

1. Встановлення позитивних відносин студент-інвалід - психолог, студент-інвалід – здоровий студент, студент – інвалід – група.
2. Створення позитивної установки на діалог з членами групи.
3. Постановка мети сумісної діяльності.
4. Формування мотивації сумісної діяльності.

Формувальний блок займав головне місце у груповій консультативно-корекційній роботі. Основні завдання цього блоку реалізовували загальні цілі групової роботи відносно кожного учасника і включали:

1. Розвиток комунікативних умінь, здатності до розуміння та співпереживання почуттям іншої людини, формування спрямованості студента-інваліда на студента норми, розширення та збагачення позитивного досвіду сумісної діяльності і форм спілкування зі студентами.

2. Розвиток здатності до усвідомлення себе і власних можливостей, підвищення самооцінки, позитивізація самоставлення, корекція самооцінки і рівня домагань, спрямування їх до реальності при загальному позитивному забарвленні, подолання невпевненості у собі, почуття дефективності, неповноцінності.

3. Формування навичок регуляції емоційних станів, подолання підвищеної тривожності, страхів, фобічних реакцій, невротичних симптомів, імпульсивності тощо.

Закріплюючий блок групової роботи зі студентами-інвалідами буде фіксувати сформовані професійно важливі особистісні якості студента і створювати умови для їх переносу у реальне життя, на формування міжособистісних стосунків.

Отже, розроблена нами програма (становлення) розвитку взаємостосунків студентів-інвалідів спрямована на формування позитивних взаємин у групах та поза ними, усунення психологічних проблем студентів з обмеженими можливостями здоров'я та оптимізацію їх особистісного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. *Інвалід і суспільство: проблеми інтеграції / Упор.: І. Зверева, І. Іванова. – К.: А.П.Д., 1995. – 243 с.*
2. *Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: Видавництво ТОВ "КММ", 2006. – 240 с.*
3. *Шевцов А.Г. Сучасні проблеми освіти і професійної реабілітації людей з вадами здоров'я: Монографія. – К.: Соцінформ, 2004. – 200 с.*

УДК 332.122:339.137:005

Головка Л.В.

МЕТОДОЛОГІЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОТЕНЦІАЛУ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Дано авторское определение понятию модернизация социально-трудовых отношений. Обоснованы принципы и подходы к определению потенциала модернизации социально-трудовых отношений.

Реформування економіки супроводжується трансформацією усіх елементів соціально-трудових відносин (СТВ). Трансформаційні процеси активізували нестандартні способи адаптації населення до ринкових змін: робота в режимі неповного робочого дня, вимушені адміністративні відпустки, тимчасова і неформальна зайнятість, затримка заробітної плати, тіньова і натуральна оплата праці та ін.

Із зміною інтересів суспільства і економічним розвитком формується векторність модернізаційного процесу. Розвиток модернізаційних проектів потребує значних інвестиційних вкладень, податкового стимулювання, обґрунтованої економічної і соціальної політики. Об'єктивною необхідністю модернізації соціально-трудових відносин є суттєве підвищення ролі людини. Водночас система обмежень інноваційного процесу не дозволяє у повній мірі здійснювати модернізацію економіки і соціально-трудових відносин.

Необхідною умовою дослідження потенціалу модернізації соціально-трудових відносин є визначення чинників та рівнів розвитку, кількісних та якісних параметрів в регіонах України. Процес формування глибинних змін СТВ ґрунтується на змінах культурних цінностей, потребах учасників соціально-трудових відносин, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їх адаптації до коливань попиту і пропозиції на ринку.

На сучасному етапі розвитку економіки країни необхідною умовою формування процесу модернізації соціально-трудових відносин є ефективна дієвість трипартиських угод, взаємодія працівника (організації, що представляє інтереси найманих працівників), роботодавця і держави. Регіональний рівень використання матеріальних ресурсів, трудового потенціалу працюючих в залежності від ринкових відносин визначає новітні підходи щодо визначення потенціалу модернізації соціально-трудових відносин.

На нашу думку, *модернізація соціально-трудових відносин* – безперервний процес кількісно-якісних гармонійних змін взаємодії суб'єктів СТВ у контексті нарощування соціального капіталу, збалансування попиту і пропозиції робочої сили з врахуванням потреб національного та світового ринку на засадах соціального діалогу з метою зростання конкурентоспроможності та соціальної стабільності економічного розвитку країни та регіонів зокрема.

Дослідження модернізації соціально-трудових відносин має вивести економіку праці на значно вищий рівень з врахуванням процесів функціонування людського капіталу, в тому числі питань вартості робочої сили і оплати праці. Оскільки із зниженням вартості робочої сили обмежуються можливості не тільки відтворення її кваліфікаційного рівня, необхідного для інноваційної економіки, але і відтворення населення, що при зменшенні обсягів соціальної підтримки і розширеному спектрі платних послуг може спровокувати зростання кризових явищ у суспільстві. У системі соціально-трудових відносин модернізаційні процеси можуть виступати як одна із форм їх регулювання. Визначення потенціалу модернізації соціально-трудових відносин на регіональному рівні базується на ряді принципів, зокрема:

Принцип єдності логічного і історичного дає можливість розглянути розвиток соціально-трудових відносин через трансформацію, реформування і модернізацію. Трансформаційні процеси соціально-трудових відносин зумовили появу нових

елементів системи СТВ на базі приватної власності: крупні, середні, малі підприємства, акціонерні товариства. Водночас негативним явищем стало порушення економічних і соціальних прав робітника, зростання неформальної зайнятості.

Принцип довгострокової перспективи. Модернізація ринку інвестицій має бути спрямована на удосконалення технологій розкриття корпоративної інформації, у тому числі – топ-менеджменту і розвитку експертного середовища. Інструментами забезпечення культури відкритості у регулюванні соціально-трудова відносин є законодавчі вимоги та їх удосконалення у напрямку надання фінансової звітності державному регулятору.

Для активізації процесів модернізації в системі соціально-трудова відносин відповідно взятого регіону необхідна розробка і реалізація стратегії розвитку СТВ. Подальший розвиток процесів регулювання окремих елементів СТВ має ґрунтуватись на основі методів програмування і проектування з врахуванням рівня економічного розвитку регіону.

Принцип регламентованості у структурі державного та регіонального регулювання соціально-економічного процесу реалізації трудового потенціалу, посилення ролі держави та органів локального управління з питань усунення конфліктних ситуацій. Метод узгодження інтересів найманих працівників і роботодавців реалізується через соціальне партнерство, яке є механізмом цивілізованого вирішення соціально-трудова конфліктів на основі реалізації прав і інтересів сторін. На рівні регіонів актуальним є дієвість вертикальної системи договорів і угод. Такі угоди укладаються між організаціями що представляють найманих працівників, об'єднаннями роботодавців і державою (регіональною управлінською структурою, облдержадміністрацією).

Принцип забезпечення соціальних пріоритетів і створення єдиної освітньо-наукової економічної системи. На базі даного принципу здійснюється оцінка формування нової моделі освіти адаптованої до вимог активізації інноваційних процесів, формування і накопичення інтелектуального капіталу з метою впровадження її в соціально-економічну систему суспільства.

Принцип гармонійності. Дотримання якого дозволяє оцінити рівень збалансованості інтересів соціальних партнерів, забезпечення їх прав і пріоритетних потреб.

Наявність процесів дестабілізації, що зумовлені зростаючою соціальною поляризацією населення, неузгодженістю інтересів соціальних груп, підвищенням рівня їх індивідуалізації, актуалізує дотримання принципу інституційності. Дієвість якого полягає у забезпеченні соціальної стабільності через інститут соціальної згуртованості, передумовами становлення якого є: підвищення рівня і якості життя населення; розвиток інститутів громадянського суспільства, які продукують більш цивілізовані суспільні відносини.

Принцип ініціативності. Дотримання якого дозволяє змінити культуру виробництва з отриманням якісного конкурентоспроможного продукту за рахунок модернізації управління крупних фірм на базі розширення спектру повноважень її структурних підрозділів через розвиток та реалізацію ініціативи, розробку раціоналізаторських підходів з врахуванням мінливості споживчого ринку, зростання благополуччя споживачів. Формування маркетингових напрямів супроводжується новою конфігурацією соціально-трудова відносин і умов зайнятості.

Важливим напрямом модернізації соціально-трудова відносин є розвиток страхових принципів, в тому числі соціальне страхування від безробіття на основі збільшення індивідуального вкладу кожного робітника (формування фондів соціального страхування і розподіл засобів має бути пов'язано із станом соціально-трудова відносин у відповідному регіону).

У використанні нових підходів регулювання соціально-трудова відносин вагомим місцем займають питання соціального захисту. Одним із традиційних засобів соціального захисту найманих працівників, є конвенції, спрямовані на захист їхніх вимог у разі неплатоспроможності роботодавця. Доцільно продумати систему заохочувальних заходів щодо надання роботодавцями об'єктивної інформації про конкретні робочі місця та їхній економічний потенціал.

На формування потенціалу соціально-трудова відносин мають вплив процеси глобалізації, що прискорюють міждержавну і міжрегіональну міграцію робочої сили. Модернізація соціально-трудова відносин через дотримання принципу обмеженості іноземної робочої сили сприяє у певній мірі вирішенню цього питання. Необхідно оцінити реальні потреби в іноземній робочій силі, визначити перспективи демографічного, економічного і соціального розвитку країни та окремо взятого регіону.

Актуальності набуває комплексний підхід, що полягає у розробці, реалізації і оцінці комплексу заходів у окремо взятих сферах економіки. Базовим індикатором модернізації соціально-трудова відносин є рівень освіти населення. Розробка регіональних програм модернізації загальної освіти має здійснюватись через ресурсне забезпечення введення державних освітніх стандартів, підвищення заробітної плати вчителів у залежності до підвищення середньої заробітної плати в економіці регіону; розробка соціальних програм заохочення молодих вчителів, розвиток інфраструктури системи освіти, зокрема, забезпечення шкіл: сучасним обладнанням, необхідним для впровадження нових стандартів з освіти у початкових класах; лінгвафонними кабінетами, що дозволить покращити якість викладання іноземних мов, розширить рамки міжнародного співробітництва; навчально-виробничим обладнанням - для активної інтеграції загальної і додаткової освіти в умовах введення нових стандартів.

Більш відчутною в умовах модернізації стає трансформація чинників динамічних змін зовнішнього середовища. З'ясування методології та методики визначення потенціалу модернізації соціально-трудова відносин спрямовується на зростання продуктивності праці на новій техніко-технологічній основі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Колот А.М. *Соціально-трудова відносини: теорія і практика: [монографія]* / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003.
2. Шаульська Л.В. *Соціально-трудова відносини як чинники розвитку трудового потенціалу* / Л.В. Шаульська // – *Актуальні проблеми економіки. -2005. - № 6 – С. 136-143.*
3. Лазарева Є.В., Яблонська Н.В. *Методичний підхід до оцінки конкурентоспроможності регіону* / Є.В. Лазарева, Н.В. Яблонська // - *Регіональна економіка. – 2011. - № 1. – С. 23-31.*