

УДК 331.105.6

DOI: 10.15587/2313-8416.2016.58913

## ЄВРОПЕЙСЬКІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ТА ПЕРЕДУМОВИ ЇХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

© С. Б. Іваницька, Т. О. Галайда

*В статті розглянуто сутність та взаємозв'язок понять соціального діалогу та соціального партнерства. Проведено порівняння особливостей та застосування європейських моделей соціального діалогу й соціального партнерства на різних рівнях управління. Виділено сучасні проблеми розбудови національної моделі соціального діалогу в Україні на шляху до європейської інтеграції. Розроблено напрями реформування вітчизняної практики соціального діалогу*

**Ключові слова:** соціальне партнерство, соціальний діалог, об'єднання роботодавців, професійні спілки, переговори, угоди

*The article deals with the nature and interrelation of concepts of social dialogue and social partnership. There are compared characteristics and the application of the European models of social dialogue and social partnership at various levels of government. The current problems of development of the national model of social dialogue in Ukraine on the path to European integration are allocated. Reforming directions of national practice of social dialogue are developed*

**Keywords:** social partnership, social dialogue, employers' associations, trade unions, employees, negotiations, agreements

### 1. Вступ

Формування ефективної моделі соціального діалогу в Україні на тлі демократичних перетворень та європейської інтеграції є необхідною передумовою розвитку нашої країни як соціальної держави. Розуміння сторонами соціального діалогу важливості його реалізації у формі соціального партнерства, тісного взаємозв'язку цих явищ для сучасного демократичного суспільства є запорукою досягнення поставлених цілей гуманізації суспільства і праці.

### 2. Постановка проблеми

В складних соціально-економічних умовах, у яких перебуває сьогодні Україна, процес розбудови ефективної моделі соціального партнерства на основі концепції соціального діалогу повинен відбуватися під наглядом та впливом усіх сторін соціально-трудова відносин.

### 3. Огляд останніх джерел досліджень і публікацій

Питанням соціального партнерства багато уваги приділяється у працях вітчизняних і зарубіжних вчених та науковців. Зокрема серед вітчизняних науковців слід відмітити праці О. Петрое [1], Г. Капліної [2], В. Алексейчука [3], Н. Діденко [4], Н. Громадської [5], О. Арсентьевої, Л. Балабанової, І. Гнибіденка,

О. Грішної, В. Жукова, А. Колота, Ю. Маршавіна, Г. Осового та ін. Серед зарубіжних дослідників слід відзначити Х. Вайганда, С. Веддока, Р. Дарендорфа, С. Лібнера, Б. Модель, М. Сімоні, Г. Фолкнера.

Незважаючи на значну кількість публікацій з даної проблематики, дослідження сфери застосування досвіду побудови моделей соціального діалогу та соціального партнерства залишаються актуальними в сучасних умовах.

### 4. Ціль та задачі дослідження

Метою даної статті є дослідження європейського досвіду побудови моделей соціального діалогу та соціального партнерства й розроблення рекомендацій щодо його застосування в Україні.

Завданнями проведення дослідження є порівняльний аналіз моделей здійснення соціального діалогу в європейських країнах та формування напрямів реформування системи соціального діалогу та соціального партнерства в Україні.

### 5. Сутність і взаємозв'язок соціального діалогу й соціального партнерства та європейський досвід застосування їх моделей

Соціальне партнерство в документах Європейського союзу часто ототожнюється з терміном «соціальний діалог». В Євросоюзі соціальному діалогу на-

дають істотне значення, актуальним вважають завдання щодо інтенсифікації консультацій з представниками урядів держав-членів та з соціальними партнерами – тобто з профспілками та організаціями роботодавців.

Соціальний діалог був ініційований Європейською Комісією у 1985 р. За усталеною міжнародною практикою і за визначенням Міжнародної організації праці (МОП) та стандартами ЄС двосторонній діалог між соціальними партнерами та трипартизм між соціальними партнерами та державою може приводити до укладання договорів, з чого випливає, що укладання договорів і угод є елементом соціального діалогу [1].

Поняття соціального партнерства включає в себе багато аспектів соціально-трудових відносин, у зв'язку з чим існують різні підходи до його визначення. Одні дослідники розглядають соціальне партнерство досить чітко і вузько – як метод регулювання конфліктних соціально-трудових відносин. Інші ж трактують його розширено, представляючи як складний, багатоплановий суспільний процес [2].

В зарубіжній практиці поняття соціального діалогу найчастіше розкривається як процес, а соціальне партнерство – як форма його здійснення. При цьому акцент робиться на різні способи ведення діалогу, що для кожної з країн Європейського союзу мають як схожі, так і досить суттєві відмінності.

Узагальнення різних підходів до аналізу змісту досліджуваних понять схиляє до висновків про те, що категорія «соціальний діалог» значно змістовніша, ніж поняття «соціальне партнерство», яке широко вживається у вітчизняній літературі та практиці соціально-трудових і соціально-економічних відносин в Україні [1].

У ширшому контексті соціальне партнерство у сфері соціально-економічних, соціально-трудових відносин включає співпрацю між державою, місцевою владою, роботодавцями (представниками роботодавців), працівниками (представниками працівників) та іншими учасниками (представниками інших груп інтересів), засновану, як правило, на договірних засадах і спрямовану на досягнення спільних цілей [1].

І в широкому, і у вузькому розумінні соціальне партнерство поширюється не лише на соціально-трудові відносини, але й на ширші сфери – політичну систему, економічну систему, систему виробничих відносин країни [3].

Існуючі в Європі моделі соціального партнерства відрізняються одна від одної організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудових відносин, ступенем централізації і децентралізації, процедурами участі у соціальному діалозі, результативністю переговорного процесу та впливом соціального партнерства на соціально-економічний розвиток, але мають і спільні принципи партнерства як альтернативи конфронтації, диктатури будь-якого класу чи особи, засіб подолання ризиків і суперечностей [4].

Соціальне партнерство як система взаємовідносин залежно від кількості учасників співпраці здійснюється у формах трипартизму та біпартизму. Це

дві основні моделі соціального діалогу в соціально-трудовій сфері.

На сьогоднішній день найрозвиненішою системою соціального партнерства є трипартизм за якого у врегулюванні соціально-трудових відносин на паритетній основі беруть участь три сторони: наймані працівники та організації, що представляють інтереси найманих працівників, роботодавці та об'єднання роботодавців і держава. Ця модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу, передбачає активне втручання держави в регулювання соціально-трудових відносин і має три рівні соціального діалогу: національний, галузевий і виробничий.

Біпартизм, тобто двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і найманих працівників, практикується у тих країнах, де роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин не достатньо велика. Постійно діючі органи соціального діалогу на національному рівні не створюються. Періодично проводяться консультації між урядом та об'єднаннями профспілок і роботодавців, при цьому спільні рішення майже не приймаються, а лише інколи укладаються угоди з окремих питань соціальної політики. Держава тут виступає тільки в ролі арбітра або посередника в разі виникнення будь-яких конфліктів.

У деяких країнах системи соціального партнерства на державному рівні не існує, а переговорний процес відбувається на рівні підприємств та регулюється в рамках соціальної відповідальності бізнесу. Однак це не означає, що організації роботодавців не втручаються у соціально-трудові відносини на виробничому рівні.

Значення саме виробничого рівня соціального партнерства в Центральній та Східній Європі поступово зростає.

В практику трудових відносин у більшості європейських країн широко втілювалась система індивідуальних трудових контрактів, у випадку порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Особливу роль у цьому процесі грають профспілки, які готові адекватно реагувати на соціально-економічні та політичні зміни. Вони займають позицію, що надає трудовим відносинам гнучкість, а відносинам з підприємцями – характер погоджених дій.

У Бельгії на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці, до якої входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Це консультативний орган уряду, який має право вести переговори на загальнонаціональному рівні. На галузевому рівні створюються сумісні (паритетні) комісії. На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі за участю працівників в управлінні підприємством [5].

Інша модель характеризується створенням спеціальних служб, що здійснюють процедури примирення і трудового арбітражу. Такі структури створюються за участю владних структур та діють в основному при міністерствах праці й зайнятості. Так, законодавством Норвегії, Данії передбачається примусовий трудовий арбітраж. У цьому випадку розви-

ток соціального діалогу передбачає активну роль владних структур, законодавче забезпечення порядку формування органів соціального діалогу, визначення повноважень соціальних партнерів, процедури вирішення колективних спорів та конфліктів [5].

У контексті політичної ідеології моделі соціального діалогу поділяються на консервативну (Японія), соціал-демократичну (Швеція) та демократичну (Австрія) [6].

У Швеції соціальне партнерство засноване на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців та профспілок. В даному випадку держава виступає інструментом, за допомогою якого забезпечується висока стабільність економіки, а також її подальший розвиток та вдосконалення.

Невід'ємною складовою успіху Швеції є широкий соціальний діалог, головним суб'єктом якого, крім держави, є профспілки. На сьогодні, за офіційними даними, близько 80 % працездатного населення входять до профспілок. У країні проводяться консультації з молоддю, починаючи від шкільного віку, про права громадянина, проблеми самореалізації, про роботу та, власне, важливість в країні діяльності профспілок. На сьогодні така реалізація робітничих інтересів призвела до того, що профспілки наділені великою владою в країні. Уряд вже давно не має необхідності втручатися до розмірів заробітних плат в країні, займаючи, лише, роль пасивного посередника в переговорних баталіях між робітниками та роботодавцями. Щоб показати розвиток подібних діалогів, варто відзначити, що лише в 2012 році в Швеції укладено 500 договорів між роботодавцями та робітниками, з яких лише у 25 випадках сторони не змогли домовитися з першого разу [7].

В Естонії, крім офіційних сторін, учасниками соціального діалогу являються добровільні професійні спілки, громадські організації та представники судових органів і інспекцій праці.

Особливістю Австрії та Німеччини є централізація профспілок, а основним досягненням – стабільність переговорного процесу.

У Німеччині діє модель партнерства, в якій збалансовані інтереси праці й капіталу. Ідея співробітництва між підприємцями та найманими працівниками була конкретно реалізована на законодавчому рівні ще на початку 50-х років. Це дозволило зорієнтувати партнерство між підприємцями і найманими працівниками на створення моделі «суб'єктивного добробуту», в якій поєднуються творча самореалізація працівників, зменшення соціальної нерівності, реалізація активних соціальних програм [4].

У 1951 р. в Німеччині, першій із західних країн, був ухвалений Закон про співучасть представників трудових колективів у наглядових радах. На рівні акціонерних товариств законодавством визначено, що від 30 до 45 % членів наглядових рад можуть бути делеговані від імені найманих працівників. Цей досвід у подальшому був використаний великими фірмами Австрії, Голландії, Швеції, Іспанії та інших країн. Німеччина має позитивний досвід діяльності асоціацій і спілок підприємців, які за законом мають право брати участь в ухваленні рішень щодо соціаль-

но-значимих економічних, фінансових проектів, правових рішень. 80 % підприємців у промисловості, банківській сфері, страхуванні входять до спілок. Головною організацією роботодавців є Федеральне об'єднання німецьких спілок роботодавців, створене для реалізації їх соціально-політичних інтересів, до складу якого входять 46 спеціалізованих (галузевих) спілок роботодавців. Інша спілка – Федеральний союз німецької промисловості, який представляє інтереси підприємців не лише перед державою, але й перед партіями, профспілками, структурами ЄС.

Свої організації мають представники практично всіх галузей, які розвиваються у країні. Наприклад, працівники вільних професій (лікарі, адвокати, архітектори тощо) мають 78 спілок, об'єднаних у Федеральний союз вільних професій. Важливі координуючі та інформаційно-консультативні функції виконує Німецьке об'єднання торговельно-промислових палат – добровільне об'єднання, яке представляє інтереси фірм на місцевому та регіональному рівнях. Профспілкову сторону представляють такі організації як Об'єднання німецьких профспілок, в яке входять 16 окремих галузевих профспілок, Профспілка німецьких чиновників, Профспілка німецьких службовців, Об'єднання християнських профспілок тощо. Як партнери роботодавців на тарифних переговорах основну роль відіграють не об'єднання, а безпосередньо галузеві профспілки. Для підтримання партнерських відносин і забезпечення прав та інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у Німеччині створено спеціальну судову систему, яка включає трудові й соціальні суди федерального, земельного, окружного і місцевого рівнів. Компетенція трудових судів поширюється на конфлікти між працівниками і роботодавцями, роботодавцем і колективом (конфлікти, звільнення, відпустки). До компетенції соціальних судів належать питання соціального страхування, професійної підготовки, сприяння професійному розвитку працівників. Суди є незалежними від конфліктуючих сторін, в тому числі, коли в особі роботодавця виступає держава [4].

В цілому, німецька модель соціального партнерства демонструє прагнення до створення системи соціального миру і, як свідчать результати, сприяла ефективному соціально-економічному розвитку країни [8].

В Австрії склалася унікальна система соціального та економічного співробітництва, яка сприяла політичній стабільності та економічній ефективності. У соціальне партнерство залучені чотири основні групи суспільства: роботодавці, працівники, селяни і профспілки. Партнерська політика в Австрії здійснюється через Паритетну комісію, яка складається з провідних представників кожної з цих груп і вищих державних чиновників. Паритетна комісія виробила політику стримування зростання цін і заробітних плат. Розробка стратегії соціального партнерства здійснюється в рамках Круглого столу з проблем економічної політики. Це дає можливість розглядати економічну політику держави на підставі принципів прагматичної кооперації між державою і суб'єктами господарювання. У такому партнерстві рамкові умо-

ви встановлюються не зверху, а на базі спільного аналізу існуючого стану з тим, щоб підприємницькі свободи не утискувалися. Економічна політика в такому разі не замикається на присутності або відсутності держави в господарстві [8].

Характерною рисою соціального партнерства у Великобританії є яскраво виражений неліберальний характер. Уряд в цій країні жорстко і послідовно проводить політику економічного лібералізму в інтересах підприємницьких структур, що веде до обмеження позицій профспілок. Це погіршує досягнення компромісів між партнерами. Переговори тут ведуться на загальнонаціональному рівні у зв'язку з цим у 1962 році була створена Національна рада економічного розвитку [9].

У Франції провідну роль у соціальному партнерстві відіграє держава, яка прагне в повному обсязі одноосібно керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціональному рівні тут діє економічна і соціальна рада, до якої входять підприємці, профспілки, соціальні служби, сільськогосподарські кредитні спілки. Крім них, до складу Ради входять експерти, що призначаються президентом країни. Важливим завданням підтримки взаємовідносин між сторонами у системі соціального партнерства є, або запобігання виникненню конфліктів, або своєчасне ведення переговорів. У Франції діє система паритетних трудових судів, яка створюється в округах і фінансується державою. До суду обирається однакова кількість представників як від підприємців, так і від представників трудящих. Суд складається з двох комісій: перша – займається примиренням сторін. Але якщо примирення не було досягнуто, то справа передається в другу – судову.

У Фінляндії профспілки відіграють важливу роль вони не лише слідкують за забезпеченням інтересів своїх членів, але, завдяки своїм значним фондам страхування від безробіття, формують важливу мережу соціального забезпечення для безробітних.

В Швеції, Австрії, Німеччині, Франції, країнах Балтії успішно працює модель Європейського соціального комітету – консультативного органу Євросоюзу [10].

Отже для вирішення питання реформування моделі соціального діалогу в Україні важливим є детальне вивчення та критичне осмислення досвіду європейських країн, який накопичено за останні 60 років. В результаті проведеного аналізу можна стверджувати, що діалог між соціальними партнерами може бути цивілізованим за умови не лише узгодження їх інтересів, але й створення системи державного управління соціальним партнерством.

## 6. Результати досліджень

Законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України: «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», трудового законодавства та інших нормативно-правових актів.

Водночас, та модель, що формально діє в нашій державі є застарілою з позицій сьогоденних концепцій європейського шляху розвитку, який обрала Україна. Між роботодавцями та профспілками ніякого соціального консенсусу не досягнуто, протиріччя спостерігаються навіть в середовищі кожної із сторін соціально-трудових відносин.

Розвиток соціального діалогу неможливий без створення певних структур: органів соціального діалогу відповідних рівнів. В Україні зареєстровано та легалізовано Міністерством юстиції 143 всеукраїнських галузевих профспілок, 16 всеукраїнських об'єднань профспілок, 21 об'єднань організацій роботодавців [6].

Сьогодні держава мотивує свою бездіяльність складною політичною та економічною ситуацією в країні й тому не приділяє на належному рівні уваги організації між сторонами соціально-трудових відносин конструктивного діалогу, співпраці, стратегічного партнерства в галузі соціальної політики.

На цьому тлі на перший план виходять неефективні напрямки державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні. Вони проявляються у наступному:

- ринкові відносини й інститути, як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства не остаточно сформовані;

- соціальна орієнтація ринкової економіки носить більш декларативний характер, ніж фактичний;

- різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств;

- держава, виступаючи одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян – сьогодні не захищає найманого працівника;

- значна частка тіньової економіки в Україні, яка не сприяє розвитку соціального партнерства;

- слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу;

- недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудового законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства [2].

Для існуючої в Україні системи державного управління соціальним партнерством характерна нерозвинутість таких складових його механізму як правове, нормативне та організаційне забезпечення, комплексний моніторинг стану соціально-трудових відносин з метою підвищення рівня їх керованості [3].

Отже існуюча в Україні система соціального партнерства не є цілісною та ефективною, а законодавча база, що його регулює, потребує вдосконалення. Вирішення виявлених проблем на державному й регіональному рівнях та на рівні окремих підприємств вже назріло. Підвищення ефективності співпраці соціальних партнерів – органів державної влади, роботодавців, та профспілок задля забезпечення досягнення узгоджених рішень неможливе без співпраці, спільних консультацій і особливо організації

контролю за виконанням прийнятих рішень в результаті переговорних процесів.

Система соціального партнерства в Україні потребує докорінних змін для досягнення сталого соціально-економічного розвитку. Для початку цих процесів слід враховувати основні тенденції організації соціального партнерства у країнах Європейського союзу.

Основними напрямками реформування системи соціального діалогу в формі соціального партнерства в Україні, можуть стати:

- застосування європейських систем форм участі найманих працівників в управлінні підприємствами, прийнятті стратегічних рішень та бізнес-плануванні;

- формування суспільної свідомості сторін соціального діалогу;

- вдосконалення законодавчої бази щодо регулювання соціального діалогу на державному, регіональному та місцевому рівнях в рамках децентралізації управління;

- акцентування уваги на розвитку системи соціальної відповідальності бізнесу на підприємствах;

- стимулювання підприємств щодо укладання колективних договорів та угод;

- системний підхід до розвитку соціального діалогу в механізмах державного управління.

Результатом реформування діючих механізмів соціально-трудова відносин в Україні на основі вивчення та запровадження кращих європейських практик за умови не сліпого копіювання, а поступової адаптації до вітчизняних реалій, і водночас зміни громадської свідомості українського суспільства повинна стати побудова демократичної моделі соціального діалогу.

## 7. Висновки

Проведеними дослідженнями виявлено, що зміна системи соціального партнерства в рамках соціального діалогу в Україні можлива за умови реформування самої системи управління сферою соціально-трудова відносин. Лише завдяки соціальному діалогу між державою, профспілками та організаціями роботодавців на кожному рівні управління можливо досягти компромісу та злагоди, які і є основою соціального партнерства. Важливим аспектом вдосконалення системи соціального партнерства є залучення громадських організацій до соціального діалогу. Підвищення ефективності соціального діалогу, особливо в умовах реформ після підписання Угоди про Асоціацію з ЄС стало першочерговим завданням в галузі реформування сфери соціально-трудова відносин.

Таким чином, створення правових, політичних, соціальних та економічних засад для збереження соціального миру й досягнення добробуту в Україні за умови обов'язкового дотримання принципів соціального діалогу при запровадженні ефективного європейського досвіду в побудові його моделей у формі соціального партнерства є пріоритетним напрямом розбудови соціальної держави, яка обрала європейський вектор свого розвитку.

Перспективи подальших досліджень включають формування концептуальних засад побудови вітчизняної моделі соціального діалогу на основі запровадження найбільш ефективних європейських практик.

## Література

1. Петроє, О. Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу [Текст] / О. Петроє // Вісник НАДУ. – 2012. – № 4. – С. 234–243.

2. Капліна, Г. А. Модель соціального партнерства в Україні: проблеми запозичення зарубіжного досвіду [Текст] / Г. А. Капліна, В. І. Гніденко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 55–61.

3. Алексейчук, В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства [Текст] / В. В. Алексейчук // Держава та регіони. – 2009. – № 1 – С. 10–13.

4. Діденко, Н. Г. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС [Текст] / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 150 с.

5. Громадська, Н. А. Соціальний діалог [Текст]: навч. пос. / Н. А. Громадська. – Миколаїв: ЧДУ ім. П. Могили, 2012. – 184 с.

6. Петроє, О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: спроба структурування проблеми [Текст] / О. М. Петроє // Державне управління: теорія та практика. Електронне наукове фахове видання. – 2008. – № 2. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej8/>

7. Проблеми і пріоритети профспілок в Україні та Швеції [Електронний ресурс]. – Херсонська обласна організація працівників державних установ. – Режим доступу: <http://ppdu.ks.ua/news/225-problemi-i-prioriteti-profspilok-v-ukrayini-ta-shvetsiyi>

8. Діденко, Н. Г. Європейська соціальна політика і моделі соціального партнерства [Текст]: навч.-метод. пос. / Н. Г. Діденко, І. Я. Тодоров, О. Р. Чугріна, О. К. Міхеєва; за заг. ред. Н. Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – 219 с.

9. Товма, Н. А. Развитие социального партнёрства в Германии, во Франции и в Англии [Текст] / Н. А. Товма // МНПК «Европейская наука 21 века-2009». – 2011. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/14\\_ENXXI\\_2009/Economics/42033.doc.htm](http://www.rusnauka.com/14_ENXXI_2009/Economics/42033.doc.htm)

10. Дзунда, Р. Соціальний діалог в Україні – терміново потрібні європейські зміни [Текст] / Р. Дзунда // Європейська правда. – Режим доступу: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2014/10/23/7027098/>

## References

1. Petroie, O. (2012). "The theory of social partnership and its impact on the development of the concept of social dialogue". *Visnyk NADU*, 4, 234–243.

2. Kaplina, H. A., Hnidenko, V. I. (2014). "The model of social partnership in Ukraine: problems borrowing foreign experience". *Aktual'ni problemy prava: teoriia i praktyka*, 29, 55–61.

3. Aleksejchuk, V. V. (2009). "Theoretical approaches to the justification essence of the concept of social partnership". *Derzhava ta rehiony*, 1, 10–13.

4. Didenko, N. H., Todorov, I. Ya., Chuhryna, O. R., Mikheieva, O. K.; N. G. Didenko (Ed.) (2012). *Yevropejs'ka polityka i sotsial'ne partnerstvo v YeS [European Policy and Social Partnership in the EU]*. Donetsk: DonDUU, 150.

5. Hromads'ka, N. A. (2012). *Sotsial'nyj dialoh [Social dialogue]*. Mykolaiv: ChDU im. P. Mohyly, 184.

6. Petroie, O. M. (2008). "Social dialogue in governance: attempt structuring problems". *Derzhavne upravlinnja:*

teorija ta praktyka. Elektronne naukove fahove vydannja, 2. Available at: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej8/>

7. Problemy i priorityty profspilok v Ukraïni ta Shvecii. Hersons'ka oblasna organizacija profspilky pracivnykiv derzhavnyh ustanov. Available at: <http://ppdu.ks.ua/news/225-problemi-i-priorityty-profspilok-v-ukrayini-ta-shvetsiyi>

8. Didenko, N. H., Todorov, I. Ya., Chuhrina, O. R., Mikheieva, O. K.; N. G. Didenko (Ed.) (2011). Yevropejs'ka sotsial'na polityka i modeli sotsial'noho partnerstva [European

social policy and social partnership model]. Donetsk: DonDUU, 219.

9. Tovma, N. A. (2011). "The development of social partnership in Germany, France and England". MNPК «Evropejskaja nauka 21 veka-2009». Available at: [http://www.rusnauka.com/14\\_ENXXI\\_2009/Economics/42033.doc.htm](http://www.rusnauka.com/14_ENXXI_2009/Economics/42033.doc.htm)

10. Dzunda, R. "Social dialogue in Ukraine – European urgently needed changes". Yevropejs'ka pravda. Available at: <http://www.eurointegration.com.ua/experts/2014/10/23/7027098/>

*Рекомендовано до публікації д-р екон. наук, професор Кузняк Б. Я.  
Дата надходження рукопису 24.12.2015*

**Іваницька Світлана Богданівна**, кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства та управління персоналом, Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, пр. Першотравневий, 24, м. Полтава, Україна, 36011  
E-mail: azz123z@meta.ua

**Галайда Тетяна Олександрівна**, старший викладач, кафедра економіки підприємства та управління персоналом, Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, пр. Першотравневий, 24, м. Полтава, Україна, 36011  
E-mail: galayda\_t@ukr.net

УДК 330.313:331.522:005.7

DOI: 10.15587/2313-8416.2016.58884

## ФОРМИРОВАНИЕ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВОЗМОЖНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОЦИУМА

© А. В. Корнева, В. Ю. Мурай

*В статье рассмотрены научно-методические подходы к оценке формирования и реализации интеллектуального потенциала социума предложен алгоритм оценки интеллектуального потенциала социума. На основе изучения литературы обоснована совокупность факторов, влияющих на формирование и реализацию интеллектуального потенциала социума, проведена оценка формирования и реализации интеллектуального потенциала социума в Украине и Российской Федерации в 2013–2014 г.*

**Ключевые слова:** социум, интеллектуальный потенциал, инновационная активность, интеллектуальная собственность, экономическая система, рыночные активы

*The article describes the scientific and methodical approaches to the estimation of formation and realization of the intellectual potential of society. It is proposed an algorithm for estimating the intellectual potential of society. On the basis of the literature it is substantiated a set of factors that influence the formation and realization of the intellectual potential of society and assessed the formation and realization of the intellectual potential of society in Ukraine and the Russian Federation in 2013–2014 years*

**Keywords:** society, intellectual potential, innovative activity, intellectual property, economic system, market assets

### 1. Введение

В условиях активизации научно-технического прогресса и повышения инновационности экономики характерной особенностью современного экономического развития социума является поиск способов, методов и подходов модернизации экономики. Этот процесс вызывает необходимость исследования и оценки интеллектуального потенциала социума, успешности процесса его формирования и реализации.

### 2. Анализ литературных источников

Многими учеными признается чрезвычайная важность проблемы поиска путей совершенствования

процесса формирования и реализации интеллектуального потенциала социума, однако новые формы его организации разработаны недостаточно. Ученые-экономисты рассматривают вопросы формирования и реализации интеллектуального потенциала (Л. Алякина, С. Богачов, О. Веретенникова, Н. Крикун) [1, 2], определения эффективности формирования и использования интеллектуального потенциала социума (Б. Данилишин, Л. Лемдяева, Л. Лагутина, Е. Маскайкин и др.) [3–6]. Однако вопросом непосредственной оценки формирования и реализации интеллектуального потенциала социума уделено недостаточно внимания.