

досліджуваного явища і характеризуються функціями розподілу ймовірностей.

Можна зробити висновок, що ефективність організаційно-технологічної надійності будівництва залізниць базується на комплексному підході до визначення ефективності всіх елементів системи, на моделюванні та обліку зв'язків між об'єктами будівництва при його проектуванні, спорудженні, на обліку імовірнісного характеру транспортного будівництва, оцінки якості та контролі проміжних рішень в ході будівництва і експлуатації об'єкта. Результати дослідження можуть бути використані в практичній інженерній діяльності для вирішення проблеми надійності організаційних систем управління в двох напрямках: дослідження впливу на надійність систем їх організації (склад, кількість, взаємозв'язок і надійність елементів систем); дослідження впливу на надійність систем ієрархічної структури управління.

УДК 658.5.012.1

ОСНОВА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Гриценко Н.В., к.е.н., доцент (УкрДУЗТ)

У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремих роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" - колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву

інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Предметом соціального партнерства в організації праці виступають колективні відносини між соціальними партнерами із участі трудових колективів у встановленні умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють; щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудовах відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

Сьогодні, соціально-трудова відносини на всіх рівнях управління регулюються на основі колективно-договірної системи, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавством і є ключовим елементом індустріальних відносин.

Виходячи з вищезазначеного постає питання співвідношення соціального партнерства в організації праці і колективного трудового права. У широкому розумінні предмет соціального партнерства ширший за своїм змістом предмета колективного трудового права. Останнє регулює лише

колективні відносини з приводу застосування наймані праці, а предметом соціального партнерства в організації праці можуть бути як окреслені нами питання, так і відносини, що знаходяться поза їх межами, зокрема сфера соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» вперше на законодавчому рівні закріплено право роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів самим визначати зміст колективного договору. Нині вони цілком вільні під час визначення структури та конкретних норм і зобов'язань стосовно умов праці. Однак закріплена в законодавчому порядку свобода дій не означає ігнорування загальних принципів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Розвиток соціального партнерства неможливий без інституціоналізації його сторін, тобто комплексу установ, в яких обрані члени груп отримують право на виконання дій, спрямованих на задоволення індивідуальних і групових потреб, для регулювання поведінки членів груп.

УДК 334.02:621(477)

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА В УКРАЇНІ

Дикань В.В., д.е.н., професор (УкрДУЗТ)

Забезпечення розвитку високотехнологічних виробництв України дає шанс нашій державі отримати значні конкурентні переваги у тому числі, і на міжнародному ринку, а також сприяє піднесенню економіки країни. Зазначене обумовлено тим, що насичення виробництва новими технічними засобами і технологіями є основним джерелом інноваційного розвитку і подальшого економічного зростання країни, підвищення ефективності і продуктивності суспільної праці і зростання добробуту населення.

В наш час Україна знаходиться на рівні індустріального суспільства, про що свідчать відсталі від світових аналогів технології,

техніка, швидкість удосконалення яких не витримує критики, а також структура формування ВВП, де висока питома вага належить добувній промисловості та сільському господарству (в постіндустріальному суспільстві – сектору високих технологій та інновацій). Отже, в Україні спостерігається низький рівень поєднання інтелектуальних ресурсів з новітніми технологіями, що не тільки визначають перспективи господарського зростання, але і є показником рівня економічної незалежності і добробуту країни, її національного статусу. Таке поєднання сьогодні є одним з найважливіших чинників, що визначають конкурентоспроможність національних економік.

Технологічний розрив між Україною та розвиненими країнами щороку поглиблюється. Ліквідація відставання потребує системних змін в методах державного регулювання розвитку економіки, освіти, формуванні інноваційної моделі високотехнологічного розвитку.

В моделі управління розвитком високотехнологічних виробництв в Україні слід виділити два ключових компоненти:

- необхідність створення сприятливих умов для розвитку високих технологій через вплив на макроекономічні чинники, які є необхідними умовами розвитку;

- синтез перспективних напрямів інтенсивного впровадження інновацій, знань та результатів інтелектуальної праці з використанням сучасних технологій.

Управління розвитком в Україні високотехнологічного виробництва потребує врахування того, що:

- в основі розвитку високотехнологічного виробництва в Україні знаходиться взаємодія держави та бізнесу, що ґрунтується на системі підтримки узгоджених рішень, яка відповідає вимогам стимулювання економічного розвитку високотехнологічного виробництва (прийняття узгоджених управлінських рішень щодо реалізації проектів в межах моделей державно-приватного партнерства);

- має відбуватися шляхом стимулювання зовнішнього ринку споживання високотехнологічної продукції на основі підвищення її конкурентоспроможності (для цього має бути створений новий механізм