

Оксана Юріївна СИТНИК

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри менеджменту, економіки та права,
Кіровоградська льотна академія Національного авіаційного університету

ІНТЕГРАЛЬНА ОЦІНКА ВПЛИВУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Ситник, О. Ю. Інтегральна оцінка впливу соціального партнерства на розвиток персоналу підприємства [Текст] / Оксана Юріївна Ситник // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: О. В. Ярошук (голов. ред.) та ін. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. – Том 27. – № 1. – С. 230-239. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. *Перехід України до ринкової економіки суттєво змінив зміст соціально-трудова відносин і розподілення функцій між соціальними партнерами. За таких умов соціальне партнерство виконує вже не тільки захисну, організаційну та миротворчу функції, а й функцію розвитку людського капіталу. Позитивний досвід застосування системи соціального партнерства у напрямі розвитку персоналу підприємств у розвинених країнах дає підстави активно впроваджувати його й в Україні. Між тим дослідження соціального партнерства саме на мікрорівні дозволяє виявити наявні протиріччя між роботодавцями та найманими працівниками щодо питань врегулювання соціально-трудова відносин та розвитку персоналу зокрема.*

Метою дослідження є розробка методики інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на розвиток персоналу на рівні підприємства, яка дозволить обґрунтувати заходи посилення взаємодії соціального партнерства, розвитку персоналу та їх впливу на результати діяльності підприємств.

Методологія. У роботі використано системний підхід – при побудові впливу системи соціального партнерства на показники діяльності підприємства; логічного узагальнення – при обґрунтуванні методів вимірювання результатів розвитку найманих працівників; аналізу та синтезу – для обґрунтування практичних рекомендацій розвитку персоналу засобами соціального партнерства на підприємстві та для визначення показників впливу соціального партнерства на розвиток персоналу; метод експертних оцінок і метод інтегральної оцінки – для побудови моделі оцінки впливу соціального партнерства на розвиток персоналу.

Результати. У статті розроблено методичку інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на професійний розвиток персоналу підприємства, яка містить: обґрунтування показників для проведення оцінки, послідовність проведення оцінки та її зміст. За результатами проведеної оцінки запропоновано альтернативні заходи щодо поліпшення розвитку найманих працівників через активізацію соціального партнерства на рівні підприємства. Отримані результати істотно поглиблюють методичні засади управління розвитком персоналу підприємства на основі комплексної оцінки стану розвитку соціального партнерства, результатів діяльності та професійного розвитку персоналу на підприємстві.

Ключові слова: інтегральна оцінка; колективний договір; професійний розвиток; розвиток персоналу; соціальне партнерство; соціально-трудова відносини.

Oksana Yuriivna SYTNYK

PhD in Economics,
Senior Lecturer,
Department of Management, Economics and Law,
Kirovograd Flight Academy of National Aviation University

INTEGRAL ESTIMATION OF THE SOCIAL PARTNERSHIP IMPACT ON THE STAFF DEVELOPMENT

Abstract

Introduction. *Ukraine's transition to a market economy has changed the content of social and labour relations and*

allocation of functions between the social partners. In such conditions, the social partnership performs not only protective, organizational and peacekeeping functions, but also the function of the human capital development. The positive experience with the social partnership system's application in the staff developed gives the basis for actively implements it in Ukrainian realities. Meanwhile, the study of social partnership exactly at the microeconomic level reveals the contradictions between employers and employees in the matter of social and labour relations, and human resources development in particular.

Purpose. *The article aims to develop methods of integral estimation of the social partnership impact on the staff development at the microeconomic level. It will allow to justify the measures to strengthen the interaction between social partnership and staff development in purpose to improve the firm operating results.*

Method (methodology). *A systematic approach in the construction for the influence of the social partnership system on firm operating results, a logical generalization in the method validation of measuring employee development results, an analysis and synthesis for justification of staff development's operational recommendations at microeconomic level and for determination indicators of the impact of social partnership on the staff development, a method of expert evaluations and an integrated assessment method for constructing a model of assessing the impact of the social partnership on the staff development have been used in the research.*

Results. *In the article the integral estimation's methodology of the social partnership's impact on the staff development has been introduced. It contains the indicators validation for the estimation, the sequence of the evaluation and contents of it. According to the results of the assessment the alternative measures to improve employee development through activation of social partnership at the microeconomic level are proposed. The results have significantly deepen methodical bases of staff development's management on the basis of an integrated assessment of the state of social partnership's development, operating results and employee development at the enterprise.*

Keywords: *integrated assessment; collective bargaining; professional development; staff development; social partnership; social and labour relations.*

JEL classification: J01, J24, O15

Вступ

Сучасний етап розвитку соціально-економічних відносин у світі, характерними рисами якого є посилення процесів інтелектуалізації праці, становлення економіки інноваційного типу, що базується на використанні знань, умінь та навичок персоналу, перетворюючи останній на вирішальний фактор конкурентоспроможності економіки у світовому масштабі, потребує якісного переосмислення соціальної складової виробничих відносин. Перспективи підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання та економіки України загалом, забезпечення високої якості життя населення безпосередньо залежать від ставлення соціальних партнерів до розв'язання проблем професійного розвитку найманих працівників, формування їх спільної відповідальності за створення можливостей такого розвитку. Як переконливо свідчить досвід розвинених країн, інтенсивна взаємодія між роботодавцями та найманими працівниками щодо питань розвитку персоналу відбувається саме на мікроекономічному рівні. Таким чином постає проблема обґрунтування шляхів розвитку персоналу на основі діагностики взаємодії соціального партнерства, професійного розвитку та їх впливу на результати діяльності підприємств.

Проблеми налагодження соціального діалогу та розвитку соціально-трудова відносин висвітлюються в науковій літературі багатьма вченими-економістами: Грішновою О. А., Колотом А. М., Куліковим Г. Т., Левченко О. М., Лібановою Е. М., Пасекою С. Р., Семікіною М. В., Смутчак З. В. та ін. Вчені наголошують на необхідності оптимізації відносин між роботодавцями і найманими працівниками, більш повному використанні потенціалу соціального партнерства у створенні гідних робочих місць, розвитку персоналу, регулювання доходів тощо. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання розвитку соціально-партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками саме на мікроекономічному рівні. Зокрема подальшого вивчення потребують питання проведення оцінки впливу соціального партнерства на розвиток персоналу підприємства.

Мета статті

Метою дослідження є розробка методики інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на розвиток персоналу підприємства, яка дозволила б обґрунтувати заходи щодо поліпшення розвитку найманих працівників через активізацію соціального партнерства на рівні підприємства.

Виклад основного матеріалу дослідження

Перехід України до сталого економічного розвитку, її інтеграція до європейського і світового співтовариства вимагають запровадження сучасних практик взаємодії держави і бізнесу, а також бізнесу

і суспільства, які б дозволили посилити взаємну відповідальність усіх учасників суспільного життя, створити умови для подальшого стабільного розвитку суспільства, заснованого на врахуванні якнайширшого кола інтересів [3].

На сьогодні в економічно розвинених країнах світу набула поширення концепція соціального партнерства, що розуміється як система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, професійними спілками, з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями — з іншого, і державою та органами місцевого самоврядування — з третього, їхніми представниками та спільно створеними органами з регулювання соціально-трудова відносин, які полягають у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави [2, с. 238].

Розвиток соціального партнерства є гарантією покращення соціального та економічного становища найманих працівників, формування організаційної культури, підвищення прагнення найманих працівників до професійного розвитку тощо. Формування соціального партнерства повинно відбуватися як на макро-, так і на мезоекономічному рівні. Однак саме на мікроекономічному рівні оцінювання впливу соціального партнерства на розвиток персоналу підприємств дозволяє виявити наявні суперечності й розробити дієві шляхи їх усунення.

Варто зауважити, що переважна більшість найманих працівників на сьогодні в Україні зацікавлена у власному соціальному та професійному розвитку, головними мотивами для останнього є можливість підвищення заробітної плати, отримання нових знань і навичок, поява відчуття самоповаги і самореалізованості. Наймані працівники все більше схиляються до побудови партнерських відносин з роботодавцями. Як роботодавці, так і наймані працівники прагнуть до розвитку партнерських відносин, які сприяють розвитку персоналу. Водночас керівники підприємств проводять заходи, спрямовані на стимулювання професійного розвитку найманих працівників, підвищення бажання у них займатися самоосвітою [5; 8; 9].

Необхідно наголосити, що соціальне партнерство як фактор розвитку персоналу підприємства має насамперед здійснювати позитивний вплив на кінцеві результати діяльності підприємств, тобто на економічну й соціальну ефективність їхньої роботи.

Рівень позитивного впливу соціального партнерства на розвиток працівників визначається дією зазначених нижче факторів (рис. 1).

Т. А. Костишина справедливо зауважує, що ефективне використання найманої праці сприятиме формуванню конкурентоспроможності як конкретних підприємств, так і національної економіки загалом на основі формування прогресивних соціально-трудова відносин [4, с. 292].

До показників рівня використання праці найманих працівників належать: темп зростання продуктивності праці; частка приросту продукції за рахунок збільшення продуктивності праці; абсолютне й відносне вивільнення працівників; коефіцієнт використання корисного фонду робочого часу; трудомісткість одиниці продукції; зарплатоємність одиниці продукції [1].

Увесь спектр факторів позитивного впливу можна класифікувати за трьома ознаками:

- джерелами підвищення результативності, основними з яких є: зниження праце-, матеріало-, фондо- і капіталоємності виробництва продукції, раціональне використання природних ресурсів, економія часу й підвищення якості продукції;
- основними напрямками розвитку й удосконалення виробництва, до яких відносяться: прискорення науково-технічного прогресу, підвищення техніко-економічного рівня виробництва; удосконалення структури виробництва, упровадження організаційних систем управління; удосконалення форм і методів організації виробництва, планування, мотивації, трудової діяльності тощо;
- рівнем реалізації в системі управління виробництвом, залежно від якого фактори поділяються на: внутрішні (освоєння нових видів продукції; механізація й автоматизація; упровадження прогресивної технології й новітнього устаткування; поліпшення використання сировини, матеріалів, палива, енергії; удосконалення стилю управління тощо) та зовнішні (удосконалення галузевої структури промисловості й виробництва, державна економічна й соціальна політика, формування ринкових відносин і ринкової інфраструктури й інші фактори) [10, с. 78].

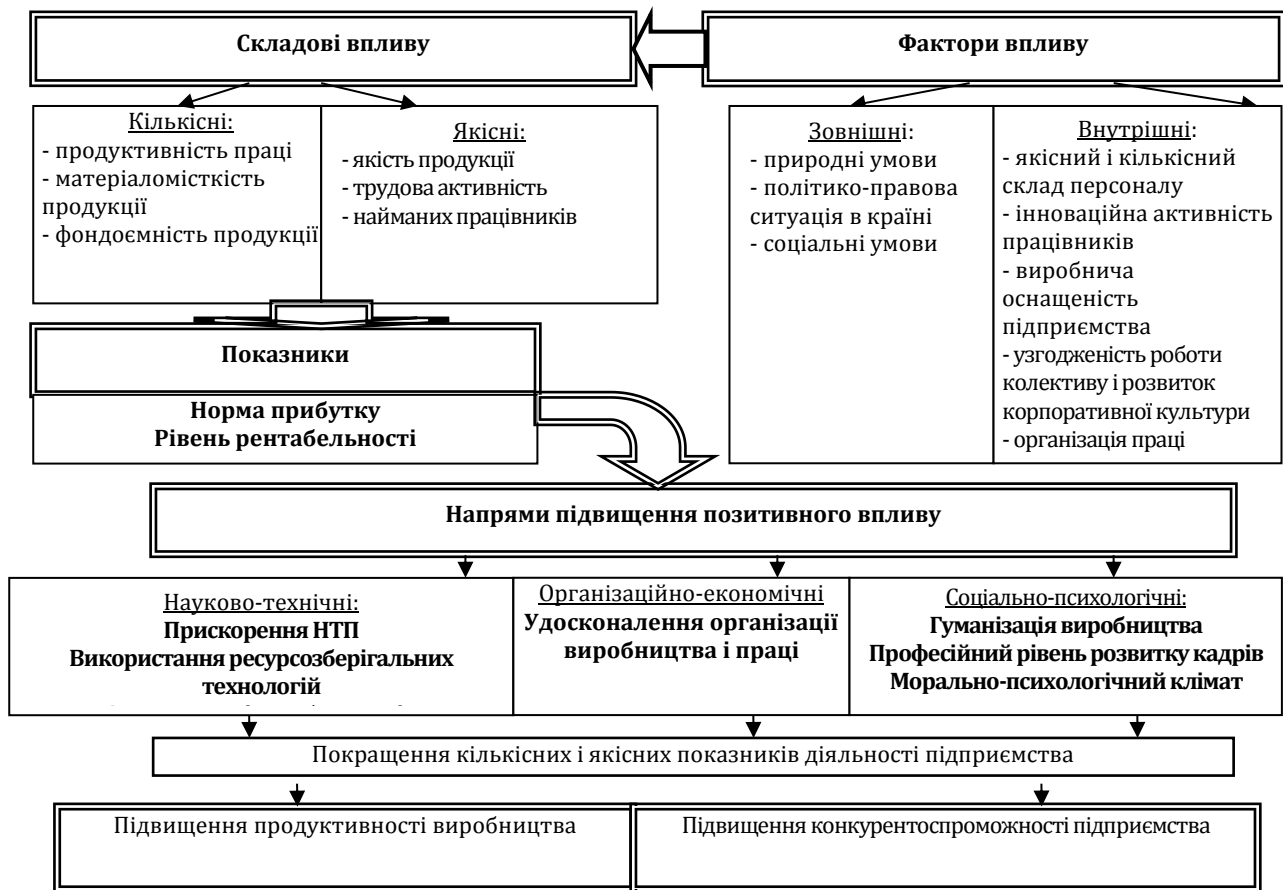


Рис. 1. Напрями підвищення позитивного впливу системи соціального партнерства на показники діяльності підприємства*

*Власна розробка

На основі проведеного аналізу методів вимірювання результатів розвитку найманих працівників, для цілей нашого дослідження найбільш виправдано використати оцінювання психологічних, економічних та соціальних заходів з розвитку найманих працівників.

Оскільки ефективне функціонування системи соціального партнерства неможливе без постійного моніторингу, запропоновано використовувати наступний науково-методичний підхід до інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на професійний розвиток найманих працівників на мікрорівні (рис. 2).

Отже, вплив професійного розвитку кадрів засобами соціального партнерства на результати діяльності підприємства слід розраховувати за наступною формулою (1):

$$I_{cnp} = \sum_{j=1}^m a_j \cdot I_j, \quad (1)$$

де: m - кількість показників; a_j - вагові коефіцієнти, які визначені на основі експертних оцінок; I_j - зведені показники розвитку соціального партнерства на підприємстві.

Для розрахунку вагомості складових I_{cnp} доцільно використати метод експертної оцінки. Перевагою цього методу є відносна простота процедури отримання оцінок, необхідна менша кількість експертів (якими виступили провідні фахівці низки машинобудівельних підприємств України) при оцінці однієї групи ознак. Ступінь узгодженості думок експертів визначається за допомогою коефіцієнта конкордації (2):

$$W = \frac{12 \cdot S}{n^2(m^3 - m)}, \quad (2)$$

де S – сума квадратів відхилень всіх оцінок рангів кожного показника експертизи від середнього значення; n – число експертів; m – число показників експертизи.

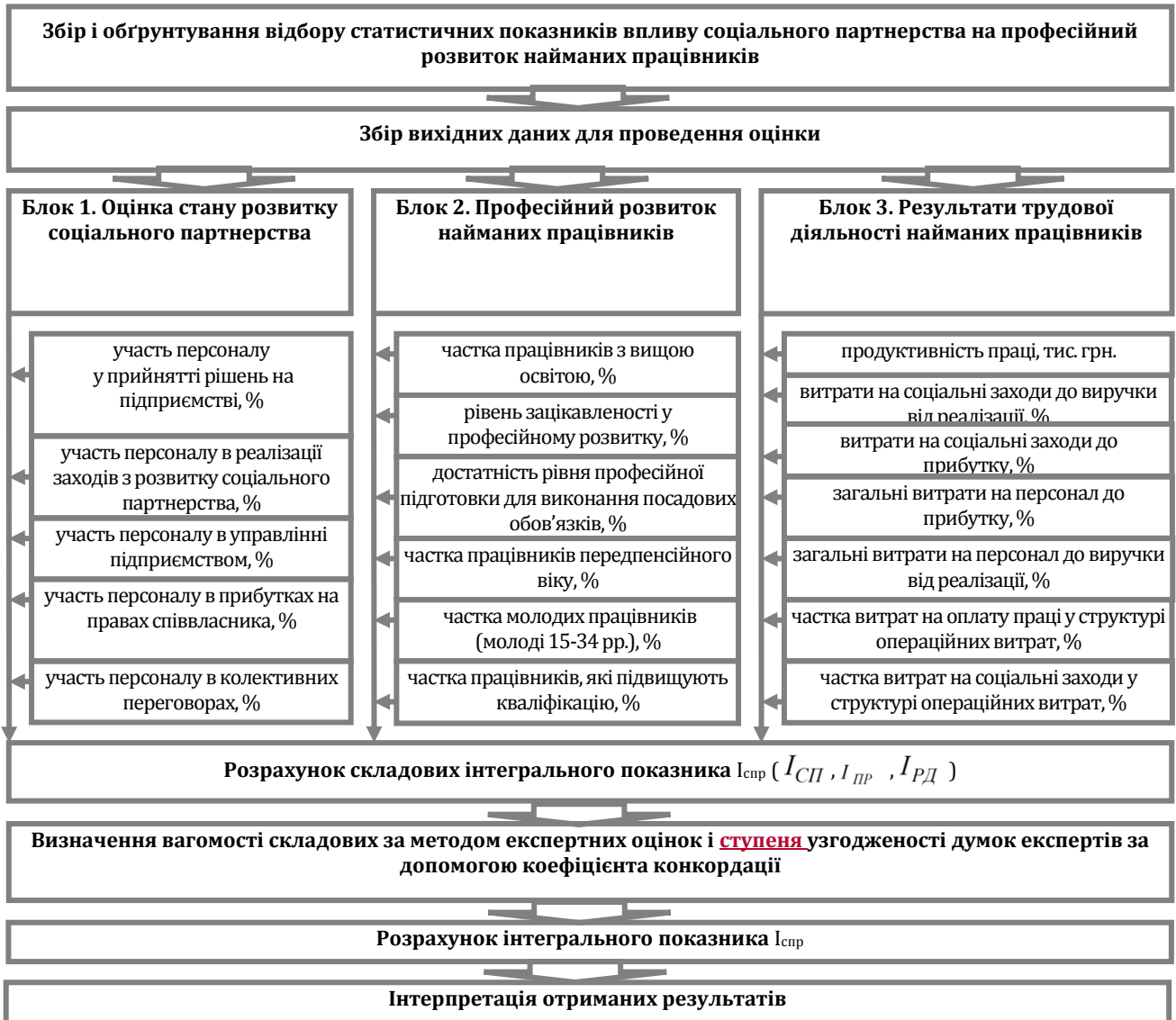


Рис. 2 Етапи інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на професійний розвиток найманих працівників на мікроекономічному рівні*

*Власна розробка

Результати розрахунку коефіцієнта конкордації відображено на рис. 3, ймовірність похибки становить $p = 0,0037$. Цей показник із точки зору дослідження відображає ймовірність прийняти нуль-гіпотезу, тобто гіпотезу про незначущість показника. Висловлювання, що мають ймовірність похибки $p \leq 0,05$, є значущими.

Friedman ANOVA and Kendall Coeff. of Concordance (Spreadsheet1)				
ANOVA Chi Sqr. (N = 10, df = 2) = 15,82857 p = ,00037				
Coeff. of Concordance = ,79143 Aver. rank r = ,76825				
Variable	Average Rank	Sum of Ranks	Mean	Std.Dev.
Var1	1,05000	10,5000	0,22500	0,04249
Var2	2,35000	23,5000	0,36000	0,05164
Var3	2,60000	26,0000	0,42000	0,06749

Рис. 3. Фрагмент розрахунку коефіцієнта конкордації думок експертів за допомогою програми STATISTICA

Коефіцієнт конкордації дорівнює 0,79, що свідчить про доволі високу узгодженість думок експертів. Після проведених розрахунків інтегральна оцінка впливу соціального партнерства на професійний розвиток найманих працівників, що базується на урахуванні трьох основних складових: оцінці стану розвитку соціального партнерства на підприємстві, оцінці професійного розвитку найманих працівників та оцінці результатів трудової діяльності персоналу, – матиме вигляд (3):

$$I_{cnp} = 0,22 \cdot I_{СП} + 0,36 \cdot I_{ПР} + 0,42 \cdot I_{РД}, \quad (3)$$

де I_{cnp} – інтегральний індекс впливу соціального партнерства на професійний розвиток найманих працівників та результати їх трудової діяльності на мікрорівні; $I_{СП}$ – індекс стану розвитку соціального партнерства; $I_{ПР}$ – індекс стану професійного розвитку найманих працівників; $I_{РД}$ – індекс результатів трудової діяльності найманих працівників.

Цим співвідношенням визначено, що вагомість впливу на інтегральний індекс такої складової, як стан розвитку соціального партнерства, складає 0,22 (22 %); стан професійного розвитку працівників – 0,36 (36 %); результати їх трудової діяльності – 0,42 (42 %).

Встановлення значення кожної складової I_{cnp} необхідно провести на основі показників, відображених на рис. 2., відповідно до наступної послідовності. На основі відібраних для розрахунку показників необхідно сформуванати матрицю спостережень. Кожне підприємство розглядається як точка n -вимірному простору (шестивимірному), яка має вигляд (4):

$$Y = [Y_{ik}], \quad (4)$$

де $i = 1, 2, \dots, w$; $k = 1, 2, \dots, n$; n – число підприємств; Y_{ik} – значення k -го показника для i -ого підприємства [7, с. 93-95].

Показники, які утворили матрицю спостережень, є неоднорідними та мають різні одиниці виміру, бо описують різні характеристики професійного розвитку найманих працівників засобами соціального партнерства. Зведемо ознаки до зіставного вигляду, використовуючи процедуру стандартизації значень (5):

$$z_{ik} = \frac{y_{ik} - \min(y_{ik})}{\max(y_{ik}) - \min(y_{ik})}. \quad (5)$$

Результатом процедури стандартизації ознак є стандартизована матриця спостережень (6):

$$Z = [z_{ik}], \quad i = \overline{1, w}, \quad k = \overline{1, n}. \quad (6)$$

Вирівнювання значень показників, які досліджуються, у процесі стандартизації призводять до втрати інформації про якісний бік ознак. В окремих випадках розрахунки доцільно доповнити введенням коефіцієнтів ієрархії, за допомогою яких відбувається впорядкування ознак за їх значущістю [7, с. 94].

На наступному етапі необхідно провести диференціацію матриці спостережень, поділивши всі змінні на стимулятори й дестимулятори. Надалі здійснюється згортання діагностичних ознак в один інтегральний показник. Інтегральний показник є синтетичною величиною, рівнодіючою всіх ознак, які характеризують одиниці досліджуваної сукупності, що дозволяє за його допомогою лінійно впорядкувати елементи цієї сукупності.

Поділ ознак на стимулятори і дестимулятори є основою для побудови еталону, який становить точку P_0 з координатами (7):

$$z_{01}, z_{02}, z_{03}, \dots, z_{0n}, \quad (7)$$

де $z_{0s} = \max_i z_{is}$, якщо $s \in I^+$, $z_{0s} = \min_i z_{is}$, якщо $s \in I^-$ ($i = \overline{1, w}$, $s = \overline{1, n}$), I^+ – множина стимуляторів, I^- – множина дестимуляторів, z_{is} – стандартизоване значення ознаки s для одиниці i .

Відстані між окремими точками-одиницями і точкою P_0 , яка представляє еталон, позначається c_{i0} і розраховується таким чином (8):

$$c_{i0} = \left[\sum_{s=1}^n (z_{is} - z_{os})^2 \right]^{\frac{1}{2}}, \quad i = \overline{1, w}. \quad (8)$$

Отриманні відстані слугують вихідними величинами, які використовуються при розрахунку інтегральних показників рівня розвитку найманих працівників (d) (9-12).

$$I_{np} = 1 - \frac{c_{i0}}{c_0}, \quad (9)$$

$$c_0 = \bar{c}_0 + 2S_0, \quad (10)$$

$$\bar{c}_0 = \frac{1}{w} \sum_{i=1}^w c_{i0}, \quad (11)$$

$$S_0 = \frac{1}{w} \sum_{i=1}^w [(c_{i0} - \bar{c}_0)^2]^{\frac{1}{2}}. \quad (12)$$

Інтерпретуються отримані інтегральні показники таким чином: що ближче до одиниці знаходиться значення інтегрального показника, то вищим є рівень професійного розвитку найманих працівників на підприємстві. Ця величина може мати від'ємне значення, що свідчить про незадовільний стан професійного розвитку найманих працівників на підприємстві [7, с. 95].

Для розрахунку $I_{СП}$ доцільно використати такі показники: y_1 - оцінка найманими працівниками власної участі у прийнятті рішень на досліджуваному підприємстві; y_2 - оцінка найманими працівниками власної участі в колективних переговорах при підготовці колективних договорів на підприємстві; y_3 - оцінка найманими працівниками власної участі в прибутках (залежність оплати праці і премій від розміру прибутку у звітному періоді) на досліджуваному підприємстві; y_4 - оцінка найманими працівниками власної участі в прибутках на правах співвласника (акцій, частини власності підприємства) на досліджуваному підприємстві; y_5 - оцінка найманими працівниками власної участі в управлінні на досліджуваному підприємстві; y_6 - оцінка найманими працівниками реалізації інших заходів щодо розвитку соціального партнерства на досліджуваному підприємстві.

Зазначений перелік належить до якісних показників, які характеризують рівень розвитку соціального партнерства. Якісні особливості й характеристики цього явища та закономірності його розвитку можна отримати під час проведення опитування найманих працівників за допомогою анкетування.

Участь найманого працівника в прийнятті рішень, пов'язаних з його роботою, мотивує людину до ефективнішої праці, сприяє тому, що найманий працівник краще виконує свої посадові обов'язки, дає можливість більшої віддачі та внеску окремої людини в життя організації, тобто відбувається більш повне використання потенціалу людських ресурсів організації [6, с. 218].

Участь у колективних переговорах найманих працівників через уповноважених представників трудового колективу є необхідним засобом соціально-правового захисту, сприяє покращенню їх умов праці, відстоює соціально-економічні інтереси найманих працівників.

Водночас колективний договір значною мірою сприяє й ефективності господарської діяльності, підвищенню рентабельності, якості продукції за результатами роботи. Пояснюється це тим, що цей основний документ локальної дії на підприємстві (в установі, організації) містить взаємні зобов'язання сторін, спрямовані на вищевказані цілі. При цьому, використовуючи надане законом право щодо встановлення за рахунок власних коштів додаткових порівняно з законодавством трудових і соціально-економічних пільг для працівників, власник або уповноважена ним особа використовує їх як засіб зацікавлення і заохочення працівників до поліпшення дисципліни праці, стабілізації виробничого процесу, підвищення продуктивності праці і, нарешті, отримання високих прибутків [2].

Існують наступні форми участі в прибутках: залежність оплати праці та премій від розміру прибутку у звітному періоді; володіння акціями, частиною власності підприємства, які є досить дієвими засобами заохочення найманих працівників до досягнення кращих результатів роботи та підвищують результативність господарювання підприємства.

Стан професійного розвитку кадрів на підприємстві пропонується вимірювати за такими показниками: достатність рівня професійної підготовки для виконання посадових обов'язків; рівень зацікавленості у професійному розвитку; кількість найманих працівників (молоді 15-34 рр.) у відношенні до середньооблікової кількості штатних працівників; кількість працівників передпенсійного віку у відношенні до середньооблікової кількості штатних працівників; кількість працівників з вищою

освітою у відношенні до середньооблікової кількості штатних працівників; кількість працівників, які підвищують кваліфікацію, у відношенні до середньооблікової кількості штатних працівників.

До показників результатів діяльності і розвитку найманих працівників досліджуваних підприємств доцільно віднести наступні: частка витрат на оплату праці у структурі операційних витрат підприємства; частка витрат на соціальні заходи у структурі операційних витрат підприємства; продуктивність праці (виручка від реалізації до середньооблікової чисельності працівників); загальні витрати на персонал до виручки від реалізації; загальні витрати на персонал до прибутку; додаткові виплати до виручки від реалізації; додаткові виплати до прибутку.

Отримані результати дають змогу здійснити обґрунтований вибір напрямів удосконалення професійного розвитку на підприємстві за допомогою важелів соціального партнерства.

Так, зважаючи на отримані значення кожної зі складових інтегрального індексу, можна рекомендувати такі напрями вдосконалення розвитку найманих працівників за рахунок активізації соціального партнерства на рівні підприємства (табл. 1).

Таблиця 1. Заходи щодо посилення взаємодії соціального партнерства, професійного розвитку та їх впливу на результати діяльності підприємств**

Складові та їх дієвість			Заходи
СП*	ПР*	РД*	
+	+	+	<ul style="list-style-type: none"> – проведення системної оцінки ефективності функціонування кожної складової; – періодичне оцінювання системи підготовки найманих працівників на підприємстві, внесення відповідних змін за результатами оцінки
+	-	-	<ul style="list-style-type: none"> – реформування системи підготовки й розвитку найманих працівників на підприємстві; – зміна стилю управління, сприяння налагодженню комунікації між працівниками, формування корпоративної культури; – удосконалення організаційної структури; – актуалізація знань та здібностей, тобто узгодження їх із сучасними вимогами; – постійне поглиблення знань, безперервність навчання; – упровадження нових методів навчання.
-	+	-	<ul style="list-style-type: none"> – оцінка стану соціально-трудова відносин на підприємстві; – планування розвитку й вирішення питань соціально-трудова відносин згідно з поточними та стратегічними цілями підприємства.
-	-	+	<ul style="list-style-type: none"> – планування кар'єри працівника; – забезпечення соціальних гарантій; – створення і розвиток корпоративної культури.
+	+	-	<ul style="list-style-type: none"> – оцінювання наявних на підприємстві заходів із розвитку соціального партнерства й професійного розвитку відносно результатів діяльності підприємства, тим самим виявлення існуючих лагів; – постановка задач і вирішення питань з професійного розвитку найманих працівників відповідно до поточних і стратегічних цілей підприємства.
-	+	+	<ul style="list-style-type: none"> – вирішення трудових спорів і правових питань відносин між роботодавцями і найманими працівниками; – дотримання необхідних умов праці, вдосконалення інженерно-психологічних, естетичних, соціальних умов праці; – створення умов для соціального розвитку; створення медичного, культурно-побутового, медично-оздоровчого забезпечення найманих працівників.
+	-	+	<ul style="list-style-type: none"> – оцінювання і відстеження виконання найманими працівниками повноти своїх посадових обов'язків; – мотивація найманих працівників до відповідальності, саморозвитку, безперервного набуття нових професійних знань; – оцінювання ефективності наявної на підприємстві системи з професійного розвитку персоналу, внесення відповідних змін за результатами оцінки.
-	-	-	<ul style="list-style-type: none"> – облік плинності кадрів, облік переміщення найманих працівників, облік винагород персоналу та стягнень з них; – виконання усіх вищеперелічених заходів.

*Примітка: СП – соціальне партнерство, ПР – професійний розвиток найманих працівників, РД – результати діяльності підприємства.

**Власна розробка

Упровадження вищевказаних заходів у практичну діяльність підприємств дозволить підвищити як рівень розвитку соціального партнерства й поліпшити стан системи професійного розвитку найманих працівників, так і посилити вплив результатів розвитку персоналу засобами соціального партнерства на результати діяльності підприємств загалом.

Підвищення результатуючих показників діяльності підприємств (зростання прибутковості й рентабельності діяльності, збільшення обсягів оборотних засобів) дозволить, за необхідності, поступово нарощувати обсяги фінансування професійного і соціального розвитку трудових колективів, сприятиме зростанню якості трудового життя, лояльності персоналу, формуванню сильної корпоративної культури, підвищенню продуктивності та якості праці. При цьому особливо важливе значення має забезпечення комплексного взаємозв'язку між станом розвитку соціального партнерства, системи професійного розвитку кадрів та впровадженням результатів професійного навчання у практичну діяльність підприємств.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Запропоновано методикау інтегральної оцінки впливу соціального партнерства на результати професійного розвитку найманих працівників підприємств, яка базується на наступних трьох основних складових: оцінка стану розвитку механізму соціального партнерства на підприємстві, професійний розвиток найманих працівників засобами соціального партнерства та результати функціонування підприємства за рахунок використання результатів розвитку персоналу. Висвітлена в роботі методика інтегральної оцінки дозволяє отримати зіставні значення інтегральних індексів впливу професійного розвитку кадрів засобами соціального партнерства на результати діяльності низки досліджуваних підприємств. На підставі аналізу кожної зі складових інтегрального індексу можна рекомендувати відповідні напрями вдосконалення розвитку працівників підприємства засобами соціального партнерства.

Подальші дослідження спрямовуватимуться на розробку та апробацію методик оцінки впливу системи соціального партнерства на розвиток найманих працівників на регіональному та галузевому рівнях.

Список літератури

1. Гетьман, О. О. Економіка підприємства / О. О. Гетьман, В. М. Шаповал . — К.: Центр учбової літератури, 2010. — 488 с.
2. Грішнова, О. А. Економіка праці та соціально-трудоі відносини: підручник / О. А. Грішнова. — К.: Знання, 2004. — 535 с.
3. Концепція Національної стратегії соціальної відповідальності бізнесу в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://uspp.ua>.
4. Костишина, Т. А. Сучасні аспекти ефективності використання найманої праці в економіці України / Т. А. Костишина, О. О. Кравченко // Соціально-трудоі відносини: теорія та практика. – 2014. – № 2. – С. 288-293.
5. Левченко, О. М. Професійний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку: монографія / О. М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
6. Новіков, В. Імперативи розвитку ефективного соціального партнерства / В. Новіков // Економіка України. – 2005. – №1. – С. 80-85.
7. Садова, У. Я. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Я. Садова, Л. К. Семів; Відп. ред. академік НАН України М. І. Долішній. – Львів, 2000. – 264 с.
8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін. – К.: КНЕУ, 2012. – 397 с.
9. Соціально-трудоі відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М. В. Семикіна, З. В. Смутчак, С. Р. Пасека, Ю. Д. Петров / За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград: «КОД», 2012. – 300 с.
10. Яркіна, Т. В. Основы экономики предприятия: Краткий курс / Т. В. Яркіна. – М.: Российский гуманитарный интернет-университет (РГИУ), 2005. – 85 с. — [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aup.ru/books/m64>.

References

1. Hetman, O. O. (2010). *Enterprise Economy*. Kyiv: Centre of scientific literature [in Ukr].
2. Hrishnova, O. A. (2004). *Labor Economics and Labor Relations*. Kyiv: Knowledge [in Ukr].
3. The concept of the National Strategy of social responsibility in Ukraine. Retrieved from: <http://uspp.ua/> [in Ukr].
4. Kostyshyna, T. A., Kravchenko O. O. (2014). Modern aspects of efficiency wage labor in the economy of Ukraine. *Labor Relations: Theory and Practice*, 2, 288-293 [in Ukr].

-
5. Levchenko, O. M. (2009). *Professional capacity: regulatory mechanisms for innovation*. Kirovohrad: KOD [in Ukr].
 6. Novikov, V. (2005). The imperative of effective social partnership. *Economics of Ukraine*, 1, 80–85 (in Ukr.).
 7. Sadova, U. Ya. (2000). *Regional labor markets, analysis and forecast*. Lviv: Print. [in Ukr].
 8. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A., etc. (2012). *Social Responsibility: Theory and Practice Development*. Kyiv: KNEU. [in Ukr].
 9. Semykina, M. V., Smutchak, Z. V., Pasiaka, S. R., Petrov, Yu. D. (2012). *Social and labor relations: problems of harmonization*. Kirovohrad: KOD [in Ukr].
 10. Yarkyna, T. V. (2005). *Fundamentals of economy of the enterprise*. Moscow: Russian humanitarian Internet-university. Retrieved from: <http://www.aup.ru/books/m64/> [in Rus].

Стаття надійшла до редакції 26.02.2017 р.