

УПРАВЛІНСЬКІ ВЗАЄМОДІЇ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ГЛОБАЛЬНИХ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ

Серета Г. В.

Донецький національний університет імені Василя Стуса, Вінниця (Україна)

e-mail: g.sereda@donnu.edu.ua

В умовах бурхливого розвитку науки та технологій, експоненціального зростання чисельності населення, обмеженості та нерівномірності географічного розподілу природних ресурсів, накопичення наслідків значно загострилися глобальні проблеми людства – нерівномірність економічного зростання та цивілізаційного розвитку, бідність, системний брак їжі в деяких регіонах, поширення небезпечних хвороб та погіршення здоров'я населення в нерозвинених країнах, погіршення стану довкілля, зміна клімату, руйнування екосистем через нераціональне споживання та надмірне виробництво, зростання збройних конфліктів, тероризму та насильства у світі. Сприятливі поступовому вирішенню глобальних проблем людства мають визначені та проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 року № 70/1 17 глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року (далі за текстом – ЦСР), які взаємодоповнюють одна одну та збалансовують соціальну, економічну та екологічну стійкість [1]. Бізнес в Україні також активно долучається до сприяння реалізації ЦСР, зокрема цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання» шляхом втілення таких HR-стратегій, формування бренду роботодавця, зміцнення відносин з працівниками, формування результативно- та соціально орієнтованої корпоративної культури на основі спільних цінностей та цілей [2].

У цій роботі розглянемо, як має змінюватися характер управлінських взаємодій у контексті сприяння реалізації глобальних Цілей сталого розвитку до 2030 року.

Цілі сталого розвитку до 2030 року зосереджуються на подоланні голоду, бідності, збереженні здоров'я та довкілля, які можуть бути реалізовані за допомогою забезпечення гідної праці та сталого економічного зростання. У Декларації Міжнародної організації праці про соціальну справедливість для справедливої глобалізації (ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) програма гідної праці охоплює чотири однаково важливі стратегічні цілі: сприяння продуктивній зайнятості; соціальний захист трудящих; соціальний діалог і соціальне партнерство; забезпечення основних принципів та прав на роботі; гендерна рівність та недискримінація як наскрізні цілі [3]. У пілотній програмі МОП щодо реалізації концепції гідної праці остання трактується як праця, яка приносить адекватний дохід, і водночас залишає час для інших аспектів життя, надає надійності родині, поважає права людини, дає право голосу і відкриває дорогу соціальній інтеграції [4].

Концепція гідної праці містить 6 ключових складників: 1) доступ до зайнятості як можливість одержати роботу для тих, хто цього бажає; 2) свобода праці як можливість вільного вибору сфери докладання праці, професії, відсутність приму-

су чи нав'язування; 3) забезпечення продуктивності праці як основи для добробуту як людини і її оточення, так і підприємств і країн; 4) рівність праці, яка передбачає надання справедливих та рівних можливостей на роботі, відсутність дискримінації та можливість гармонійного поєднання роботи з особистим та суспільним життям; 5) безпека праці та соціальний захист трудящих; 6) уважне ставлення до трудящих та їх проблем і потреб, участь працівників у прийнятті рішень щодо умов праці [5].

А. М. Колот та О. О. Герасименко вважають, що документи МОП не пропонують розгалужену, цілісну концепцію гідної праці, яка має ґрунтуватися на принципах людиноцентричності, і наголошують на необхідності забезпечити в її розробці та розвитку виконання методологічної, соціально-економічної, організаційно-управлінської та світоглядних функцій. Організаційно-управлінська функція концепції гідної праці має розкриватися, серед іншого, у визначенні ролі і місця кожної сторони і кожного суб'єкта соціально-трудова відносин у реалізації принципів гідної праці [6]. Роботодавці, як сторона соціально-трудова відносин (СТВ), уособлюються в організаціях та інших місцях докладання праці як керівники різних ієрархічних рівнів організації або керівники робочих та/або проектних команд, і, разом з іншою стороною СТВ – працівниками, – є учасниками управлінських взаємодій.

Управлінська наука увібрала у себе результати наукових досліджень другої половини ХХ ст. і нині ґрунтується на поведінковій парадигмі, відкидає традиційний пасивно-безособистісний «об'єктний» підхід менеджменту до персоналу, який передбачає механістично-маніпулятивне ставлення керівника до підлеглого як «безвідмовний» засіб досягнення організаційних цілей. Натомість сучасна наука та практика менеджменту пропонує нову – «суб'єкт-суб'єктну» методологію управлінських взаємодій, у якій працівник наділений власною активністю, ціннісно-цільовими орієнтирами, інтересами, унікальними когнітивними властивостями, підсвідомістю [6].

Суб'єкт-суб'єктний підхід до управлінських взаємодій, на нашу думку, надає найкращі можливості для дотримання принципів та цілей гідної праці, оскільки передбачає:

– рефлексивність управлінських взаємодій – адаптивний та координаційний стиль управління, мислення в парадигмі «виграш-виграш», оперування не засобами порядку та субординації, а самоорганізацією та саморозвитком як підлеглого, так і керівника, проактивністю та толерантним ставленням до помилок, вмінням зробити уроки з досвіду та розвивати подальшу співпрацю на основі їх опрацювання;

– шанобливе ставлення до сторін взаємодії – працівників та керівників, партнерський характер відносин;

– врахування потенціалу постійно змінюваної управлінської ситуації та її контексту;

– усвідомлення факту обмежено раціональної та ірраціональної природи людської поведінки та мислення (як власного, так і партнера по взаємодії).

Саме суб'єкт-суб'єктний підхід до управлінських взаємодій дає змогу сторонам СТВ відкрито та щиро обговорювати свої потреби, інтереси, мотиви, проблеми та шукати взаємоприйнятні і взаємовигідні способи їх задоволення чи вирішення і розкривається у регулярних практиках, як-от зустрічі one-to-one, щотижневі командні наради у форматі фасилітацій та мозкових штурмів тощо. Обопільний зворотний зв'язок між працівниками та керівником дає реальну поживу для саморозвитку, сприяє удосконаленню системи управління, робочих процесів і процедур, покращенню умов праці та якості трудового життя, що відповідає цілям забезпечення гідної праці. Цей сучасний управлінський підхід також передбачає і розвиток інституційних можливостей для обговорення і вирішення проблем та завдань СТВ: проведення колективних переговорів, неформальних зустрічей керівництва організації та керівників первинних профспілок, представників трудових колективів, залучення працівників до стратегічного і тактичного управління організацією, створення та активізація формальних і неформальних каналів надання зворотного зв'язку від працівників та менеджерів (спеціалізованих колегіальних органів з розгляду скарг і пропозицій працівників, анонімних скриньок, чат-ботів, сторінок у соціальних мережах, чатів тощо).

Отже, суб'єкт-суб'єктні управлінські взаємодії є найбільш релевантними для досягнення цілей забезпечення гідної праці та економічного зростання як однієї з важливих Цілей сталого розвитку до 2030 року.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ПОСИЛАНЬ

1. ЦСР у дії. Програма ООН в Україні. URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine/tsili-staloho-rozvytku>
2. Дія.Бізнес. Ціль 8. Гідна праця та економічне зростання. 16.09.2024. URL: https://business.diaa.gov.ua/entrepreneur-handbook/item/cil_8_gidna_pracya_ta_ekonomichne_zrostannya
3. ILO: Decent work, Report of the Director-General, ILC, 87th Session, June 1999. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
4. ILO. 2000. Decent work pilot program. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/>
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2017. № 2. С. 7–55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/perp_2017_2_3
6. Теліченко А. В. Концепція гідної праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Право*. Вип. 36. 2022. С. 123–129. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/02db6234-af3a-4332-a6b9-48d07177b5f1/content>
7. Безгін К. С. Суб'єкт-суб'єктна взаємодія як ключовий концепт Management 3.0. *Інституційний репозитарій Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Матеріали конференції*. 10.11.2021. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/03839614-d55b-4c29-96b7-0133518787f1/content>