

Список використаних джерел

1. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: каталог в 3 т. / [Ред.: акад. НАН України В.М. Гесць, акад. НАН України В.П. Семиноженко, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюк]. – К.: Фенікс, 2007. – (Економіка знань – модернізаційний проект України). – Т.1. – 2007. – 544 с.
2. Грещак М.Г., Гребешкова О.М., Коцюба О.С. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник / За ред. М.Г. Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Бужимська К.О. Внутрішні ціни в системі управління структурними підрозділами підприємства // Вісник Житомирського державного технологічного університету // Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – № 4(30). – 484 с.
4. Белоусова И. Проблемы развития управленческого учета в Украине // Бухгалтерский учет и аудит. – 2001. – № 2. – С. 39-44.
5. Валуев Б.И., Гулинский Я.П., Мелешкина Ф.С. Внутрипроизводственный хозрасчет: опыт и пути совершенствования. – М.: Экономика, 1978. – 184 с.
6. Валуев Б.И., Варічева Р.В., Обняк О.В. Новый виток внутрішніх товарних відносин у промисловому підприємстві – екскурс в минуле, хибність сучасної концепції // Економіст. – 2007. – №7. – С. 18-23.
7. Варічева Р.В. Економічний механізм внутрішньовиробничого управління: проблеми, можливості розвитку // Вісник соціально-економічних досліджень: Зб. наук. праць. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 30. – С. 65-72.
8. Нападівська Л.В. Управлінський облік в системі гірничорудних підприємств: Автореф. дис. ... докт. екон. наук: 08.06.04. – К: КНЕУ, 2002. – 30 с.
9. Зернова С.П. Механізм внутрішньовиробничого госпрозрахунку на окремих етапах розвитку економіки // Сучасні інформаційні системи та методи управління підприємствами: Вісник ОДЕУ. – Одеса: Одес. держ. екон. ун-т, 1997. – С. 54-61.
10. Переверзева Л.Н. Учет и оценка показателей хозрасчетных цехов: Дис. ... канд. екон. наук: 08.00.12. – Одесса: Одес. ин-т народн. хоз-ва, 1983. – 168 с.
11. Фатхутдинов Р. А. Производственный менеджмент: Учебник для вузов. 6-е изд. – СПб.: Питер, 2008. – 496с.

УДК 331.104

ОНСОВИЧ А.Л.,

Інститут демографії та соціальних досліджень
імені В.М.Птухи, аспірант

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ОСВІТИ: МОДЕРНІЗАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ТА ПРИНЦИПИ РЕГУЛЮВАННЯ

***Анотація.** У статті розглянуто процес модернізації соціально-трудова відносин у сфері освіти, встановлено внутрішньодержавні фактори, які впливають на цей процес. Систематизовано принципи регулювання соціально-трудова відносин у сфері освіти, визначено залежність внутрішньої ієрархії від форми власності закладу освіти.*

***Annotation.** The modernization process of social-labour relations in education sphere is discussed in this article and internal state factors which influence this process are established here. The principles of social labour relations regulation in education sphere are systematized and the internal hierarchy dependence from the form of property of the educational establishment is also defined.*

Постановка проблеми. Інтереси суспільства та розвиток економіки потребують її модернізації. Соціально-трудова відносини є важливим елементом будь-якої соціально-економічної системи. Розвиток же системи викликає зміни й у його складових.

Модернізації соціально-трудова відносин як комплексній проблемі приділяється недостатньо уваги. Якщо ж звернутися до цієї проблеми у галузі освіти, то поодинокі дослідження не дають чіткої картини для вироблення певної стратегії модернізації. У той же час існує об'єктивна необхідність таких дій, оскільки в сучасній економіці підвищується роль людини та її потреб та запитів. Проблема модернізації соціально-трудова відносин майже не розглядалась у теоретичному плані, не визначені практичні кроки у напрямку модернізації. Актуальність вивчення проблеми полягає у нерозривній єдності з потребою реалізації завдань модернізації національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальнотеоретичні проблеми соціально-трудова відносин розглянуті в творах класиків економічної теорії: К. Маркса, А. Маршалла, А.Пігу, Д. Ріккардо, А. Сміта. Модернізація окремих елементів соціально-трудова відносин може розглядатись на основі теоретичних положень, викладених К. Девісом, О. Маслоу, Д. Мак-Греггором, Д. Макклеландом. Проблеми функціонування соціально-трудова відносин в ринкових умовах розглянуті у працях І.Ф. Беляєвої, Н.І. Гвоздевої, В.І. Герчикова, В.Н.Дудко[3], С.В. Дуднікова, Г.Г. Руденко, Е.А. Уткіна, Т.А. Чадової.

Окремих аспектам модернізації соціально-трудова відносин приділена увага у працях українських науковців О.А. Грішної [1], А.М.Колота[3], В.В.Онїкєнка[4], І.М.Петрової[5], М.В.Семикіної, І.В.Терон, але

вивченню таких процесів у окремих галузях економіки приділено мало уваги, тому **метою** статті є визначити фактори, які впливають на модернізацію соціально-трудових відносин у сфері освіти та їх наслідки (позитивні чи негативні); систематизувати принципи, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини на етапі модернізації економіки України.

Виклад основного матеріалу. Модернізація соціально-трудових відносин у сфері освіти передбачає ряд умов, які повинні бути чітко визначені та вмотивовані. Реалізація модернізаційних проектів пов'язана зі значними фінансовими вкладеннями, грамотним податковим стимулюванням, вмотивованою економічною, модернізаційною та соціальною політикою. Крім того, такі зміни не можуть бут здійснені без активного застосування інновацій. Система обмежень інноваційного процесу гальмує модернізацію економіки та соціально-трудових відносин.

На модернізаційні процеси в системі соціально-трудових відносин впливають різні фактори, які стимулюють чи гальмують їх розвиток (рис.1).

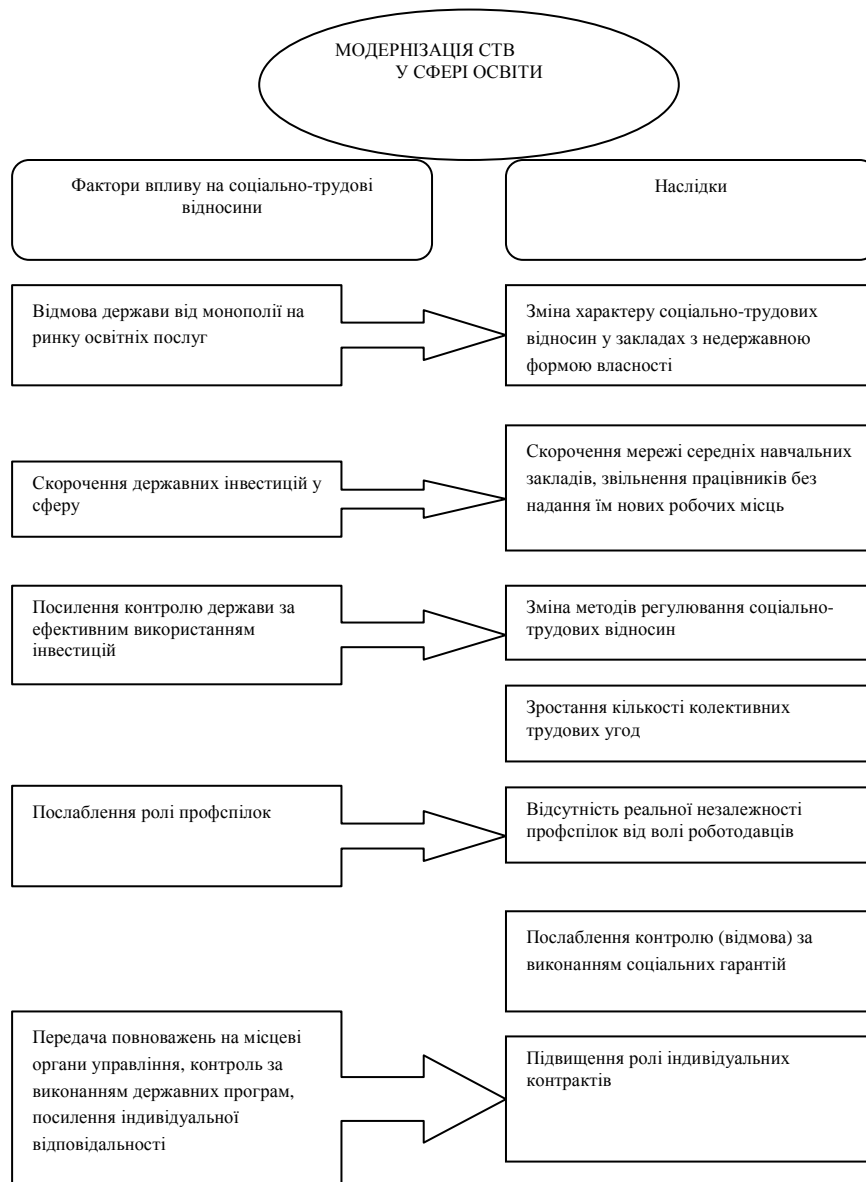


Рис 1. Модернізація соціально-трудових відносин у сфері освіти

Так, нав'язування зразків західного типу не дає позитивного результату в розвитку соціально-трудових відносин та підвищенні їх ефективності, оскільки відрізнялись бази, на яких формувались попередні традиції, та ментальні особливості побудови соціально-трудових відносин. Тривогу викликають, зокрема, деформовані процеси у сфері професійної освіти. За останні п'ятнадцять років чисельність учнів закладів початкової професійної освіти та середніх спеціальних навчальних закладів зменшилась, тоді як кількість студентів вищих навчальних закладів за цей період збільшилась майже вдвічі. При стрімкому збільшенні кількості ВНЗ якість підготовки кадрів знизилась навіть у найпрестижніших навчальних закладах. Значимість професійних знань, отриманих у цих закладах та у системі професійної освіти, у реальній практичній роботі невисока. Більш цінним виявляється досвід практичної роботи, внаслідок чого порушується прямий зв'язок між освітою працівника та використанням його знань.

Стратегія модернізації соціально-трудових відносин у галузі освіти має будуватися на принциповій позиції визнання необхідності соціальної орієнтації економічного розвитку суспільства, усвідомлення визначальної ролі сфери соціально-трудових відносин у підвищенні ефективності суспільного виробництва, подоланні соціально-економічних суперечностей, досягненні соціальної та економічної безпеки держави.

Складовою системи соціально-трудових відносин є принципи, за якими вона повинна функціонувати. Вони визначають механізм реалізації соціально-трудових відносин взагалі та у сфері освіти зокрема.

Визначено, що ієрархія пріоритетності та важливості принципів формування соціально-трудових відносин ринкового типу у сфері освіти будується залежно від форми власності навчального закладу, наявних нагальних проблем сфери освіти, перспективних завдань, які стоять перед сферою освіти в контексті забезпечення реалізації державних програм у цій сфері за інноваційною знаннємісткою моделлю. Ряд принципів не залежать від форми власності, тому можна побудувати наступну ієрархію:

1. Принцип загальності як умови забезпечення мінімальних норм і гарантій всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Передбачається гарантованість, обов'язковість застосування державних мінімальних соціальних стандартів.

2. Принцип рівноправності сторін, недопустимості обмеження законних прав найманих працівників та роботодавців) та паритетності представництва.

3. Принцип партнерства (передбачає укладання трудових угод на всіх рівнях у відповідності з рекомендаціями МОТ та їх реалізацію за допомогою системи соціального партнерства (трипартизму) з метою уникнення індивідуального та групового егоїзму, запобігання страйків, досягнення консенсусу у взаємовідносинах роботодавців та найманих працівників).

4. Принцип контролю за виконанням досягнутих домовленостей.

5. Принцип забезпечення комплексно-пропорційного відтворення трудового потенціалу.

6. Принцип моніторингу та оцінювання стану трудового потенціалу.

7. Принцип демократизації. Модернізація соціально-трудових відносин пов'язана з їх демократизацією, а участь у розподілі прибутків – з демократизацією управління. У сучасних умовах демократизація управління направлена на об'єднання змін, що відбуваються у сфері мотивації працівників, їх стимулюванні та структурними змінами у галузі.

У результаті трансформації соціально-трудових відносин в економічній системі складаються нові елементи цієї системи. Поява нових форм власності, кількісні зміни раніше існуючих привели до формування різних типів соціально-трудових відносин. Найбільш інтенсивно розвивались соціально-трудові відносини, пов'язані з недержавною формою власності.

У сфері освіти державна форма власності навчальних закладів залишається основною, але запровадження ринкової економіки викликало появу закладів нового типу та нових форм власності (приватної та комунальної). Внутрішня ієрархія принципів регулювання соціально-трудових відносин для закладів з недержавною формою власності повинні регулюються в першу чергу державними документами у цій сфері, у великій мірі запитів на підготовку трудових кадрів для інших сфер виробництва та обслуговування. Серед пріоритетних принципів регулювання соціально-трудових відносин у закладах з недержавною формою власності повинні залишатись:

1. Принцип законодавчого забезпечення.

2. Принцип пріоритетності збереження та розвитку трудового потенціалу.

3. Принцип орієнтування на забезпечення продуктивної зайнятості.

4. Принцип відповідності результативності праці – кваліфікаційній категорії працівника — рівню заробітної плати.

5. Принцип пропорційності при нарахуванні заробітної плати відповідно до рівня європейський стандартів в освіті та вимог, які висуваються до працівника.

Висновки. Отже, скорочення масштабів державної власності привело до згортання соціально-трудових відносин, пов'язаних з нею. Для цього сектору соціально-трудових відносин характерні нижчий рівень заробітної плати, погіршення умов праці, згортання демократичних прав працівників.

Визначено, що до числа пріоритетних напрямків модернізації соціально-трудових відносин в Україні треба віднести ліквідацію надмірної нерівності доходів у навчальних закладах різної форми власності, досягнення середнього рівня заробітної плати, дотримання соціальних гарантій, демократизація у процесах управління та розподілу прибутків у відповідності до ефективності використання праці та результативності роботи. Також одним із важливих напрямків модернізації є подальший розвиток страхових принципів, у тому числі соціальне страхування від безробіття на основі індивідуального вкладу кожного робітника (формування фондів соціального страхування та розподіл доходів повинно бути пов'язане з реальним станом соціально-трудових відносин у певній галузі та регіоні).

Модернізація соціально-трудових відносин передбачає усунення різкого вияву нерівності. Досвід країн, які розвиваються, показує, що нікому не вдалося вирішити цю проблему без певних заходів та реформ у сфері розподільних відносин. В Україні спостерігається серйозні диспропорції, коли значна частина працівників, зайнятих у бюджетній сфері, не тільки не може забезпечити собі достойний рівень життя, а іноді вимушена просто виживати. І це стосується тих сфер нашої соціально-суспільної системи, які визначають стратегічні, фундаментальні основи розвитку нашого суспільства на перспективу та піклування про розвиток яких є основною прерогативою держави.

Спроби здійснити модернізаційні процеси за західним зразком неприйнятні для України. Необхідно

формувати нові розподільчі механізми. У сучасних умовах дії держави у цій сфері спрямовані на інтереси кого завгодно, але тільки не більшості населення, і передусім залежної від нього бюджетної сфери. Основна причина пов'язана з тим, що держава майже відійшло від цілеспрямованого формування розподільних механізмів та інститутів з урахуванням довготривалих та соціально спрямованих завдань розвитку суспільства, вважаючи, що зі зростанням ВВП вони вирішуються автоматично.

Щодо принципів регулювання соціально-трудова відносин, то їх внутрішня ієрархія залежить від форми власності навчального закладу, але основними вимогами залишаються запити на освітні послуги та потреби суспільства і держави.

Список використаних джерел

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: [підручник] /О.А.Грішнова. – К: Знання, 2006. – 559 с.
2. Дудко В.Н. Основные направления модернизации социально-трудовых отношений: [монографія]/В.Н.Дудко. – Саратов: Изд-во Саратовского государственного технического университета, 2007. – 45 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: [монографія]/ А.М.Колот. – К: КНЕУ, 2003. – 230 с.
4. Онікієнко В.В. Удосконалення соціально-трудова відносин як важлива умова забезпечення людського розвитку/ В.В.Онікієнко //Демографія та соціальна економіка: Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2004. - №1-2. – С.102-109.
5. Петрова І.М. Економіка праці та соціально - трудова відносини: [підручник] /за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. : КНЕУ, 2009. - 711,[1]с.- Розділ 7, с. 204-242с.

УДК 658.155.2(477)

ОРЛЕНКО С.С., аспірант,
Міжрегіональна Академія управління персоналом

ЗАСТОСУВАННЯ НОВІТНІХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ УКРАЇНСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ З МЕТОЮ ПОСИЛЕННЯ ПОЗИЦІЙ НА МІЖНАРОДНИХ РИНКАХ

***Анотація.** Головною ідеєю дослідження є аналіз можливих систем управління прибутком з метою підвищення конкурентоспроможності продукції українських підприємств на внутрішньому та міжнародних ринках. Провівши аналіз еволюції системи управління прибутком та оцінку її ефективності було запропоновано створення систем бюджетування для українських підприємств інтегрованих у загальновиробничий процес з урахуванням не лише фінансових показників. Розробка моделей оцінки направлена на підвищення результатів діяльності українських підприємств та підвищення їх конкурентних позицій як на внутрішніх, так і на міжнародних ринках.*

***Annotation.** The main idea of research is the analysis of possible revenue management systems to increase competitiveness of Ukrainian enterprises in domestic and international markets. After analysis of the evolution of profit management and performance assessment of its proposed creation of a budgeting system for Ukrainian enterprises integrated in the total production process including not only financial performance. Evaluation models aimed at improving the performance of Ukrainian enterprises and improve their competitive position both in domestic and international markets.*

В останні роки економічні відносини у світовій економіці зазнали ряд змін. Криза фінансової системи та безрезультатність наявних методів національного регулювання показали свою безпорадність перед новими умовами економічних взаємовідносин.

Головні проблеми з якими зіткнулися підприємства у сучасних умовах економічного розвитку, є насамперед проблеми фінансової сфери, сфери забезпечення їх життєдіяльності. Складна ситуація на фондових та фінансових ринках світу та України, проблема у банківському секторі вітчизняної економіки та стрімка зміна структури міжнародних відносин вимагають від українських підприємств стрімкого та термінового переосмислення у напрямках фінансової та виробничої політики, за для власного виживання.

Швидкі зміни світової економіки, її фінансової структури та її безпосередній вплив на національні зміни у економічному секторі призводять до необхідності пошуку прогресивних систем акумулювання виробничих та фінансових ресурсів з метою покращення рівня конкурентоздатності. Зміни у світовій економіці матимуть значний вплив на перерозподіл ключових позицій на світовій економічній арені підприємств різних країн, у тому числі й Українських. Три роки економічної кризи показали стрімкий розвиток та поглинання азійськими компаніями фінансового та промислового сектору Європи та Північної Америки.

Гнучкість та готовність до швидкої адаптації в нових умовах змін, дозволили деяким країнам Азії вийти у світові лідери у галузях фінансових послуг, машинобудування, приладобудування, хімічної промисловості, сільському господарстві та інших галузях економіки.