

Т.В. РЯБОВА, канд. екон. наук, доц., НТУ «ХП»;
Л.І. ШАША, доц., НТУ «ХП»

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ФАКТОР ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглядаються фактори стабілізації ринку праці в Україні. Досягнення балансу на ринку праці пов'язане з діяльністю інституційних суб'єктів у сфері соціального партнерства. Участь бізнесу в підготовці кваліфікованої робочої сили розглядається як важливий напрямок соціального партнерства. Наводяться приклади досвіду європейських країн у розвитку партнерства бізнесу і сфери освіти. Визначається сучасний рівень соціальної відповідальності українських підприємств. Досліджуються напрямки досягнення відповідності якості освіти потребам бізнесу. Пропонуються заходи щодо створення сприятливого середовища для соціального партнерства. Розглянуто економічні методи стимулювання співпраці сфери освіти і бізнесу в підготовці кваліфікованих фахівців.

Ключові слова: ринок праці, збалансованість, соціальне партнерство, соціальна відповідальність бізнесу, якість освіти

Вступ. Для ринку праці в Україні вже довгий час характерні такі явища як незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили, недостатня відповідність якості та напрямків освіти потребам бізнесу, наявність прихованої зайнятості. Ці явища посилюються в умовах кризового стану економіки і потребують пошуку шляхів поліпшення ситуації.

Аналіз основних досягнень і літератури. Питання збалансованості ринку праці в Україні активно вивчають як колективи наукових установ, різні дослідницькі центри, так і окремі науковці. Відмічається, що в останні роки державні служби не займалися плануванням балансу ринку праці. Ситуація суттєвої незбалансованості попиту та пропозиції робочої сили по різних напрямкам підготовки призвела до зайнятості багатьох спеціалістів не за фахом, до зростання безробіття та прихованої зайнятості. Останнім часом вітчизняні вчені поширили також дослідження по різних аспектам питань соціального партнерства та соціальної відповідальності бізнесу. Соціальна відповідальність в цілому розглядається як на державному, так і на виробничому рівні – організацій та підприємств.

Мета дослідження. Дослідити напрямки підвищення соціальної відповідальності бізнесу та можливості впливу суб'єктів інституціоналізації відносин соціального партнерства (бізнесу та учбових закладів при участі держави) на стабілізацію ринку праці в Україні.

Матеріали досліджень. Ринок праці України є частиною ринкової інфраструктури економіки і суттєвий вплив на нього мають інституціональні чинники. В цьому контексті правомірно розглядати також сутність і значення соціального партнерства. Можна погодитись з поглядом, що

«соціальне партнерство розглядається як одна із форм взаємодії інститутів держави і громадянського суспільства, як система відносин між їх суб'єктами та інститутами з приводу стану, умов, змісту й результатів діяльності різних соціально-професійних груп, прошарків, спільнот. Водночас соціальне партнерство – це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співпрацювати заради соціального миру»[4,с11]. Ми розглядаємо соціально-трудові відносини як сукупність економічних, соціальних, психологічних та правових аспектів взаємодії відповідальності суб'єктів цих відносин. Правомірно визнати, що соціальна відповідальність бізнесу - це зобов'язання, які добровільно беруть на себе компанії, підприємства, бізнес-групи для вирішення суспільно значущих проблем, як у межах самої бізнес-спільноти, так і за її межами, тобто на виробничому, муніципальному, регіональному, національному та глобальному рівнях [2]. В документах Європейської комісії представлено визначення соціальної відповідальності як концепції, яка також відображає добровільне рішення компаній брати участь у поліпшенні суспільства і захисті навколишнього середовища. Оскільки Україна прагне увійти у європейське економічне середовище, треба враховувати цей підхід.

Однак соціальна відповідальність українських підприємців залишається ще на невисокому рівні. За оцінками фахівців, в кінці 2009р. більше 60% вітчизняних бізнесменів не вважали, що їх відповідальність поширюється далі забезпечення умов праці для своїх співробітників [3]. Також за даними дослідження, проведеного Partners for Financial Stability (PFS) Program, за підсумками 2013 року на розвиток персоналу підприємства України витрачали до 50% соціального бюджету, з них одна третина йшла на охорону здоров'я і 15% на забезпечення безпечних умов праці. При цьому істотну частку витрат на розвиток персоналу складали витрати на збільшення виплат персоналу у формі різних компенсацій і стимулюючих виплат. На зовнішню соціальну політику в середньому відраховувалося близько 20% коштів, з них: на розвиток місцевого співтовариства - 10%, на підтримку природоохоронної діяльності та ресурсозбереження - 6%, на забезпечення добросовісної ділової практики - 4%[1].

На наш погляд, одним з важливих напрямків реалізації соціальної відповідальності бізнесу і водночас збалансування ринку праці є його участь у підготовці кваліфікованої робочої сили. Це не тільки підвищення кваліфікації і перекваліфікація робітників, але і участь у підготовці майбутніх спеціалістів разом з вищою школою. Для цього потрібна інституціоналізація відносин партнерства. Ми спираємося на існуюче визначення, що інституціоналізація –це перетворення соціальних намірів на норму шляхом їх упровадження за допомогою інституцій влади й на основі засобів правового, економічного, політичного регулювання. Інституціонуванням можна назвати

процес оформлення соціальних намірів у конкретні правові акти, за виконання яких відповідають органи влади і управління [5,с.269].

Більш ефективному створенню сприятливого середовища для соціального партнерства, посиленню соціальної відповідальності держава може сприяти економічними важелями. Один з можливих шляхів - це фінансування наукових досліджень урядом. Це фінансування може йти, наприклад, на стажування студентів. Так, у Канаді за гроші уряду розробляється кілька програм зі співробітництва між бізнесом та університетами. Співпраця полягає в тому, що студенти, магістри, аспіранти йдуть на стажування в компанії і половина грошей на стипендію студенту йде від уряду, половина грошей від компанії [7]. Корпоративна соціальна відповідальність у розвинутих країнах досить поширена і є ознакою соціальної культури. Вона може проявлятися як безкоштовне читання лекцій фахівцями, надання обладнання університетам та в інших формах. В Україні корпоративну соціальну відповідальність проявляють приблизно 30 відсотків великих та середніх компаній. В інших випадках – це рідкісні приклади благодійності з боку фірм.

Відомо, що поширеним явищем в Україні є робота випускників не за фахом. Частка таких випускників складає (по різним оцінкам) від 44% до 62% [6,с.95]. Однією з багатьох причин цього явища є брак попиту на ринку праці. При цьому і держзамовлення частково не відповідає потребам ринку праці. Резерви використання трудових ресурсів знаходяться у зростанні професійної якості праці та у перерозподілу існуючих трудових ресурсів. Для підвищення мобільності трудових ресурсів можна запропонувати створення загальнонаціональної бази даних наявних вакансій. Це сприятиме пошуку позивачами робочих місць у інших регіонах. Одночасно переміщенню трудових ресурсів необхідної кваліфікації та рішенню проблем зміни житла держава може сприяти, даючи субсидії на оренду житла та тимчасові податкові пільги.

Для досягнення більшої відповідності пропозиції та попиту на ринку праці, зменшення чисельності незалучених спеціалістів потрібна більш активна співпраця освіти та бізнесу. Оскільки фірми все одно втрачають ресурси на навчання нових кадрів, то ефективніше буде залучати сам бізнес для підготовки спеціалістів потрібної кваліфікації. Потрібна модернізація учбових програм учбових закладів згідно з потребами ринку. Як свідчить зарубіжний досвід (наприклад, університетів Німеччини), плідні результати приносить участь фірм-замовників у розробці разом з університетом програм для освіти потрібних їм фахівців та повне або часткове фінансування підготовки цих спеціалістів.

Можливо запропонувати зацікавленим фірмам, щоб на факультетах університетів їх представляли HR (human resource) - фахівці, які могли б працювати з найбільш перспективними студентами; висококваліфіковані представники фірм можуть надавати свої рекомендації щодо складання

учбових планів та учбових програм, тематики викладання спецкурсів. Така можливість надає сучасне підвищення самостійності університетів.

Суттєвою проблемою багатьох молодих спеціалістів, з якою стикаються представники фірм, є їх недостатня мотивованість та активність. Ці дуже важливі характеристики робітників сфери інтелектуальної діяльності можуть бути посилені в умовах більш ефективного соціального партнерства бізнесу і університетів, якщо будуть розкриватися і конкретизуватися особливості майбутньої виробничої діяльності студентів.

Посилення зв'язку бізнесу з викладачами спеціальних дисциплін (можливості підвищення кваліфікації на підприємствах відповідної галузі) також допоможе привнести особливості виробничої сфери в учбовий процес. Реформування вищої освіти, яке зараз здійснюється, якраз і передбачає залучення професійних асоціацій, роботодавців, викладачів та студентів для забезпечення навчального процесу сучасним вимогам. Посилення співробітництва з бізнесом необхідне також для створення сучасних механізмів поліпшення якості освіти у вищій школі, підвищення статусу університетів, інтегрування в світові процеси.

Висновки. Удосконалення форм співробітництва між бізнесом, освітою і державою потребує пошуку нових форм реалізації соціальної відповідальності бізнесу. Більшій збалансованості ринку праці буде сприяти подальша інституціоналізація відносин партнерства за участю держави. Пропонуються економічні методи стимулювання такого співробітництва: часткове фінансування державою стажувань студентів на підприємствах, часткове або повне фінансування фірмами навчання потрібних їм фахівців, субсидії та пільги з боку держави для підвищення мобільності трудових ресурсів. Напрямок підвищення збалансованості ринку праці є активізації співпраці фірм з університетами, студентами та викладачами для координації учбових планів та програм.

Список літератури: 1. Деловая неделя – анализ политических, экономических событий в Украине и в мире [Электронный ресурс]. - Режим доступа: (<http://www.dn-weekly.kiev.ua>). 2. Енциклопедичний словник: 500 термінів і понять соціально-трудової сфери / Під ред. С. В. Мельника. – 2-ге вид., доп. та перероб. – Луганськ, 2010. – 728 с. 3. Інститут соціології НАН України [електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.isoc.com.ua/institute>. 4. Майовець, Є.Й., Білик І.В. Проблема становлення та розвитку інституту соціального партнерства на вітчизняному ринку праці. – Інноваційна економіка. Всеукраїнський науково-виробничий журнал. 7 2012, № 33, с.11-13. 5. Методичні рекомендації щодо формування та впровадження в Україні системи соціальної відповідальності бізнесу (виробничий рівень). – ДУ НДІ соціально-трудових відносин, 2012. 6. Ткач А.А. Нова інституціональна економічна теорія. Навчальний посібник. – К. Центр учбової літератури, 2007. – 304 с. 7. Рейтинг інвестиційної привабливості регіонів. – www.ukrprojekt.gov.ua. 7 <http://ubr.ua/labor-market>.

Bibliography (transliterated): 1. *Delovaya nedelja – analiz politicheskikh, jekonomicheskikh sobytij v Ukraine i v mire [Elektronnyj resurs]*. – *Rezhim dostupa:* (<http://www.dn-weekly.kiev.ua>). 2. *Entsyklopedychnyy slovnyk: 500 terminiv i ponyat' sotsial'no-trudovoyi sfery / Pid red. S. V. Mel'nyka*. – 2-he vyd., dop. Ta pererob. – Luhans'k, 2010. – 728 p. 3. *Instytut sotsiologiyi NAN Ukrainy*

[elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.isoc.com.ua/institute>. 4. Mayovets', Ye.Y., Bilyk I.V. *Problema stanovlennya ta rozvytku instytutu sotsial'noho partnerstva na vitchyznyanomu rynku pratsi*. – Innovatsiyna ekonomika. Vseukrayins'kyu naukovo-vyrobnychyy zhurnal.7 '2012, No 33, P.11-13. 5. *Metodychni rekomendatsiyi shchodo formuvannya ta vprovadzhennya v Ukraini systemy sotsial'noyi vidpovidal'nosty ibiznesu* (vyrobnychyy riven'). –DU NDI sotsial'no-trudovykh vidnosyn. L.,2012. 6. Tkach A.A. *Nova instyutsional'na ekonomichna teoriya*.Navchal'nyu posibnyk.–Kiev Tsentр uchbovoyi literatury, 2007.-304 p. 7. *Reytnynh investytsiynoyi pryvablyvosti rehioniv*.–www.ukrprojekt.gov.ua. 7 <http://ubr.ua/labor-market>.

Надійшла (received) 11.02.2015

УДК 332.122

О.В. ПОПАДИНЕЦЬ, канд. екон. наук, НТУ «ХПИ»;

СОЦІАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ ЯК МЕТА ТА НАПРЯМОК ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ СУЧАСНОГО КАПІТАЛІЗМУ

Стаття присвячена причинам необхідності оновлення ідеології економічної теорії на сучасному етапі в умовах глобальної соціально-економічної кризи. Саме соціальний вектор у розвитку суспільства та його домінування у економічних відносинах має дозволити узгодити інтереси різних верств населення, подолати існуючу майнову нерівність, забезпечити зростання добробуту та соціального благополуччя. Соціалізація долає протиріччя, властиві капіталістичному способу виробництва.

Ключові слова: соціалізація, гуманізація, майнова диференціація, бідність, криза індустріалізму.

Вступ. На початку XXI ст. ідея соціалізації економіки знову з'явилася в суспільній свідомості у якості «універсальної загальносвітової тенденції», що визначає загальний світовий порядок. Е. Валлерстайн заявляє: «Захід увійшов у смугу масивної кризи – не тільки економічної, але і фундаментальної політичної і соціальної. Світовий капіталізм перебуває в кризі як соціальна система... Ми відчайдушно потребуємо значно раціональнішої суспільної системи» [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам соціалізації економіки присвятили свої праці відомі вчені, серед яких: В. Геєць, А. Головінова, Ю. Зайцева, А. Бузгалин, А. Бутенко, С. Калашников, О.Шутаєва та ін. У сучасній інтерпретації соціалізація економіки визнається напрямком світової економічної трансформації; а її сутність передбачає все більш тісну інтеграцію приватних і громадських інтересів, властиву змішаній економіці, соціальну переорієнтацію виробництва, гуманізацію праці і життя людей, пом'якшення соціальної диференціації та зростання ролі соціальної сфери.