

виплати за досягнення поставлених завдань; програми розподілу прибутку; акції та опціони на їх купівлю; матеріальні не фінансові винагороди; «виплати вдячності».

В Японії корпорації вирішуючи питання найму працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу і використовують при цьому систему винагороди, що ґрунтується на тривалості трудового стажу. Робиться це для того, щоб уникнути переходу співробітників в іншу організацію. Гарні умови праці та співпраця на рівні простих працівників та керівництва створюють невимушену атмосферу довіри та співпраці.

В Україні немає нічого подібного, і, на нашу думку, впровадження такої системи, було б доречним і вирішило б багато економічних та соціальних проблем, проте для цього потрібно докорінно змінювати вже існуючу систему трудових відносин, що потребує багато часу і коштів. Враховуючи зарубіжний досвід використання методів мотивування працівників, варто запропонувати такі шляхи вдосконалення мотивації працівників в українських організаціях: виробити чіткі та прозорі критерії оцінки персоналу; частіше використовувати нематеріальне стимулювання; впровадити корпоративну культуру, якої б дотримувалися як працівники, так і керівництво; поліпшувати умови праці; розширювати повноваження працівника та проводити різні конкурси з цінними призами.

Отже, можна зауважити, що керівництву необхідно орієнтуватися на високорозвинені країни і використовувати подібні інструменти мотивування праці, коригуючи їх під власних працівників та регіон.

Література

1. Кучер Л. Р. Розроблення системи мотивування працівників комерційних підприємств /Л. Р. Кучер //Науковий вісник. – 2005. – Вип. 15.2. – С. 256 – 261.

2. Музиченко-Козловський А. В. Основні елементи механізму мотивування працівників /А. В.Музиченко-Козловський, А. В. Колодійчук //Науковий інститут НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6. – С. 361 – 367.

3. Струсевич О. С. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства [Електронний ресурс]: автореф. Кваліфікаційної роботи магістр: спец. «Управління персоналом і економіка праці» /О. С. Струсевич. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/strusevich/diss/indexu.htm>.

ФАКТОРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У сучасному розумінні соціально-трудова відносина – це взаємодія та взаємозалежність їх суб'єктів які виникають у процесі праці та спрямовані на регулювання та підвищення якості трудового життя зайнятого населення.

Важливою передумовою ефективної діяльності підприємства, в умовах нової економіки є формування здорових партнерських відносин між роботодавцем і найманим працівником.

Визначення ролі трудових відносин у сучасному суспільстві зумовлює важливість вивчення та узагальнення результатів досліджень, для того щоб дати певні поради для людства і показати перспективи розвитку світового цивілізаційного процесу.

Формування нового формату соціально-трудова відносин характеризується новим економічним способом взаємодії роботодавців та найманих працівників. Як зазначає С. Цимбалюк, певні зміни суспільної формації спричиняють суттєві зрушення в економіці загалом. Під їх впливом істотно змінюється характер та зміст праці, відбуваються певні трансформаційні процеси в системі соціально-трудова відносин [3, с. 60].

Н. Гражевська обстоює свою позицію так, що трансформацію соціально- трудових відносин можна виділяти за глибиною (це можуть бути зміни кількісних параметрів якості і перехід нової якості); за інтенсивністю (виділяють швидкі або повільні); за характером (можуть бути еволюційні чи революційні); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні); за охопленням елементів системи (виділяють часткові або загальносистемні) [1, с.6]

Сама система соціально-трудова відносин є динамічною і зазнає певних змін через різні причини культурного, політичного, соціального, технологічного, релігійного, економічного характеру тощо. Водночас великі зміни, які зажди відбуваються у відносинах між роботодавцем та найманим працівником, слід розглядати насамперед у контексті

трансформацій, які відбуваються в суспільстві загалом.

Важливо зазначити, що чинники, які мають вплив на соціально-трудова відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи опосередковано пов'язані між собою, а зв'язок між ними є досить складним механізмом. [2, с. 181].

Основні фактори трансформації соціально-трудова відносин містять в собі зміни у структурі та якості робочої сили, у самому змісті праці, а також індивідуальних можливостях людей. Для вдосконалення соціально-трудова відносин, саме ці фактори потребують певних нетрадиційних підходів до управління працею. Основним завданням є привести в дію ті можливості людини, які насамперед пов'язані із розвитком, майстерністю, освітою та їх професійною підготовкою.

На даний час докорінно змінюється характер праці. Вплив певних процесів глобалізації робить її індивідуалізованою і творчою, що характеризується поступовим відродженням універсалізації, заснованої на підвищенні кваліфікації, безперервному навчанні і суміщенні функцій і операцій, підвищенням мобільності робочої сили.

У країнах з високим рівнем життя розвиваються потреби в більш змістовній діяльності, це дає можливість для самореалізації особистості, а не сприйняття праці як засобу заробляння коштів для споживання.

Також важливо зазначити, що глобалізаційні процеси мають істотний вплив на культурну складову відносин між роботодавцем і найманим працівником, змінюючи статус особистості, сприяючи переосмисленню західної індивідуалізації в напрямку розширення колективних форм діяльності, спонукаючи появу нових форм лідерства і влади, концепцій менеджменту.

Немає сумнівів в тому, що певні недоліки трансформації розвитку соціально-трудова відносин потребують вдосконалення та вирішення. А саме розроблення сучасної гнучкої державної концепції формування соціально-трудова відносин, яка буде орієнтована на задоволення праці працівників, та їх заохочення.

Література

1. Гражевська Н.І. *Трансформація економічних систем в умовах глобалізації : автореф. дис. докт. екон. наук: 08.00.01. / Н.І. Гражевська. – К., 2009. – 29 с*

2. Заяць Т. А. *Модернізація соціально-трудова відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 181–182.*

3. Цимбалюк С.О. *Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С.О. Цимбалюк. –К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.*

Гайдамаха Анастасія

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Цісецький О. Є.)

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ҐЕНДЕРНИМИ КОНФЛІКТАМИ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Жодне співтовариство людей не здатне існувати абсолютно гармонійно, безконфліктно. Більш того, певного роду конфлікти в організації є бажаними, адже часто вони є конструктивними, продуктивними, оскільки саме в них в процесі суперечки народжується істина, що допомагає колективу розвиватися і прогресувати.

Розуміючи і приймаючи такий підхід, менеджер повинен зосередити власні зусилля не на «викоріненні» конфліктів як таких і «боротьбі» з конфліктними особистостями, а на діагностиці, структурному аналізі, класифікації наявного конфлікту, визначенні способів і засобів його корекції (переходу з деструктивного у конструктивний стан) та подальшої профілактичної роботи в даній сфері.

Врахування впливу ґендерного чинника на роботу трудових колективів є одним з важливих напрямків ефективного управління персоналом. В основі ґендерних конфліктів лежать суперечності, пов'язані з біологічною і культурною нетотожністю різностатевих суб'єктів: індивідів, малих і великих груп.

Саме ж по собі поняття «ґендерний конфлікт» на перший погляд банальне, оскільки саме ґендерний конфлікт описується формованою системою понять. Твердження набуває певного сенсу, якщо врахувати, що саме поняття знаходиться на перетині двох дослідних ліній, кожна з яких у відриві від іншої не обов'язково повинна передбачати такий перетин: конфлікт не завжди має ґендерну атрибуцію, ґендер не завжди