

УДК 351.83

О. В. ЖАДАН

МОНІТОРИНГ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Узагальнено науково-теоретичні підходи до формування методологічного забезпечення моніторингу функціонування системи соціально-трудоових відносин. Сформульовано рекомендації щодо вдосконалення процесу моніторингу функціонування системи соціально-трудоових відносин умовах глобалізації.

Ключові слова: держава, соціально-трудоові відносини, моніторинг, глобалізація.

Scientific-theoretical approaches are generalized to forming of the methodological providing of monitoring of functioning of the system of social-labour relations. Recommendations in relation to perfection of process of monitoring of functioning of the system of social-labour relations are formulated terms of globalization.

Key words: the state, social-labour relations, monitoring, globalization.

Функціонування системи соціально-трудоових відносин необхідно постійно відслідковувати з метою визначення вектора розвитку країни і вироблення своєчасних управлінських рішень. Інструментом, що дозволяє це зробити, є моніторинг функціонування системи соціально-трудоових відносин. На основі результатів моніторингу можливе здійснення, насамперед, короткострокового прогнозування розвитку системи соціально-трудоових відносин, попередження негативних тенденцій, що ведуть до формування осередків напруги, оцінка ефективності соціальної та економічної політики держави.

Проблеми аналізу процесів становлення та розвитку національної системи соціально-трудоових відносин досить активно досліджуються в працях провідних вітчизняних і зарубіжних учених: О. Грішної, Н. Єсиної, В. Жукова, А. Колота, Г. Осового, О. Мірошніченко, Г. Мелік'яна, Р. Колосової та ін.

Метою даної статті є узагальнення науково-теоретичних підходів до формування методологічного забезпечення моніторингу функціонування системи соціально-трудоових відносин і формулювання рекомендацій щодо його подальшого вдосконалення в умовах глобалізації.

У природничих науках поняття “моніторинг” застосовується досить давно. Однак як дефініція і як вид практичної діяльності моніторинг трактується по-різному (виходячи з його суті та механізмів здійснення). Найчастіше він ототожнюється зі статистичними та соціологічними дослідженнями.

Моніторинг – комплекс наукових, технічних, технологічних, організаційних та інших засобів, які забезпечують систематичний контроль (стеження) за станом і тенденціями розвитку природних та техногенних процесів [6; 7].

З методичної точки зору моніторинг полягає у проведенні низки однотипних замірів, при цьому головна інформація полягає навіть не в самих значеннях результатів, а в їх зміні, динаміці від одного заміру до іншого.

Міжнародною організацією праці моніторинг визначається як постійний або періодичний перегляд виконання адміністрацією певної програми з метою оцінки поточних результатів, виявлення труднощів, негативних тенденцій та розробки рекомендацій для їх усунення [4].

Моніторинг як вид статистичного дослідження ґрунтується на таких принципах:

- тотожність – відповідність (тотожність) між системою моніторингу та об'єктом дослідження;

- цілеспрямованість – підпорядкування усіх окремих, часткових досліджень загальним соціально-економічним завданням;

- комплексність – спостереження за перетвореннями не окремих сторін (сфер, аспектів), а соціально-економічної системи в цілому [2].

Одним з основних напрямів соціально-економічного моніторингу є моніторинг соціально-трудових відносин (СТВ), тобто оцінка її стану і розвитку.

У соціально-трудовому напрямі наукових досліджень існує декілька підходів щодо його визначення. За найбільш розповсюдженим серед них він визначається як комплексну державну систему безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудовій сфері [Там же]. При цьому в якості об'єкта спостереження визнається соціально-трудова сфера, а не складний комплекс відносин, що є її безпосереднім змістовним наповненням.

Отже, шукаючи першопричину формування процесів та явищ у соціально-трудовій сфері, треба насамперед здійснювати моніторинг саме соціально-трудових відносин, який повинен являти собою комплексну державну систему безперервного спостереження і наукового аналізу найбільш актуальних соціально-трудових процесів і явищ для здійснення систематичної оцінки стану трудових і соціальних відносин, забезпечення органів державного управління, місцевого самоврядування, соціальних партнерів аналітичними матеріалами, необхідними для прийняття найбільш доцільних управлінських рішень в соціально-трудовій сфері. Ґрунтуючись на даному визначенні, можна сформулювати мету моніторингу: виявлення змін, що відбуваються в системі соціально-трудових відносин, попередження негативних тенденцій і оцінка соціально-економічної ефективності політики в цілому.

Серед основних завдань моніторингу, на думку російських учених Л. Борисової та В. Раковської, слід виділити такі:

- отримання і вивчення інформації про реальні процеси в соціально-трудовах відносинах;

- аналіз, оцінка і виявлення причин зміни їх стану та структури;

- забезпечення отриманою інформацією відповідних організацій (органів управління, підприємств, громадян);

- підготовка рекомендацій щодо подолання негативних і підтримки позитивних тенденцій, що спостерігаються в системі СТВ;

- розробка прогнозів для майбутніх управлінських рішень [1].

Об'єктами даного моніторингу мають бути країна в цілому та її адміністративно-територіальні одиниці, галузі економіки, спеціально відібрані (базові) організації, соціально-демографічні та професійно-кваліфікаційні групи населення.

До основних напрямів моніторингу соціально-трудових відносин слід виділити такі:

- соціально-демографічні процеси;
- трудові ресурси та зайнятість населення;
- міграційні процеси у сфері трудових ресурсів;
- оплата праці;
- рівень і якість життя населення;
- охорона і забезпечення безпеки праці;
- соціальний діалог і соціальне партнерство;
- пенсійне забезпечення;
- соціальне страхування;
- соціальна допомога населенню;
- соціальне обслуговування.

Для досягнення мети моніторингу системи СТВ його необхідно проводити в чітко визначеній послідовності з додержанням змістовних характеристик кожного з етапів (рис. 1).

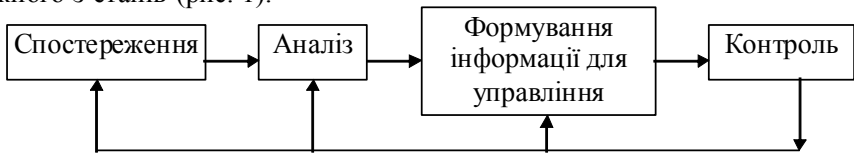


Рис. 1. Послідовність проведення моніторингу функціонування системи соціально-трудових відносин

Зміст робіт на кожному з етапів моніторингу СТВ повинен визначатися його цільовим призначенням:

- спостереження – визначення мети моніторингу, представницьких груп учасників, показників для спостереження, періодичності оновлення бази даних, первинна обробка отриманої інформації;
- аналіз впливу зовнішніх, внутрішніх і специфічних чинників на систему СТВ, побудова карт функціонування основних її показників, виявлення резервів поліпшення результатів;
- формування інформації для управління – систематизація результатів, прогнозування їх змін, визначення варіантів управлінських рішень;
- контроль – оцінка відповідності результатів моніторингу його цілям, коригування діючої системи управління [3].

Багатогранність процесів, що відбуваються в системі СТВ, робить її досить складним об'єктом для організації та проведення дослідження. Пояснюється це наявністю великої кількості об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Тому при проведенні моніторингу основна увага повинна бути приділена факторам, що генерують соціальну напруженість, визначенню їх критичних значень, перевищення яких може привести до соціальної нестабільності.

Наприклад, навряд чи можна стверджувати, що саме бідність як така обумовлює нестабільність соціальної системи. Проблеми економічної нерівності і бідності типові для економік ринкового (і не тільки ринкового) типу. Проблеми скоріше не в бідності і нерівності як таких, а в реакції тих чи інших соціальних груп на негативну динаміку розподілу доходів (економічних і соціальних ресурсів). Падіння доходів практично завжди генерує соціальну напруженість, незалежно від того, в яких країнах це відбувається [5].

Таким чином, було доведено, що необхідні дії для проведення моніторингу являють собою певну послідовність кроків, які утворюють цілісність при їх здійсненні за визначеною схемою. Важливе значення в цьому процесі мають сигнали зворотного зв'язку, що несуть у собі інформацію про точність досягнутих результатів у вигляді динаміки моніторингових показників. Вони своєчасно забезпечать інформацією відповідні рівні державного управління для прийняття подальших управлінських рішень.

Склад показників для реалізації моніторингу функціонування СТВ, на наш погляд, повинен включати шість груп: загальні показники розвитку території; соціально-демографічні та міграційні процеси; доходи і рівень життя населення; ринок праці, зайнятість і безробіття; умови та охорона праці; соціально-трудова відносина на підприємствах.

На рис. 2 представлено структурно-логічну схему взаємозв'язків основних груп показників у системі моніторингу СТВ.

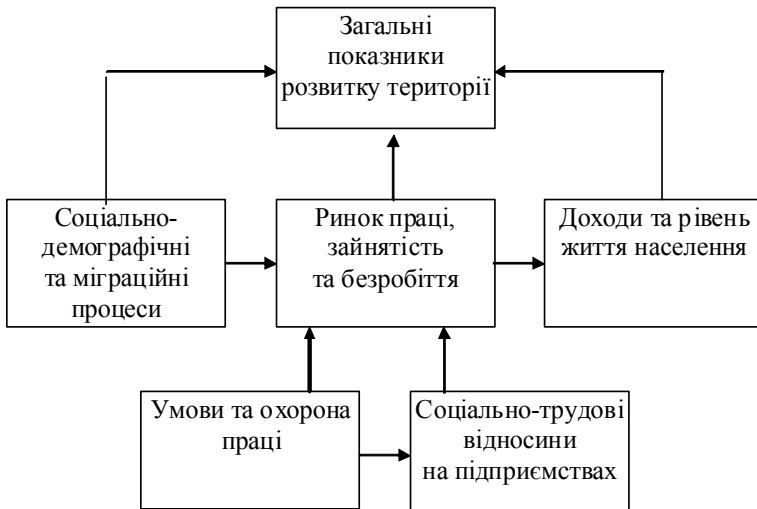


Рис. 2. Специфіка основних взаємозв'язків у системі СТВ, виражена за допомогою показників моніторингу

Дані показники розкривають стан і тенденції в системі СТВ і мають найбільший вплив на її функціонування.

Інформація для розрахунку показників моніторингу СТВ надходить з різних джерел, що належать до органів державного управління, науково-дослідних установ, підприємств та організацій. Ці джерела складаються з такого.

1. Адміністративна статистика – це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг цього джерела інформації належать: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дає змогу стежити за тривалістю та динамікою процесів з початку їх обліку; можливість отримання інформації за конкретними групами сукупності без похибки у вибірці. Але для цього способу отримання інформації характерні й певні недоліки, серед яких такі: охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, відповідно до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації (законодавства, правил виплати допомоги тощо); неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

2. Вибіркові обстеження домогосподарств – це дослідження у вигляді опитування з високою мірою регулярності (раз на рік, на півроку чи на квартал). Ці обстеження дають змогу отримати інформацію про всю робочу силу, її структуру, здійснити одночасне, загальне та взаємовиключне вимірювання кількості зайнятих, безробітних, економічно неактивного населення, отримати достовірні дані про рівень життя. Багато з міжнародних стандартів та класифікацій можуть бути застосовані лише за умов регулярного здійснення вибіркового обстеження домогосподарств [2].

Виділяють такі переваги цього способу отримання інформації: визначення статусу зайнятості відповідає прийнятим міжнародним стандартам та визначенням; обстеження дає інформацію про весь контингент, що вивчається; результати досліджень різних періодів є порівняльними між собою; надається велика кількість додаткової інформації; отримується комплексна інформація щодо індивідуального об'єкта, що дає змогу досліджувати взаємозв'язки різних характеристик; це дослідження може здійснюватись незалежно від інших, не потребує адаптації до існуючих статистичних систем чи їх зміни. До недоліків вибірових обстежень домогосподарств відносять такі: використання вибірки мало підходить для аналізу даних на окремій місцевості, оскільки з розбиванням вибірки підвищується її похибка; необхідність вкладення великих коштів та зусиль зумовлює здійснення такого дослідження не частіше, ніж раз на квартал, а адміністративні джерела здатні давати більш оперативні дані; не-постійність вибірки утруднює отримання даних за тривалий період спостереження.

3. Переписи населення – це регулярні дослідження у вигляді опитування, які базуються на повному охопленні досліджуваної сукупності, на відміну від вибірових досліджень домогосподарств. Це джерело інформації дає змогу отримати всеосяжну інформацію про населення, що вимагає обмеженості переліку питань з приводу кожного конкретного аспекту дослідження населення.

Масштаби перепису не дають змогу здійснювати його часто, звичайно він проводиться раз на десять років. Однією з головних переваг інформації, отриманої шляхом перепису, є можливість її регіонального та міжрегіонального аналізу. Найповніше охоплення населення уможливило отримання повної, без похибок, інформації по всіх територіально-адміністративних одиницях.

4. Вибіркові обстеження та перепис підприємств надають інформацію про трудову діяльність з погляду виробничих процесів. Вони є єдиним джерелом інформації про внутрішні ринки праці. Недоліком цих досліджень є неможливість проаналізувати неформальний ринок праці, не дають повного уявлення про трудову діяльність працівника, оскільки обмежують її підприємством та не фіксують вторинну зайнятість, якщо вона не пов'язана з цим самим підприємством. Перевагою цих обстежень є: аналіз взаємозв'язку зайнятості, відпрацьованого робочого часу та отримання винагороди; вибірковість дослідження, яке можна здійснювати за певними економічними секторами.

5. Соціологічні обстеження – це аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності, щоб робити обґрунтовані висновки і рекомендації.

Існують два способи аналізу соціально-трудових відносин. Один з них пов'язаний зі збором статистичних даних, що дають дослідникам певний набір інформації. Джерелами таких даних раніше служили система первинного (на підприємствах) обліку кадрів і заробітної плати і періодично проводяться листування населення. Однак існуюча в даний час система статистичних показників була в за своєю основою сформована в умовах колишньої планової економіко-політичної системи та, попри певну модифікацію, проведена останнім часом, з її допомогою можливо якісно описати тільки певну “видиму” частину соціально-трудових відносин. Це стандартна зайнятість, зареєстрований ринок праці, офіційна трудова міграція тощо.

Тим часом об'єкти опису змінилися, стали різномірними, мають різні, а часто й протилежні цілі свого функціонування. Крім цього на державних підприємствах все більшою мірою розгортались процеси, що погано піддаються статистичному обліку. Мова йде, наприклад, про надання неоплачуваних відпусток, про різні форми неповної зайнятості тощо. Для приватних підприємств характерно навмисне або випадкове (внаслідок низької кваліфікації) викривлення звітних даних, що також знижує достовірність одержуваної інформації.

Крім того, дослідження, побудовані на аналізі статистичних рядів, є ґрунтовними в тому випадку, коли досліджувані процеси протікають лінійно (що загалом можна сказати про процеси у соціально-трудовій сфері колишньої суспільно-політичної системи). Але сучасному етапу розвитку суспільства властива ломка звичних відносин. У цих умовах особливо важливого значення набуває зворотний зв'язок між об'єктом аналізу та його дослідником, що вимагає постійного коригування системи показників. Нововведені показники повинні фіксувати зміни соціально-трудових відносин в контексті загальних соціально-економічних перетворень у суспільстві. У цьому сенсі перед

організатором дослідження ставляться два завдання. Одне пов'язане з виявленням нових проблем суспільного розвитку, інше – з коригуванням інформаційної бази відповідно до нових явищ у соціально-трудовій сфері. При цьому слід врахувати, що нові об'єкти дослідження майже завжди породжують нові проблеми, з яких у свою чергу може викристалізуватися нова серйозна тенденція розвитку. На наступному етапі це неминуче призведе до нових змін, а отже, дослідницька система повинна включати в себе підсистему, здатну відстежувати все коло змін в стані досліджуваного об'єкта.

Другий спосіб вивчення змін у суспільних, і зокрема в соціально-трудових, відносинах пов'язаний із застосуванням соціологічних методів, розгорнутого інтерв'ювання та анкетування. Інформаційна база для дослідження в цьому напрямку у нас практично відсутня, її необхідно створювати заново. Щоб почати таку роботу, необхідно насамперед визначити межі моніторингу. На сьогоднішній день не відомі як параметри об'єкта моніторингу, так і перелік показників, за якими його слід здійснювати, не розроблені анкети і програми інтерв'ю, не визначені конкретні методи роботи. Важливий також питання про те, кому і в які терміни необхідно представляти дані про результати дослідження, якою повинна бути необхідність їх подання, які кошти можуть бути виділені на здійснення моніторингу.

Таким чином, з метою вдосконалення моніторингу функціонування системи СТВ та отримання достовірних даних про систему, необхідно реалізувати такі рекомендації:

- перейти від моніторингу соціально-трудової сфери до моніторингу функціонування системи СТВ, що дозволить розширити межі аналізу та перейти до системного бачення ситуації;
- розробити концепцію моніторингу функціонування системи СТВ, в якій будуть відображені цілі і завдання, принципи моніторингу, визначена система показників, порядок збору та передачі даних, описана структура процесу, визначено порядок вироблення управлінських рішень;
- використовувати більш широкий часовий проміжок (не 2-3 роки, а 8 – 15 років), що дозволить простежити тенденції, що відбуваються в системі СТВ, побудувати тренди і виявити перспективні напрямки розвитку;
- розширити статистичну базу показників і сформувані показники за блоками, що дозволить структурувати інформацію для дослідження системи СТВ;
- презентувати висновки з проведеного дослідження (оскільки в моніторингу соціально-трудової сфери представлений лише аналіз), а саме виділяти та розглядати причини зміни динаміки показників, виявляти актуальні для проблеми в цій сфері, пропонувати вирішення цих проблем, представляти можливий прогноз розвитку ситуації в майбутньому.

Література:

1. *Борисова Л. М.* Мониторинг функционирования системы социально-трудовых отношений Томской области / Л. М. Борисова, Н. В. Ионикан, В. А. Колупаева, В. С. Раковская // Известия Томского политехнического университета. – 2011. – Т. 319. – № 6. – С. 32–36.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2007. – 535 с.

3. Єріна А. М. Економічна статистика: практикум / А. М. Єріна, О. К. Мазуренко, З. О. Пальян. – К. : ТОВ УВПК “Екс. обл.”, 2002. – 232 с.

4. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева, 1999. – 1560 с.

5. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу : [монографія] / Е. М. Лібанова. – К. : Ін-т демографії та соц. дослідж, 2008. – 330 с.

6. Мала гірнича енциклопедія / за ред. В. С. Білецького. – Донецьк : “Донбас”, 2004. – 345 с.

7. Шедіна Н. А. Моніторинг макроекономічних та галузевих показників / Н. А. Шедіна, Т. В. Богуславська, В. В. Полякова ; вип. 2. – К. : Мінекономіка, 2001. – 106 с.

Надійшла до редколегії 19.06.2012 р.

УДК 35.085

Г. В. МИХАЙЛЕНКО

ТЕХНОЛОГІЯ ОЦІНЮВАННЯ Й УДОСКОНАЛЕННЯ РОБОТИ КЕРОВАНИХ ОБ’ЄКТІВ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНОЮ СЕРЕДНЬОЮ ОСВІТОЮ

Обґрунтовано технологію оцінювання й удосконалення роботи керованих об’єктів у системі управління загальної середньої освіти. Запропоновано модель зовнішньої оцінки діяльності навчального закладу як об’єкта управління. Доведено, що їх використання дозволяє підвищувати результативність і ефективність діяльності суб’єктів і об’єктів системи управління загальної середньої освіти та поліпшувати якість надання освітніх послуг.

Ключові слова: система управління загальною середньою освітою, технологія оцінювання й удосконалення роботи керованих об’єктів, моніторинг якості освіти, модель зовнішньої оцінки діяльності навчального закладу.

In this article technology of valuation and improvement of work of directed objects in the system of general secondary education has been substantiated. A model of external valuation of activities of an educational institution as an object of administration has been proposed. Their putting to use permits to raise efficiency and effectiveness of work of subjects and objects of the system of administration of general secondary education and to improve quality of done educational services.

Key words: system of administration of general secondary education, technology of valuation and improvement of work of directed objects, monitoring of quality of education, model of external valuation of activities of an educational institution.