

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СИСТЕМИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE LABOUR RELATIONS SYSTEM'S MODERNIZATION IN UKRAINE

Володимир ШЕДЯКОВ,
доктор соціологічних наук,
Національний інститут стратегічних досліджень,
Київ



Volodymyr SHEDYAKOV,
PhD Sociology,
National Institute for Strategic Studies,
Kyiv

Комплекс загроз, пов'язаних із впливом світової фінансово-економічної кризи та ймовірністю переходу до тривалого економічного застою в глобальному масштабі, потребує відповідної реакції, в тому числі шляхом прийняття рішень стратегічного рівня в різних сферах. Однак саме праця є визначальним елементом виробництва та соціального життя: вона надає ресурси економічному зростанню, обумовлює якість життя, формує цінності та соціальні ролі індивідів і груп. Відповідно трудові відносини поряд з відносинами власності та управління є системостворюючими в суспільстві.

Причому фінансові негаразди змусили навіть найбільш розвинені держави переглянути підходи до забезпечення соціально-економічних прав громадян. Отже, на сьогодні у світі урядами багатьох країн здійснюються спроби різними способами перекласти тягар виходу з кризового стану на працююче населення. Частіше ухвалюються рішення щодо згортання соціальних програм, скорочення бюджетного сектору, підвищення пенсійного віку тощо. Між тим погіршення якості життя, поляризація особистих доходів населення може дати поштовх масовим протестним рухам. Водночас показниками соціальної адаптованості / неадаптованості населення є: посилення чи зменшення соціальної напруженості й гострої конфліктності в суспільстві, зниження або зростання трудової активності, посилення / згасання настроїв пасивної неспівпраці.

...Процес адаптації полегшується або ускладнюється залежно від того, наскільки інерційно сформовані в суспільстві внутрішньосистемні відносини, наскільки швидко й легко населення може «погодитися» з їх руйнуванням і перейти до формування нових відносин, що відповідають новим обставинам [1, с. 216-217].

Формування й розвиток прогресивних трудових відносин є проявом внутрішньої відповідальності бізнесу (перед персоналом), яка доповнюється зовнішньою (перед середовищем існування корпорації). Однак, як продемонстрували зокрема події так званої арабської весни, недостатня превентивна активність держави щодо законодавчого оформлення та впровадження в життя назрілих змін у трудових відносинах також може мати загрозові наслідки. Відтак удосконалення трудових відносин – шлях реального подальшого підвищення авторитету держави та профспілок, створення навичок до відповідальної поведінки адміністрації та персоналу, напрацювання механізму узгодження інтересів. Водночас, як свідчить закордонний досвід (зокрема, проведення форсованої модернізації в «нових індустріальних країнах»), розвиток трудових відносин дозволяє на сьогодні Україні, з одного боку, забезпечити гідне місце в світовій системі розподілу праці, а з другого – вдосконалити наявні господарські цикли та загальносоціальний клімат у країні. Отже, стабільний розвиток суверенної держави на нинішньому етапі міжнародного розподілу праці потребує реформ трудової сфери в напрямі формування партнерських відносин.

Причому характер завдань у сфері трудових відносин як невід'ємної складової економічної безпеки пов'язується з особливостями змін, специфічних для України, загальнорегіональних (що визначаються ліквідацією соціалістичного табору) та глобальних (на основі розвитку постіндустріальних процесів і формування економіки знання), що впливає на управлінські можливості та ефективність організаційних рішень. Вектор трансформацій трудових відносин у глобальному масштабі визначає вимоги до організаційного забезпечення їх продуктивності [2-4].

Теоретичні й методологічні підходи до розгляду трудових відносин та управління ними формувалися та узагальнювалися відомими науковцями, практиками та ідеологами. У науці СРСР досить ретельно розглядали специфіку характеру, сутності, форм праці, а також шляхи підвищення ефективності управління працівниками, трудовими відносинами та процесами. Українські автори успішно продовжують аналізувати можливості, що відкриваються нині в цій сфері. Водночас актуалізуються питання, пов'язані з трансформаціями трудових відносин під впливом тенденцій постфордизму. Таким чином, завданням статті є розгляд потенціалу, можливостей і перспектив модернізації системи трудових відносин в Україні з позицій нейтралізації потенційних загроз стратегічного рівня для економіки країни в процесі входження її в кардинальні трансформації глобального масштабу.

Ряд дослідників звертали увагу на історичну неоднозначність відношення людства до праці та виробництва [5]. Наприклад, для вільної людини стародавнього світу та середньовіччя метою була якість життєдіяльності як такої, дозволяла, а також створення речей «прекрасних і невигідних» на протигагу «корисним і необхідним» (Аристотель), ствердження себе, своєї честі й мужності або крайній аскетизм перохристиян з їх відмовою від усього мирського та розглядом праці крізь призму подолання спокуси лінню та святом. «Людина, що виробляє (homo faber), для котрої праця – не щаслива можливість, а обтяжлива необхідність, яка не живе, щоб «працювати», а працює – щоб «жити», – така людина, можливо, й уявляє себе діяльною, вільною та незалежною, проте насправді вона не вільна, не незалежна та, ясно, не діяльна» [5, с. 45]. І лише протестантство та капіталізм переламують відношення до праці, перетворюючи його на визначальний напрям соціалізації та життя людини. Тепер уже, за спостереженням Ульріха Бека, коли двоє незнайомих людей зустрічаються і запитують один одного: «Хто ви?» – у відповідь називається не релігійна або національна приналежність, не філософська

або політична доктрина, не захоплення (хобі), а професія та місце роботи. Він зазначає: «Професія служить обопільним ідентифікаційним шаблоном, за допомогою якого ми оцінюємо людей, що нею «володіють», в їх особистих потребах, економічному та соціальному статусі» [6, с. 202 – 203; 7; 8].

Причому колишній успіх практики та теорії фордизму (ідей, принципів,

У статті досліджуються трудові відносини, їх характер і вектор змін. Виявляються різнорівневі чинники впливу на процеси трансформації, можливості й загрози у зв'язку з цим для національної економіки. Аналізуються ймовірні шляхи адаптації до модернізаційних змін глобального масштабу.

Labour relations, their character and vector of changes, are examined in the article. The multilevel factors of influence on the processes of transformation, possibilities and threats in this connection for national economy come to light. The credible ways of adaptation to the modernization changes of global scale are analyzed.

методів організації та раціоналізації виробництва, розроблених і впроваджених Генрі Фордом) базувався на застосуванні: масового випуску однорідних товарів, жорстких технологій (зокрема, конвеєра), рутинізації виробничих операцій на основі вивчення кожної частини виробничого процесу, розробки найбільш ефективних прийомів її виконання, достатньо низької кваліфікації та незначного навчання для виконання порівняно однорідних операцій, підбору кадрів на основі ретельних підготовлених процедур і методик, всебічного контролю за персоналом.

Проте при констатації невичерпної раціональності моделей організації трудових відносин, пов'язаних з фордизмом (які допускають на практиці, наприклад, пов'язувати підвищення результативності виробництва з підвищенням інтенсивності праці, збереженням невисокої заробітної плати тощо), нині, на наш погляд, зростає продуктивний потенціал саме постфордистських підходів в організації, у тому числі й у деяких перехідних різноманітностях, наприклад, снікерізації, коли виробляються тисячі модифікацій одного типу товару [9]. Нові моделі господарювання передбачають виробництво спеціалізованих товарів при соціально неоднорідному населенні. Відповідно типовими виявляються не промислові гіганти, а невеликі підприємства та їх стратегічні об'єднання. Організація виробничих циклів вимагає гнучких, мінливих технологій і набагато більш кваліфікованих працівників, що адаптуються до постійних різноманітних змін, готові до безперервного оновлення знань. Правилком стають і якісно вища соціальна диференціація, і різноманітність життєвих стилістик. Успіх господарювання все частіше забезпечують такі якості, як гнучкість, мобільність, сприйнятливість до нововведень, уміння швидко адаптуватися до змін кон'юнктури. Поява нових форм кооперації праці (вже не простої, а складної й багатопрофільної), орієнтування на компетентність і різноплановість кваліфікації робітника (певна «надмірність» знань і подолання вузької спеціалізації) ставлять питання стосовно доцільності збереження ряду проміжних ланок управління в низці виробничих циклів. Цьому сприяють такі фактори, як зростання невизначеності зовнішнього й внутрішнього господарського середовища, глобалізація та загострення конкурентної боротьби, переорієнтація галузевої структури на більш прогресивні технології, потреби в частому переналаштуванні виробничих потужностей і трансформації виробничих циклів.

Віднині характерною є ситуація, коли не людина пристосовується до робочого місця, а робоче місце формується (підганяється) під людину. Виробничі ролі формуються в процесі праці, де наявний широкий діапазон нерутинних завдань і немає сталості процедур. Визначальне місце у відносинах належить динамічним ролевим мережам з високим ступенем внутрішньої взаємодії. Помітно змінюючи трудові функції робітників, підвищуючи роль трудових відносин, виробничої демократії, гнучких режимів роботи, збагачення діяльності, групової організації, корпоративної культури та впровадження проектно-матричного управління, сучасна трансформація трудових відносин не скасовує вимог структуризації діяльності, розподілу повноважень, але значно впливає на статус робітника, соціальні ролі, самооцінку, значення освіти, психологічного клімату на виробництві. Відтак трансформація трудових відносин орієнтує на відхід від культури агресії та монологу, насильної соціалізації та стандартизації особистості, на подолання напруженості між учасниками процесу виробництва, на забезпечення формування механізмів консолідації та вирішення конфліктів.

Водночас серед значної частини індивідів відбулися значні зміни в самому ставленні до праці. Із засобу забезпечення існування вона поступово перетворюється в засіб самовираження людини та народу. Етична база трудових відносин охоплює не тільки минулі (в тому числі релігійні та ієрархічні) цінності, але й нові, пов'язані з критичним поглядом на «технологічне рабство» та економічний імператив життя, з орієнтацією на гармонійність праці та її умов, самостійність вибору діяльності, її місця й часу. При цьому прерогативи топ-менеджерів зовсім не скасовуються, але змінюються форми та

механізми. Наприклад, на соціально-структурному рівні відповідне реформування корпорацій ліквідує доцільність посередницьких ланок, перетворюючи частину зайнятих у контрольно-розпорядчих діях адміністраторів на радників з підвищення професійності рішень та спрощує систему управління, у площині соціокультурній – в оновлених корпораціях замість традиційного культу дисциплінованості, лояльності, сервильності з'являються цінності особистої свободи, професіоналізму, солідарності, які за допомогою електронного зв'язку становлять особливий пріоритет і в регіональних субкультурах, і в цілісній гібридній культурі корпорацій. Відповідно місії та завдання корпорації, стаючи єдиними для всіх учасників соціального процесу, самі перетворюються на базу їх загального контролю за собою та процесом, сприяючи високому соціально-економічному ефекту [10-12].

Внаслідок цього врахування інституціональних і ціннісних засад організації трудових відносин різних типів господарських укладів, альтернативних підходів до оцінки систем стимулювання дозволяє, на наш погляд, долати жорсткий виробничий детермінізм, відмовлятися від аналізу та оцінки господарських ситуацій і процесів виключно з позицій максимально швидкої віддачі, переходити до регулювання трудової поведінки та трудових відносин з обов'язковим урахуванням історико-культурних, морально-психологічних, релігійно-етичних традицій, плюральних моделей персонального та групового вибору. За таких умов консервація застарілої моделі трудових відносин є перешкодою до зародження їх нових форм і посилює ризики за-непаду виробництва.

Сам розвиток людини в процесі праці та її персоналізація замість нівелювання людей та усереднення функцій мають стати, на нашу думку, провідним чинником ефективних управлінських технологій. Відповідно соціальне управління трудовими відносинами за цих умов для забезпечення ефективності має спрямовуватися від жорсткості до м'якості, від масовості до компактності, від детермінованості технологією до вибору технологій, від визначеності організаційних меж до їх розмитості та мобільності. У цьому процесі держава, з одного боку, визначає правила та процедури, правовий статус кожного, а з другого – виступає однією зі сторін. Таким чином, держава стимулює трансформації та репрезентує як окремий інтерес учасника переговорного процесу, так і загальний – гаранта рівноправної участі всіх сторін соціального діалогу, що повинен забезпечити консолідацію зусиль різних верств заради забезпечення злагоди та прогресу.

Специфіка умов запобігання загрозливим для стану економіки процесам (причому не лише в сфері трудових відносин) на сьогодні активно формується рівнем розвитку праці, її міжнародного поділу та тісною різномірневою інтеграцією вітчизняних суб'єктів господарювання. Звісно, при запобіганні можливим загрозам самостійності курсу держави в регулюванні економіки на нинішньому етапі світової кооперації йдеться не про спроби повної автаркії, а насамперед про право та вміння самостійно (без зовнішнього насильства або нав'язуваних критеріїв) вибирати вигляд і форму організаційної моделі існування та розвитку, визначати норми господарської системи та застосовувати їх осмислено й змістовно, за внутрішньою логікою розвитку, а не за зовнішніми міркуваннями та бажаннями [13]. Це також передбачає створення економіки з передовою структурою, великим значенням інтелектоємної праці. Задля цього держава особливо зацікавлена в розвитку партнерських відносин на системуютворюючих підприємствах та в галузях, які спроможні забезпечити її реальну економічну незалежність у майбутньому.

Водночас, як свідчить аналіз, нині в Україні співіснують структури господарства і натурального, і товарно-ринкового, і постринкового. Отже, відрізняються риси організацій:

- традиційних (у своїй основі – ремісних);
- раціонально-бюрократичних (механічних, формалізованих, жорстко ієрархічних);
- раціонально-інноваційних (перехідний тип, який поєднує риси механічні та органічні);

□ інноваційно-синергетичних (органічних, які відповідають вимогам розгортання й використання комплексу можливостей кожного учасника трудових відносин).

У співвідношенні формальних і неформальних аспектів організації розрізняються риси організацій бюрократичних та інноваційно-синергетичних (вживання поняття «синергетичний», що прийшло в управління з природничих наук, допускає стійке протистояння другому закону термодинаміки). Перші використовують переважно адміністративні методи управління, що базуються на жорсткій ієрархічній структурі, допускаючи формалізацію та статичність функцій персоналу. Другі «працюють на мету», задоволення потреб, які реально існують у суспільстві, принципово відкриті та незавершені. Тому виявлено, що продуктивність процесу управління в неплановій, бюрократичній системі залежить від обдарованості окремих управлінців. У бюрократичній системі управління не можна налагодити цілісну, стійку систему вироблення рішень, встановити процедури їхнього формування, методи, відбір, інтеграцію, введення, працездатність і контроль. Тому бюрократична система породжує некероване керівництво, індивідуалізм і випадковість рішень. Але й інноваційно-синергетичні системи мають недоліки. Найчастіше це відбувається через:

а) переважання неузгодження цілей окремих працівників над компенсаційними механізмами;

б) неможливість усунення розсинхронізації фактичної діяльності співробітників цим механізмом;

в) руйнування самопороджувального механізму.

Інакше кажучи, основні проблеми локалізуються в напрямі ефективного узгодження й планування спільної діяльності.

Відповідно шляхи модернізації регулювання трудових відносин пов'язані в господарській сфері з такими процесами, як:

1) виникнення поліпрофесійних організацій нового типу;

2) перетворення деяких колишніх раціонально-бюрократичних у перехідні раціонально-інноваційні;

3) розщеплення перехідних раціонально-інноваційних структур на менші, які мають інноваційно-синергетичний характер;

4) утворення великої кількості порівняно невеликих венчурних компаній;

5) виникнення маси нових малих високотехнологічних фірм.

Їх стратегічне партнерство частіше складається за закономірностями не лише жорстких ієрархій традиціоналізму або ринків модернізму, а нових господарських мереж і орієнтує на нові управлінські технології, а також поєднання деяких із них відповідно до принципів «кібернетики другого порядку». Причому, як свідчить світовий та вітчизняний досвід, ідеї виробничої демократії, групової організації праці, збагачення діяльності, гнучкого робочого часу, корпоративної культури, проектно-матричного управління та утворення на їх основі «управлінських композицій» можуть принести більший ефект саме під час форсованої трансформації, а не в класичних ринкових умовах їх існування – через ширший спектр як позитивних, так і негативних наслідків рішень, що приймаються.

Разом з тим «на певному етапі функціонування кожна компанія стикається з проблемою вибору подальшого напрямку свого розвитку. У сучасних умовах економічної нестабільності, посилення конкуренції на багатьох ринках, прискореної глобалізації вирішення даної проблеми стає особливо складною, але необхідною справою для зниження ризику господарювання, підвищення стійкості і в цілому успішної в довгостроковому періоді життєдіяльності компанії» [14, с. 101]. Втім у ситуації інституційної невизначеності для макроекономічного рівня забезпечення балансу розвитку та стабільності особливо важливі як спрямованість, так і динаміка диверсифікації діяльності фірм. На сьогодні є певні «золоті правила», з дотриманням яких країна досягне підвищення чи збереження своєї конкурентоспроможності. Це насамперед стабільне й передбачуване законодавство, гнучка структура економіки, спрямування інвестицій до традиційної й технологічної інфраструктури,

стимулювання приватних заощаджень та внутрішніх інвестицій, підвищення агресивності експорту водночас із залученням прямих іноземних інвестицій, покращення якості, оперативності й прозорості управління та адміністрування, гармонійність заробітної плати, продуктивності праці та податків, обов'язкове скорочення розриву між розміром мінімальної і максимальної зарплат, зміцнення середнього класу, збільшення інвестицій в освіту, а також неперервне підвищення кваліфікації працюючих.

Звісно, при особливій увазі до актуальних питань сьогодення може скластися уявлення, що вимоги економіки знань, постіндустріалізму та управлінських навичок постсучасності – то клопіт провідних держав. Але, *по-перше*, у цьому напрямі діють вже і загальносвітові закономірності (а у випадку неготовності конкретної країни – вона лише залучається до них несвідомо в некорисних для неї формах), і підтримувати потрібно пріоритет саме тих підприємств, галузей та «точок розвитку», які в змозі забезпечити реальну економічну незалежність України в майбутньому. Для цього в умовах глобальних трансформацій потрібна увага держави до таких рівнів забезпечення конкурентоспроможності: глобального (міждержавного), національного, мезо- та мікрорівнів. І якщо в межах наукової класики поширеним є підхід до національного розвитку, зростання й розквіту з позицій природних ресурсів, робочої сили, ставок відсотків, курсу та купівельної здатності національної валюти, то нині, на наш погляд, він демонструє свою недостатність. Водночас, як відомо, входження країни в зону підвищеної конкуренції визначає формування в системі нових характеристик, рис, стандартів якості. У цих умовах майбутнє України, перспективи будь-якого національного та регіонального господарювання тісно пов'язані з умінням орієнтуватися на поки що малопомітні, але дедалі суттєвіші тенденції.

Крім того, *по-друге*, не можна не погодитися із загальним висновком, що «НТП на периферії світового господарства, на відміну від його центру, котрий вже ввійшов до постіндустріальної фази розвитку, все ще реалізується головним чином у межах промислової революції, яка спрямована на перехід застійних традиційних економік від інструментального (ручного) до машинного способу виробництва» [15, с. 74], що зумовлює зміну можливостей і небезпек конкретних управлінських рішень. Сучасний світ як цілісність – світ жорсткої конкуренції, проте наша держава не має іншого шляху, крім інтеграції до міжнародного співтовариства. Платня за інтернаціоналізацію, безперечно, висока, але не можна ігнорувати правила, за якими формуються міжнародні відносини (актуальні явища та феномени яких часто вже не можна проаналізувати з позицій «вторинності», «похідності») та триває основний обіг світової торгівлі.

Водночас забезпечення довгострокової конкурентоспроможності національного проекту розвитку передбачає, що кожна країна повинна ретельно узгоджувати зовнішньоекономічну діяльність за ступенем зрілості внутрішніх реформ. Причому без докорінної модернізації виробництва та трудових відносин економіці завжди загрожуватиме криза. Відтак розвиток країни взагалі та здійснення форсованої модернізації зокрема залежать від досягнення суспільної злагоди на прогресивній основі, що має відторгати вкладання капіталу з ворожими намірами (наприклад, для наступної ліквідації конкуруючих виробництв), тим більше – кримінальні інвестиції, а також підтримувати творчий пошук і венчурні інвестиції та сприяти процесу творення. Для цього потрібне культивування ефективних моделей організації трудових відносин. У свою чергу, здійснення великомасштабного маневру зі структурної модернізації економіки з метою підвищення її конкурентоспроможності має пов'язуватися насамперед з реалізацією відповідних рішень стратегічного рівня в сфері праці; не з «усуненням недоліків», а зі «зростанням переваг»: не руйнувати та чекати зовнішніх інвестицій, а диверсифікувати наявне за умов більш справедливої структури економічного життя та при забезпеченні більш прогресивних форм розгортання найкращих вітчизняних традицій у трудових відносинах.

ВИСНОВКИ

1. Подальше вдосконалення системи трудових відносин та реалізація стратегії розвитку трудових відносин, що пов'язані з відходом від застарілих принципів фордизму, є невідкладною необхідністю організації системної роботи відповідно до трансформацій глобального масштабу. Для цього, зокрема, доцільним є також подальше зміцнення ролі представників держави у:

□ налагодженні партнерської інституційної взаємодії підприємств і персоналу з організаціями громадянського суспільства (екологічного спрямування, правозахисників, споживачів тощо);

□ заохоченні до поведінки, корисної для суспільства (наприклад, на рівні надання політичних гарантій, додаткових інвестицій, розширення ресурсної бази, пільг і преференцій як загальнонаціонального рівня, так і регіональних, зокрема пов'язаних із землевідведеннями, дозволами на забудову);

□ врахуванні успіхів у розвитку партнерських відносин при встановленні державного замовлення на продукцію підприємств/галузей;

□ активізації діяльності малого підприємництва в системі держзакупівель;

□ інформаційній підтримці форм системної соціально-відповідальної поведінки транснаціональних корпорацій у країні.

2. Підвищення ефективності соціального управління трудовими відносинами шляхом стимулювання цільових змін потребує врахування в державних програмах розвитку:

□ подальшого вдосконалення нормативно-законодавчого поля трудових відносин;

□ розширення промислової демократії (при вирішенні внутрішньовиробничих та супутніх питань);

□ запровадження практики відбору перспективних місць передового розвитку трудових відносин (наприклад, на базі бюджето- та містоутворюючих виробництв, багатогалузевих конгломератів та формування інтегрованих бізнес-груп під державним патронатом);

□ врахування регіональних традицій тощо.

3. У якості стимулів реалізації завдань з підвищення ефективності соціального управління трудовими відносинами доцільно розглядати:

□ створення й фінансування на державно-приватних засадах єдиної інформаційної мережі з питань організації соціального партнерства та розвитку трудових відносин усередині країни;

□ поширення інформації щодо позитивних прикладів, шляхів і прийомів розгортання соціального партнерства в країні та за кордоном;

□ стимулювання підприємств, що успішно впроваджують прогресивні моделі партнерських відносин, та їх адміністрації;

□ стимулювання підприємств, що реалізують програми із соціально-психологічного розвитку підприємства та підприємництва.

Подальший розгляд теми передбачає, на нашу думку, вивчення умов здійснення соціального партнерства та розвитку організаційних форм соціальної відповідальності бізнесу під впливом трансформацій трудових та управлінських відносин, що мають бути закріплені новим Трудовим кодексом.

The specific of economical and socio-political life (not only in the sphere of labour relations) today is actively formed by the level of labour development, in particular – by processes of correlation between fordism and postfordism. That is why today, in our view, productive potential of a new point of view in organization is raising. The new models of ménage foresee the production of the specialized commodities for a socially heterogeneous population. Appearance of new forms of labour co-operation, orientation on a competence and high-qualification of worker (“surplus” of knowledge) puts a question about standard management procedures useless.

At the same time, as an analysis testifies, today in the structures of Ukrainian economy coexist and natural production, and commodity market, and postmarket: traditional; rationally bureaucratic; rationally innovative; innovative synergistically labour organizations. In correlation of its' formal and informal aspects

differentiate lines of organizations bureaucratic and innovative synergistically are demonstrated.

For these purpose effective models of labour relations organization forms are needed. For perfection of the system of labour relations in Ukraine in accordance with transformations of global scale it is necessary, in particular:

□ ***institutional development organization forms of state-private partnership in Ukraine;***

□ ***increasing of variety of forms of encouragement of social useful conduction of business for organization of labour relations;***

□ ***using of establishment of government order on the products of enterprises/industries for encouragement for successes in development of partnership relations;***

□ ***organizing an informative support of forms of system socially responsible conduct of multinational corporations in a country.***

To increase of efficiency of social management labour relations through stimulation of labour relations' modernization changes needs in the government programs of development:

□ ***subsequent perfection of the normatively legislative field of labour relations;***

□ ***expansion of industrial democracy;***

□ ***introduction of practice of selection of perspective places of front-rank development of labour relations;***

□ ***base on regional traditions and so on.***

For it:

□ ***creation and financing on state-private principles of the unique informative network on questions of social partnership and development of labour relations up country;***

□ ***distribution of information on positive examples, ways and receptions of development of social partnership in a country and abroad;***

□ ***stimulation of enterprises, which inculcate the progressive models of partnership relations, and their administrations successfully;***

□ ***stimulation of enterprises, which will realize the programs on social and psychological development of enterprise and enterprise.***

ЛІТЕРАТУРА

1. Чепурко Г.І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки / Г.І.Чепурко. – Київ: Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
2. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання / А.Колот. – К.: КНЭУ, 2003. – 230 с.
3. Арсеенко А.Г. Социально-экономический механизм регулирования трудовых отношений (на примере США, Канады, Великобритании) / А.Г.Арсеенко. – К.: Наукова книга, 1995. – 184 с.
4. Суименко Е.И., Ефременко Т.О. «Ното есопотісис» сучасної України. Поведенський аспект / Е.И.Суименко, Т.О.Ефременко. – К.: ІС НАН України, 2004. – 244 с.
5. Джоухадзе І.Д. Ното фабер і будуще труда / І.Д.Джоухадзе // Джоухадзе І.Д. Демократія после Модерна. – М.: Практис, 2006. – С. 37 – 62.
6. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У.Бек. – М.: Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
7. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М.Вебер // Вебер М. Избранные произведения. – М., 1990 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/.../Veb.../index.php
8. Зомбарт В. Буржуа. Этюды по истории духовного развития современного экономического человека / В.Зомбарт. – М., 1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Sociolog/.../index.php
9. Goldman S.L., Roger N.N., Preiss K. Agile Competitors and Virtual Organizations: Strategies for Enriching the Customer / S.L.Goldman, N.N.Roger, K.Preiss. – NY.: Van Nostrand Reinhold, 1995. – 417 p.
10. Шедяков В.Є. Тенденції змін у трудових відносинах в Україні, можливості та межі їх ефективного регулювання / В.Є.Шедяков // Формування ринкових відносин в Україні. – 2003. – № 7–8 (26-27). – С. 131 – 136.
11. Шедяков В.Є. Трансформації промислових відносин та якості управлінських впливів в системах соціальних комунікацій / В.Є.Шедяков // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – 2011. – Вип. 23. – С. 385 – 393.
12. Шедяков В.Є. Можливості рефлексивної модернізації соціальної організації трудових відносин в Україні / В.Є.Шедяков // Соціальна психологія. – 2009. – № 6 (38). – С. 69 – 78.
13. Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми / [За ред. М.М.Якубовського]. – К.: НДЕІ Міністерства економіки України, 2005. – 410 с.
14. Рой Л.В. Диверсифікація – основа стратегії компаній США / Л.В.Рой // США Канада: економіка – політика – культура. – 2009. – № 4 (472). – С. 101 – 115.
15. Эльянов А. НТП и экономическая политика на периферии мирового хозяйства / А.Эльянов // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 4. – С. 74 – 85.