

Шимановська-Діанич Л.М.

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день в нашій державі теорія кар'єри і кар'єрного менеджменту ще не встигла остаточно оформитись у цілісну концепцію, але управління кар'єрою завжди існувало і існує, і сутність питання полягає у ступені усвідомлення та науковості реалізації даного процесу. Людина протягом свого життя намагається постійно управляти своєю кар'єрою, а реформи які відбуваються в нашому суспільстві тільки надають цьому процесу динамізм. Отже можна з упевненістю говорити про те, що прийшов час переглянути як сутність поняття «кар'єра», так і наше ставлення до неї і до процесу управління нею. На жаль, наукових праці, присвячених питанням управління кар'єрою на сьогоднішній день не так багато, але їх аналіз дає можливість стверджувати про постійний інтерес, як представників науки управління персоналом, так і практиків до цієї проблеми. Крім того, простежується також зміна ставлення як з боку людини так і з боку суспільства до цього явища.

За радянських часів кар'єра розглядалась через призму авторитарної системи соціалістичного устрою і відповідно до Радянського енциклопедичного словника 1981 року трактувалась (у перекладі з італійського слово кар'єра означає «біг, життєвий шлях») як просування в будь-якій сфері діяльності, досягнення популярності, слави, вигоди і позначення роду занять, професії [4, с. 224]. Крім того, у тому ж словнику є таке поняття як «кар'єризм», яке вже трактується як негативне явище.

У Великому енциклопедичному словнику - кар'єру фахівця вже розглядають як «успішне просування у будь-якій галузі і роду занять, професію» [2, с.334].

Метою статті є узагальнення поглядів науковців на сутність кар'єри з позицій менеджменту та процесу управління нею, з'ясування місця та ролі кар'єри в управлінні розвитком персоналу організації, визначення основних підходів які повинні бути покладені в основу формування концепції та системи управління кар'єрою персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації України.

У сучасних публікаціях науковців, які займаються дослідженнями в галузі управління персоналом під «кар'єрою» розуміють: «індивідуальну, але свідому послідовність змін у поглядах, позиції і поведінці, пов'язану з досвідом роботи і діяльності протягом трудового життя» [7, с.446]; «послідовність посад, які займають співробітники в одній організації» [6, с 168]; «індивідуально усвідомлену позицію і поведінку, пов'язану з трудовим досвідом і діяльністю протягом робочого життя людини» [5, с. 298], «...просування працівника по сходах службової ієрархії (вертикальна кар'єра) або послідовна зміна занять (горизонтальна кар'єра), як в межах однієї організації, так і протягом життя» [3, с. 443]; «...для кожної людини кар'єра означає частину її життєвого шляху, яка пов'язана з виробничо-господарською або професійною діяльністю. Кар'єра визначає очікування, цілі, розвиває здібності людини, які можуть бути реалізовані» [1, с. 99]. А управління кар'єрою являє собою сукупність певних заходів, які здійснюються кадровими службами, і які дозволяють визначити осіб з високим потенціалом просування, допомогти їм розкрити свої здібності і застосувати їх у найбільш вигідний для себе і організації спосіб [3, с. 446].

Можна зазначити, що поступово відбувається перехід до розуміння сутності кар'єри, як творчого процесу, від управління яким буде залежати не тільки життя людини, але й ефективність управління організацією та її діяльністю. А вже в результаті управління кар'єрою працівник зможе отримати більш високе задоволення від роботи в організації, підвищити рівень своєї конкурентоздатності, а організація отримати більш мотивованих і лояльних співробітників, які будуть пов'язувати своє життя з нею, що дозволить підвищити продуктивність праці і знизити плинність персоналу, а також планувати розвиток організації і її персоналу.

Узагальнення поглядів науковців на питання щодо сутності кар'єри, її ролі і значення в управлінні організацією та її персоналом, і особливо його розвитком, дає можливість говорити про таке:

- по-перше, повноцінна кар'єра – це збалансоване співвідношення, взаємодія процесів внутрішнього розвитку людини і її зовнішнього руху, спрямованого на освоєння соціального простору. При цьому внутрішній розвиток передбачає професійний розвиток людини, за рахунок збільшення її знань та навичок, зміну її впливу (влада, авторитет) в середовищі, престижу в очах підлеглих або колег, підвищення рівня благоустрою. Зовнішній рух фіксує досягнуті під час розвитку результати і супроводжується освоєнням людиною певних сходок, наприклад, рух по посадових позиціях, розрядах, кваліфікаціях, статусних рангах, рівнях матеріального винагородження;
- по-друге, кар'єра, окрім процесної, має статичну характеристику. Під час кар'єрного руху важливим є як зміст процесу, так і його результат, як зміст розвитку людини в соціальному просторі, так і форма цього розвитку, траєкторія руху і послідовність позицій, які займає людина в соціальному просторі;
- по-третє, оскільки значну частину соціального життя людина проживає в організаціях, соціальним для неї є організаційний простір, який як частина загального соціального простору, характеризується багатовимірністю. При цьому, кожен вимір організаційного (кар'єрного) простору утворений окремим вектором можливого розвитку і просування працівника: посадовим, професійним, статусним або монетарним. А кожний з цих кар'єрних векторів, якщо він певною мірою формалізований, вміщує сукупність кар'єрних позицій, послідовність яких і складає власне кар'єру. Посадовий вектор утворюється посадовими сходами, професійний – кваліфікаційними розрядами, статусний – статусними рангами, монетарний – рівнями винагородження.

Отже, на нашу думку, кар'єра являє собою процес професійного, соціально-економічного розвитку людини, який проявляється у її просуванні по сходах посад, кваліфікацій, статусів, винагороджень і фіксу-

ється у певній послідовності позицій, які займає людина на цих сходинках. Крім того, можна також зазначити, що кар'єра – це розвиток людини і освоєння нею соціального простору (якщо мова йде про міжорганізаційну кар'єру) або експансія людини в організаційному просторі конкретного підприємства (якщо мова йде про внутріорганізаційну кар'єру).

Практика господарювання підприємств та організацій споживчої кооперації України має значний досвід управління професійно-посадовим просуненням працівників, роботи з резервом персоналу, профорієнтаційної роботи, роботи з молоддю. Отже для того, щоб розпочати роботу зі створення цілісної системи управління кар'єрою персоналу, споживчій кооперації не потрібно розпочинати «з нуля». Необхідно тільки об'єднати всі фактори та зусилля всіх сторін, враховуючи той факт, що управління кар'єрою являє собою складну, комплексну, багатоаспектну діяльність, таку ж як і сам об'єкт управління – кар'єра.

Використання системного підходу до управління будь-яким явищем передбачає в першу чергу розробку спеціальної концепції. У даному випадку мова повинна йти про концепцію управління кар'єрою персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації, яка б дала можливість, увібравши весь попередній позитивний досвід, реалізувати на практиці конструктивні підходи і принципи управління кар'єрним процесом як в цілому, так і індивідуальною кар'єрою. Тільки за умов дотримання такої концепції можна у повному обсязі реалізувати місію управління кар'єрою, яка на нашу думку повинна полягати у досягненні гармонії між інтересами організації і потребами людини.

Вирішуючи питання щодо формування системи управління кар'єрою персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації важливо усвідомлювати, що управління кар'єрою повинно-бути науково-концептуальним, тобто базуватися на сучасних досягненнях теорії управління, психології, соціології в галузі пізнання основних закономірностей, рушійних сил і механізмів, факторів і детермінант кар'єрного зростання. Кожна з цих наук досягла суттєвих результатів у вивченні свого предмету, одного з аспектів кар'єри як об'єкту дослідження, і їх поєднання може бути гарним теоретичним і методологічним фундаментом для побудови і розвитку концепції управління кар'єрою персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації, яка б дозволила отримати відчутний практичний ефект.

Отже, формуючи концепцію управління кар'єрою персоналу слід спиратися на такі концептуальні положення.

Управління кар'єрою персоналу повинно ґрунтуватися на комплексному, антикризовому, стратегічному, мотиваційному, програмно-цільовому, проектному і системному підходах.

Комплексний підхід передбачає необхідність врахування впливу на процес формування та управління кар'єрою різноманітних факторів, які пов'язані як з особистістю людини (психофізіологічні, психологічні, соціально-демографічні і інші), так і з позаорганізаційними (сім'я, друзі і т.ін) і організаційними (корпоративна культура, стратегія, кадрова політика, відносини з безпосереднім керівником і інше) складовими мікросередовища. Крім того, слід враховувати вплив і факторів макросередовища кар'єрного розвитку (особливості економічної та політичної ситуації в країні, законодавчо-правовому та соціально-культурному середовищі). У межах цього підходу управління кар'єрою повинно мобілізувати рушійні сили кар'єрного розвитку, т.т потреби, цінності і пов'язані з ними мотиви розвитку людини, а також сприяти формуванню у неї образу траєкторії кар'єри. Крім того, у полі зору управління кар'єрою повинні знаходитись і механізми кар'єрного процесу, а саме: механізми розвитку (механізми адаптації, наставництва, закони діалектики тощо), механізми відбору (оцінки, конкуренції), просунення (механізми сертифікації, ротації) і інші.

При формуванні системи управління кар'єрою також необхідно враховувати той факт, що існують певні закономірності кар'єрного зростання, які залежать від віку людини, стажу її роботи в організації і на певній посаді. Знання такої моделі періодизації кар'єри дозволить не тільки раціонально використовувати періоди підйому людської активності, але й прогнозувати періоди кризи. Саме тому, управління кар'єрою повинно ґрунтуватися на антикризовому підході, т.т. попереджати появу або пом'якшувати протікання криз, які можуть бути пов'язані з протиріччями, що виникають між можливостями людини, які зростають, і вимогами старої посади, з початком, серединою і кінцем кар'єри, криз загального розвитку людини.

Управління кар'єрою є стратегічним за своєю суттю, тому що для нього є характерним спрямованість у майбутнє, орієнтація на довгострокові перспективи і цілі. Тому воно повинно спиратися на стратегічний підхід, тобто передбачати наявність в організації загальної ціннісної установки, яка б визначала порядок і зміст рішень щодо розвитку персоналу, а також була пов'язана з іншими сферами діяльності організації. У сучасній теорії управління персоналом вже затвердився термін «кар'єрна стратегія» [8, с.68].

Крім того, управління кар'єрою як стратегією, як певний підхід до управління людськими ресурсами не може не проходити через всі інші елементи (функції, технології) системи управління персоналом. Зокрема, набір, відбір і найом, можуть відбуватися за «принципом піраміди», відповідно до якого за рахунок зовнішніх джерел робочої сили формується тільки підґрунтя піраміди організаційної структури (т.т. заповнюються посади, які не вимагають високої кваліфікації і глибоких знань особливостей організації), а за рахунок внутрішнього ринку робочої сили, на основі формування системи планомірного розвитку персоналу в організаційному просторі заповнюються вакансії, які знаходяться у верхній частині організаційної піраміди (ключові, керівні посади, які вимагають високої кваліфікації).

Управління кар'єрою – це ще й досить делікатне питання. Адже кар'єра торкається престижу людини в очах оточуючих, її успішність є відображенням благоустрою і предметом гордості. Люди цінують свою кар'єру. Тому важливо не зашкодити. А це означає, що вплив на кар'єрний процес в цілому в організації повинен здійснюватися відповідно до індивідуальної кар'єри працівника, і управління кар'єрою повинно спиратися на мотиваційний підхід, т.т. ґрунтуватися на пріоритеті мотивації над розпорядництвом, соціально-психологічних методів впливу над адміністративними.

Розвиток кар'єрного процесу в організації повинен сприяти включенню механізмів самоуправління кар'єрою на рівні кожного працівника. Отже управління кар'єрою має використовувати синергетичний ефект і бути резонансним.

Управління кар'єрою вимагає залучення певних ресурсів. Тому важливою його характеристикою має бути ефективність, яка ґрунтується на доцільності і планованості. Саме тому, управління кар'єрою повинно спиратися на програмно-цільовий підхід.

Разом з тим, за кожною кар'єрою, розвитком і просуненням у соціумі конкретної людини стоїть її унікальність, неповторна життєва ситуація, її судьба, і унікальність повинна знаходити відображення в проектному підході до управління індивідуальною кар'єрою кожного працівника організації.

І нарешті, управління кар'єрою повинно бути системним, що в свою чергу передбачає наявність певної сукупності компонентів, які тісно взаємопов'язані, узгоджені між собою, слугують одній цілі і утворюють єдину цілісність, яка володіє властивостями, що не притаманні кожному компоненту окремо. Такими компонентами на нашу думку повинні бути: система, механізм і процес управління кар'єрою, які побудовані і реалізуються на ґрунті всіх вище перерахованих підходів.

Розглянемо більш детально ці елементи. Система управління кар'єрою (СУК) повинна включати взаємопов'язані між собою цілі, функції, технології, принципи, структуру і кадри управління кар'єрою.

Якщо зупинитись більш детально на цілях СУК то в першу чергу вони повинні виходити з загальних цілей системи управління персоналом підприємств та організацій споживчої кооперації, але разом з тим і враховувати специфіку даної сфери діяльності в галузі управління людськими ресурсами. Вважаємо за доцільне дати таке формулювання цілей СУК для підприємств та організацій споживчої кооперації України:

- формування, розвиток і раціональне використання професійного потенціалу кожного працівника системи споживчої кооперації та її підприємств і організацій в цілому;
 - забезпечення передачі професійного досвіду персоналу і культури споживчої кооперації;
 - досягнення взаєморозуміння між організацією і працівником з питань його розвитку і просунення;
 - створення сприятливих умов для розвитку і просунення персоналу підприємств і організацій споживчої кооперації в межах їх організаційного простору;
- Основними функціями СУК відповідно до поставлених цілей можуть бути:
- дослідження проблем, які пов'язані з виявленням потреб в персоналі, з його розвитком і просуненням; прогнозування переміщень на ключових керівних посадах;
 - планування професійного розвитку (навчання, стажування і т.ін.), процедур оцінки та посадового переміщення (підвищення, ротація) працівників, а також кар'єрного процесу в межах підприємства або організації, в тому числі і розробка організаційного простору відповідно до цілей і можливостей підприємства, потреб і здібностей персоналу (при цьому розробка не повинна обмежуватися тільки організаційним проектуванням, а активно включати формалізацію інших кар'єрних векторів – побудову кваліфікаційної мережі, статусної драбини тощо);
 - організація процесів навчання (в тому числі основам самоуправління кар'єрою), оцінки, адаптації і професійної орієнтації, конкурсів на заміщення вакансій керівників і спеціалістів;
 - активізації кар'єрних прагнень працівників, створення сприятливих умов для самоуправління кар'єрою: самомаркетингу (самопрезентації, самореклами), самоменеджменту;
 - регулювання проходження кар'єрних процесів, попередження і профілактика кризових явищ, відхилень від норм;
 - координація і узгодження дій різних ланок системи управління кар'єрою;
 - контроль за виконанням функцій, оцінка ефективності управління кар'єрою на основі певної системи показників;

Ефективність реалізації функцій управління кар'єрою може бути досягнута через їх інтеграцію, комбінування в різні технології, серед яких поряд з такими універсальними персонал-технологіями, як управління по цілях, навчання, управління адаптацією і професійною орієнтацією, повинні застосовуватися і такі специфічні кар'єрні технології, як, робота з резервом, індивідуальне психологічне консультування, моделювання кар'єрограм.

Досягнення цілей, реалізація функцій і технологій СУК має відбуватися на основі певних принципів, серед яких можна виділити:

- колегіальність у прийнятті рішень щодо кар'єри того чи іншого працівника;
- поєднання цілей організації і індивідуальних інтересів працівника;
- безперервність розвитку і просунення персоналу;
- прозорість процедур і технологій оцінки, механізму посадових переміщень (інформування персоналу щодо вакансій, умов їх заміщення, критеріїв відбору);
- економічність розвитку, відбору і просунення.

Вирішення питань щодо структури і кадрів управління кар'єрою повинно включати два основних моменти.

По-перше, суб'єктами управління мають бути самі діячі кар'єри – працівники, а також їх керівники (безпосередні керівники, куратори). Отже головною діючою особою будуть виступати лінійні керівники всіх рівнів, і при цьому, кожен з них одночасно буде суб'єктом управління і своєю кар'єрою, і кар'єрою підлеглих.

По-друге, структура управління кар'єрою повинна бути невід'ємною частиною системи управління персоналом у вигляді складової її підсистеми «управління розвитком персоналу», і функції в межах даної підсистеми повинні виконуватися фахівцями в галузі управління персоналом (кар'єрою) із залученням психологів і соціологів. Досягнення цілей, завдань і виконання функцій з питань управління кар'єрою у такому випадку будуть рівномірно розподілятися і на лінійних керівників і на фахівців з питань управління персоналом. При цьому завдання кадрової служби буде полягати у координації, консультуванні, зниженні ступеню суб'єктивізму при прийнятті рішень щодо посадових та інших переміщень.

Механізм управління кар'єрою працівника повинен включати сукупність організаційно-адміністративних, соціально-психологічних економічних і моральних засобів і методів впливу на його розвиток.

У межах цього механізму бажано застосовувати такі методи як фіксування умов, вимог до розвитку працівника в посадових інструкціях, статутах споживчих товариств та спілок; створення корпоративної культури, яка б заохочувала прагнення до кар'єри як самовираження в межах організації; матеріальне і грошове стимулювання кар'єрного розвитку. Це дозволить використовувати механізм управління кар'єрою як сукупний засіб впливу.

Процес управління кар'єрою повинен стати результатом взаємодії системи і механізму і включати в себе послідовність дій, які спрямовані на досягнення цілей розвитку, відбору і просунення персоналу в межах організаційного простору: встановлення цілей, аналіз конкретної ситуації, з'ясування проблем і планування і реалізація заходів щодо їх конструктивного вирішення.

Таким чином підводячи підсумки стосовно підходів до формування концепції і відповідної системи управління кар'єрою персоналу підприємств та організацій споживчої кооперації України, хотілось би підкреслити важливість і необхідність організації і здійснення такої роботи.

В першу чергу, необхідність в управлінні кар'єрою обумовлена її важливістю в житті будь якої людини, в діяльності організації, а також у розвитку суспільства в цілому. Прагнення людини управляти своєю кар'єрою пояснюється великим значенням яке має кар'єра для її життєдіяльності. Кар'єра являє собою своєрідний контекст трудового життя людини, структурі його трудовий досвід послідовністю певних сходинок, завдяки чому професійне жаття отримує вигляд розвитку.

Кар'єра займає важливе місце в структурі потреб людини, справляючи тим самим вплив на її задоволення роботою і працею в цілому. Успішна кар'єра забезпечує людину матеріально, задовольняє її найвищі психологічні потреби. Крім того, бажання людини оптимізувати кар'єрний розвиток за допомогою управління пов'язано ще з особливостями нинішньої ситуації в нашому суспільстві. Демократизація створює умови для вільного самовизначення, самореалізації кожної людини, самостійного вибору нею шляхів свого руху в соціальній структурі, соціальному просторі суспільства. Але, одночасно, це породжує і конкуренцію, яка ставить перед кожною людиною проблему її конкурентноздатності, досягнення особистісних успіхів на фоні випередження інших.

Організація також зацікавлена в управлінні кар'єрою свого персоналу. Якщо для людини кар'єра – це розвиток і просунення в організаційному просторі, то з точки зору організації – це перш за все, питання наповненості, цілісності цього простору, що особливо важливо для її професійно-посадової складової, т.т для організаційної структури. У такому розумінні грамотно побудоване управління кар'єрою має важливе значення для функціонування і розвитку організації, виступаючи одночасно фактором підвищення ефективності її діяльності, умовою для її стійкості і життєздатності у середовищі, що постійно змінюється, рушійною силою, механізмом її розвитку.

Управління кар'єрою охоплює такі важливі проблеми, як задоволеність персоналу роботою в організації і пов'язану з цим продуктивність праці; передачу професійного досвіду і культури організації, забезпечення безперебійного і раціонального заміщення ключових посад; адаптивність і маневреність в умовах швидких змін у змісті і розподілі праці, в умовах криз; і нарешті, воно пов'язано з питаннями внутрішнього нарощування професійного потенціалу і зовнішнього зростання організації в середовищі.

Особливо це актуально на сьогоднішній день для підприємств та організацій системи споживчої кооперації України, коли ринкова економіка примушує їх постійно опікуватися питаннями власної конкурентноздатності, вирішуючи проблеми самостійного забезпечення своєї діяльності необхідними людськими ресурсами, визначати цілі, напрями, пріоритети кадрової політики, а глобальна тенденція гуманізації знаходить своє відображення у зміщенні цінностей, акцентів у бік підвищення ролі людського фактору в розвитку економіки, зростання значення підсистеми управління персоналом в системі управління організацією. За цих умов, на рівні економіки в цілому на перший план виходить управління розвитком людських ресурсів, а на рівні окремого підприємства або організації системи споживчої кооперації - управління розвитком персоналу, управління його просуненням в межах організаційного простору.

Державі і суспільству також важливо вирішувати ці питання, адже ступінь задоволення громадян своїм зростанням і просуненням в праці впливає на зменшення або на посилення соціальної напруги в суспільстві, а професійний потенціал кожного – на динамізм і якість проведення реформ в цілому.

Таким чином, необхідність і доцільність управління кар'єрою є очевидною, адже це сприяє поєднанню і реалізації на взаємовигідній основі потреб людини, інтересів організації і суспільства в цілому.

Крім того, слід зазначити, що хоча в управлінні кар'єрою зацікавлена і людина і організація, ініціатором на нашу думку повинна виступати організація як носій кар'єрного простору, без якого розвиток людини так і залишиться просто розвитком, не проявивши при цьому у зовнішньому русі і не отримавши властивості кар'єри.

Безумовно, без бажання і готовності людини кар'єра не відбудеться, але створити мотивацію до кар'єрного зростання набагато простіше, ніж кар'єрний простір. Загальний цілеспрямований вплив на характер проходження і зміст процесу кар'єрного розвитку людини повинен реалізовуватися через об'єднання зусиль з управління кар'єрою з боку організації і самоуправління кар'єрою з боку людини, а також при сприянні суспільства.

Тому, однією з головних умов успішного управління кар'єрою з боку організації, а воно є складовою частиною управління розвитком персоналу, повинна стати обов'язкова участь, включення кожного працівника в управління кар'єрою, створення в організації атмосфери діалогу і повинно ґрунтуватися на принципах партисипативності.

Джерела та література

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: Деловая карьера. – Мн.: Выш.шк., 2001. – 302 с.
2. Борисов А.Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 1999. – 1267 с.
3. Веснин В.Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами. – М.: ТД Плит-2000, 2002. – 592 с.
4. Советский энциклопедический словарь / под ред. А. М. Прохорова. – 4-е издание – М.: «Советская Энциклопедия», 1981. – 1406 с.
5. Управление персоналом в организации / Учебник под ред. А.Я.Кибанова.-М.: Дело, 1997. – 509 с.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / уч.-практич. пособие. – М.: ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез», 1997. – 336с.
7. Экономика фирмы: словарь – справочник под.ред. В.К. Складенко, О. И. Волкова. – М.: ИНФРА. 2000. – 905 с.
8. Kiechel W. III. A Manager's Career in the New Economy// Fortune.– 1994.– April 4.– P. 68–72.

Харічкіна І.О.**СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ВИЗНАЧАЛЬНА СКЛАДОВА РОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНОЇ ЕКОНОМІКИ**

Визнавши пріоритетом зовнішньої політики євроінтеграцію, Україна підтвердила безумовне прийняття сукупностей цінності Європи, які лежать в основі структури більшості європейських суспільств. А це означає, що соціальна та економічна політика повинна мати спільну спрямованість, якою є створення умов розбудови соціальної держави, забезпечення соціальної орієнтації економіки, збереження людського потенціалу та забезпечення його розвитку. Досвід провідних країн, де домінують принципи ринкової економіки, засвідчує, що в сучасних умовах питання забезпечення соціальної злагоди набуває першорядного значення, а його вирішення неможливе без ефективного та всебічного захисту інтересів всіх учасників трудових відносин. Створити таку систему можна на базі соціального партнерства, організації соціального діалогу між профспілками і роботодавцями щодо врегулювання соціально-трудова відносин за участі влади, а незалежність, демократія й рівне представництво є ключовими елементами соціального діалогу.

Метою статті є теоретичне обґрунтування понять соціального партнерства та соціального діалогу як визначальної складової соціально-орієнтованої економіки, що зумовило завдання про визначення необхідності удосконалення нормативно-правової бази для істотного розширення соціальних та економічних прав громадян, узгодженість із сучасним досвідом застосування таких прав на основі базових норм Міжнародної організації праці та Європейського Союзу.

Актуальність дослідження полягає в необхідності доведення, що важливою складовою ефективного розвитку національної економіки та розвитку і успішного функціонування підприємств і організацій будь-якої форми власності в ринкових умовах є здатність до соціального діалогу на всіх рівнях управління. На нашу думку до загальних правил соціального партнерства треба віднести рівноправність усіх партнерів у межах виконання партнерської угоди, відповідність змісту, цілей та наслідків взаємної праці партнерів чинному законодавству, відповідальність сторін-учасників угоди за недодержання домовленостей. Відповідно до Указу Президента №1871 [1], що діє з 2005 р., "з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та відповідно до пункту 28 частини першої статті 106 Конституції України" в Україні закріплено право на ведення колективних переговорів. Підтримуємо думку вітчизняних науковців, що "дієвість та сенс існування соціального партнерства, довіра до нього громади, підприємців, органів влади, можуть бути цілком втрачені, коли не буде запроваджено систематичного соціально-економічного аудиту, тобто всебічної, незалежної від партнерів, експертизи процесів, що відбуваються, врахування її висновків учасниками соціального партнерства" [2, с. 98].

Розглянемо тенденції розвитку соціального партнерства в країнах з розвинутою ринковою економікою. Однією з головних характеристик сучасних європейських суспільств є розвиток різноманітних форм соціальної демократії (тобто демократії в основних сферах соціального та економічного життя), яка з процедурної точки зору є демократією участі, (participation democracy), а з точки зору цінності і результату демократичного процесу – є консенсусною демократією (consensual democracy). Сутністю демократії участі є власне систематична участь громадян у розробці певних рішень, або контроль за їх реалізацією у важливих – з точки зору інтересів громадян – напрямках діяльності. Подібна тенденція є виразом критичного погляду на функціонування парламентарної демократії та здібності останньої – а скоріше її обмежені можливості – у сфері ефективного регулювання багатьох важливих справ різних соціальних груп. Не випадково, що саме форми регулювання суспільних відносин через участь найбільш розвивались у сфері економіки, оскільки в основі добробуту повинні бути закладені такі механізми регулювання, які були б одночасно і досить гнучкими і ефективними щодо сприяння належному вирішенню проблем. У сфері соціально-трудова відносин, або ж як зараз частіше згадується – в сфері колективних трудових відносин – такою формою демократичного регулювання трудових відносин між їх суб'єктами є соціальний діалог.