

МІЖРІВНЕВИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ

*Гвоздик Н. М., асистент,
Полтавський університет споживчої кооперації України*

У статті розглядається використання механізму соціального партнерства та системи елементів соціального капіталу споживчої кооперації для досягнення цілей соціально-економічного розвитку через сприяння підвищенню ефективності інвестицій в людський капітал

In the article the use of mechanism of social partnership and system of elements of social capital of consumer co-operation is examined for achieving the aims of socio-economic development through an assistance the increase of efficiency of investments in a human capital

Постановка проблеми. Перехід до ринкової економіки, який супроводжувався глобальними кризовими явищами, негативно позначився на розвитку системи споживчої кооперації: звузилися масштаби діяльності, знизилася віддача економічного і соціального потенціалу, погіршився соціально-економічний стан, суттєво послабилася її соціальна місія.

В умовах необхідності динамічного розвитку системи споживчої кооперації, питання формування та розвитку її людського капіталу переросло в актуальну проблему, адже посилення ролі людського фактору у формуванні конкурентноздатного соціально орієнтованого кооперативного сектору національної економіки не підлягає сумніву.

Окреслене вимагає підвищення колективного інтересу держави, підприємств та найманих працівників до забезпечення високої якості робочої сили, що вимагає відродження ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах системи споживчої кооперації, до мотивування праці персоналу, оптимізації процесів руху працівників та збереження і нарощування капіталу здоров'я.

Разом з тим, обмеженість фінансових ресурсів кожної із сторін соціально-трудових відносин стримує їх від суттєвих інвестицій в людський капітал. У цих умовах ми бачимо значні невикористані резерви з використання механізму соціального партнерства в питаннях формування та використання людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання формування та розвитку людського капіталу широко розкриваються у наукових працях іноземних та українських економістів.

У числі найбільш значимих робіт, присвячених загальнотеоретичним питанням формування і розвитку людського капіталу та інвестування в людський капітал, слід відзначити праці російських та українських вчених: С. Аронової, А. Бутенко, О. Грішнєвої, В. Денесюка, А. Добриніна, А. Докторовича, С. Дятлова, І. Каленюка, П. Крайнесва, М. Критського, А. Корицького, Ю. Кулікова, І. Скоблякової, О. Цирєнєвої, П. Цибулева, А. Чухна та інших. Разом з тим, залишаються дискусійними питання, пов'язані зі стимулюванням інвестицій в людський капітал на підприємствах та підвищенням їх ефективності, що в сучасних умовах є ключовим фактором якісних і структурних змін в економіці.

Мета статті. Метою статті є виявлення особливостей застосування механізму соціального партнерства для підвищення ефективності інвестицій у людський капітал в системі споживчої кооперації, виконання соціальної місії споживспілки та забезпечення зростання результативності діяльності і досягнення стійкого рівня конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу. Сучасним механізмом, що уможливає стимулювання інвестицій в людський капітал на всіх соціально-економічних рівнях, є механізм соціального партнерства.

Саме він дозволяє поєднати інтереси трьох сторін соціально-трудових відносин, та може бути використаний для досягнення цілей соціально-економічного розвитку через сприяння підвищенню ефективності інвестицій в людський капітал (рис. 1).

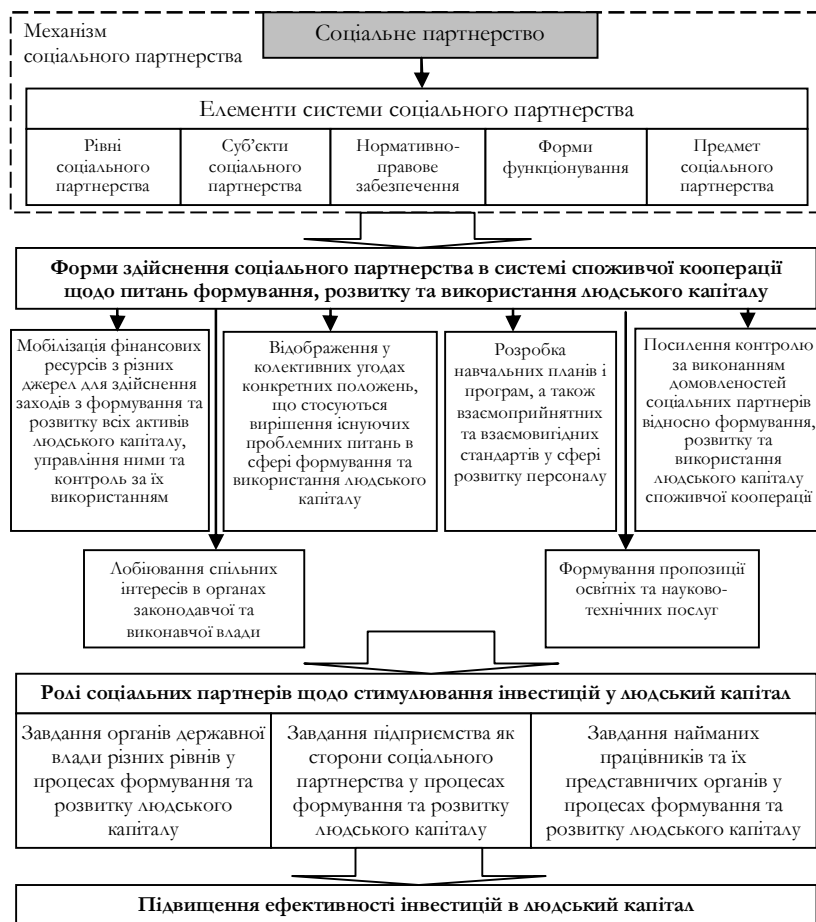


Рис. 1. Схема використання механізму соціального партнерства для підвищення ефективності інвестицій в людський капітал

Соціальне партнерство – це ідеологія, форми й методи узгодження дій партнерів соціальних груп для забезпечення їх конструктивної взаємодії; це система взаємозв'язків між найманими працівниками, трудовими колективами, профспілками – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з іншого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього.

Соціальний діалог є пріоритетною і домінуючою формою вирішення складних соціально-економічних проблем, а також передумовою соціальної безпеки, стабільності розвитку підприємств і організацій та забезпечення гідного життя людини праці у цивілізованих країнах.

Для успішного виконання своїх суспільних функцій система соціального партнерства має включати в себе такі елементи:

— сукупність постійних і тимчасових дво-, три- і багатосторонніх органів, що формуються представниками найманих працівників та роботодавців, а також виконавчої влади і здійснюють взаємодію між ними на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин (національному, регіональному, галузевому, рівні підприємства);

— сукупність різних спільних документів (колективних договорів, угод, рішень, ухвал тощо), які схвалюються цими органами на основі взаємних консультацій, переговорів між зацікавленими сторонами і приймаються ними до виконання;

— відповідну культуру, традиції, форми взаємодії, співвідношення вказаних органів і порядок, послідовність розробки й виконання, пріоритетність документів, які ними приймаються [1, с. 241].

В системі споживчої кооперації України створено та діє певна сукупність елементів соціального партнерства, серед яких варто назвати такі основні. По-перше, створена й функціонує Профспілка працівників споживчої кооперації України, яка здійснює представництво та захист трудових, соціально-економічних прав і інтересів членів Профспілки перед державою і роботодавцями. Між Правлінням Укоопспілки і Президією ЦК Профспілки укладається Галузева угода, основою для укладення якої є положення Генеральної угоди. Метою Галузевої угоди є подальший розвиток споживчої кооперації України та підвищення рівня соціально-економічного захисту працюючих. На

основі Галузевої угоди укладаються колективні договори на підприємствах. Разом з тим, в системі споживчої кооперації України сформована та прийнята у 2007 р. Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України і профспілки працівників споживчої кооперації України [2].

В усіх названих документах певна увага приділяється проблемам формування і використання людського капіталу, зокрема, це питання, що торкаються гарантій оплати праці, охорони здоров'я і працездатності працівників в процесі трудової діяльності, захисту трудових прав співробітників та ін.

Водночас, в умовах сьогодення в Україні, і в тому числі в системі споживчої кооперації, тристороння процедура узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин часто має необов'язковий, декларативний характер. На відміну від більшості західних держав, у яких колективний договір і домовленості вважаються нормативними документами обов'язковими для виконання, в нашій країні вони переважно мають формальний, рекомендаційний характер.

Соціальне партнерство в системі споживчої кооперації щодо питань формування, розвитку та використання людського капіталу може здійснюватися у наступних формах: мобілізації фінансових ресурсів з різних джерел для здійснення заходів з формування та розвитку всіх активів людського капіталу, управління ними та контроль за їх використанням; відображення у колективних угодах конкретних положень, що стосуються вирішення існуючих проблемних питань в сфері формування та використання людського капіталу; лобіювання спільних інтересів в органах законодавчої та виконавчої влади; розробки навчальних планів і програм, а також взаємоприйнятних та взаємовигідних стандартів у сфері розвитку персоналу; формування пропозиції освітніх та науково-технічних послуг; посилення контролю за виконанням домовленостей соціальних партнерів відносно формування, розвитку та використання людського капіталу споживчої кооперації.

Унікальні можливості для цілей формування та розвитку людського капіталу відкриває використання елементів соціального капіталу, що сформовані у системі споживчої кооперації України. Важливою особливістю споживчої кооперації, що визначає її перед іншими комерційними структурами, є унікальна природа системи, яка поєднує в собі суспільну та господарсько-фінансову діяльність, статус некомерційної організації, соціально орієнтованої системи, що будується на кооперативній ідеології і культурі, принципах і цінностях кооперації, нормах моралі у бізнесі та взаємовідносинах. Багатогалузовий характер діяльності, що дозволяє створювати інтегровані структури, та високий кадровий потенціал, який формується у власних коледжах і вузах, дозволяють сформувати нові соціальні пріоритети в системі споживчої кооперації за сучасних економічних умов. Як соціальні організації з економічним змістом, кооперативи в демократичному суспільстві є партнерами уряду. Споживча кооперація являє собою соціально-економічний механізм, який виконує ряд функцій держави щодо соціального захисту населення. Саме соціально орієнтована сутність системи споживчої кооперації і визначає її соціальну місію. Соціальний капітал споживчої кооперації здатний виступати як в ролі важливого чинника, так і наслідку прогресивних змін.

В загальному розумінні, соціальний капітал поєднує такі безумовно важливі, але важковимірювані чинники, як рівень розвитку громадянського суспільства; норми поведінки і суспільні традиції (громадянський менталітет); рівень розвитку інформаційних каналів; умови соціальної злагоди та ін. Соціальний капітал створює сприятливий клімат для підприємницької діяльності, зменшує інвестиційний ризик, створює умови для сталого розвитку і передумови для успішного запобігання економічним кризам. Соціальний капітал апелює до ресурсів, що доступні через особисті й ділові мережі. До них належать інформація, ідеї, ділові можливості, фінансовий капітал, влада і вплив, емоційна підтримка, репутація, довіра і співробітництво. За аналогією з фізичним і людським капіталом, втіленим у знаряддях праці й освіті, соціальний капітал існує в таких елементах громадської організації, як соціальні мережі, соціальні норми й довіра, що створюють умови для координації й кооперації заради взаємної вигоди [3, с. 20].

Значення соціального капіталу споживчої кооперації полягає у тому, що він полегшує формування та сприяє більш ефективній реалізації людського капіталу. Наявність соціального капіталу полегшує індивіду, підприємству, споживчій спілці, загалом, доступ до нових знань і навичок, до можливостей розвитку та більш ефективного використання людського капіталу. Натомість, обмежений доступ до соціальних зв'язків, соціальна ізоляція або замкнутість окремих індивідів чи груп можуть перешкоджати створенню й використанню ними людського капіталу. Соціальний капітал також дозволяє вчитися на помилках і перевагах інших. Успішні компанії опановують знаннями інших та активно їх використовують, перетворюючи соціальний капітал на організаційну перевагу.

Таким чином, соціальний капітал споживчої кооперації, ми розглядаємо, і як важливий чинник, і як наслідок прогресивних змін галузі, що полегшує формування та сприяє більш ефективній реалізації людського капіталу через використання унікальних соціальних мереж, соціальних норм,

механізму довіри, цінностей, культури, форм взаємодії між її членами, які створюють умови для координації й кооперації заради досягнення спільних економічних та соціальних цілей.

Значення соціального партнерства та принципів кооперації у стимулюванні інвестицій в людський капітал системи Укоопспілки важко переоцінити. Разом з тим, необхідно окреслити роль соціальних партнерів у забезпеченні передумов ефективності інвестицій в людський капітал.

Роль держави як учасника соціального партнерства стосовно питань розвитку людського капіталу зводиться до формування довгострокової політики, яка б створювала сприятливе середовище для суттєвих інвестицій з боку роботодавців, працівників, інших зацікавлених сторін та сприяла б її забезпеченню на засадах ефективності і соціальної справедливості.

Слід відзначити, що лише підприємства споживчої кооперації володіють інформацією про специфіку діяльності та можуть швидко реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, тому здатні забезпечити цей сегмент ринку праці усім спектром необхідних професій, спеціальностей та спеціалізацій належної якості. Саме ці підприємства здатні формувати потрібні на ринку праці практичні навички, тому особлива роль у активізації процесів розвитку людського капіталу належить саме підприємствам як суб'єктам соціального партнерства.

Підвищення ефективності інвестицій у людський капітал підприємства значною мірою залежить і від ролі найманих працівників як суб'єктів соціального партнерства. У більшій частині працюючих нинішні процеси соціально-економічного розвитку, постійні реформи в Україні викликають невпевненість у збереженні робочого місця і відповідно – вимагають неперервного навчання. Як дієві особи соціального партнерства, працівники при укладанні колективних договорів з роботодавцями повинні відстоювати необхідність довгострокових інвестицій у професійне навчання. Для досягнення своїх інтересів наймані працівники повинні вимагати від своїх профспілок забезпечення доступу до постійної професійної підготовки, яка дозволяє підтримувати належну якість робочої сили і підвищує конкурентоспроможність як самих працівників, так і підприємств та системи споживчої кооперації в цілому.

Висновки. Отже, реалізація вищевикладених пропозицій щодо резервів використання механізму соціального партнерства та системи елементів соціального капіталу споживчої кооперації створить передумови підвищення ефективності інвестицій у людський капітал, виконання соціальної місії споживспілки та забезпечення підприємствами галузі зростання результативності своєї діяльності і досягнення стійкого рівня конкурентоспроможності на національному та світовому ринках.

Окреслене вимагає підвищення колективного інтересу держави, підприємств та найманих працівників до забезпечення високої якості робочої сили, що вимагає відродження ефективної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах системи споживчої кооперації, до мотивування праці персоналу, оптимізації процесів руху працівників та збереження і нарощування капіталу здоров'я.

Література.

1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. // О. А. Грішнова. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
2. Концепція молодіжної політики Центральної спілки споживчих товариств України і профспілки працівників споживчої кооперації України [Електронний ресурс] // Додаток до постанови правління Укоопспілки, ЦК профспілки працівників споживчої кооперації України 17.01.2007 р. № 7/П-6/Р-6. // Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0007626-07>.
3. Грішнова О., Полів'яна Н. Соціальний капітал: сутність, значення, взаємозв'язок з іншими формами капіталу / О. Грішнова, Н. Полів'яна // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 19-24.