток, перепідготовка; III етап – період трудового життя – ступінь трудової активності людини; IV етап – період старості – соціальна захищеність і пенсійне забезпечення); типи (солідарності – передбачає спільну відповідальність людини, яка базується на особистій відповідальності; партеналізм – характеризується переважаючою роллю держави у соціально-трудових відносинах; соціальне партнерство – характеризується активними позиціями суб'єктів соціально-трудових відносин; субсидарність – прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації; конфлікт – характеризується загостренням протиріч у соціально-трудових відносинах; дискримінація – характеризується обмеженням прав суб'єктів соціально-трудових відносин).

У нашій власній системі поглядів на істотні сторони явища соціально-трудових відносин виділяється два підходи у трактуванні поняття цих відносин – вузький та широкий.

Сутність соціально-трудових відносин у вузькому змісті засновується на підході, при якому до їх складу включаються два агреговані сегменти – група відносин у сфері відтворення робочої сили і група відносин, що складається власне в сфері трудової діяльності. Відповідно, розгорнуте вузько-трактоване визначення має наступний вигляд.

Соціально-трудові відносини представляють собою відносини між людьми, що склалися у зв'язку та з причин [6]:

- відтворення робочої сили (її формування, розподілу, перерозподілу);
- організації і продуктивності праці (трудової діяльності);
- місця і ролі людини на виробництві, отримання трудової винагороди, присвоєння прибутку і (чи) доходу від власності;
- якості трудового життя і соціальної забезпеченості в межах сфери праці.
- Широкий підхід, що більш повно враховує як економічну компоненту у сфері праці, так і соціальну складову в поєднанні з нею сегментами, дає можливість у складі соціально-трудових відносин виділити два укрупнені блоки:
- відносини праці, тобто відносини, що складаються безпосередньо у зв'язку з трудовою діяльністю (відносини організації, використання й оплати праці, умов і ефективності, підвищення кваліфікації і перепідготовка працівників, відносини, обумовлені місцем і роллю праці людини в системі власності, участі в прибутках, управління виробництвом (відносини виробничої і економічної демократії), відносини між працею і капіталом тощо);
- соціальні відносини, обумовлені трудовою діяльністю і відтворені за межами сфери праці (відносини з приводу зайнятості, безробіття, формування робочої сили (отримання освіти, професійної підготовки тощо), пенсійного й іншого соціального забезпечення в післятрудова період, рівня і якості життя тощо).

При цьому можна сказати, що другий блок включає у себе елементи, які мають субпідрядний характер відносно до тих, що входять до першого блоку. Але гармонічне відтворення перших неможливе поза повноцінною реалізацією потенціалу других. Іншими словами, у розглянутій системі координат соціальні відносини, які не входять безпосередньо до простору сфери праці, але обумовлені трудовою діяльністю (наявністю і функціонуванням сфери праці), – є відносини інфраструктурні.

Названі підходи дозволяють розмежувати і такі ідентичні поняття, як "сфера праці" і "соціально-трудова сфера". Очевидно, що перше охоплює більш вузьке коло явищ, ніж друге. Сутність сфери праці

**СУТНІСТЬ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
В НАЦІОНАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ**

складають соціально-трудова ("трудова" – у чіткому розумінні слова) відносини, перераховані нами вище при формулюванні вузького трактування поняття. До складу ж соціально-трудова сфери входить уся сукупність відносин, що представлені у характеристиці широкого підходу до визначення соціально-трудова відносин. Іншими словами, дана сфера не тільки "поглинає" усі трудові відносини, але і включає відносини, обумовлені трудовою діяльністю, тобто ті, що складаються за межами сфери праці, але в поєднаних з нею сегментах соціального життя.

Соціально-трудова відносини в якості системного утворення мають різні субстанціональні форми прояву та існування, які можуть бути специфічно дефініційовані та класифіковані. Нами виділяються інституціональні та не інституціональні трудові відносини: перші існують у вигляді легітимно встановленої системи відносин, однієї із форм прояву яких є установлені державою соціально-трудова правовідносини, другі – у вигляді відносин в соціально-трудова сфері суспільства, які мають неформальний, не узаконений характер, але, разом з тим приймають форму стійких і реально дотримуваних норм. Неінституціональні соціально-трудова відносини можуть мати дві властивості (і двома відповідними формами прояву) – бути соціально прийнятними або мати соціально неприйнятний характер.

Така класифікація соціально-трудова відносин забезпечує необхідний рівень диференціації при проведенні наукового аналізу соціально-трудова сфери як системи, що дає змогу збудувати досить репрезентативну сукупність уявлень про досліджуваний об'єкт і наблизитися до розуміння складної діалектики руху і відтворення соціально-трудова відносин у часі, соціальному й економічному просторі, здатна стати основою для здійснення селективного добору соціально конструктивних видів відносин і норм для ефективного реформування соціально-трудова сфери національної економіки.

До суб'єктів соціально-трудова відносин включають – найманого працівника, роботодавця і державу. Доцільно їх перелік розширити за рахунок громадських організацій, що представляють інтереси як найманих робітників (в особі, як правило, профспілок), так і роботодавців, підприємців. Більш того, слід продумати питання про включення до складу суб'єктів даних відносин і трудових колективів, що стає особливо актуальним для самоврядних підприємств, що знаходяться у власності його працівників.

В якості соціально-трудова відносин, виступають, на наш погляд, не просто "визначені сторони з трудового життя людини", а закономірності зв'язків і взаємодій між суб'єктами цих відносин, що складаються в різних сегментах і рівнях соціально-трудова сфери і на визначених етапах розвитку. Предметами у даному розумінні виступають відповідні закономірності, відтворені в сфері зайнятості, кадрової політики (найму, звільнення, розміщення і підготовки кадрів тощо), політики в області організації і нормування праці, його оплати, надання соціальних гарантій працюючим, а також особами, що знаходяться на післятрудова життєвому циклі тощо.

Об'єктами є конкретні сегменти соціально-трудова сфери, у межах яких складаються і відтворюються різні види соціально-трудова відносин, субпідрядні дії відповідних закономірностей (предметів). Рівні соціально-трудова відносин можна структурувати за специфікою діючих суб'єктів, виділивши як мінімум три групи: нанорівень (індивідуальний: найманий робітник, роботодавець), мікрорівень (трудова колектив), макрорівень (державна, громадські організації).

Типи (форми) соціально-трудова відносин складаються в залежності від їх характеру (змісту), детермінованого переважно специфікою предметів відносин (тобто особливостями закономірностей зв'язків і взаємодій між суб'єктами цих відносин). Через це, виявляти і досліджувати в якості двох полярних типів патерналізм і соціальне партнерство представляється не досить обґрунтованим: соціальне партнерство в сучасному розумінні є не що інше як спроба примирити сторони, що займають полярні статуси в системі відносин власності і присвоєння, та не мають загальних економічних інтересів. Точніше було б виділяти антагоністичний і не антагоністичний типи соціально-трудова відносин. Перший тип добре відомий, проаналізовані входні до нього різновиди, наслідки тощо. Другий – існує не тільки в деякій гіпотетичній формі, але і на практиці уже виходить, так би мовити, з ембріонального стану – на мікроекономічному рівні швидко розвивається процес утворення підприємств, які знаходяться у власності працівників, на нанорівні – перетворення працівника праці в працівника капіталу.

Висновки. Таким чином, з врахування названого підходу варто було б, ймовірно, критично переосмислити відомі принципи соціально-трудова відносин.

Джерела та література

1. Колесников Н.Е. Социально-трудовые отношения: современные проблемы теории и практики. – СПб.: ИСЭП РАН, 1993. – 120 с.
2. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект / Пирожков С., Малиновская Е., Хомра А.- К., 2003.- 134 с.
3. Лисовик Б.С. Труд и рынок. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. – 176 с.
4. Забродин В.Ю. Индустриальные отношения в России: динамика и перспективы. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 1997. – 250 с.
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини / Махсма М.Б. – К., 2003. – 188 с.
6. Економіка праці й соціально-трудова відносини / Дзюба С.Г. – Донецьк, 2003. – 552 с.