

Facebook дозволяє налаштувати рекламу будь-якого формату та масштабу і саме в цій соцімережі знаходиться більшість потенційних та реальних клієнтів.

Бібліографія

1. Маркетинг на Facebook. Довідковий центр рекламодавця [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://facebook.com/business/help/132037906870538>

2. Чалдини Р. Психологія впливу. Убеждай, впливай, захищайся. — СПб.: Питер, 2010. — 336 с.

Іван ПРОКОПІВ

Тернопільський національний економічний університет, Україна

Павло КУЗНЯК

Тернопільський національний економічний університет, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціальний діалог є важливим фактором успішного функціонування ринку праці та ефективним засобом розвитку системи соціально-трудоу відносин.

Розвиток соціального діалогу в Україні, особливо після підписання Угоди про Асоціацію з ЄС має стати одним з головних чинників розвитку громадянського суспільства та запобігання конфліктів між учасниками трудових відносин.

Питання розвитку соціального партнерства в Україні досліджують у своїх працях А. Колот, О. Новікова, Г. Осовий. В. Скуратівський, С.Українець, В. Хмільовський, Д. Карпенко, П. Пилипенко, Г. Чанишева та інші науковці. Питання удосконалення соціального діалогу як одного з інструментів розвитку соціально-трудоу відносин є актуальним серед експертної спільноти та міжнародних організацій.

МОП пропонує використовувати наступне визначення цього поняття: «Соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес».[1, с.11]. На практиці під соціальним діалогом розуміється процес соціальної взаємодії щодо узгодження та врегулювання інтересів (зайнятість, заробітна плата, умови праці, державне соціальне страхування тощо) сторін соціально-трудоу відносин (роботодавці, працівники та їх організації) на усіх рівнях (виробничий, галузевो-

територіальний, національний, міжнародний) засобами колективно-договірного регулювання за участю держави, як арбітра. [1].

МОП стала інституцією, завданням якої є розвиток мирної співпраці та соціальний діалог в суспільстві. Хоча у проекті Трудового кодексу України, із п'ятдесяти дев'яти рекомендацій МОП про невідповідність проекту Трудового кодексу 37 Конвенціям і рекомендаціям двадцять дві до цих пір залишаються не врахованими. Роботодавцям надається широка одноосібна влада в прийнятті нормативних актів у сфері праці [3, с. 512]. Це означає, що соціальна захищеність найманих працівників, гарантії права на гідну працю та винагороду за неї залишаються не вирішеними. До складових елементів соціально-трудова відносин, крім основних класичних (охорона праці, соціальний діалог, захист трудових прав), належать також юридичний момент у процесі утворення заробітної плати, права користування результатами праці персоналу та внутрішньофірмова мобільність тощо.

Щоб забезпечити дієвий соціальний діалог в Україні сторона найманих працівників має володіти реальною силою впливу, лобювання. Консультації та діалог мають системно зміщуватись по вертикалі вниз на рівень підприємств і організацій, де розширюється горизонтальний зріз переговорних процесів, охоплюючи все нові території, галузі і зацікавлені сторони. Доцільно залучати соціальні чи професійні групи територіальних громад до процесів вироблення та реалізації адміністративно-територіальної реформи з метою врахування інтересів таких груп. Також важливо, на наш погляд, створювати умови для постійного діалогу влади і недержавних організацій з участю представників ЗМІ з метою підвищення прозорості процесів прийняття рішень.

Для розвитку соціального діалогу на виробничому рівні доцільно врегулювати на законодавчому рівні питання непрофспілкового представництва найманих працівників. Науковці вважають за необхідність розробити та прийняти Закон «Про трудові колективи», у якому слід передбачити повноваження органів трудового колективу як його представників [4]. Видається доцільним визнання трудового колективу одним із суб'єктів трудових правовідносин у ст. 19 проекту Трудового кодексу.

Теперішня національна модель соціального діалогу виявилась практично нежиттєздатною в сучасних складних економічних умовах. Ефективний діалог не є методом нав'язування позиції або перемоги інтересів однієї сторони за рахунок іншої. Соціальні партнери мають робити свій внесок у компроміси та їх втілення на практиці. Для досягнення цього необхідний постійний обмін інформацією між

сторонами діалогу, відкритість процесу спілкування та звільнення від будь-яких ідеологічних або політичних упереджень.

Бібліографія

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відом. Верх. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.

2. Прохоровська С.А. Формування і регулювання соціально-трудова відносин інноваційної зайнятості /С.А. Прохоровська // Вісник Східноук-раїнського націо-нального університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 182.

3. Сорочишин М.В. Розвиток соціального діалогу в Україні в сучасний період / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми права: теорія та практика. Збірник наукових праць №19. - Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. - С. 509-514.

4. Соціальний діалог на ринку праці України. Науково-методична розробка / Розроб. В.І. Жуков. - К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ), 2007. – 28с.

Роман ПРОЦЬ

Тернопільський національний економічний університет, Україні

АНТИКРИЗОВЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ У СИСТЕМІ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ

На сьогоднішній день питання фінансової безпеки підприємства викликає все більшу зацікавленість при реалізації нових підходів до управління. Зазначимо, що фінансово-економічні кризи негативно впливають на потенціал підприємства: скорочуються (або взагалі припиняються) інвестиції у процесні і продуктивні інновації, старіє і зношуються основні засоби, виснажуються науково-технічні заділи, звільняються найбільш кваліфіковані і молоді працівники. Перед підприємствами виникає актуальне завдання внутрішньої самооцінки і прогнозування свого стану з погляду виконання властивих їм виробничих функцій, уживання заходів захисту цих функцій, тобто забезпечення фінансової безпеки виробництва від різних проявів зовнішнього і внутрішнього походження, що впливають на потенціал підприємства, створення системи моніторингу індикаторів безпеки, обґрунтування і встановлення їх граничних значень, уживання заходів протидії загрозам.

Зауважимо, що проблеми власної фінансової безпеки виникають перед кожним підприємством не тільки в кризові періоди, але і при