

- Оцінка потреби отримувача в інформації (наскільки адекватно співробітник реагує на повідомлення в даний момент);
- Очікування отримувача в стосунку змісту інформації (оцінка значимості повідомлення для підпорядкованого; формулювання повідомлення в відповідності до очікувань працівника).

Завдання результативних комунікацій – дати можливість співробітнику чути, зрозуміти і зробити те, що хоче керівник. При виконанні формулювання завдання враховувати деякі фактори:

- Мислити з кінця (чітко розуміти кінцеву мету повідомлення, реакцію і особливості сприйняття отримувача);
- Не покладатися на очевидність деяких понять (звичайна інформація для керівника не завжди може бути відома отримувачу);
- Мотивація отримувача (у співробітника повинно бути достатньо ресурсів і бажання виконати необхідні дії).

Для забезпечення ефективного управління впровадженням будь-яких інновацій ключовим фактором є адекватна зворотна зв'язь на всіх етапах управлінського процесу. Добитися цього можна за рахунок правильно налаштованої і налаштованої системи управлінських комунікацій.

ІННОВАЦІЙНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Олійник О. О., НУВГП, м. Рівне

На основі вимог соціальної відповідальності, які містяться в стандарті SA 8000 «Соціальна відповідальність», було проведено соціологічне дослідження соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах підприємств Рівненської області. Анкета для опитування містила 43 запитання, 42 з яких дублюють вимоги стандарту за 9 блоками, 1 – суб'єктивна оцінка респондента соціальної відповідальності підприємства щодо своїх співробітників. На запитання відповідали як представники адміністрації, так і представники профспілок (на тих підприємствах, де вони присутні). Соціологічне дослідження проводилось протягом березня 2012 року на 25 підприємствах різних видів економічної діяльності та форм власності, на 18 підприємствах було опитано представників профспілки.

За відповідями респондентів, найперше слід зауважити, що на жодному з досліджуваних підприємств соціальна відповідальність не відповідає вимогам стандарту SA 8000 на 100%. При цьому рівні відповідності на думку адміністрації та профспілок значно різняться. Так, якщо на основі оцінок представників адміністрації найменший рівень відповідності становить 72,1% і розподіл майже рівномірний в межах 70 – 100%, то на думку представників профспілки найменше значення даного показника – 53, 5% і майже 30% підприємств не досягають 70-ти відсоткового рівня відповідності соціальної

відповідальності вимогам стандарту SA 8000. Водночас, на 12% підприємств у відповідях представників профспілок рівень відповідності перевищує той, який зазначили у своїх анкетах представники адміністрації. Така ситуація може свідчити про недостатню обізнаність активу профспілки з станом соціально-трудових відносин на підприємстві, або ж про небажання визнавати наявні проблеми навіть в анонімному опитуванні. За таких умов наймані працівники не мають достатньо сильного захисника своїх трудових та соціальних інтересів і ефективного представника в договірному регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах.

Щодо окремих блоків запитань, які характеризують соціальну відповідальність підприємств перед своїми працівниками, то лише в сфері дискримінації за різними ознаками на підприємствах забезпечено соціальну відповідальність на 100%. За всіма іншими положеннями стандарту рівень відповідності не досягає максимуму.

Найбільше проблем, як на думку представників адміністрації, так і представників профспілки, - в питаннях свободи об'єднань, робочого часу, оплати праці та системи управління. В середньому ж за результатами соціологічного дослідження відповідність соціальної відповідальності підприємств вимогам стандарту SA 8000 становить на думку адміністрації $\approx 86\%$, на думку представників профспілки $\approx 80\%$. Такі значення показника підвищують ймовірність виникнення ризиків у соціально-трудових відносинах, сприяють поглибленню негативних тенденцій та підтверджують значні проблеми в ефективності їхнього регулювання.

Звичайно, проведене соціологічне дослідження висвітлює суб'єктивне сприйняття рівня соціальної відповідальності підприємства соціальними партнерами, проте на його основі можна робити достатньо обґрунтовані висновки про найсуттєвіші проблеми в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах. Так, результати опитування свідчать, що на сучасному етапі втрачається можливість достатньо повного використання концепції корпоративної соціальної відповідальності в регулюванні ризиків у соціально-трудових відносинах. Причинами цього є низька обізнаність з принципами та перевагами корпоративної соціальної відповідальності в Україні, відсутність ефективного стимулювання, нової системи мотивації і підтримка добровільних ініціатив підприємців в сфері корпоративної соціальної відповідальності, яка була б побудована на принципах соціального партнерства, окрім того використання податкових та інвестиційних інструментів, соціального маркування продукції тощо.