

середовища, як права власності; розподіл державних коштів; нерегулярні платежі та хабарі; незалежність судової системи; фаворитизм під час прийняття рішень державними чиновниками; необґрунтованість державних витрат; ефективність судової системи у врегулюванні спорів; ефективність змін у правовій (законодавчій) системі; етична поведінка бізнесу; рівень стандартів аудиту та звітності; захист прав міноритарних акціонерів.

Таким чином, як засвідчують результати моніторингу, рівень конкурентоспроможності України залежить перш за все від вирішення внутрішніх проблем розвитку країни. Підвищення конкурентоспроможності України потребує системних заходів, спрямованих на покращення інституційного середовища, розвиток інфраструктури, забезпечення макроекономічної стабільності, ефективності товарного та фінансових ринків, ринку праці, підвищення рівня технологічної готовності та інноваційності країни.

### Список літератури

1. Офіційний сайт Всесвітнього економічного форуму [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.weforum.org>>.
2. Офіційний сайт Міжнародного інституту розвитку менеджменту [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.imd.ch>>.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ukrstat.gov.ua/>>.
4. Офіційний сайт ЄБРР. Звіт про процес переходу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.ebrd.com/russian/pages/research/publications/flagships/transition/archive.shtml>>.
5. R&D Magazine 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.rdmag.com/default.aspx>>.
6. Офіційний сайт Міжнародної організації захисту прав інтелектуальної власності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <<http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/patents/>>.
7. Чернега О.Б. Конкурентоспроможність національної економіки: цивілізаційні виміри та особливості управління в умовах глобалізації / О.Б. Чернега, Ю.Г. Бочарова. – Донецьк: Ноулідж (донецьке відділення), 2011. – 348 с.

**УДК 331.107**

**Шемяков О.Д., канд. наук держ. упр. (Донецька обласна організація профспілки «Радіоелектронмаши» України)**

### **УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ПРЕДСТАВНИКІВ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ**

*У статті досліджено стан організації підготовки представників суб'єктів соціально-трудоових відносин до ведення переговорного процесу й визначено його вплив на розвиток виробничої демократії.*

**Ключові слова:** *соціально-трудова відносина, система освіти, переговорний процес.*

Вирішення практично всіх питань, що виникають у зв'язку зі взаємодією суб'єктів соціально-трудова відносин у соціально-трудова сфері залежить від якісної підготовки їх представників, які в переговорному процесі представляють їх інтереси. Якісна підготовка – це, передусім, орієнтація на ефективність як основний критерій управлінської діяльності суб'єкта господарювання, ініціативність, терпимість до іншої точки зору, схильність до колективного вироблення та прийняття рішень, гнучке реагування на зміни навколишнього середовища.

На виробничому рівні в умовах трансформації політико-економічного устрою держава й роботодавці мають не тільки переосмислити шляхи розвитку економіки підприємства, але й шукати нові підходи щодо ефективного управління людським потенціалом. Управління людським потенціалом набуває все більш важливого значення як фактор сприяння розвитку виробничої демократії, що суттєво впливає на підвищення конкурентоспроможності та сталий розвиток підприємства.

Все, що відбувається між суб'єктами соціально-трудова відносин (СТВ), відбувається через людей; виникнення розбіжностей лише вказує на необхідність змін, а здійснювати їх мають люди, які повинні бути висококваліфікованими фахівцями в галузі управління соціально-трудова відносинами. Проте, як свідчить національний досвід урегулювання трудових конфліктів у сфері праці [1-5], фахівці, що представляють інтереси сторін СТВ, як правило, не мають необхідних навичок і вмінь щодо проведення переговорів, а системи їх підготовки або немає, або вона не відповідає вимогам ефективної взаємодії між найманими працівниками й роботодавцями. Такий підхід не сприяє демократизації взаємодії між найманими працівниками та працедавцями й гальмує процес розвитку виробничої демократії на рівні господарювання суб'єктів. Отже, постає питання щодо необхідності проведення оптимізації наявних систем освіти України та профспілкового навчання, що дозволить застосувати більш гнучкі підходи для обрання форм і методів навчання представників найманих працівників і роботодавців.

Мета статті – провести дослідження стану організації підготовки представників суб'єктів соціально-трудова відносин до ведення переговорного процесу й визначити його вплив на розвиток виробничої демократії.

Спрямованість суб'єктів господарювання на активізацію позиції щодо демократизації взаємовідношень між суб'єктами соціально-трудова відносин шляхом підвищення кваліфікації працівників і організації навчання форм і методів практичної взаємодії ведення цивілізованого діалогу підвищує рівень мотивації праці, сприяє більш широкому залученню найманих працівників до управлінської діяльності підприємства, а також забезпечує їх участь у розподілі результатів праці. Слід зазначити, що така форма роботи потребує значних витрат на навчання. Проте ті роботодавці, які розглядають ці витрати як довгострокові інвестиції, із часом отримують високий рівень продуктивності праці,

підвищення якості продукції, та значний приріст обсяг прибутків. Отже, роботодавець отримує не тільки жадану конкурентоспроможність виробленої продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках збуту, але й тривалу соціально-економічну стабільність на підприємстві [6].

Сталий розвиток підприємства потребує гуманізації соціально-трудових відносин, яка відбувається внаслідок соціалізації та демократизації взаємовідношень між найманими працівниками й роботодавцями. Характеризуючи соціалізацію соціально-трудових відносин стосовно формування людських цінностей, що сприяють функціонуванню людей як повноправних членів суспільства, український науковець В.В. Довбня розглядає гуманізацію соціально-трудових відносин як «...процес спрямованості цих відносин на людину – її особистість, волю, здібності й бажання, всебічний розвиток і визнання людини найвищою цінністю та метою соціально-економічного розвитку» [7, с. 6].

Досліджуючи трансформацію соціально-трудових відносин, учені А.А. Чухно, П.С. Єщенко, Г.Н. Климко та ін. виокремлюють такий фактор, як гуманізація відносин між «працею» й «капіталом» [8]. У своїй роботі вони звертають увагу на те, що трансформація економіки та кардинальні зміни в організації виробництва сприяли демократизації соціально-трудових відносин, що надало їм нового змісту. Науковці стверджують, що «особлива роль в удосконаленні соціально-трудових відносин належить гуманізації праці. На практиці вона забезпечується через законодавчі акти, спеціальні державні галузеві та регіональні програми, колективні договори підприємств. Виділення гуманізації як одного з пріоритетних напрямків поліпшення соціально-трудових відносин обумовлене глибокими змінами, які відбуваються в усіх сферах життя й діяльності людини під впливом зростання освітнього та культурного рівня в процесах демократизації суспільства, ускладнення та підвищення технічного рівня виробництва, підвищення вимог до якості продукції тощо» [8, с. 281]. На їх думку, фактор гуманізації праці повинен сприяти зростанню активної участі працівників в управлінській діяльності суб'єктів господарювання. Проте, розглядаючи ці та інші фактори, науковці недостатньо приділяють увагу вдосконаленню системи підвищення кваліфікації працівників і роботодавців щодо організації навчання форм і методів практичної взаємодії ведення цивілізованого діалогу, що певною мірою гальмує процес виконання освітньо-організаційної функції виробничої демократії. Гуманізація сама по собі не може здійснюватися, якщо працівники та роботодавці не мають певного обсягу знань, необхідних, щоб здійснювати як трудову діяльність, так і відстоювати свої інтереси.

Досліджуючи фактори становлення ефективної системи державного управління, науковець І. Черленяк звертає увагу на те, що проблему підвищення якості людського потенціалу можна вирішити, удосконалюючи загальноосвітній рівень працівників і інтелектуалізацію їх праці [9, с. 146-156].

Відомо, що в період трансформації економіки в першу чергу керівники суб'єктів господарювання повинні мати якість підготовки, яка притаманна менеджерам у країнах із розвиненою ринковою економікою. Дуже важливо, щоб керівник у своїй господарській діяльності дотримувався б таких принципів, як ініціативність, терпимість до іншої точки зору, схильність до колективного ви-

роблення та прийняття рішень, гнучке ведення переговорного процесу за умови виникнення розбіжностей.

В умовах ринкової системи господарювання формується новий тип соціально-трудових відносин, які виникають у процесі жорсткої взаємодії індивідів і соціальних груп, а їх суб'єктами є роботодавці, наймані працівники та (в певних випадках) держава. Цей процес на різних стадіях розвитку суспільства завжди призводив до виникнення суперечок між суб'єктами СТВ. Головна суперечність між ними полягає в тому, що власники (працедавці), бажаючи одержати максимальний прибуток, намагаються занизити вартість робочої сили, а працівники, прагнути одержати максимально високу зарплату, намагаються максимально завищити її вартість. Отже, якщо стороні власників вдасться непомірно занизити вартість праці, то це може призупинити відновлення робочої сили й навіть зупинити підприємство. Разом із тим, надумано завищена вартість праці також може спричинити його неплатоспроможність і подальшу ліквідацію. Непорозуміння, які виникають у процесі такої взаємодії, як правило, призводять до виникнення трудових спорів (конфліктів).

Набутий в Україні досвід розгляду трудових спорів (конфліктів) свідчить, що такого їх розмаху на виробничому рівні можна було б уникнути, якщо суб'єкти СТВ були б підготовлені до переговорного процесу [6]. Трудовий конфлікт, як правило, виникає в процесі соціально-трудових відносин за умови порушення балансу інтересів сторін. У результаті бушують емоції і ситуація може мати непередбачувані наслідки. Безумовно, сторонами суб'єктів цих відносин є їх представницькі органи, які формуються з персоналу. Слід зазначити, що трансформація розбіжностей поглядів суб'єктів СТВ у трудові спори, колективні конфлікти відбувається, як правило, через недостатній рівень знань, відсутність висококваліфікованих фахівців у галузі управління соціально-трудовими відносинами.

Фахівець цієї галузі – це не лише управлінець, для якого є характерним високий рівень знань, але й людина, яка повинна мати компетенції, що допомагають їй уміло вести переговори з метою пошуку компромісів між найманими працівниками і роботодавцями.

Компетентний фахівець цієї галузі має відзначатися широтою кругозору та вмінням застосовувати набуті компетенції для досягнення високого результату взаєморозуміння між суб'єктами соціально-трудових відносин. При цьому кожен із фахівців має, передусім, поважати права людини, зрозуміти самого себе, збагнути, як він сам приймає рішення та реагує на трудові конфлікти, що виникають у процесі трудових відносин, і розуміє причини їх виникнення; інакше ми ніколи не навчимося ефективно управляти [10].

Наявна практика ведення переговорів на всіх їх рівнях указує на те, що рівень знань і компетенції фахівців, що представляють інтереси найманих працівників і роботодавців у переговорах, не відповідають вимогам міжнародних нормативно-правових актів, які забезпечують ведення соціального діалогу. А сучасні системи освіти й організації виробничого навчання не можуть впоратися з поставленими завданнями щодо підготовки фахівців для галузі управління соціально-трудовими відносинами.

На думку російського вченого Т.Є. Ісаєва компетенція – це особливо складно організована система в структурі особи, що виникає в результаті особистого осмислення набутих знань, умінь і досвіду діяльності; «новоутворень», що мають з іншими структурними компонентами всілякі за характером зв'язки, які «пронизують» особу на різних рівнях залежно від виду компетенції та її змісту [11]. Значущість компетенції – це не лише втілення в життя отриманих знань, навичок, умінь, але й володіння ситуацією, а також уміння знаходити розумні рішення, що сприяють не лише врегулюванню, але й запобіганню виникненню як індивідуально-трудова конфліктів, так і колективно-трудова конфліктів (КТК).

Таким чином, знання й уміння людини – це ключовий ресурс в умовах, що постійно змінюються, як у суспільстві в цілому, так і в кожному елементі структурного утворення системи управління.

Слід звернути увагу на те, що зі зміною системи господарювання розпочався бурхливий період виникнення трудових конфліктів (спорів) між суб'єктами СТВ, який суттєво дестабілізував соціально-економічну ситуацію як на виробничому рівні, так і в суспільстві.

Так, згідно з результатами діяльності Національної служби посередництва та примирення (НСПП) і статистичними даними [1-5; 10], в Україні спонтанно почали виникати колективно-трудова конфлікти (дані про це подані на рисунку 1), які згодом переростали у страйки. У Донецькій області таким періодом вважаються 1995-2001 рр., а в цілому в Україні – 1995-2004 рр., як показано в таблиці 1.

Слід також зазначити, що в 1996 р. в страйках взяли активну участь понад 26 тис. працівників на 1269 підприємствах.

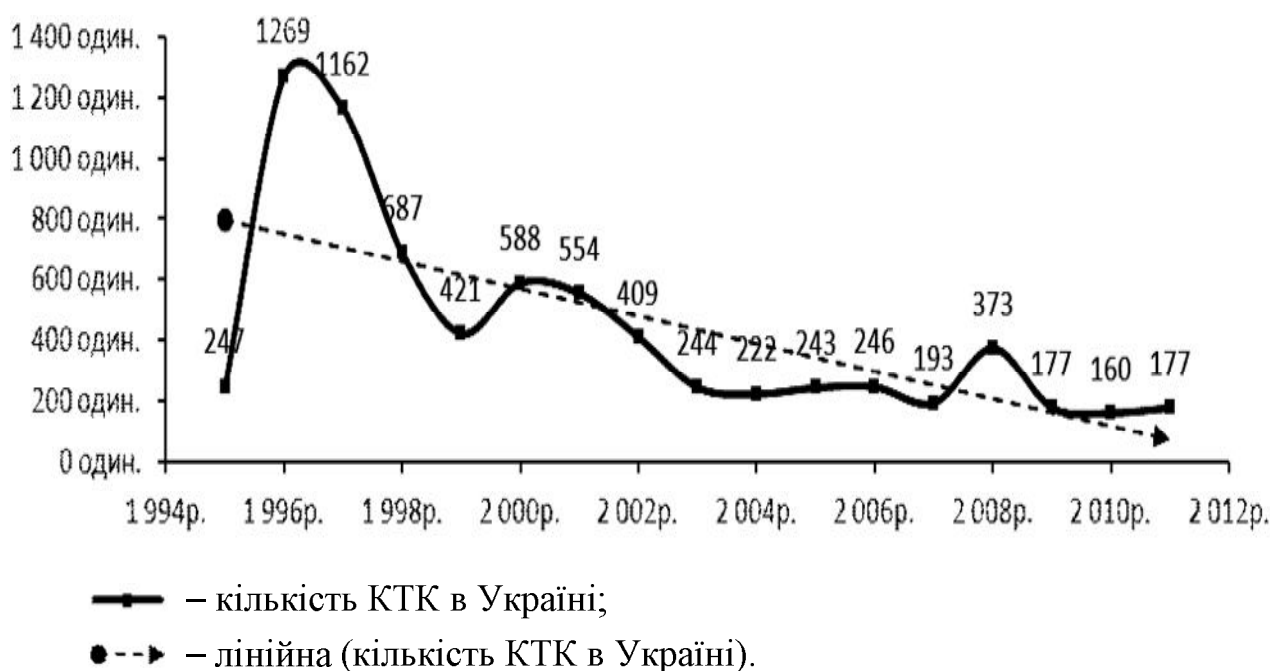


Рисунок 1 – Динаміка виникнення конфліктних трудових спорів між суб'єктами СТВ в Україні

Таблиця 1 – Динаміка виникнення конфліктних ситуацій між суб'єктами СТВ

Період (рік)	Кількість КТК (спорів) в Україні (одиниць)	Кількість КТК (спорів) у Донецькій області (одиниць)	Кількість конфліктних ситуацій в Україні (одиниць)	Кількість конфліктних ситуацій у Донецькій області (одиниць)	Кількість акцій протесту (страйків) в Україні (одиниць)	Кількість акцій протесту (страйків) у Донецькій області (одиниць)
1995 р.	247	47	247	47	247	47
1996 р.	1269	301	1269	301	1269	301
1997 р.	1162	346	1162	346	1162	346
1998 р.	687	47	687	47	687	47
1999 р.	421	35	688	35	290	35
2000 р.	588	32	1109	32	76	32
2001 р.	554	13	964	13	31	13
2002 р.	409	1	1816	1	97	0
2003 р.	244	1	1132	3	13	1
2004 р.	222	25	1028	39	4	0
2005 р.	243	26	896	43	0	4
2006 р.	246	37	936	47	0	3
2007 р.	193	25	826	29	24	2
2008 р.	373	20	725	20	12	8
2009 р.	177	22	1049	46	12	3
2010 р.	160	13	817	8	26	3
2011 р.	177	21	724	27	12	5

До того ж із причин виникнення КТК у 2003 р. обсяг недоотриманої продукції в Донецькій області становив 499,1 млн грн [10]. Проведений НСПП у Донецькій області аналіз стану та динаміки соціально-трудова відносин на підприємствах Донецької області [4] підтверджує, що на рівень конфліктності впливають такі фактори: низький рівень оплати праці на підприємствах, несвоєчасна виплата поточної заробітної плати та погашення заборгованості з неї, що змушує найманих працівників вдаватися до проведення акцій протесту, в тому числі – до страйків як крайнього засобу захисту своїх інтересів; недостатній рівень правової культури сторін соціально-трудова відносин; відсутність навичок у сторін СТВ щодо цивілізованості переговорного процесу.

Отже, практичний досвід взаємодії суб'єктів СТВ вказує на те, що в умовах ринкової системи господарювання сучасні системи підготовки фахівців, які мають представляти інтереси сторін соціально-трудова відносин, не спрацювали належним чином. Так, переговори між сторонами СТВ продовжують вестись, як правило, не фахово й занадто емоційно, що не сприяє пошуку розумних компромісів і призводить до посилення конфронтації.

На сьогодні в Україні у площині підготовки представників суб'єктів соціально-трудових відносин беруть участь дві системи: національна система освіти яку розкрито на рисунку 2 та система профспілкового навчання (подана на рисунку 3).

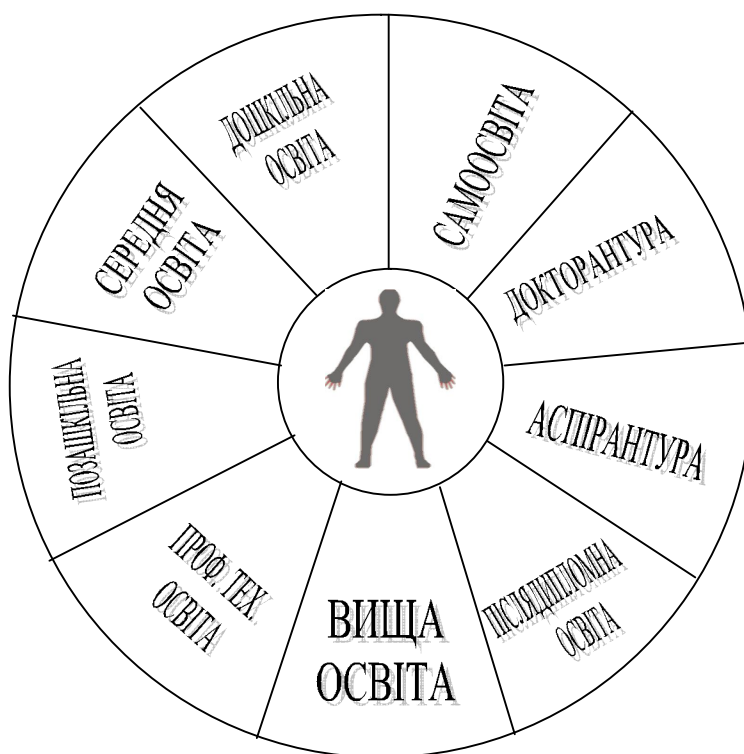


Рисунок 2 – Діюча система освіти України

Досліджуючи діяльність указаних систем, слід зазначити, що вони абсолютно автономні й не підпорядковані одна одній. Ці системи свою діяльність намагаються будувати відповідно до Конституції України, чинного законодавства та внутрішніх нормативних документів. Проте вони досі не мають тісного взаємозв'язку стосовно питань підготовки представників щодо ведення переговорного процесу з метою здійснення захисту інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин.

Розглядаючи сучасну систему освіти України, показану на рисунку 2, можна зазначити, що вона має складну структуру європейського типу та включає дошкільну освіту; загальну середню освіту, позашкільну освіту, професійно-технічну освіту, вищу освіту, післядипломну освіту, аспірантуру, докторантуру, самоосвіту. Тобто система освіти України – це сукупність форм і видів освіти, у процесі яких людина здобуває відповідні знання.

У національній системі освіти використовується величезна кількість методів навчання. Але навіть найбільш прогресивні методи базуються в основному на декларованому принципі зв'язку теорії з практикою, недоліком якого є академічна замкненість змісту базової освіти.

Здобуття знань – це процес сприйняття й запам'ятовування інформації. Людина отримує та засвоює інформацію по-різному, в основному завдяки слуху й зору.

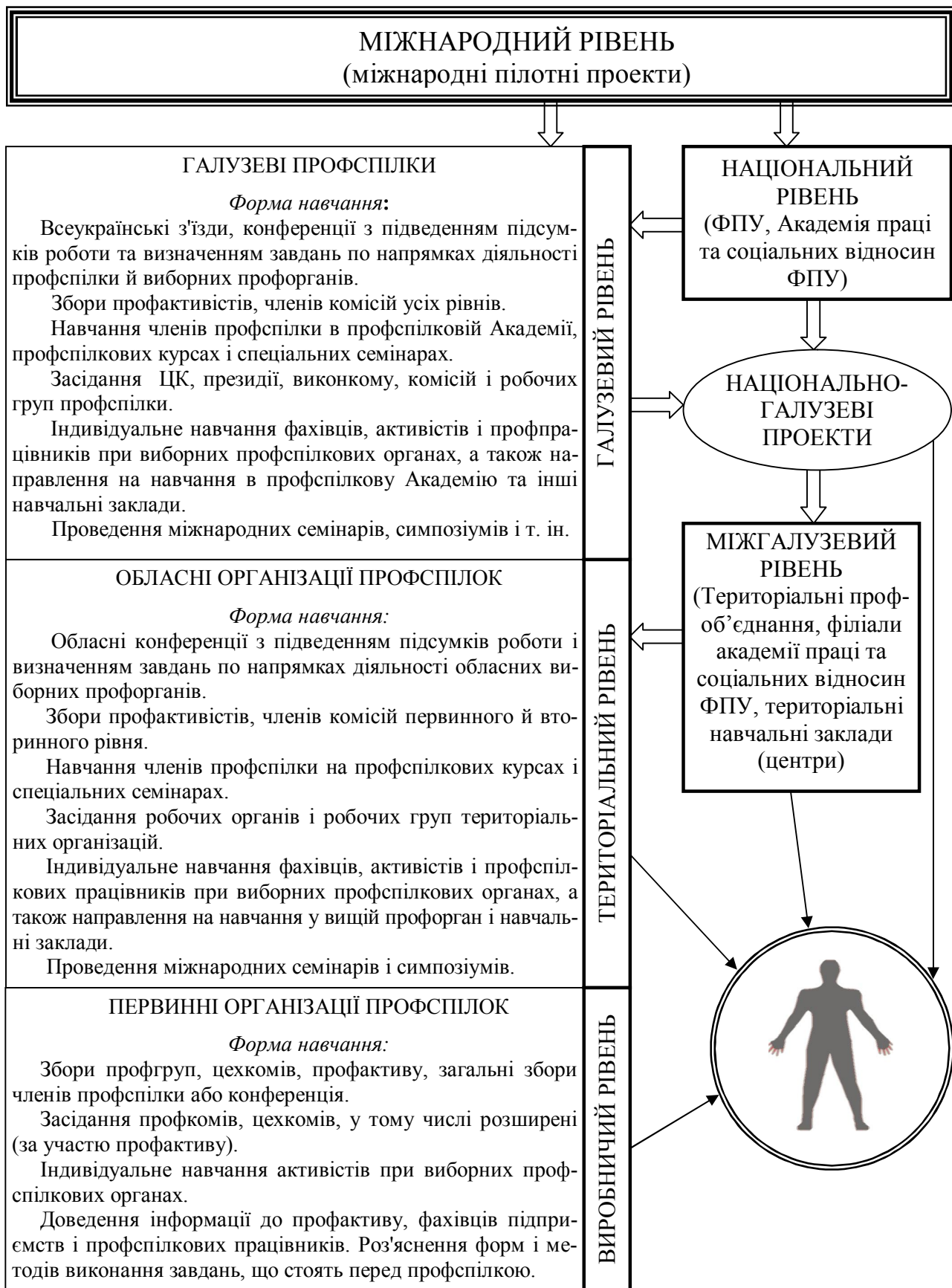


Рисунок 3 – Система профспілкового навчання

Є багато методів щодо засвоєння інформації: для одних людей – це ефективні письмові та відеоматеріали; інші краще засвоюють інформацію за допо-



могою слуху. До того ж треба зазначити, що процес засвоєння інформації дорослою людиною й молодістю значно відрізняються. Для першої характерне швидке запам'ятовування інформації та довгострокове утримування її в пам'яті. Друга більш ефективно запам'ятовує інформацію через набуття навичок, завдяки активній участі у вирішенні тих завдань, що вимагає надана інформація.

Слід зазначити, що сучасна система національної освіти перебуває в стані постійного пошуку щодо інноваційних форм навчання. Але вона, як правило, спрямована на здобуття фахівцями відповідних спеціальних знань і не передбачає їх підготовку стосовно компетенцій з управління процесами взаємовідношень між відповідними соціальними групами людей.

Характерною особливістю системи профспілкового навчання є те, що освітня діяльність у ній здійснюється за двома напрямками – міжгалузевим, галузевим, як показано на рисунку 3.

*Міжгалузевий напрямок* – це сукупність форм і методів навчання, що здійснюється на національному й територіальному рівнях.

*Галузевий напрямок* – це сукупність форм і методів навчання, що здійснюється на міжнародному та національно-галузевому рівнях. Згідно з рисунком 3, профспілкові навчання здійснюються на шести рівнях: міжнародний, національний, галузевий, міжгалузевий, територіальний, виробничий.

Аналіз ефективності профспілкового навчання (за рисунком 3) указує на відсутність системного підходу щодо підготовки фахівців (переговорників) для ведення переговорного процесу. До того ж форми й методи навчання не повною мірою сприяють здобуттю профспілковими представниками знань і компетенцій, які необхідні для ведення соціального діалогу.

Спираючись на проведені дослідження, можна зробити такі **висновки**:

– *по-перше*, виявлені в процесі дослідження недоліки в системах освіти України та профспілкового навчання недостатньо сприяють цивілізованому веденню переговорного процесу; не підвищують якість персоналу щодо набуття навичок і вмінь для організації ефективної взаємодії сторін СТВ; є факторами, що негативно впливають на розвиток виробничої демократії;

– *по-друге*, оптимізація сучасних систем підготовки представників суб'єктів СТВ є одним із напрямків розвитку виробничої демократії, що сприяє до конструктивності переговорного процесу й співробітництва між членами трудового колективу та різними соціальними групами.

### Список літератури

1. Звіт про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення в 2004 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 1. – С. 54-64.
2. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2008 рік // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 1-2. – С. 40-59.
3. Статистична інформація. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] // Колективні трудові спори. – Режим доступу: <<http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/pr/stv/kts.htm>>.

4. Звіт про результати роботи відділення Національної служби посередництва і примирення в Донецькій області за 2011 р. – Донецьк, 2012. – 24 с.
5. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2011 р. // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2012. – № 1-2. – С. 45-62.
6. Шемяков О.Д. Регулювання соціально-трудових відносин на виробничому рівні: практикум: навч.-метод. посіб. / О.Д. Шемяков. – К.: Вид-во Акад. праці і соц. відносин Федер. проф. спілок України, 2012. – 212 с.
7. Довбня В.В. Соціально-трудові відносини у конкурентному середовищі: зміст, протиріччя, тенденції розвитку: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.01.01 / В.В. Довбня. – Х., 2000. – 15 с.
8. Основи економічної теорії: підручник / А.А. Чухно [та ін.]. – К.: Вища шк., 2001. – 606 с.
9. Черленяк І. Суспільні та економічні чинники становлення ефективної системи державного управління / І. Черленяк // Вісник Української Академії державного управління при Президенті України. – 2004. – № 3. – С. 146-156.
10. Шемяков О.Д. Державне управління соціальним діалогом: проблеми та шляхи вирішення: монографія / О.Д. Шемяков, М.Л. Братковський. – Донецьк: ВІК, 2010. – 205 с.
11. Исаева Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя / Т.Е. Исаева // Педагогика. – 2006. – № 9. – С. 55-60.

УДК 339.5:[004:338.46](477)

Шеремет Т.Г., канд. екон. наук, доц.,  
Кошелева М.С. (ДонНУЕТ, Донецьк)

## **РОЛЬ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ КОМП'ЮТЕРНИМИ ТА ІНФОРМАЦІЙНИМИ ПОСЛУГАМИ УКРАЇНИ В КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ НА МІЖНАРОДНОМУ РИНКУ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНИХ ПОСЛУГ**

*У статті відзначаються особливості структури високотехнологічних послуг та їхньої класифікації, оцінюється зовнішня торгівля України на ринку високотехнологічних послуг, роль у її складі торгівлі комп'ютерними та інформаційними послугами, визначено вплив таких послуг на міжнародну конкурентоспроможність національної економіки.*

**Ключові слова:** міжнародний ринок високотехнологічних послуг; зовнішня торгівля комп'ютерними та інформаційними послугами; міжнародна конкурентоспроможність національної економіки.

Створення нових інформаційних технологій, їхнє повсюдне використання, розвиток та комерціалізація у формі комп'ютерних та інформаційних послуг стало необхідною умовою отримання кращих позицій у глобальній гонці за лідерство серед суб'єктів світового ринку високотехнологічних послуг. Високотехнологічна галузь взагалі і зокрема комп'ютерні та інформаційні послуги як