



ISSN 1819-5377 print / ISSN 1993-3509 online

**ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА  
ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА  
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY**

РУБРІКА ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ

ТОМ 5, НОМЕР 2, 2009 75-80

УДК: 352.658.32

## **ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

**В. І. Токарева**

*Донецький державний університет управління,*

*вул. Челюскінців, 163а, м. Донецьк, Україна.*

*E-mail: info@dsum.edu.ua*

*Отримана 12 квітня 2009, прийнята 24 квітня 2009*

**Анотація.** У статті проаналізовані деякі аспекти розвитку механізмів реалізації державної політики у сфері соціально-трудова відносин. Зроблений аналіз останніх досліджень з даного питання і викладено думку автора. У статті проаналізований вплив соціально-трудова відносин на процес переходу від індустріального суспільства до постіндустріального. Проаналізовані соціально-трудова відносини з позиції радикальних змін, які відбуваються саме на рівні корпоративних структур. У статті дано визначення корпоратизму як форми організаційної поведінки, а також відносин корпоратизму як відносин самоорганізації, які виникають на основі поєднання особистих, колективних і суспільних інтересів в процесі трудової діяльності. У статті підкреслюється, що корпоративний професіоналізм і корпоративна культура розглядаються як найважливіші елементи інституційного людського капіталу. Показано вплив креативних корпорацій на соціально-трудова відносини і проаналізовані їх відмінні особливості.

**Ключові слова:** корпоратизм, соціально-трудова відносини, механізми реалізації державної політики, корпорації, креативні корпорації.

## **О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМОВ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

**В. И. Токарева**

*Донецкий государственный университет управления,*

*ул. Челюскинцев, 163а, г. Донецк, Украина.*

*E-mail: info@dsum.edu.ua*

*Получена 12 апреля 2009, принята 20 апреля 2009*

**Аннотация.** В статье проанализированы некоторые аспекты развития механизмов реализации государственной политики в сфере социально-трудовых отношений. Сделан анализ последних исследований по данному вопросу и высказано мнение автора. В статье проанализировано влияние социально-трудовых отношений на процесс перехода от индустриального общества к постиндустриальному. Проанализированы социально-трудовые отношения из позиции радикальных изменений, которые происходят именно на уровне корпоративных структур. В статье дано определение корпоратизма как формы организационного поведения, а также отношений корпоратизма как отношений самоорганизации, которые возникают на основе сочетания личных, коллективных и общественных интересов в процессе трудовой деятельности. В статье подчеркивается, что корпоративный профессионализм и корпоративная культура рассматриваются как важнейшие элементы институционального человеческого

капитала. Показано вплив креативних корпорацій на соціально-трудові відносини і проаналізовані їх відмінні особливості.

**Ключевые слова:** корпоратизм, соціально-трудові відносини, механізми реалізації державної політики, корпорації, креативні корпорації.

## ABOUT SOME ASPECTS OF MECHANISMS DEVELOPMENT OF THE STATE POLICY REALIZATION IN SPHERE OF SOCIAL LABOR RELATIONS

V. I. Tokareva

*Donetsk State University of Management,  
163a, Chelyuskincev str., Donetsk, Ukraine.*

*E-mail: info@dsum.edu.ua*

*Received 12 April 2009, accepted 20 April 2009*

**Abstract.** In the article some aspects of mechanisms development of a state policy realization in the sphere of social labor relations here been analyzed. The analysis of last researches in this problem has been made and the authors opinion has been expressed. In the article the influence of social labor relations on the process of transition from the industrial society to the postindustrial one has been analyzed. Social labor relations from the position of radical changes which occur on the level of corporative structures have been analyzed. In the article the definition of the corporatism has been given as forms of organizational behavior, and as well corporation relations as relations of self-organization which arise on the base of the personal, collective and public interests combinations in the course of labor activity. In the article it is underlined that the corporative professionalism and culture are considered as the most elements of the human institution capital. The influence of creative corporations on the social labor relations has been shown and analyzed distinctive features.

**Keywords:** corporation, social labor relations, mechanisms of realization of a state policy, corporation, creative corporations.

### Вступ

Перспективи соціально-економічного розвитку України, у тому числі розвитку соціально-трудових відносин (СТВ), в майбутньому неодмінно мають наближатися до постіндустріального суспільства.

### Аналіз останніх досліджень і публікацій

З початком ринково-трансформаційних перетворень у пострадянських країнах, зокрема і в Україні, проблема формування і розвитку соціально-трудових відносин дістала розвитку в наукових працях таких вітчизняних вчених, як О. Алімов, О. Амоша, В. Беседін, Д. Богиня, Б. Буркинський, В. Воронкова, А. Гальчинський, В. Геєць, Б. Данилишин, В. Лобас, І. Лукінов,

В. Карамішев, В. Куценко, П. Надолішний, О. Новікова, Ю. Пахомов, М. Приступа, Ю. Петров, В. Сімоненко, Л. Тимошенко, І. Розпутенко, та інші.

**Метою** статті є соціально-економічне визначення креативних корпорацій, які характеризують нову ідеологію заробітної плати.

### Виклад основного матеріалу

Виробництво матеріальних цінностей та послуг на усіх ступенях розвитку цивілізації носило колективний характер. Починаючи від доісторичних часів, люди об'єднували зусилля, щоб спільно вирішувати задачі перетворення оточуючого їх світу. В умовах індустріального суспільства подібна сумісна взаємодія почала на-

бувати рис об'єднання виробників товарів та послуг, тобто рис кооперації, яка з часом стала одним із основних його соціальних інститутів. Для знаходження більш точного формулювання сучасних змін слід позначити ту область економіки, яка уособлюється корпораціями [1, с. 29].

Звідси робимо висновок, що вплив на СТВ процесу переходу від індустріального суспільства до постіндустріального (інформаційного, знаннеорієнтованого) слід аналізувати з позиції радикальних змін, що відбуваються саме на рівні корпоративних структур. Відмінності бачаться не у запереченні організацій, не в їх подоланні, а в тих нових якостях, яких вони не мали (і не могли мати) в індустріальному суспільстві, на які слід орієнтувати розвиток СТВ. З нашої точки зору, це стосується взаємодії суб'єктів, їхньої мети, принципів внутрішньої організації та взаємодії із зовнішнім середовищем.

У зарубіжній науці дослідженню корпоратизму приділяється велика увага. Істотний внесок у вивчення його місця, ролі у розвитку СТВ зроблено Р. Гнейстом, Л. Штейном, Р. Драго, П. Мейєром, в Росії – М. А. Ісаєвим, А. Н. Чеканським, В. Н. Шишкіним, О. Г. Вороніним та іншими.

В Україні питання корпоратизму фундаментально майже не досліджуються [2, с. 12]. Серед окремих надбань з цієї проблематики заслуговують уваги наукові результати, отримані В. М. Геєцем, Я. А. Жалілом, В. І. Голіковим, В. С. Лупацьким, В. Шевченком. Однак слід із впевненістю зауважити, що вкрай недостатньо публікацій стосовно корпоратизації в системі СТВ у зв'язку з практичною відсутністю наукових пошуків в цьому напрямку.

Під терміном корпоратизм розуміють, як правило, таку форму організаційної поведінки, за якою асоціації, відстоюючи інтереси своїх членів, враховують інтереси більшості. Наведений термін використовується для опису систем індустріальних відносин, але, за слушним зауваженням Коліна Кроуча, може застосовуватися й більш широко – в якості визначення трудових взаємовідносин інших суб'єктів як у сфері праці, так і поза нею [3, с. 293].

Відносини корпоратизму – це відносини самоорганізації, які виникають на основі по-

єднання особистих, колективних та суспільних інтересів у процесі суспільної людської життєдіяльності, зокрема трудової діяльності. Економічним базисом корпоративних відносин є спільне володіння власністю, а точніше капіталом, що приносить додаткову вартість – прибуток, а в процесі його розвитку – усуспільнення економіки та її глобалізацію. Зауважимо, що сучасний капіталізм сьогодні – це капіталізм корпоративний. Корпоративний сектор в розвинутих країнах ринкової економіки сьогодні поширюється майже на всю економіку, яка стає продуктом виходу з вільного ринку за рахунок розширення організаційної функції у формі акціонерних товариств, державного втручання в економіку, соціально-партнерських відносин між капіталом і працею [2, с. 27]. Як справедливо зазначає В. І. Голіков, участь в акціонерному капіталі найманих працівників стала особливо якісним стрибком у розвитку корпоратизму, тобто відбувся перехід від приватної власності до корпоративно-приватної. При цьому найважливішою особливістю корпоративної структури є те, що «вона з соціальних позицій предстає як система соціального партнерства та регулювання трудових відносин, яка враховує права власності найманого працівника на роботу силу, її якість, тобто право на частину доходу підприємства за фактором «робоча сила», а також право щодо участі трудового колективу в стратегії розвитку підприємництва в управлінні ним» [2, с. 21].

Як показано в дослідженні Петрова Ю. Д., до вагомих переваг СТВ корпоративного типу слід віднести поширене визнання надзвичайної ролі людського фактору, що дозволяє забезпечувати конкурентоспроможність підприємств, передусім, за рахунок корпоративної культури. Її проявом є професіоналізм персоналу, висока мотивація до ефективної праці, творча ініціатива, морально-етична толерантність, солідарність і партнерство, демократизм і довіра у взаємовідносинах керівництва і підлеглих. Соціальна орієнтація трудових відносин дозволяє усунути трудові конфлікти та низьку мотивацію до праці, які виникають, як правило, внаслідок ігнорування потреб найманих працівників, недооцінки трудового внеску, потенційних можливостей персоналу, гендерної нерівності, авторитарного стилю керівництва,

відсутності умов для освітньо-професійного розвитку тощо. Сьогодні, на думку науковців, «корпоративний професіоналізм і корпоративна культура розглядаються як найважливіші елементи інституціонального людського капіталу» [2, с.11], отже і тієї його складової, яка торкається СТВ.

Підкреслимо, що увага до цієї проблеми у світі зростає, обумовлено це переважно тим, що відносини корпоратизму в країнах, які розвиваються у напрямі становлення соціально-орієнтованої економіки і громадського суспільства, проглядаються все виразніше. Розвиток форм ділового корпоратизму та соціального партнерства набуває ознак, характерних для таких країн (як і для України), рис перетворення ліберальної економіки й державно-корпоративного капіталізму в державно-корпоративну, соціально-орієнтовану економіку. Україна, підкоряючись закономірностям об'єктивних обставин, втягується у вир світової корпоратизації як загального поступу історичного процесу розвитку економіки та світового товариства. Отже, трансформаційність економічних процесів на терені національного простору, що відбувається, узгоджуючись із загальноцивілізаційними тенденціями, має здійснюватися у напрямі формування корпоративного професіоналізму та корпоративної культури, стаючи часткою важливішого із активів розвитку суспільства – людського капіталу взагалі та суб'єктів трудових відносин – найманих працівників, роботодавців, професійних та громадських об'єднань, державних інституцій зокрема.

Традиційна корпорація епохи індустріалізму являла собою організацію, яка об'єднувала підприємців та найманих працівників, діючи в ринкових умовах за певними уніфікованими правилами, що дозволяло їй виходити переможцем у конкурентній боротьбі. Оскільки характеристики таких організацій наукою про працю вивчені недостатньо, торкнемось лише двох аспектів: становлення постіндустріальної кооперації та формування креативної кооперації.

Визначальні зміни у структурі та формах постіндустріальних кооперацій породжені необхідністю приймати до уваги, перш за все, внутрішні, а не зовнішні аспекти діяльності

компаній, враховувати не лише пріоритети клієнтів, але й особистісні якості власних працівників [4, с. 84]. Сьогодні, коли інформаційна революція породжує продукти швидше, ніж у суспільстві виникне свідомо потреба в них, успіхом у конкурентній боротьбі стає не слідування попиту, а його формування. Це означає, що мобілізація творчого потенціалу працівників компаній виявляється основним засобом, який забезпечує її виживання та розвиток. Щонайменша зупинка на шляху пошуку нових технологічних та організаційних рішень погрожує відставанням від конкурентів, крах.

Значну частину персоналу сучасних корпорацій складають працівники інтелектуальної праці (понад третину зайнятих). Їм властива висока мобільність, вони не обмежені виконанням якогось одного виду діяльності, багато з них визначають свої пріоритети не в площині максимізації власного прибутку, а в категоріях інтелектуального росту та знаннеорієнтованого розвитку. Їхня висока здатність до самоорганізації, автономності і самостійності в роботі, між тим, не наносить компанії збитку. Більше того, із збільшенням кількості таких спеціалістів різко знижується потреба у менеджерах як представниках особливої категорії зайнятих. Останнє, зрозуміло, не означає, що постіндустріальна корпорація являє собою деякий саморегулюючий колектив. Ефективне керівництво таким колективом вимагає нових порівняно з індустріальними корпораціями якостей. Бездоганне виконання управлінських рішень в структурах із високим ступенем автономності своїх підрозділів не в меншій мірі залежить від морального авторитету керівника в очах підлеглого, ніж від його кваліфікації. Координація діяльності працівників інтелектуальної праці вимагає від керівника не стільки тиску на них заради якісного виконання функцій, скільки створення умов, за яких працівник здатен ставити нові задачі і знаходити шляхи їхнього розв'язання. Як відмічає у своїх працях П. Друкер, особливого значення сьогодні набуває підтримка оптимального співвідношення між активізацією творчого потенціалу працівників і збереженням за керівниками корпорації чи її підрозділів прав та можливостей приймати рішення, які стосуються принципових шляхів і напрямів розвитку компанії.

У постіндустріальній корпорації все більш чітким стає перенесення акценту з окремих виробничих операцій на процес створення продукту в цілому. Головною задачею працівників виступає вже не модифікація готового виробу, а максимально можливе поліпшення процесів його створення – від безумовно виробництва до інноваційних рішень, які мають можливо досить віддалене відношення до формування кінцевого результату. Така кооперація знаменує перехід від централізованого управління до модульної організації, в основу якої покладені компоненти, об'єднані у постійно змінні конфігурації.

В умовах сучасного виробництва така організація має дві принципові переваги: розкріпає ініціативу творчих працівників, дає поштовх до інтерперсональної взаємодії із можливістю збалансування індивідуальних рішень. У такій групі досить швидко формуються мотиваційні орієнтири та етичні цінності, розподілені між усіма учасниками. Діяльність кожного учасника здійснюється не на основі рішень більшості (і навіть не на основі консенсусу), а на базі внутрішнього узгодження орієнтирів та поривань.

Ієрархічний принцип управління для таких організацій стає неефективним. Кожна мобільна група має свою мету, свої цінності й мотиви, своїх лідерів і оформлена фактично як цілісна організація. Жорстка вертикальна структура стає завадою як їй, так і угрупованню в цілому, отже, зміна диференціації гомогенізацією ставить під сумнів саме існування корпорації в її традиційному розумінні.

Таким чином, прослідкувавши шлях розвитку корпорації на межі переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, можна погодитися із думкою Іноземцева В.Л., що «як форма організації суспільного виробництва вона досягла стану, який може розглядатися в якості останнього ступеня, який передує переходу до виробничих спільнот, що вже не є корпораціями у власному розумінні цього слова» [4, с. 80].

Останнє змушує поставити питання: чи варто досліджувати СТВ, притаманні корпораціям у традиційному їх розумінні? Чи не краще передбачливо проаналізувати, для спільнот якого типу мають формуватися СТВ? Сьогодні

такі спільноти, являючи собою дещо більше, ніж сукупність процесів, більше, ніж набір продуктів і послуг, більше, ніж асоціація людей, зайнятих на виробництві. Сьогодні це спільноти, що породжують специфічну форму культури. В науковій літературі їх називають креативними корпораціями. В чому полягає їх соціально-економічне призначення, вплив на стан СТВ?

По-перше, креативна корпорація відповідає постматеріалістичним нахилам їх творців. Виникаючи із надр попередніх організаційних структур, які самі по собі характеризуються порівняно високою ефективністю, вони формуються з нахилом до оптимальних способів реалізації наявного творчого потенціалу. На певному етапі розвитку мотив самореалізації її організатора в якості виробника нової продукції чи послуги, інформації чи знання доповнюється або навіть заміщується мотивом самореалізації як соціальної структури.

По-друге, креативні корпорації формуються навколо творчої особистості, яка у такій своїй якості є гарантом їхнього розквіту й стабільності. Характерно, що успіх засновників таких корпорацій визначається не тим, що вони контролюють головну частину капіталу своїх компаній, а тим, що вони персоніфікують для суспільства створений ними соціально-виробничий організм. Вони уособлюють живу історію компанії, мають непохитний авторитет для працівників і партнерів, завдячуючи відношенню до компанії як до власного утворення, а не як до особистої власності.

По-третє, креативна корпорація не слідує поточній господарській кон'юнктурі, вона формує її, пропонуючи ринку якісно нові продукти і послуги, не приймаючи при цьому форму диверсифікованих структур і конгломератів, а зберігаючи спеціалізацію, яка сприяла її становленню. Тим самим вони не лише формують новий попит і визначають нові цілі суспільного виробництва, але й прискорюють зміну звичних форм господарської організації.

По-четверте, креативні корпорації здатні не лише розвиватися, використовуючи внутрішні джерела, але й демонструють можливості до постійних перетворень, породжуючи все нові і нові виробничі компанії. Адже ядром їхнього персоналу є працівники, наділені здатністю і

бажанням до власної самореалізації, постійного оновлення знань переважно на основі самомотивації, самоорганізації. Виробнича діяльність орієнтується на процес, а окремі працівники персоніфікують ті його елементи, на основі яких можливий розвиток нових самостійних структур.

Безумовно, креативні корпорації як паростки трансформації СТВ не усувають ні адаптивні, ні традиційні компанії в тій же мірі, в якій постіндустріальне суспільство не замінює індустріальне чи аграрне; вони лише визначають тенденції, що розвивають природу соціальної структури. І в такому розумінні знання про них поширюють наукові уявлення про умови оптимізації розвитку СТВ, є необхідними для формування ефективних механізмів регулювання соціально-трудова відносин з орієнтиром на майбутнє.

Європейська соціальна хартія, стаття 4 «Право на справедливий винагорода за працю», визначає право працівників на таку винагорода, яка забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень.

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна зарплата має становити 2-2,5 прожиткових мінімуми, і при цьому вона в більшості країн світу становить 35-40 відсотків від середньої. За даними Світового банку, відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1, Франції – 4,7:1, Латвії, Естонії, Польщі – 1,5:1, в Україні на цей час 0,64:1.

### Висновок

З огляду на зазначене, в країні потрібна нова ідеологія формування оплати праці.

### Література

1. Galbraith J.K. The New Industrial State. 2 nd ed. L., 1991. P. 29.
2. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України / За ред. В.І. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозування НАН України, 2002. – 304с.
3. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
4. Иноземцев В.Л. Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000. – 304 с.

**Токарева Валентина Іванівна** – д., держ.упр., професор кафедри українознавства Донецького державного університету управління. Наукові інтереси: державна політика в соціально-трудова відносинах.

**Токарева Валентина Івановна** – д., гос.упр., професор кафедри українознавства Донецького державного університету управління. Научные интересы: государственная политика в социально-трудова отношениях.

**Tokareva Valentina Ivanovna** – Dr. Sc. (Public Management), professor of the Department Ukrainian philology Donetsk State University of Management. Scientific researches: state policy in the sphere of social labor relations.