

психологічні, фізичні, духовні. Ці компоненти формують її поведінку, цілі, мотиви і пріоритети. А завданням хорошого керівника є вивчення та вплив на них так, щоб при цьому не порушити зону комфорту працівника.

Управління персоналом є важливим і безперервним процесом на кожному підприємстві. Не можна повною мірою виконати певні завдання з управління людьми та вважати їх достатніми. Управління персоналом на підприємстві повинно здійснюватися постійно [3:192].

Відповідно до цього виділяють різні етапи управління, які обумовлені різними завданнями і цілями організації, її життєвим циклом тощо. Ми обрали основні з них:

- 1) планування чисельності персоналу, задля забезпечення потреб, які є чи можуть бути в майбутньому;
- 2) підбір та відбір кадрів на певні посади чи процеси;
- 3) адаптація та навчання персоналу;;
- 4) ротація кадрів залежно від здібностей працівників, яка забезпечить їх максимальну продуктивність;
- 5) підготовку резерву кадрів.

Отже, підсумовуючи вище сказане, можна сказати, що управління персоналом це важливий та складний процес, який вимагає постійного контролю, спостереження та аналізу кожного його компоненту, і результатом якого є досягнення цілей та високих економічних показників компанією.

Список використаних джерел

1. Волянська-Савчук Л.В. Сучасне поняття системи управління персоналом // Л.В. Савчук / Науковий вісник ХДУ. – Вип. 7. – 2014. – С. 149-153
2. Стрехова С.В. Взаємозв'язок і взаємообумовленість елементів системи управління персоналом // С.В. Стрехова / Актуальні проблеми економіки. - №6. – 2012. – С. 225-233
3. Павлова І.І. Теоретичні аспекти управління персоналом на підприємстві // І.І. Павлова / Вчені записки університету «КРОК». – Вип. 33. – 2013. – С. 189-196

Науковий керівник: к.е.н., доцент Богуславська С.І.

Гуськов М.В.

Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького

КОРПОРАТИВІЗМ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ. СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ЧИ ПОШУКУ ЗГОДИ

Основною характеристикою відносин соціального корпоративізму є об'єднання всього трудового колективу фірми в єдину корпорацію із загальними цілями для всіх працівників. Розглядаючи організацію як систему, тобто цілісний, взаємопов'язаний і взаємообумовлений організм, джерелом життєдіяльності якого є спільність різнорівневих інтересів різних суб'єктів господарювання можна зробити висновок, що, якщо є спільні інтереси у її елементів (підсистем) - система життєздатна і саморегульована. Немає таких інтересів - система роздирається внутрішніми протиріччями і втрачає свою здатність до саморегуляції, стає нежиттєздатною.

Метою цієї роботи є визначення системи інтересів, пошук їхньої спільності та узгодженості, що служать основою ефективної діяльності товариства.

З огляду на ефективність роботи суб'єкта господарської діяльності в умовах конкурентного середовища корпорація тут не є винятком, а швидше, правилом. Більше того, вся економічна система суспільства та її ефективність складаються з ефективності дії окремих фірм: важко припустити наявність у країні здорової економіки, що складається із збиткових неспроможних підприємств.

Визначальними в системі внутрішньокорпоративних інтересів є відносини власності, яка сама по собі виступає як мотив, спрямований на здійснення дій по її збереженню,

використанню та розвитку. Як показує дійсність, у бізнесі юридичне закріплення титулу власності не гарантує для економічного агента можливості реалізувати його на практиці.

Модель внутрішньокорпоративного розподілу доходів обумовлена можливістю отримання надприбутків особами, які здійснюють неформальний контроль над фінансовими активами. При цьому, величина одержуваного доходу (інсайдерська рента) обумовлена не ступенем ефективності підприємницької діяльності як такої, а ступенем фінансового контролю. Монопольна природа даної вигоди підриває підприємницькі стимули до інвестиційного накопичення та творчу силу бізнесу. Інсайдерська рента витягується завдяки збільшенню експлуатації рядових найманих працівників, скорочення обсягів інвестицій, утиску міноритарних акціонерів.

Поширеними способами порушення прав акціонерів є приховування коштів в офшори шляхом заниження цін і експортної виручки, переведення частини активів у підставні компанії, організація навмисних банкрутств і т.д. Цьому сприяє фінансова непрозорість діяльності компаній. Навіть великі акціонери часто не можуть отримати бюджети та фінансово-економічні звіти компаній, відомості про технічний стан їх активів і плановані інвестиції. Діалектичність позицій суб'єктів внутрішньокорпоративних відносин полягає в тому, що їхні інтереси збігаються в стратегічному плані, тобто в аспекті збільшення суми корпоративних доходів, і суперечать один одному тактично - при розподілі цих доходів.

Як показує дійсність, конфлікти інтересів суб'єктів корпоративних відносин дуже гострі. В умовах економічної нерівності об'єктивно сильніший контрагент має можливість екстенсивно збільшувати прибуток шляхом урізання трудових витрат. Витрати корпорацій на оплату праці найманих працівників щодо одержуваного прибутку зменшуються, а прибуток на гривню оплати відповідно зростає. Чітко простежується пряма залежність між величиною надприбутку і ступенем відособлення економічних інтересів, зростанням внутрішньокорпоративної нерівності.

Корпорації, які погіршують становище персоналу, стикаються з низкою негативних наслідків. Вони втрачають найбільш цінних працівників, падає трудова дисципліна, погіршуються відносини між адміністрацією і трудовим колективом, знижується продуктивність і якість праці, підривається репутація компанії, виникають труднощі з наймом працівників та ін. Однак домінуючі групи готові миритися з цими проблемами, тому що вигоди від погіршення становища трудових колективів дістаються в короткостроковому періоді, а наслідки таких дій наступають в середньо- і довгостроковій перспективі. Даний тип економіки все більше втрачає свою здатність забезпечувати необхідну мотивацію праці, його продуктивність і якість.

У демократичних країнах загальноприйнятним способом вирішення соціальних проблем є договірні відносини, що забезпечують дотримання прав і врахування інтересів різних сторін. При регулюванні трудових відносин велика роль відводиться соціальному партнерству, основними принципами якого є забезпечення рівноправності працівників і роботодавців, свободи підприємництва та соціального захисту найманої праці, досягнення економічної та соціальної ефективності, участі працівників в управлінні, вирішення виникаючих протиріччя шляхом переговорів, досягнення згоди при вирішенні спільних завдань по розвитку виробництва та підвищення ефективності праці.

Важливим аспектом ідеї соціального партнерства є наявність інтегрованої системи законодавства і, що особливо важливо, для розгляду трудових конфліктів необхідна чітка робота судів, налагоджена арбітражна система. Найбільш повно ідеї соціального партнерства розроблені і втілені в життя в теоретичній і практичній діяльності Міжнародної організації праці (МОП). Однак жодна з конвенцій, прийнятих МОП після 1985 р., не ратифікована і не діє в країнах пострадянського простору. Несформованість системи соціального партнерства є однією з основних причин серйозного ослаблення покладеної на неї функції соціальної відповідальності.

Висновок. Результатом відсутності ефективних механізмів виявлення і вирішення протиріччя у відносинах між працею і капіталом є зниження стимулів до зростання

продуктивності праці, інновацій і, в кінцевому підсумку - виникнення загрози соціальній стабільності та сталого економічного розвитку корпорації.

Список використаних джерел

1. Деякі питання щодо забезпечення участі громадськості у формуванні та реалізації державної політики: Постанова Кабінету міністрів України// Офіційний вісник України. – 2014. - № 42. - Ст. 273.
2. Інформація Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні про виконання положень Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010—2012 роки // [електронний ресурс]. – режим доступу. - <http://www.fedmet.org/download/2011.07.17%20rabotodateli%20vipolneniye%20GS.pdf>
3. Узгоджувальні зустрічі – один з дієвих засобів переговорного процесу у прискоренні вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)//[електронний ресурс].- режим доступу. - http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2280.
4. Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні // Праця і зарплата. - №35 (759). – 21 вересня 2017 року.

Науковий керівник: к.е.н., доцент Богуславська С. І.

Дегтеренко Е. Г.

Гомельський державний університет ім. Ф. Скорини

КОММЕРЦІАЛІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙ: ПОКАЗАТЕЛІ І ПРОБЛЕМИ РАЗВИТИЯ

XXI век часто называют эрой информационных технологий. Государства осознали важность технологического превосходства, которое лучше всего достигается через инновационное развитие. В связи с этим актуальной становится проблема преобразования идей в технологию, а технологию, в свою очередь, в источник дохода. Таким образом, не менее важным, чем разработка инноваций, является их продвижение на рынок, то есть, коммерциализация. Этим термином принято называть совокупность мероприятий от выявления перспектив использования новшества до его внедрения на рынок и получения финансового результата.

Тема коммерциализации инноваций является актуальной и нуждается в изучении по следующим причинам. Во-первых, термин «коммерциализация инноваций» впервые встречается в начале XXI века, однако в законодательстве ряда стран (также и в Беларуси) это понятие звучит как «коммерциализация технологий или результатов научно-технической деятельности». Таким образом, важным является определение сути каждого понятия. Во-вторых, нерешенными остаются вопросы финансовой, организационной и нормативно-правовой составляющей коммерциализации инноваций.

Понятия «технология» и «инновация» являются близкими, однако существует и некоторое отличие. Под технологией понимают использование научного знания в практической деятельности. Инновацией, в свою очередь, называют введенный в обращение новый или значительно улучшенный продукт, товар, услугу, систему управления или технологический процесс, новый метод продаж или организационный метод в деловой практике.

Таким образом, коммерциализация технологий – это процесс, с помощью которого результаты научно-исследовательский и опытно-конструкторских разработок переходят в товар или услугу на рынке. А значит, подразумевается использование уже известного научного знания для получения прибыли. Коммерциализация инноваций – это процесс выделения средств на инновации и управление этим процессом, включающим организацию и координацию государственной инновационной деятельности, контроль выделения денежных средств, передачу завершенных разработок в производство и тиражирование инновационной продукции [1].