

Економіка та управління підприємствами

УДК 338.43:339.9:631.11:001.8

Зось-Кіор Микола Валерійович

доктор економічних наук, професор кафедри менеджменту і логістики

Лашенкова Оксана Ігорівна

магістрант

Полтавський національний технічний університет імені Ю.Кондратюка

Зось-Киор Николай Валерьевич

доктор экономических наук, доцент,

профессор кафедры менеджмента и логистики

Лашенкова Оксана Игоревна

магистрант

Полтавский национальный технический университет им. Ю.Кондратюка

Zos-Kior Mykola

doctor of economics, professor of the Department of management and logistics

Lashenkova Oksana

graduate student

Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University

**ОСОБЛИВОСТІ ПРИНЦИПУ ПАРТНЕРСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА**

**ОСОБЕННОСТИ ПРИНЦИПА ПАРТНЕРСТВА КАК ЧАСТИ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**PECULIARITIES OF THE PRINCIPLE OF PARTNERSHIP AS A
PART OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF
ENTERPRISES**

Анотація. У наш час повноцінне функціонування бізнес структур не можливе без ефективного управління його персоналом. Людський ресурс та його важливість на сьогодні виходять на перший план при функціонуванні різноманітних бізнес організацій. Соціальна відповідальність як складова соціально-економічного розвитку підприємства покликана дати відповіді на посталі питання у взаємовідносинах усіх учасників ринку. Високий рівень управлінської ланки передбачає соціальне партнерство, як визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права брати участь у формуванні та прийнятті рішень. У статті розглянуто питання «соціального партнерства» та «соціальної відповідальності», як вимоги сучасного світу до ведення бізнесу і результат загальної гуманізації суспільства. Також досліджено історичний розвиток цього явища. А також доведено необхідність соціального партнерства як частини організаційної культури підприємства.

Ключові слова: соціальна відповідальність, соціальне партнерство, корпоративна культура, соціально-економічний розвиток підприємства.

Аннотация: В наше время полноценное функционирование бизнес структур невозможно без эффективного управления его персоналом. Человеческий ресурс и его важность сегодня выходят на первый план в функционировании различных бизнес организаций. Социальная ответственность как часть социально-экономического развития предприятия призвана дать ответы на возникшие вопросы в взаимоотношениях всех участников рынка. Высокий уровень управленческого звена предусматривает социальное партнерство, как признание различного рода социальных интересов отдельных общественных групп и предоставления им права участвовать в формировании и принятии решений. В статье рассмотрен вопрос

«социального партнерства» и «социальной ответственности», как требования современного мира к ведению бизнеса и результат общей гуманизации общества. Также в статье исследовано историческое развитие этого явления. А также доказана необходимость социального партнерства как части организационной культуры предприятия.

Ключевые слова: социальная ответственность, социальное партнерство, корпоративная культура, социально-экономическое развитие предприятия.

Abstract. In our time, the full functioning of business structures is impossible without the effective management of its staff. The human resource and its importance today come to the fore in the functioning of various business organizations. Social responsibility as part of the socio-economic development of the enterprise is designed to provide answers to emerging issues in the relationships of all market participants. The high level of the managerial level provides for social partnership, as recognition of various social interests of certain social groups and granting them the right to participate in the formation and decision-making. The article discusses the issue of "social partnership" and "social responsibility", as the requirements of the modern world for doing business and the result of a general humanization of society. The article also explores the historical development of this phenomenon. And also the necessity of social partnership as part of the organizational culture of the enterprise is proved.

Key words: social responsibility, social partnership, corporate culture, social and economic development of the enterprise.

Постановка проблеми. В умовах тривалих державотворчих процесів, зокрема курсу євроінтеграції, відбувається модернізація вітчизняних підприємств, а саме перехід їх на новий, якісно інший,

рівень. Даний процес відбувається під впливом нових політичних орієнтирів, а також інноваційних, інформаційних і комунікаційних технологій. Вдалий приклад міжнародних корпорацій та широкі міжнародні зв'язки поставили перед вітчизняними підприємствами пошук нових шляхів і методів подальшого соціально-економічного розвитку підприємств. На сьогодні зовнішньоекономічна діяльність підприємств містить не лише економічну, а й соціальну складову, а її мотиваційними чинниками є не тільки чистий прибуток, але й високі соціальні стандарти. У цьому контексті доцільно говорити про соціальну відповідальність всіх суб'єктів ринкових відносин і соціальне партнерство на міжнародному ринку.

Постановка завдання. Метою даної статті є аналіз особливостей системи соціального партнерства як складової управління соціально-економічним розвитком підприємства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі дедалі частіше з'являється все більше публікацій, що стосуються теми соціального партнерства в організаційній культурі підприємств. Вагому роль в них відіграють роботи О. Лазоренко, С. Куц, М. Головінов, В. М. Шаповал, О. Ф. Новікова, М. Є. Дейч, О. В. Панькова.

Виклад основного матеріалу. Важливим фактором побудови корпоративних відносин на основі певного впорядкованого діалогу між головними силами суспільства сьогодні є соціальне партнерство як частина організаційної культури. Організаційна культура в демократичному суспільстві покликана консолідувати суспільство відкритих публічних відносин основних соціальних сил та впливових груп. Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Коли працівники почали об'єднуватися у професійні організації (1867 р.), вже тоді були започатковані перші спроби

соціального партнерства у вигляді переговорів і консультацій між представниками найманої робочої сили і роботодавцями. Перші колективні договори увійшли у практику в кінці XIX ст. у Франції, США і Великобританії [1; 4]. Проте пройшло багато років, перш ніж колективно-договірні системи набули законодавчого закріплення. Соціальне партнерство між сторонами соціально-трудоких відносин, їх суб'єктами та органами може здійснюватися водночас на різних рівнях і у різних формах.

Соціальне партнерство як форма узгодження інтересів сторін може бути ефективним лише в тому випадку, якщо воно базується на взаємоузгоджених принципах. Міжнародною організацією праці вироблені принципи, які можуть і мають скласти основу концепції соціально-трудокого партнерства на будь-якому рівні. Таким чином, громадська думка пройшла шлях від заперечення соціального партнерства як форми насильства над вільним ринком і свободою підприємств до усвідомлення об'єктивної необхідності узгодження інтересів різних верств населення.

Зауважимо, що основні аспекти моделі соціального партнерства та її принципи було сформульовано і реально втілено в практику Міжнародною організацією праці (МОП), яка є законодавцем у цьому напрямі. Соціальне партнерство є формою реалізації соціально відповідального бізнесу. Його основи закладено ще в 1999 р. ООН, яка запропонувала ініціативу Глобального договору, основний зміст якого – поширення етично-моральних засад у взаємовідносинах між усіма учасниками ринку і розвиток соціально відповідального бізнесу.

Щодо самого трактування поняття, то професор Колот А.М. визначає соціальне партнерство як систему відносин у соціально-трудокій сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців [4, с. 26]. На думку професора

Грішної О.А., соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [1, с. 238].

Соціальне партнерство найчастіше реалізується у формі колективних переговорів і спільних консультацій, під час яких знімаються конфліктні питання, вносяться зміни в попередні домовленості у випадку необхідності та узгоджуються інтереси партнерів. Крім цього, соціальне партнерство передбачає визнання різного роду соціальних інтересів окремих суспільних груп і надання їм права брати участь у формуванні та прийнятті рішень з питань розподілу валового продукту. Соціальний мир розглядається як наслідок активного співробітництва партнерів, їх взаємних зусиль. Соціальне партнерство варто розуміти, і як процес, і як інтегруючий елемент ринкової економіки, саме тому види та принципи співробітництва залежать від того, на якому рівні здійснюється соціальне партнерство. Розрізняють соціальне партнерство на підприємстві та соціальне партнерство поза підприємством, але у всіх випадках воно передбачає готовність до взаєморозуміння і прагнення до соціального вирівнювання.

Кластером новітнього бачення та реальними діями у бік соціального партнерства у бізнесі стало те, що до Глобального договору долучилося понад 142 українських підприємства, які зобов'язалися дотримуватися принципів цієї ініціативи та активізувати реальність

функціонування соціального партнерства [3, с. 78-124]. Розвитку практики соціального партнерства в Україні сприятиме: створення та ведення Національного реєстру соціально відповідальних суб'єктів ринку; забезпечення сприятливого середовища для встановлення партнерських відносин не тільки між підприємствами, але й з громадськими та іншими організаціями, органами державної влади для формування єдиної соціальної політики; інформаційна підтримка досвіду вітчизняних соціально відповідальних підприємств та сприяння у формуванні їхнього іміджу регіональними органами державної влади; введення практики соціальних звітів, соціального аудиту, соціального рейтингування, а також інших напрямів соціальної діяльності вітчизняних підприємств. Доцільно створити соціальні стандарти менеджменту, які б зобов'язували всіх суб'єктів ринку надавати відкриту інформацію про безпеку праці, використання генетично модифікованих продуктів, використання систем маркування продукції, стан трудових відносин, захист навколишнього середовища, дотримання етичних засад ведення бізнесу тощо. Вищезазначена система соціального партнерства має сприяти становленню у суспільстві консенсусу з питань соціально-економічного розвитку, утвердженню атмосфери співробітництва, довіри й відповідальності. Варто відзначити, що при формуванні різних соціальних технологій в державі необхідне дотримання балансу інтересів населення, держави і бізнесу. Формування партнерських відносин у соціально-трудої сфері дозволить не тільки домогтися стійкості економічного зростання, вдосконалення структури економіки і підвищення рентабельності господарюючих суб'єктів, але і відновити соціальну стабільність у суспільстві, підвищивши тим самим економічну і національну безпеку всієї країни. Світовий досвід переконує вітчизняний бізнес у тому, що

швидше і ефективніше вийти з економічної кризи можна лише в умовах соціального миру і злагоди у суспільстві і, перш за все, на підприємстві.

Висновки. Досвід країн, які мають вагомі здобутки на шляху соціального розвитку, засвідчує необхідність розширення соціального діалогу, складовою якого має бути, зокрема, формування державної соціально-економічної політики обговорення та прийняття антикризових заходів, сприяння підвищенню соціальної відповідальності інститутів суспільства; формування умов щодо підвищення соціальної згуртованості на різних рівнях ієрархічної структури суспільства. Соціальне партнерство передбачає визнання певного рівня взаємної залежності і солідарності в міжособистісному та соціальному контексті. Соціальне партнерство в економіці розглядається як етичне поняття і організаційний принцип. Практика доводить, що багато проблем підприємства вирішується простіше, якщо сторони (роботодавці та наймані працівники) є партнерами, а не групами, зорієнтованими на конфлікт.

Література:

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник / О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.

2. Джига Т.В. Розвиток соціального партнерства в країнах ЄС та України: порівняльний аналіз / Т.В. Джига // [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf

3. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711, [1] с.

4. Захарчин Г.М. Теорія та методологія формування і розвитку організаційної культури машинобудівних підприємств: монографія / Г.М.Захарчин. – Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. – 348 с

5. Колот А. Соціальне партнерство на зламі двох тисячоліть: стан, виклики, тенденції розвитку (на прикладі країн Європейського Союзу) [Текст] / А. Колот // Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. – 2009. – № 1. – С.26-2.8

6. Котлер Ф., Лі Н. Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua> 32 Н. Лі.; [пер. з англ.. С. Яринич]. –К.: Стандарт, 2005. – 302 с.

7. Мельник М.І. Інститут соціально орієнтованого бізнес-середовища в економічних відносинах:цілі та інструменти стимулювання / М.І. Мельник // Регіональна економіка. – 2010. – №1. – С. 15–23.

References:

1. Grishnov OA A. The Economics of Labor and Social-Labor Relations: Textbook / O. A. Grishnov. - K .: Knowledge, 2004. - 535 p.

2. Jiga T.V. Development of social partnership in the EU and Ukraine: comparative analysis / T.V. Jiga // [Electronic resource]. - Mode of access: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2011_50/Gileya50/P7_doc.pdf.

3. Economics of Labor and Social-Labor Relations: Textbook / [A. M. Kolot, O.A. Grishnova, O.O. Gerasimenko and others.]; for sciences Ed. Dr. Econ. Sciences, prof. AM Chute - K.: KNEU, 2009 - 711, [1] p.

4. Zakharchin G.M. Theory and methodology of formation and development of organizational culture of machine-building enterprises:

monograph / G. M. Zaharchin. - Lviv: View of Lviv Polytechnic, 2011. - 348 pp.

5. Kolot A. Social partnership at the turn of two millennia: state, challenges, development trends (for example, European Union countries) [Text] / A. Kolot // Social policy: problems, comments, answers. - 2009. - No. 1. - P.26-28.

6. Kotler F., Lee N. Corporate Social Responsibility. How to make as much good as possible for your company and society / F. Kotler, Lviv Polytechnic National University Institutional Repository <http://ena.lp.edu.ua> 32 N. Lee; [per. from the English S. Yarynich]. -K .: Standard, 2005. - 302 p.

7. Melnyk M.I. Institute of Socially-Oriented Business Environment in Economic Relations: Goals and Stimulation Tools / M.I. Melnik // Regional economy. - 2010. - №1. - P. 15-23.