

Управління розвитком

*Харківський національний
економічний університет*

*Міжнародна
науково-практична конференція
"Перспективи та пріоритети
розвитку людського капіталу
в умовах глобалізації"*

19 – 20 травня 2006 року

Збірник наукових статей

видається 2 рази на рік

№ 4' 2006

Харків. Вид. ХНЕУ, 2006

Засновник і видавець

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Реєстраційний номер свідоцтва КВ №5948 від 19 березня 2002 р.

Затверджено на засіданні вченої ради університету.

Протокол №8 від 03.07.2006 р.

Редакційна колегія

Пономаренко В. С. — докт. екон. наук, професор (головний редактор)

Афанасьєв М. В. — канд. екон. наук, професор

Внукова Н. М. — докт. екон. наук, професор

Григорян Г. М. — докт. екон. наук, професор

Гриньова В. М. — докт. екон. наук, професор

Дікань Л. В. — канд. екон. наук, професор

Дороніна М. С. — докт. екон. наук, професор

Іванов Ю. Б. — докт. екон. наук, професор

Кизим М. О. — докт. екон. наук, професор

Клебанова Т. С. — докт. екон. наук, професор

Левикін В. М. — докт. техн. наук, професор

Малярєвський Ю. Д. — канд. екон. наук, доцент

Назарова Г. В. — докт. екон. наук, доцент

Орлов П. А. — докт. екон. наук, професор

Пушкар О. І. — докт. екон. наук, професор

Тодика Ю. М. — докт. юр. наук, професор

Тридід О. М. — докт. екон. наук, професор

Українська Л. О. — докт. екон. наук, професор

Хохлов М. П. — докт. екон. наук, професор

Ястремська О. М. — докт. екон. наук, доцент

Редакція збірника наукових статей

Зав. редакцією **Сєдова Л. М.**

Редактори: **Гузенко О. М.**

Гончаренко Т. О.

Замазій О. Є.

Тишкевич О. О.

Анацька О. В.

Філімонова Г. С.

Технічний редактор **Зубковська О. Г.**

Комп'ютерна верстка **Зубковської О. Г.**

Адреса видавця: 61001, Україна, м. Харків, пр. Леніна, 9а

Телефони:

(057)702-03-04 — головний редактор

(057)758-77-05 — зав. редакцією

E-mail: vydav@ksue.edu.ua

Відповідальність за достовірність фактів, дат, назв, імен, прізвищ, цифрових даних, які наводяться, несуть автори статей.

Рішення про публікацію статті приймає редакційна колегія. У текст статті без узгодження з автором можуть бути внесені редакційні виправлення або скорочення.

Редакція залишає за собою право їх опублікування у вигляді коротких повідомлень і рефератів.

При передрукуванні матеріалів посилання на збірник обов'язкове.

Підписано до друку 17.07.2006 р.

Формат 84×108 1/16. Панір MultiCopy.

Ум.-друк. арк. 32,5. Обл.-вид. арк. 41,1. Тираж 500 прим. Зам. № 528.

Ціна договірна.

Надруковано з оригінал-макета на Riso-6300 61001, м. Харків, пр. Леніна, 9а.
Видавництво ХНЕУ.

- © Харківський національний економічний університет, 2006
- © Видавництво ХНЕУ, 2006
- дизайн, оформлення обкладинки
- © Управління розвитком, 2006

Секція 1

Міжнародний досвід в управлінні людськими ресурсами

УДК 331.36

Омельяненко Т. В.

СУЧАСНЕ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНЕ ПІДПРИЄМСТВО: CALS-ТЕХНОЛОГІЇ ТА ПІДГОТОВКА ПЕРСОНАЛУ ДО РОБОТИ В ЇХ СЕРЕДОВИЩІ

In the article the place of Ukraine at the world market of high-tech production is defined. The necessity of usage of CALS-technologies with the aim of supporting the competitiveness of highly technological firms is stated. The experience of the Ukrainian firm-implementator of high technology products in the field of training the staff for the activity in conditions of computer information technologies is generalized.

Різноманітні аспекти проблеми інноваційно-інновативного розвитку, загострення актуальності якої — пряий наслідок "викликів XXI століття щодо майбутнього шляху розвитку цивілізації людства" [1, с. 21], розглядаються у численних публікаціях монографічного [1 — 4] та навчально-методичного характеру. У фокусі уваги вітчизняних та зарубіжних науковців знаходяться такі питання, як національна інноваційна система і науково-технічний потенціал країни, державна інноваційна політика та формування ринку інтелектуальної власності, стратегічне управління інноваціями й розвиток організаційних структур інноваційних підприємств тощо. У той же час, можливо і не настільки значуща в макроаспекті, але вельми важлива на рівні кожного окремого інноваційного підприємства, проблема підготовки та навчання персоналу не дуже часто потрапляє до сфери уваги дослідників. Особливо важливе значення ця проблема має для високотехнологічних підприємств, що і окреслило сферу дослідження, окремі результати якого подано в даній статті.

Мета дослідження — виокремлення специфіки підготовки та навчання персоналу високотехнологічного підприємства, що займається розробкою та створенням наукомісткої продукції на базі використання комп'ютерних інформаційних технологій (КІТ). Для досягнення поставленої мети автором вирішено наступні завдання:

окреслено місце України на світовому ринку високотехнологічної продукції;

визначено перспективи вітчизняної авіаційної промисловості на світовому ринку високих технологій;

постульовано життєву необхідність для забезпечення конкурентоспроможності високотехнологічних підприємств-розробників та виробників авіапродукції, впровадження й використання CALS-технологій, розкрито сутність останніх;

проаналізовано й узагальнено досвід високотехнологічного підприємства — розробника наукомісткої продукції щодо підготовки персоналу до роботи в умовах КІТ, зокрема, при впровадженні технологій повного електронного визначення виробу та паралельного інжинірингу при створенні комп'ютерних проектів літаків.

Високотехнологічні підприємства – виробники наукомісткої продукції — є ядром економіки інформаційно-індустріального суспільства. Світовий ринок високотехнологічної продукції (повітряні літальні апарати та космічні кораблі; фармацевтика; офісна техніка разом з обчислювальними машинами; радіо, телевізійне та комунікаційне обладнання; медичні, точні та оптичні інструменти) оцінюється у 2,5 – 3,0 трлн. дол., при цьому частка вітчизняної наукомісткої продукції становить всього-навсього близько 0,1% [1, с. 387]. Україна представлена на високотехнологічному ринку переважно продукцією військово-промислового комплексу.

На сьогодні Україна має достатній потенціал для створення конкурентоспроможної експортної продукції в таких наукомістких і високотехнологічних секторах, як аерокосмічний та авіаційний, нові технологічні матеріали, вимірвальні прилади, лазерні технології, медичне обладнання. Унікальні сучасні технології, які ґрунтуються на досягненнях вітчизняної фундаментальної науки, можуть використовуватися як для розвитку внутрішнього ринку, так і для розвитку експортного потенціалу економіки [1, с. 387 — 388].

Віднесена до перспективних з точки зору конкурентоспроможності на світових ринках продукція вітчизняної авіаційної промисловості відповідає світовим стандартам і має майже замкнутий цикл виробництва літаків та ракет. Із метою створення сприятливих умов для ефективного використання виробничого, науково-технічного потенціалу, модернізації авіаційних підприємств, активізації інвестиційної діяльності Верховною Радою України прийнято Закон України від 12 липня 2001 р. "Про державну підтримку літакобудівної промисловості в Україні". Крім того, постановами Кабінету Міністрів України створені умови для розвитку вітчизняного літакобудування, яке не тільки може,



але і має розвиватися за законами випереджаючого розвитку [1, с. 821]. На жаль, прийняття навіть найсприятливіших законів та постанов не вирішує суттєвих проблем галузі. Аерокосмічна галузь України, і зокрема авіаційна промисловість, у повній мірі відчувають на собі весь натиск, усі плюси та мінуси глобалізації, яка неперворотно стала чинником впливу цивілізаційного масштабу. Послідовний процес взаємопроникнення діяльності всіх суб'єктів світової спільноти, а саме так інколи визначають сутність глобалізації, призводить до формування "світу без кордонів" і виникнення єдиного економічного та єдиного інформаційного просторів. І для того щоб лишитися у цих просторах затребуваними та конкурентоспроможними підприємствам, доводиться приймати "правила гри", що склалися у світі. Одним із таких базових правил для підприємств, які займаються розробкою, створенням і виробництвом авіапродукції, є побудова всієї роботи підприємства на базі фундаментальних принципів CALS¹-концепції.

CALS-технології — загальновизнане у світовій спільноті поняття, якому присвячуються численні публікації у спеціалізованих наукових періодичних, монографічних та навчальних виданнях [5 — 7]. На сьогодні CALS — це комплекс міжнародних стандартів, що інтегрують інформаційні технології, створювані в географічно віддалених один від одного регіонах. Це інформаційна стратегія промисловості та суспільства, спрямована на підтримку входження будь-якого розробника у світовий інформаційний простір і його участі у великих глобальних проектах без додаткових витрат на подолання інформаційних бар'єрів та логічної несумісності фірмових підходів [7, с. 72]. CALS-технології становлять сучасну організацію процесів розробки, виробництва, експлуатації та післяпродажного сервісу виробів шляхом інформаційної підтримки процесів їх життєвого циклу на основі стандартизації методів представлення даних шляхом безпаперового електронного обміну даними. Концепція CALS визначає набір правил, регламентів, стандартів, відповідно до яких будується інформаційна (електронна) взаємодія учасників процесів проектування, виробництва, випробувань тощо [7, с. 74].

Ще у 1987 році 1100 представників промисловості США виступили з ініціативою створення Промислової асоціації з питань національної безпеки — Американського промислового комітету у сфері CALS; аналогічна організація виникла у Великобританії (Промислова рада Великобританії з CALS). У Європі створюється Європейська промислова група CALS; в Японії — Промисловий форум з CALS; у Росії — науково-дослідний центр CALS-технологій "Прикладна логістика". З часом стало зрозумілим, що CALS — не просто технологія, а швидше за все культурна революція в індустрії, враховуючи масштаби змін, що породжуються нею у свідомості людей.

Найбільш значущих результатів у галузі CALS-технологій та інтегрованої інформаційно-технологічної взаємодії, побудованої на принципах віртуального підприємства, не зважаючи на те, що Україна в міжнародну спільноту CALS поки що не входить, досягли такі вітчизняні інноваційні підприємства і організації, як Авіаційний науково-технічний комплекс "Антонов", Запорізьке моторобудівне підприємство ВАТ "Мотор Січ", Український науково-дослідний інститут авіаційної технології, Запорізьке машинобудівне конструкторське бюро "Прогрес", Харківське державне авіаційне виробниче підприємство, а також Національний аерокосмічний університет "ХАІ". Яскравими російськими представниками такого роду підприємств та організацій є Науково-виробниче об'єднання "Молнія", Авіаційний військово-промисловий комплекс "Сухой", Авіаційний комплекс ім. С. В. Ільюшина, ВАТ "Туполев", Ульяновський авіаційний виробничий комплекс "Авиастар"², Комсомольське-на-Амурі авіаційне виробниче об'єднання тощо, а також Московський державний авіаційний інститут та Московський авіаційно-технологічний інститут ім. К. Е. Цюлковського [7, с. 8].

Одним із лідерів у сфері впровадження CALS-технологій в Україні є, як уже зазначалося, Авіаційний науково-технічний комплекс ім. О. К. Антонова. Ще у другій половині 90-х років минулого століття підприємством було розпочато реалізацію потужної програми переходу до роботи в умовах CALS. Серед численних проблем, пов'язаних із реформуванням роботи підприємства, постала і така, як проблема масової підготовки персоналу до роботи в умовах КІТ, оскільки одним з найважливіших ресурсів при впровадженні технологій повного електронного визначення виробу та паралельного інжинірингу при створенні комп'ютерних проектів літаків є саме люди, що володіють КІТ і мають досвід роботи у сферах конструювання; проектування; розрахункових робіт; технології виробництва; коопераційних зв'язків з підприємствами-суміжниками; експлуатації; випробувань; управління підприємством [8, с. 1].

Виходячи з ключового стратегічного завдання підприємства — у стислий час здійснити перехід на комп'ютерні технології створення літаків з інформаційною підтримкою повного життєвого циклу виробу, — було прийнято рішення охопити всі прошарки спеціалістів і працівників підприємства навчанням роботи в КІТ. Логічним наслідком стало створення на АНТК ім. О. К. Антонова у 2001 році Навчально-методичного центру комп'ютерних інформаційних технологій (НМЦ КІТ), який цілеспрямовано вирішував одне з пріоритетних завдань у сфері впровадження технологій повного електронного визначення виробу на підприємстві — підготовку спеціалістів до роботи в умовах КІТ.

Навчання спеціалістів здійснювалося цілеспрямовано, відповідно до завдань, котрі вони вирішують на базі застосування інструментарію КІТ; адекватно формувалися і навчальні потоки, для кожного з яких розроблялися окремі навчальні програми та методичні матеріали лекційних курсів і практичних робіт. Потоки співробітників, що проходили навчання, комплектувалися в середньому по 20, 45 або 80 чоловік; кожен потік поділявся на групи (орієнтовно — по 10 чоловік), за якими для

¹ CALS - Continuous Acquisition and Life cycle Support, що означає "Безупинна інформаційна підтримка життєвого циклу продукту".

² Наведені в тексті курсивом імена та назви подано російською мовою.



керівництва практичними роботами закріплювалися сертифіковані викладачі зі співробітників лінійних відділів АНТК. Термін навчання залежно від програми складав 4 — 9 робочих тижнів.

Виходячи з того, що система навчання мала набути безперервного характеру, на першому етапі здійснювалося базове навчання та сертифікація спеціалістів з акцентом на засвоєння інструментарію для роботи в КІТ. На початковому етапі при проведенні лідерного навчання силами співробітників фірми-інтегратора "Inter Informatics" група співробітників АНТК успішно пройшла стажування і була сертифікована як "Викладач по курсу CADD5 і OPTEGRA EPD CONNECT"; у подальшому було налагоджено власну систему підготовки сертифікованих викладачів, кількість яких на кінець 2002 року досягла 20 чоловік [8, с. 1].

На другому та наступних етапах реалізації програми підготовки персоналу до роботи в умовах КІТ спеціалісти підприємства проходили короткострокові курси підвищення кваліфікації, де вони ознайомилися з новими програмними продуктами та спеціальними методиками. Процесом навчання були охоплені такі основні групи спеціалістів АНТК, як конструктори-проектувальники, конструктори технологічного оснащення, технологи-розробники керівних програм для верстатів з ЧПУ; керівники конструкторських підрозділів; спеціалісти та керівники технологічних служб; інженерно-технічні спеціалісти виробництва.

Всього-на-всього за один рік роботи Навчально-методичного центру АНТК (2001 — 2002 рр.) пройшли навчання та отримали сертифікати для роботи у КІТ більше 600 спеціалістів конструкторсько-технологічних підрозділів АНТК та цехів досвідного виробництва, в тому числі технічних спеціалістів (конструктори, технологи, нормо-контролери тощо) — 530 чоловік [8, с. 2]. Такий високий рівень інтенсивності підготовки персоналу цілком зрозумілий, оскільки саме у цей період тривав процес проектування та створення регіонального літака нового покоління Ан-148, який наприкінці 2004 року був продемонстрований світові, як перший для України повністю "цифровий літак".

Але найцікавішим здається те, що за той самий період на підприємстві в декілька заходів проводилося навчання за прискореним трьохтижневим курсом "3-вимірне моделювання в системі CADD5" і студентів-дипломників НАКУ "ХАІ", що перебували на АНТК на практиці. Загальна кількість тих з них, що отримали атестацію за результатами навчання, перевищила 150 осіб [8, с. 2]. Пізніше до лав студентів, що одночасно із проходженням практики отримували знання та навички конкретної роботи в умовах КІТ на АНТК ім. О. К. Антонова, було приєднано ще і дипломників з НАУ та НТУУ "КПІ".

Узагальнюючи досвід АНТК ім. О. К. Антонова щодо підготовки персоналу до роботи в умовах CALS-технологій, можна зробити наступні висновки:

1. Процес навчання та підготовки персоналу до роботи в умовах КІТ, зважаючи на надшвидкі темпи оновлення й розвитку сучасного програмного забезпечення, має носити постійний та безперервний характер.

2. Ця підготовка повинна забезпечуватися силами самого інноваційного підприємства за допомогою та з залученням, у разі необхідності, професійних консультантів та фірм-інтеграторів.

3. Відповідно до сучасної стратегічної ментальності (замість мислення "від минулого до майбутнього" використання підходу "від майбутнього до дійсного") персонал високотехнологічного підприємства має поділятися на *дійсний* (наявний на поточний момент) та *майбутній* (студенти профільних вищих навчальних закладів, що після завершення вищої освіти будуть працювати як молоді спеціалісти саме на цьому підприємстві).

4. Виходячи з цього — навчання та підготовка до роботи в умовах КІТ персоналу підприємства, що працює на платформі CALS-стратегії та CALS-технологій, має здійснюватися одночасно і паралельно у двох напрямках:

перепідготовка та навчання діючого персоналу на базі НМЦ КІТ інноваційного підприємства; спеціалізоване навчання роботі в умовах КІТ студентів профільних вузів, що після отримання диплома про вищу освіту прийдуть працювати саме на це інноваційне підприємство.

Для сучасної теорії управління персоналом першочерговим завданням є забезпечення успішного здійснення цих процесів на сучасних інноваційних підприємствах України належним науково-методичним апаратом, розробка положень якого відноситься до одного з пріоритетних напрямів подальших досліджень як безпосередньо автора цієї статті, так і численних науковців та практиків, які спеціалізуються у релевантній предметній галузі.

Література: 1. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця. — К.: Інститут економічного прогнозування; Фенікс, 2003. — 1008 с. 2. Мегатренди мирового развития / Ред. М. В. Ильин. — М.: Экономика, 2001. — 296 с. 3. Яковец Ю. В. Эпохальные инновации XXI века. — М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2004. — 444 с. 4. Иванов И. В. Высокотехнологичные предприятия в эпоху глобализации / И. В. Иванов, В. В. Баранов, Г. И. Лысак, О. В. Кирсанов. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 416 с. 5. Компьютерно-интегрированные производства и CALS-технологии в машиностроении: Учеб. пособие / Под ред. проф. Б. И. Черпакова. — М.: ГУП "ВИМИ", 1999. — 512 с. 6. Норенков И. П. Информационная поддержка наукоемких изделий. CALS-технологии / И. П. Норенков, П. К. Кузьмик. — М.: Изд. МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2002. — 320 с. 7. Информационные технологии в наукоемком машиностроении: Компьютерное обеспечение индустриального бизнеса / Под общ. ред. А. Г. Братухина. — К.: Техніка, 2001. — 728 с. 8. Радкевич В. Г. АНТК "Антонов" учится // Родина (газета Авиационного научно-технического комплекса имени О. К. Антонова). — 2002. — №34. — С. 1 — 2.

ПИТАННЯ АНАЛІТИЧНОЇ ОЦІНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: МІЖНАРОДНИЙ АСПЕКТ

In the article the problematic and spific questions of the labour potential analytical estimation are considered.

Одним із проявів процесу управління є координація дій, яка у відношенні до трудових ресурсів на міжнародному рівні проявляється, насамперед, у зіставленні показників.

Статистичний показник — це узагальнююча характеристика явищ і процесів у їх якісній та кількісній визначеності. Якісний зміст показника поєднується з його числовим вираженням за допомогою моделі показника, що містить його назву, алгоритм розрахунку, одиницю вимірювання та місце й час, на який припадає певне явище чи дія.

Показники поділяються на види залежно від їх аналітичної функції, способу обчислення та ознаки часу.

Відповідно до міжнародної статистики праці процес узагальнення починається із застосування методу групувань, що в аналітичній практиці передбачає групування за:

- віком працездатності;
 - територією: континент, об'єднання країн (країни ЄС, ОЕСР, АСЕАН);
 - соціальними формами господарювання;
 - галузями економіки, на основі Міжнародної стандартної галузевої класифікації видів економічної діяльності;
 - статусом зайнятості, на основі Міжнародної класифікації статусу зайнятості;
 - професіями, на основі Міжнародної стандартної класифікації професій.
- Звідси, специфіка статистичної оцінки міжнародного ринку праці полягає у визначенні:
- населення як бази формування трудового потенціалу;
 - системи показників міжнародного ринку праці;
 - попиту та пропозиції на робочу силу;
 - оцінки вартості життя;
 - мобільності робочої сили;
 - прогнозних значень показників, що формують ринок праці.

МВФ визначає стандартний перелік найважливіших показників для виконання аналізу макроекономічного становища країни (СПАМ), у який входять дані про зайнятість, безробіття та заробітну плату й доходи, що повинні подаватися у звіті щоквартально й відповідати визначенням МОП.

Найбільш гнучким з усіх інструментів збирання статистичної інформації є вибіркове обстеження домашніх господарств.

Мета обстежень — визначення обсягів економічно-активного населення (ЕАН), сфер застосування праці, реального обсягу пропозиції робочої сили в цілому по країні та її територіальних одиницях, причин безробіття та його тривалості.

З метою створення інтегрованої системи показників та інформаційної бази даних для аналізу стану ринку праці проводяться щоквартальні вибірккові обстеження робочої сили (ВОРС).

ВОРС охоплює резидентську частину населення, що мешкає у приватних домашніх господарствах протягом тижня обстеження, а також осіб, які відсутні протягом короткого часу.

Тиждень обстеження для країн — членів ЄС — визначається протягом другого календарного кварталу року. Проте Франція та Австрія результати відображають за ситуацією у першому кварталі, Нідерланди — протягом перших 5 місяців року, а Сполучене Королівство та Ірландія — замість календарних кварталів використовують сезонні.

В Україні, починаючи з 1999 р., ВОРС проводиться протягом останнього місяця звітного кварталу й охоплює всю територію країни.

Згідно з рекомендаціями МОП, обстеженню підпадає вікова група 15 — 70 років (в Україні також), а для європейських країн — 15 — 64 роки.

Щодо вимог ЄС план вибірки має гарантувати, що для характеристик, які стосуються 5% населення робочого віку, відносна середньоквадратична похибка не буде перевищувати 8%, беручи до уваги вплив плану, щодо змінної "безробіття". У 2002 р. показник варіації щодо рівня зайнятості по Україні становив 1,1%, рівня безробіття — 2,5% та рівня економічної активності — 1,3%.

Відповідно до методології проведення обстеження, опитуванню підлягає близько 30 тисяч респондентів зі щоквартальною 25% ротацією.

Визначення ВОРС класифікує населення робочого віку за категоріями: економічно активне населення (ЕАН) — зайняті та безробітні — й економічно неактивне населення (ЕНАН).

У рамках міжнародної концепції ЕАН застосовуються поняття:

"загальне ЕАН", що обстежується протягом року;

"поточне ЕАН", що обстежується тиждень або день.

Концепція "Економічної активності або робочої сили" передбачає віднесення осіб до однієї із

значених вище взаємовиключних категорій залежно від характеру їх діяльності впродовж короткого періоду обстеження за умов правил пріоритетності.

Так, зайнятість характеризує чисельність працюючих осіб. Щоб виділити серед працюючого населення підгрупи залежно від міри участі в складі робочої сили, облік чисельності зайнятих доповнюється даними про робочий час.

Згідно з методикою ВОРС, зайнятими економічною діяльністю вважаються особи у віці від 15 до 70 років, які працювали впродовж тижня обстеження хоча б 1 годину за наймом або 30 годин на тиждень безкоштовно на підприємстві, що належить будь-кому з членів домогосподарства, чи в особистому підсобному господарстві.

До складу зайнятого населення не включають осіб, які виконують неоплачену громадську чи добровільну роботу, та осіб, що виконують тільки домашні обов'язки.

У міжнародній аналітичній практиці розрізняють форми неповної зайнятості з економічних причин: видимі, ознакою якої є недостатній обсяг зайнятості;

невидимі, що характеризується низьким доходом, невикористанням кваліфікації, низькою продуктивністю праці та ін.

У статистичній практиці нашої країни проводиться аналіз видимої неповної зайнятості, що іноді прирівнюється до часткової зайнятості, котра характерна для економічно розвинутих країн.

Відповідно до концепції робочої сили безробіття трактується як ситуація повної відсутності роботи.

Міжнародні стандарти та критерії визначення безробіття стосуються виключно дій особи впродовж певного періоду часу, незалежно від наявності чи відсутності в неї законних нетрудових доходів (дивідендів, процентів, ренти, пенсії чи стипендії) або права на одержання допомоги з безробіття. В цих стандартах не згадується верхня вікова межа для вимірювання ЕАН та його складових. У багатьох індустриальних країнах верхня межа активності населення на 7 — 9 років перевищує законодавчо встановлений вік виходу на пенсію. Для міжнародних порівнянь, як правило, використовують показник безробіття, що розрахований за даними вибіркового обстеження робочої сили.

Відповідно до критеріїв МОП, при проведенні ВОРС до безробітних відносять осіб у віці від 15 до 70 років, які у звітний період не мали роботи; активно шукали її або намагалися останні 4 тижні, що передують опитуванню, організувати власну справу; були готові приступити до роботи протягом 2 найближчих тижнів.

Відповідно до міжнародних стандартів, особа вважається безробітною, якщо вона активно займається пошуком роботи, тобто здійснює конкретні кроки впродовж останніх 4 тижнів з метою знайти оплачувану роботу.

Готовність приступити до роботи означає, що за наявності робочого місця людина повинна бути здатна почати працювати впродовж наступних 2 тижнів.

Специфічною для України складовою ЕНАН згідно з методикою ВОРС є категорія "зневірені" знайти роботу.

За методологією МОП, "зневірені" відносяться до категорії ЕНАН, проте дані про їх чисельність використовуються для оцінки загального обсягу пропозиції робочої сили та попиту на неї. Тоді як за методикою Європейської комісії ООН, "зневірені" знайти роботу належать до числа безробітних.

Одним із складних завдань статистичного аналізу є оцінка масштабів неформальної економіки як у теоретичному, так і практичному аспектах. Поняття "неформальна економіка" залежно від мети використання складно повністю уніфікувати, його часто ототожнюють з неспостереженою економікою й застосовують в оцінці загальних результатів економічної діяльності, враховуючи необліковані операції.

У міжнародній практиці неформальний сектор визначають, виходячи з характеристик виробничих одиниць, на яких відбувається діяльність.

З метою визначення й ідентифікації одиниць неформального сектору, враховуючи специфіку соціально-економічного розвитку країн, використовуються такі критерії: юридичний статус підприємства та розмір підприємства, що визначається граничним значенням найманих робітників.

Зайнятість у неформальному секторі визначається як зайнятість всіх осіб, які у звітний період були зайняті хоча б на одному з підприємств неформального сектору, незалежно від статусу їх зайнятості й того, було це основним або допоміжним місцем роботи.

Але концепція "зайнятість у неформальному секторі" не є ідентичною концепції "неформальна зайнятість". Особи, що задіяні в неформальних відносинах зайнятості у виробничих одиницях поза неформального сектору, не включаються в неформальний сектор, незалежно від того, наскільки нестабільна їх ситуація із зайнятістю.

Відповідно до рекомендацій МОП, неформальна зайнятість включає сукупність неформальних робочих місць на підприємствах формального сектору й на підприємствах неформального сектору.

У концепції неформального сектору одиницями спостереження є виробничі одиниці, в той час як у концепції неформальної зайнятості — робочі місця. Так, до найманих працівників, що мають неформальні робочі місця за межами неформального сектору, належать робітники, трудові договори яких не підпадають під стандартне трудове законодавство, не охоплені оподаткуванням, соціальним захистом, тому що їх робочі місця є не декларованими або довжина робочої доби є нижчою за встановлену по країні межу.

Тобто, якщо в секторі неформальної зайнятості договірні відношення базуються на випадковій зайнятості, то в секторі домашніх господарств — на угодах, з формальним дотриманням гарантій.

Таким чином, обґрунтування прийняття будь-якого рішення або визначення рівня розвитку базується, перш за все, на однозначності тлумачень й структурних характеристик розглянутих явищ або дій. У статистичній практиці відбиття фактора часу визначає певний план спостереження



й систему оцінюючих показників, яка носить уточнюючий або предметно-визначальний характер. Узгодженість відповідних критеріїв є основою зіставлення показників і рівня розвитку країни, регіону чи господарської структури взагалі.

Література: 1. Горбачева Т. Л. Теоретические и практические аспекты измерения занятости в неформальной экономике / Т. Л. Горбачева, З. А. Рыжикова // Вопросы статистики. — 2004. — №7. — С. 30 – 39. 2. Європейський Союз та Україна — факти і цифри. — eurostat, 2002. — 156 с. 3. Методологічні положення зі статистики / Держкомстат України. — К.: ЗАТ "Август", 2002. — 552 с.

Дяків О. П.

УДК 331.91

Островерхов В. М.

Бакуліна Н. М.

ОСНОВНІ ФУНКЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ СЛУЖБ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

In the article the world experience of formation and development of the employment services is exposed; functions of the latter, in particular, studying the state of labour, employment, career guidance market; the employment services financing are included.

Ринок праці — чи не найскладніший елемент ринкової економіки, в якому не тільки переплітаються інтереси найманих працівників і роботодавців щодо ціни послуг робочої сили та умов її функціонування, а й відображають усі зміни соціально-економічного характеру.

Для всіх країн світу проблеми зайнятості та регулювання ринку праці займають провідне місце в системі економічних та соціальних завдань. Тільки праця є джерелом розвитку особистості, забезпечення її потреб та, в кінцевому результаті, джерелом розвитку всього суспільства, досягнення певного рівня життя.

У промислово розвинутих країнах світу накопичений великий досвід у розробці і застосуванні цілого комплексу заходів створення й регулювання ринку праці, які є складовою частиною політики зайнятості населення, що і є актуальним для даної статті.

Вивченням проблем ринку праці, зокрема, зарубіжного досвіду займається ряд вчених: Е. М. Лібанова, А. М. Колот, В. В. Єврасов, Н. Н. Скворцов, В. В. Петюх, А. В. Каліна.

Вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду з проблем регулювання ринку праці є вкрай потрібним і актуальним у вітчизняній практиці.

Мета статті полягає у вивченні аспектів організації служб зайнятості зарубіжних країн.

У реалізації державної політики зайнятості будь-якої країни певне місце займають служби зайнятості. За майже вісімдесятирічний період існування служби зайнятості в міжнародній практиці змінювали свої функції та повноваження залежно від історичного етапу, економічного й соціального рівня розвитку держав, де вони утворювались. Міжнародним співтовариством прийнято понад 20 нормативних актів, у яких безпосередньо висвітлювались питання діяльності служб зайнятості. Перший нормативний акт, Конвенція №2, було прийнято на першій сесії Міжнародної конференції праці в 1919 році. Після цього в різний час приймалися інші документи.

Ретроспективний погляд на світовий досвід дозволяє виділити три етапи становлення і розвитку служби зайнятості. Народилась вона як гуманітарна організація для надання допомоги безробітним. На другому етапі в кінці 1940-х років служба зайнятості починає виконувати роль регулятора ринку праці через свої організаційні структури. Оскільки цих функцій виявилось недостатньо, на третьому етапі в 1960-ті роки служби зайнятості стають учасниками розробки і реалізації основних напрямків державної політики зайнятості країн. Подальші зміни не торкались суті діяльності служб зайнятості. Ті функції, якими вони наділені в різних країнах, є синтезом усіх повноважень, які вони мали на всіх трьох етапах свого розвитку.

Отже, служби зайнятості мають певні функції та завдання, до яких, зокрема, належать:

вивчення стану ринку праці (кількісно-якісний аналіз зайнятості, кон'юнктура ринку робочої сили, визначення перспективних професій тощо);

збір і накопичення потрібної інформації про вільні робочі місця, кількість та склад безробітних і звільнених працівників;

надання допомоги у працевлаштуванні тим, хто шукає роботу, відповідно до їхнього рівня кваліфікації, здібностей, можливостей, сприяння в пошуку робочої сили для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад на підприємствах, в організаціях, установах;

© Дяків О. П., Островерхов В. М., Бакуліна Н. М., 2006

надання профорієнтаційних послуг (консультацій з питань вибору чи зміни професії, про можливість професійного зростання з урахуванням перспектив певних професій);
сприяння у здобутті професії, підвищенні кваліфікації і перепідготовці;
допомога у створенні нових робочих місць, розроблення заходів щодо уникнення скорочень робочих місць у зв'язку зі структурною перебудовою, технічним переобладнанням виробництва тощо;
забезпечення роботою осіб з низькою працездатністю (підбір робочих місць і надання пільг працедавцям, котрі беруть ці категорії громадян на роботу чи створюють для них робочі місця);
надання фінансової допомоги розвитку підприємництва;
надання населенню інформації про стан ринку праці, потребу в певних професіях, можливості їх одержання, а також про передбачувані робочі місця і види навчання тощо.

Такі традиційні функції служби зайнятості, як працевлаштування, профорієнтація, надання інформації здійснюються на практиці через місцеві служби зайнятості (бюро працевлаштування). Крім місцевих служб, можуть працювати і регіональні центри зайнятості, які об'єднують подібні територіальні й економічні зони країни. Їх завдання полягають у координації дій державних установ, місцевих органів влади, профспілок для вирішення соціальних проблем, викликаних надзвичайним зростанням безробіття.

Функція працевлаштування має в промислово розвинених країнах подвійне значення: пошук заявникові робочого місця згідно з його проханням та наближення заявки на вільні робочі місця до наявних пропозицій, щоб таким чином збалансувати ринок праці. Для багатьох служб зайнятості функція працевлаштування закінчується тоді, коли відбувається стик попиту на робочі місця з їхньою пропозицією (контакт заявника і працедавця). Деякі служби ведуть спостереження за наслідками цих контактів, використовуючи для цього додаткову картотеку.

Особливою функцією служб зайнятості є профорієнтація, яка допомагає виявити і розвинути здібності людини до певної професії, визначити її професійну придатність, щоб зробити обґрунтований вибір професії. Підвищення мобільності робочої сили, інтенсивність процесів її вивільнення і перерозподілу між підприємствами, галузями та секторами економіки значно збільшило у працівників потребу в такій допомозі. У багатьох країнах це призвело до розширення сфери профорієнтаційних послуг, котра охоплює не тільки молодь, а й інші верстви населення. До того ж у більшості країн профорієнтаційна робота проводиться на державному рівні, а послуги надаються безкоштовно. Водночас, у деяких країнах (скажімо, у США) законодавство дозволяє приватним агентствам надавати платні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. Диференціація профорієнтаційних послуг спричинила виникнення двох видів державних служб. Наприклад, у Великобританії і Фінляндії роботу зі школярами та студентами проводять переважно органи освіти, а з молоддю, яка працює, та дорослим населенням – служби зайнятості.

Нині набуло актуальності питання про обов'язок підприємців надавати службам зайнятості дані про вільні робочі місця. У кожній країні ця проблема вирішується по-різному. Наприклад, в Іспанії всі підприємства зобов'язані повідомляти про вакансії, у Фінляндії такий обов'язок має тільки державний сектор, у Німеччині, Канаді, Великобританії все вирішується на добровільній основі.

Фінансування служби зайнятості в промислово розвинених країнах здійснюється в основному двома шляхами: за рахунок асигнувань з державного бюджету (Великобританія, Франція, Швеція, Австрія та ін.) та за рахунок змішаних фондів, які складаються з виплат допомоги по безробіттю та податкових надходжень (США, Канада, Іспанія, Бельгія). Виняток становлять Німеччина, де служби зайнятості фінансуються за рахунок відрахувань підприємців і працівників; Швейцарія, де бюро працевлаштування існують за рахунок надходжень від кантонів і комун; та деякі інші країни. У багатьох країнах особливо гостро стоїть питання про існування державних та приватних служб зайнятості, вирішення якого залежить швидше від історичних і соціальних традицій, ніж від стану ринку праці. До держав з переважанням централізованого підходу до вирішення проблем зайнятості належать Нідерланди, Японія, Німеччина, Швеція (в них передбачається поступова ліквідація бюро найму, що мають комерційні завдання, та регламентація діяльності інших видів бюро, тобто передача їх під контроль держави). До країн, що відмовилися від монополії держави, належать США, Великобританія, Австралія, Швейцарія та ін. У більшості країн поблажливо ставляться до існування таких бюро найму, які не визначають собі комерційних цілей і робота яких залежить від навчальних закладів, різних благодійних організацій.

Принцип винятковості державного трудового посередництва обстоюється з тим, щоб не допустити однакових підходів до тих, хто шукає роботу, дискримінації стосовно найменш соціально захищених верств населення. Як підкреслює польський економіст М. Кабай, така дискримінація, як правило, веде до своєрідної сегрегації ринку праці. Однак діяльність приватних трудових посередників бажана, якщо послуги, які вони надають, диференційовані за професіями чи групами професій (наприклад, для вчених, лікарів, інженерів та ін.), що може значно полегшити пошук роботи їхнім представникам.

У деяких країнах (в Угорщині, США та ін.) створюються клуби тих, хто шукає роботу, де безробітні одержують безкоштовні кваліфіковані консультації. Фінансують такі клуби центри зайнятості.

Важливий напрямок аналізу діяльності служб зайнятості – визначення підходів до їхньої соціально-економічної ефективності (особливо це стосується державних служб). У західних країнах єдиного підходу до оцінки ефективності служб зайнятості немає. У Швеції, скажімо, переконані, що службу не можна вважати рентабельною, якщо завдяки її діяльності рівень безробіття в країні не знизиться хоча б на 1%, вона не повинна виконувати функції працевлаштування.

На практиці існує два типи оцінки роботи служби зайнятості:

кількісний (вимірювання частки ринку праці, що припадає на службу зайнятості);



якісний (підвищення професійно-кваліфікаційної мобільності тих, хто шукає роботу, період збереження робочого місця, зниження тривалості безробіття тощо).

Врахувати кількісний фактор досить важко, оскільки значна частина працевлаштувань (60% і більше) припадає на так звану зведену службу інформації (чи самообслуговування) і законодавства багатьох країн не зобов'язують працедавців повідомляти про наявність робочих місць. Якісний аналіз діяльності служб зайнятості полягає, як правило, в проведенні різних соціологічних обстежень, наслідки яких залежать переважно від суб'єктивних поглядів респондентів.

Більшість західних вчених вважають, що основним показником ефективності служби зайнятості є співвідношення між їх вартістю для держави і сумою соціально-економічних вигод, які вона приносить (підраховується частка працевлаштувань, що припадають на службу зайнятості). Інший метод оцінки ефективності – облік скорочення витрат часу на заповнення вакансій, що дає змогу зменшити витрати від простоювання обладнання та виплати допомоги по безробіттю.

Однією з найважливіших функцій служби зайнятості є сприяння у здобутті професії, підвищенні кваліфікації і перепідготовці безробітних. Однак у контексті активної політики держави на ринку праці проблема професійної підготовки кадрів розглядається ширше, адже основна функція сфери підготовки кадрів – забезпечення сучасного виробництва кваліфікованою робочою силою.

Виконання службою зайнятості функції підготовки та перепідготовки кадрів вимагає формування спеціальної системи профнавчання, яка б обслуговувала насамперед безробітних. У багатьох країнах на навчання направляються особи, котрим неможливо підібрати таку роботу, яка їм подобається, через відсутність відповідної професійної кваліфікації; або потрібно змінити професію через відсутність роботи за фахом; або якщо той, хто звернувся до служби зайнятості, не спроможний виконувати роботу за попередньою професією. До приватної служби зайнятості можуть звернутися всі, хто бажає перенавчатися (як безробітні, так і ті, хто має роботу).

Служба зайнятості направляє на навчання різних за віком, сімейним станом, рівнем освіти, здібностями людей. В їхньому загалі можна виділити два основні потоки: особи, котрі вивільнюються з виробничого процесу – вони мають стаж роботи і володіють певною професією; та особи, які раніше не працювали чи давно залишили роботу і не мають професії або втратили професійні навички. Представники цих двох потоків мають різні погляди на вибір місця роботи, термін навчання, мотивацію трудової діяльності тощо, і це вимагає диференційованого підходу до організації їхнього навчання.

Організація профнавчання безробітних охоплює кілька напрямів діяльності служб зайнятості, які вирішують певне коло завдань. До них належать:

визначення чисельності тих, що потребують навчання (в плані професій, рівнів кваліфікації);

укладення договорів на профнавчання з навчальними закладами та навчальними підрозділами підприємств;

укладення договорів на навчання із зареєстрованими в службі зайнятості особами;

комплектування навчальних груп та направлення їх на навчання;

участь у контролі за навчанням, а також в атестації осіб, які закінчили навчання; ведення статистичного обліку.

Слід зазначити, що раніше в багатьох країнах служби зайнятості організовували профнавчання самостійно, створюючи власні навчальні центри. Згодом це стало не вигідно. Тому тепер у більшості країн профнавчання найчастіше ведеться на базі різних навчальних закладів, зокрема на підприємствах, з якими служби зайнятості уклали угоди. Однак у деяких країнах, таких, як Фінляндія, Німеччина, США, Швеція відбувається зворотний процес: зміцнюються зв'язки між службами профорієнтації, профпідготовки і працевлаштування, створюються єдині центри зайнятості, які надають комплекс послуг.

Механізм забезпечення зайнятості шляхом розвитку систем профпідготовки і перепідготовки кадрів виходить за національні рамки – це насамперед стосується країн ЄЕС. Для сприяння безробітним у працевлаштуванні, підвищенні їхньої професійної мобільності створено Європейський соціальний фонд. Причому 83% усіх асигнувань, які виділяються як доповнення до державної фінансової допомоги, йде на сприяння в здобутті профпідготовки. Переважне право на одержання допомоги мають безробітні, молодь, жінки та деякі інші категорії. У регіонах пріоритет мають території з підвищеним рівнем безробіття (особливо серед молоді).

Крім того, в розвитку системи профпідготовки і перепідготовки кадрів у різних країнах намітилися спільні тенденції: перехід до повного безкоштовного навчання для учнів, радикальна зміна технічного базису навчання (використання інформаційних центрів), скорочення тривалості навчання у зв'язку з динамічністю процесу виробництва, диференційований підхід до виплати стипендій.

Більшість розвинених країн світу має великий досвід у зменшенні напруги на ринку праці, виробленні заходів соціального захисту населення від негативних наслідків ринкового господарювання, активізації людського чинника у вирішенні проблем зайнятості. Усе найбільш цінне потрібно використати й Україні, але з урахуванням національної специфіки економіки, регіональних особливостей, фінансових можливостей, а також демографічних, історико-культурних, географічних і соціальних чинників.

Література: 1. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 1999. 2. Рофе А. И. Рынок труда: Учебник для вузов. — М.: Изд. "МИК", 2003. 3. Маршавін Ю. М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості: Навчально-методичний посібник. — К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 1998. 4. Устинова І. В. Служби зайнятості в зарубіжних країнах: основні функції і завдання // Людина і праця. — 1994. — №12. — С. 45 – 50.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ І УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

In the article the international experience of the human resources reproduction and improving the labour potential are reflected. The innovative importance of socially oriented economy is exposed, the institutional mechanisms of its realization: legal, organizational, economic are given.

В умовах зниження кількісних параметрів трудового потенціалу країни ключовою проблемою економічного зростання стає підвищення продуктивності праці та ефективності управління людськими ресурсами. У такій ситуації якість робочої сили перетворюється у вирішальний фактор, що визначає конкурентоспроможність національної економіки.

Дослідженню проблем управління людськими ресурсами приділяли увагу такі авторитетні зарубіжні вчені, як А. Сен, А. Льюїс, Г. Беккер, Е. Денісон, С. Валентей, О. Кузнецова та ін. Серед українських фахівців практичні і теоретичні питання людського капіталу та людського розвитку досліджували О. Власюк, О. Грیشнова, Е. Лібанова, О. Макарова, С. Пірожков, В. Шишкін та ін.

Усвідомлення необхідності регулювання відтворення і функціонування трудового потенціалу потребує формування моделі державної соціальної політики, яка була б адекватною трансформаційним процесам, що відбуваються в країні і світі.

Сучасна європейська соціальна модель відбиває історичні особливості становлення економіки країн Європи і сформувалася за своєю сутністю як солідарна на відміну від ліберальної американської і патерналістської японської моделей. Вона є результатом інтеграційних процесів, які відбуваються на континенті.

Інноваційне значення соціальної ринкової моделі економіки полягає у поєднанні економічної конкуренції та соціальних гарантій. Новизна цього поняття в тому, що воно визнає цей фактор об'єктивним реальним, і таким, що піддається реалізації. Протиставлення кризовим явищам ринку ідеології економічного порядку із гарантованим соціальним поступом стало основою теоретико-прикладних розробок, які дозволяють підвищувати соціальні стандарти поза механізмами розподілу доходів за участю держави.

Визначальними принципами соціально ринкової економіки є три наступні принципи: індивідуальності, солідарності та субсидарності.

Під принципом індивідуальності розуміється особиста відповідальність людини за власний добробут. Це базовий постулат соціально-ринкової економіки, за яким у центр політичного та економічного життя поставлена людина, а не колектив або держава.

Принцип солідарності передбачає взаємну соціальну відповідальність одного покоління перед іншим і спрямований на подолання соціальної несправедливості шляхом колективної підтримки індивідууму через страхові механізми розподілу фінансових ресурсів.

До двох попередніх принципів додається принцип субсидарності. Субсидарність захищає соціально вразливі верстви населення, які не в змозі через об'єктивні причини реалізувати право на самореалізацію за рахунок власних доходів.

Структурно-соціальна ринкова економіка включає п'ять елементів: правову державу, конкурентний порядок, грошовий, ринкову сумісність економічної політики та соціальний порядок.

У зміст соціального порядку включені рамкові закони та інституційні структури, спрямовані на забезпечення реалізації соціальних цілей ринкових агентств. Сучасний соціальний порядок ґрунтується на основі наступних положень.

По-перше, взаємозалежності економічної і соціальної політики. У широкому розумінні соціально-ринкова економіка має створювати умови для забезпечення індивідуумом особистої відповідальності за власний добробут. У цьому плані основними вимогами є скорочення дефіциту достойної праці, забезпечення мінімальної економічної безпеки для усіх зайнятих в умовах різних рівнів доходів.

По-друге, регулювання ринкових відносин і застосування демпфіруючих механізмів (коригування результатів ринкової економіки). Функціонування економіки на ринкових засадах без втручання держави може мати дестабілізуючий вплив на соціальну ситуацію. У зв'язку з цим з боку управлінських структур потрібні компенсуючі заходи для досягнення соціальних цілей, наприклад, чеську систему соціального страхування, податкову політику.

По-третє, впровадження обов'язкового соціального страхування для захисту населення від життєвих ризиків у разі настання старості, безробіття, захворювання, нещасного випадку та інвалідності.

По-четверте, створення рівних можливостей для участі в економічному житті на основі максимально сприятливого доступу до освіти і нових знань.



По-п'яте, розвиток соціального діалогу на основі принципів трипартизму. Інституційними органами соціального партнерства є система тарифних угод, конституція підприємств (створення представницьких органів робітників на підприємствах та участь працівників у прийнятті рішень).

Загальні принципи європейської моделі соціально орієнтованої економіки втілені в різних модифікаціях у країнах Західної та Східної Європи, державах, розташованих на інших континентах.

Однією з базових складових соціально орієнтованої економіки є продуктивність праці. Динамічний розвиток економіки і подолання бідності неможливі без реалізації програм продуктивності. Європейський підхід до проблеми продуктивності почав складатися в перші післявоєнні роки.

Європейська модель продуктивності на відміну від американської концепції формувалася і розвивалася в руслі всього процесу соціалізації економічних та суспільних відносин. Перевага надавалася поєднанню прагматичного американського досвіду із системою співробітництва праці і наукового менеджменту. Основою продуктивності праці в Європі стали технологічний прогрес та система партнерської участі працівників і роботодавців у створенні й розподілі створеного продукту.

Зараз діє створена в попередні роки Європейська асоціація національних центрів продуктивності, в яку входять 15 країн, у тому числі й Україна. Сьогодні при переході від масового виробництва до виробництва, диференційованого за асортиментом та якістю, відбувається зрушення у концепціях продуктивності. На перше місце висуваються фактори, пов'язані з новими технологіями і дрібносерійним виробництвом. Відповідно змінюються критерії мотивації та оплати праці, які орієнтуються переважно на кваліфікацію працівника і результати праці.

Країни з тісним економічним переплетінням, як держави — члени Європейського Союзу, виробили єдині критерії соціальної політики. Європейські регламентації щодо умов праці і соціальних стандартів становлять доцільний шлях з погляду політики для досягнення оптимального соціального устрою.

Європейська соціальна хартія, яка схвалена і ратифікована парламентами об'єднаних європейських держав, — це концепція сумісної відповідальності заради поліпшення стану суспільства.

Серед перш і принципів Європейської соціальної хартії перше місце посідає право на працю. Однією із основних своїх цілей європейське товариство вважає досягнення якомога більш високого і стабільного рівня зайнятості, маючи на увазі забезпечення повної зайнятості шляхом сприяння професійній орієнтації, професійній підготовці та перепідготовці.

Серед найголовніших пріоритетів — право на справедливий винагороду та умови праці, які відповідають вимогам безпеки і гігієни. Уряди країн, що мають дотримуватися положень хартії, періодично переглядають послідовну політику із проблем охорони праці та виробничого середовища з метою запобігання нещасних випадків і пошкодження здоров'я працюючих.

Окремі розділи Європейської соціальної хартії спрямовані на забезпечення гендерної рівності, соціального захисту дітей, молоді, людей похилого віку, працюючих, розвитку медичної допомоги, зміцнення системи соціального партнерства.

Фундаментальною основою європейської моделі соціально орієнтованої економіки є заохочення трудящих та роботодавців у створенні місцевих національних і міжнародних організацій для захисту своїх економічних та соціальних інтересів. Система соціального партнерства визначається національними законами або нормативними актами. Постійно вдосконалюється механізм консультацій між трудящими і роботодавцями.

Моделі соціального партнерства в різних країнах відрізняються організаційним механізмом, нормами і правилами соціально-трудомих відносин, ступенем централізації та децентралізації процедури участі держави в соціальному діалозі.

Національні системи соціального партнерства координують свою діяльність із органами соціального партнерства ЄС. Соціальне партнерство в Європі ґрунтується, передусім, на двох головних засадах:

1) Комісії з економічних і соціальних питань, яка функціонує в Європейському Союзі у формі трьохстороннього "парламенту" і супроводжує законодавчу діяльність Комісії Євросоюзу.

Рішення Комісії з економічних і соціальних питань мають лише характер рекомендацій і тому не є обов'язковими для Комісії Євросоюзу;

2) так званому "Європейському соціальному діалозі". Його було започатковано в 1984 р. і підвищено в ранзі до консультативного органу протоколом про соціальну політику, прийнятим після Маастрихтської конференції.

Європейський соціальний діалог є добровільним діалогом між організаціями на європейському рівні, який ґрунтується на автономії суб'єктів соціального партнерства і веде до спільних зобов'язань стосовно актуальних питань сьогодення, зокрема, питань зайнятості та умов праці.

Діалог між соціальними партнерами (так зване "соціальне партнерство"), який функціонує в національних системах уже протягом десятиліть, на європейському рівні тільки-но розвивається. Однак найголовніші європейські організації працівників уже і раніше надавали консультації одна одній та нерідко займали спільні позиції з тих чи інших питань. Проте офіційне підґрунтя цей діалог отримав тільки завдяки Маастрихтському договору.

Європейська комісія має своїм завданням не тільки "сприяння обговоренню позицій соціальних партнерів на рівні Європейської спільноти". Вона зобов'язана розглянути позиції соціальних партнерів до офіційного оформлення та подання пропозицій стосовно соціальної політики. В подальшому соціальні партнери можуть брати на себе і інші функції та самостійно домовлятися за тими чи іншими аспектами, що в результаті веде до укладання певних угод. Якщо вже існує подібна угода між соціальними партнерами, то ні Рада міністрів ЄС, ні Європейський парламент не в змозі внести жодних змін або пропозицій до неї; угода може бути прийнята Радою Європи виключно в такій формі і тоді становить правовий документ ЄС. Отже, соціальні партнери мають можливість формувати законодавчу базу Європейського Союзу у сфері соціальної політики.



Важливою особливістю європейської моделі соціально орієнтованої економіки є концентрація уваги на питаннях корпоративного управління. На перший план висувається позитивне ставлення компанії (фірми) не тільки до акціонерів, але й до своїх працівників, а також соціальної політики суспільства.

Європейська комісія у 2002 р. розробила нову стратегію корпоративної соціальної відповідальності (CSR – corporate social responsibility). В умовах глобалізації соціальна ефективність компанії, на думку Єврокомісії, відіграє позитивну роль у вирішенні соціальних завдань. Принципи корпоративної соціальної відповідальності передбачають певні зобов'язання перед працівниками та акціонерами, а саме: впровадження інновацій для підвищення якості праці і створення безпечних умов праці; організацію навчання упродовж життя; забезпечення гендерної рівності у сфері оплати праці і зайнятості; гуманізацію соціально-трудова відносин; встановлення конструктивних зв'язків із недержавними і благодійними організаціями, муніципальними органами.

Єврокомісія планує інтегрувати принципи CSR в усі аспекти економічної і соціальної політики, що проводиться Європейським Союзом. За ініціативою CSR розроблятимуться індикатори для об'єктивної оцінки роботи компаній, які корпорували принципи соціальної відповідальності у свою діяльність.

Трансформація положень європейської соціальної моделі в регулятивні норми, які фіксуються міжнародними організаціями (МОП, ООН) та законодавством країн, котрі є їх членами, показує, що вони спрямовані на виконання наступних функцій:

створення ефективних ступенів до продуктивної праці;

боротьбу із бідністю і недопущення зниження оплати праці;

формування механізмів, які сприяють вирівнюванню доходів зайнятих у різних секторах економіки.

За рішеннями МОП, мінімальна заробітна плата повинна дорівнювати 60% середньої заробітної плати. Коефіцієнт заміщення пенсій — 70 – 75%.

Механізми у сфері регулювання доходів у розвинутих ринкових економіках зорієнтовані проти зниження вартості робочої сили на ринку праці. За даними МОП, мінімальна заробітна плата у більшості країн світу становить 40 – 60% середньої заробітної плати і в декілька разів перевищує фізіологічний мінімум. У Нідерландах, Німеччині, Данії, Бельгії мінімальна заробітна плата становить 50% середнього рівня, у Франції – 60%. Диференціація населення за рівнем доходів коливається у діапазоні 1:10 (в Австрії – 1:4,4, у Великій Британії – 1:10,4). Частка населення з низькими доходами не перевищує 25% (за абсолютним критерієм бідності). У ряді країн вона становить 10 – 13%. Кількість населення з доходами середнього рівня — 60%.

Таким чином, із наведеного матеріалу видно, що європейська модель соціально орієнтованої економіки цілеспрямована на забезпечення сталого рівня життя населення, зменшення нерівності в доходах і реальну боротьбу із бідністю.

Література: 1. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудова відносин / Відп. ред. Д. П. Богиня. — К.: Інститут економіки НАН України, 2003. — 216 с. 2. Людський розвиток в Україні: 2003 рік. Щорічна науково-аналітична доповідь. — К.: Академпрес, 2004. — 300 с. 3. Шишкін В. С. Людський розвиток: оцінка та основні напрями підвищення його рівня. Автореферат канд. дисертації. — К., 2004. — 20 с. 4. Кочура І. Ю. Людський розвиток як чинник економічного зростання в Україні. Автореферат канд. дисертації. — К., 2005. — 20 с.

УДК 331.101.262:339.9

Мазна Т. О.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

In the article the problems of impact of globalization on the development of the economy of the country and labour resources in particular are considered. The data about the employment are analyzed. The ways of human resources development in the conditions of globalization are grounded.

Економічний, соціально-політичний і культурний розвиток України відбувається під зростаючим впливом глобалізації. Розширення міжнародної торгівлі та збільшення інвестицій, диверсифікація світових фінансових ринків і ринків робочої сили, зростання ролі транснаціональних компаній у світогосподарських процесах, загострення глобальної конкуренції зумовлює необхідність поглиблення досліджень управління, формування та розвитку трудових ресурсів країни.

Відкритість економіки України передбачає, що глобалізаційні процеси мають бути враховані при формуванні її зовнішньоекономічних зв'язків і внутрішньої соціально-економічної політики, включаючи політику зайнятості. Жодна країна сучасного світу, незалежно від її ставлення до глобалізації, не може уникнути її впливу. За цих обставин постає завдання дослідження факторів глобалізації та сили їх дії на зайнятість населення і розробки відповідних заходів регулювання зайнятості [1; 2].

© Мазна Т. О., 2006



Питанню вивчення глобалізації та аналізу її впливу на розвиток економіки і суспільства в цілому приділяли увагу такі відомі вчені, як Чарльз Брайан Хенді, Джон Гелбрейт, Йорген Рандерс, Лестер Туроу, Пітер Фердинанд Дракер, Роберт Бертран Райх та ін.

Згідно з останніми уявленнями, глобалізація є цивілізаційним явищем, що виявляється у зміні всіх сторін людського суспільства під впливом загальносвітової тенденції до відкритості та взаємозалежності національних систем. Існує два погляди на глобалізацію: оптимістичний і песимістичний. З позиції першого, світ стає єдиним, формується новий світовий порядок, прискорюється суспільний прогрес. З позиції іншого, глобалізація веде до посилення нерівномірності розвитку окремих країн, до однобічності економік відсталих країн і загострення суперечностей між ними та країнами сталого економічного розвитку.

Питанню дослідження аспектів формування, розвитку та ефективного використання трудових ресурсів приділено увагу в працях Л. Кривенка, Л. Мельника, В. Куценка, А. Олійника, Л. Михайлової.

Мета даної статті – узагальнити результати впливу процесу глобалізації на трудові ресурси та їх розвиток; запропонувати можливі варіанти вирішення питань щодо ефективного розвитку трудових ресурсів, покращення їх якісного складу.

Питання збереження та розвитку трудового потенціалу країни є на сьогодні актуальним, оскільки наслідки реформ торкнулися як кількісного, так і якісного складу трудових ресурсів. Актуальність цього питання набула особливої уваги у зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Використання наявного трудового потенціалу в країні незадовільне, а його відтворення на разі не має чіткої державної спрямованості й підтримки.

Аналіз двох останніх рубіжних десятиліть свідчить про виникнення і розвиток певних тенденцій процесу глобалізації, що безпосереднім чином впливають на управління трудовими ресурсами. До них належать:

інтенсифікація світової торгівлі;

деконцентрація виробництва, що призвело до різкого скорочення частки стандартизованих товарів, що виробляються масовими серіями, та багаторазового розширення асортименту товарів, які виробляються дрібними серіями чи на замовлення. Це спричинило індивідуалізацію праці, появу численних підприємств малого і середнього бізнесу;

збільшення частки неринкового сектору в економіці — фундаментальної науки, культури, освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення, державного управління, що потребує більш кваліфікованої робочої сили;

формування міжкорпоративного поділу праці в глобальному масштабі, що пов'язано з діяльністю ТНК;

фінансова глобалізація;

поширення міжнародної трудової міграції. Наприкінці ХХ ст. у світі налічувалося понад 40 млн. працівників-мігрантів, що становило близько 2% усього працездатного населення планети.

Нові тенденції розвитку суспільства передбачають посилення уваги до людини, до захисту її прав на належні умови життєдіяльності, на гарантовану оплачувану зайнятість, на саморозвиток та реалізацію своїх матеріальних і духовних потреб. Згідно з цими процесами Міжнародною організацією праці була розроблена концепція "гідної роботи", яка передбачає відповідність, або перевищення, ключовим соціальним нормам, які визначають граничні величини для праці і зайнятості. Вони враховують права людини та узгоджується з цінностями і цілями кожного конкретного суспільства.

Глобалізація національних економік та зближення трудових норм, прав і гарантій у різних країнах визначають світові тенденції у сфері зайнятості та соціально-трудова відносин. Окремими проявами даних тенденцій є такі:

1) поширення неформальної економіки і, отже, дезінтеграції трудових відносин і погіршення умов праці. Частка неформального сектору в національній економіці зростає навіть у тих країнах, де ця частка вже була високою;

2) впровадження інформаційних і комунікаційних технологій, що дає можливість усе більшому числу людей виконувати роботу вдома. Це створює нові можливості в отриманні робочого місця, але також сприяє ізоляції працівника стосовно своїх колег і роботодавця;

3) застосування багатьма компаніями стратегії передачі частини своїх функцій іншим підприємствам, яка здійснюється з метою зниження виробничих витрат і підсилює феномен "завуальованих трудових відносин", що означає повторне прийняття на роботу або звільнення працівників як "незалежних" субпідприємців, котрі не мають прав на жодні соціальні виплати і допомоги;

4) вплив науково-технічного прогресу на структурну перебудову економіки, який веде, з одного боку, до значного підвищення продуктивності праці, а з іншого, до скорочення робочих місць, передусім у промисловому секторі. Наслідком цього стає відхід від традиційної моделі зайнятості, заснованої на роботі повний робочий час, однакових умовах найму, виходу на пенсію, до нової моделі зайнятості, яка включає її нестандартні, нетрадиційні форми;

5) чітке розмежування підходів до регулювання соціально-трудова відносин у державному (національному) та приватному секторах економіки. Для регулювання приватного сектору актуальним є зростання впливу "менеджменту" організації, децентралізація колективних переговорів, зміна вектора переговорів у бік гарантій зайнятості й гнучких форм організації праці;

6) посилення ролі транснаціональних корпорацій у формуванні національних ринків праці, в утворенні нових сегментів робочої сили, у виникненні нових конкурентних стратегій на ринку праці;

7) розширення можливостей малих і середніх підприємств у створенні робочих місць у відповідь на потреби великих підприємств, а також на запити індивідуальних споживачів.



Це сприяє формуванню міжнародного ринку праці, який на сучасній стадії свого розвитку характеризується такими суперечностями:

значний розрив у рівнях продуктивності праці працівників різних країн, їх забезпеченості матеріальними, грошовим, інформаційними та іншими ресурсами;
різноманітність людського капіталу, суперечність між висококваліфікованою і низькокваліфікованою працею;
різниця в рівнях зайнятості, безробіття, забезпеченості соціальних гарантій.

Оцінюючи вплив зазначених тенденцій на українське суспільство, слід зауважити, що на даний час країна ще не скористалась вигодами від глобалізації, зазнавши при цьому певних втрат. На погляд автора, основні результати впливу глобалізації на зайнятість населення України пов'язані, по-перше, з прямими іноземними інвестиціями в економіку, по-друге, з розвитком альтернативних форм зайнятості, насамперед, самозайнятості, і, по-третє, з поширенням зовнішньої трудової міграції. Кожен з результатів має позитивні та негативні аспекти.

Незважаючи на позитивні зрушення на ринку праці в останні роки, сьогодні рівень зайнятості економічно активного населення країни становить лише 56,8%. За даними державної служби зайнятості України, у січні 2006 р. її послугами скористалися 1052,5 тис. не зайнятих трудовою діяльністю громадян. На обліку в державній службі зайнятості України на 1 лютого 2006 р. перебувало 932,6 тис. незайнятих громадян, з них кожен другий проживав у сільській місцевості. Серед зазначеної категорії громадян 96,5% мали офіційний статус безробітних, з яких більше ніж двом третинам було призначено допомогу з безробіття.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за січень 2006 р. зріс на 0,1 відсоткового пункту і на 1 лютого 2006 р. становив 3,2% від кількості населення працездатного віку.

Дисбаланс у розподілі виробничих ресурсів та робочої сили зумовлює значну міжрегіональну диференціацію зареєстрованого безробіття. Найвищий рівень зареєстрованого безробіття спостерігався у Тернопільській області (6,9%), а найнижчий – у м. Київ (0,4%).

За повідомленнями підприємств, установ та організацій, кількість вільних робочих місць і вакантних посад упродовж січня 2006 р. зросла на 14,9% і на 1 лютого 2006 р. становила 214,5 тис., що на 26,0% більше, ніж рік тому.

За сприяння державної служби зайнятості країни на початок 2006 р. було працевлаштовано 55,0 тис. осіб, що на 3,9% менше, ніж у січні 2005 р. Серед працевлаштованих осіб половину (52,1%) становили жінки. Відносно загальної чисельності осіб, які перебували на обліку впродовж січня, кількість працевлаштованих громадян становила 5,2%. За регіонами найвищий рівень цього показника спостерігався у м. Київ (21,7%), а найнижчий – у Чернівецькій області (2,2%) [3; 4].

Існує ряд проблем – низький рівень використання робочої сили, погіршення якості складу робочої сили і, як наслідок, якість трудового потенціалу втрачається через низький рівень капіталовкладень в охорону праці та здоров'я працівників, що призводить до передчасного вибуття робочої сили зі сфери зайнятості. Ще однією великою проблемою для України є мігранти, котрі не бажать дешево продавати свою робочу силу в Україні або не мають можливості знайти роботу, що їм підходить. Відтік робочої сили за кордон відбувається постійно.

Запланований вступ України до СОТ, глобалізація є суттєвими чинниками, які впливають на стан трудового потенціалу країни. Слід опрацювати і запровадити модель переходу від дешевої до дорогої, але конкурентоспроможної, високопродуктивної робочої сили. Основу середнього класу мають становити кваліфіковані робітники, спеціалісти, менеджери. І перші кроки в цьому напрямі вже робляться. Також необхідно поліпшити систему підготовки й перепідготовки кадрів як на виробництві, так і в системі вищої та спеціальної середньої освіти, включаючи механізм держзамовлення, забезпечити періодичність підвищення кваліфікації працівників.

Процес руйнування трудового потенціалу в більшості випадків обумовлений такими економічними факторами, як зростання цін, знецінення робочої сили, низький рівень життя, в тому числі працюючої частини населення, масові затримки зарплати, пенсій, стипендій, наявність прихованого безробіття, поширення бідності серед населення.

Незважаючи на позитивну динаміку середньої заробітної плати в Україні, питання належної оцінки праці залишаються гострими для більшості працюючих. В Україні, на жаль, сьогодні зайнятість не всім забезпечує гідний рівень життя. Особливої актуальності набула проблема трудової міграції. Україна інвестувала та продовжує інвестувати трудовий капітал в інші країни, і, як підкреслювалося, виїжджають кращі фахівці, які отримали освіту в нашій країні. США, Німеччина, інші країни збагачують свій науковий потенціал завдяки мігрантам, економлячи при цьому мільярди доларів. Багато спеціалістів працюють "у тіні". Виходячи з цього, сьогодні важливо не просто вдосконалювати соціальну, демографічну, міграційну політику, а оцінювати і, по можливості, запобігати негативним соціальним наслідкам економічних рішень, приділяти увагу питанню підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві.

Література: 1. Білорус О. Г. Глобалізація і національна стратегія України. — Броди: Просвіта, 2001. — 300 с. 2. Павловський М. А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). — К.: Техніка, 2001. — 312 с. 3. www.minpraci.gov.ua. 4. www.ukrstat.gov.ua. 5. Глобалізація: взгляд с периферії. — К.: Агентство гуманітарних технологій, 2002. — 64 с. 6. Михайлова Л. І. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // Зб. наук. праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. Вип. 8. — Черкаси, 2003. — С. 223 – 227. 7. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — К.: Кондор, 2003. — 224 с. 8. Яковец Ю. В. Глобалізація и взаимодействие цивилизаций. — М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2001. — 348 с.

ПРО ДЕЯКІ КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ І ВПЛИВИ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ

In the article the problems of influence of culturology, mentality, national traditions on conducting the administrative activity are considered. The peculiarities of the cultural environment are analyzed.

Історично розвиток людства проходив багато стадій становлення суспільних відносин, які обумовили зародження націй, країн, держав, виникнення народного господарства, економіки, політики, науки, культур, а також організаційних структур керування цими процесами. Тривалий еволюційний шлях виокремив владу, владні повноваження та поділив людей на тих, хто керує й управляє загалом, і тих, ким керують та управляють. Напластування різнобічних форм культурних традицій, національних особливостей обумовило спадкоємність характерних рис людської поведінки, що знаходить відображення в багатьох сторонах організації управління суспільними відносинами і діяльністю громад у різних націй.

Відомо, що кожна спільнота має свої, тільки їй властиві, або притаманні національні особливості, чи то у характері, ментальності, поведінці, виконанні владних повноважень, прийнятті управлінських рішень тощо. Тобто, національні особливості характеру, які можуть позначатись, або впливати на життєдіяльність людини та суспільства. Розвиток людства можливо розглядати й через сукупність культурних та наукових настанов, які поділяються усіма членами суспільства. Але все ж таки особливості, які притаманні різним націям, врешті-решт позначаються прямо або опосередковано на життєдіяльності людей. Як показують дослідження, проведені свого часу західними фахівцями, проблеми людини, обумовлені роботою в іншому культурному середовищі, зазвичай стають причиною невдач [1]. Проблеми розвитку людських відносин, механізми функціонування суспільства, підходи до прийняття управлінських рішень в активних системах керування, методи відбору та підбору кадрів, залучення наукових теорій для управлінської діяльності, знання про культури інших країн і народів здатні в значній мірі впливати на виконання управлінських обов'язків будь-якими організаційними структурами. Як відзначав свого часу Конфуцій, "... коли державою урядують згідно з розумом, посоромленими є бідність і нужда, коли державою не урядують розумно, посоромленими є багатство та почесність" [2]. Управлінська діяльність, у тому числі й управління людськими ресурсами, має в різних країнах як спільні риси, так і свої особливості, що можуть мати споріднені цілі, завдання, структури, методики впровадження, але несучи значні відмінності від своїх національних моделей управлінських процесів. Підходи до управління людським потенціалом, тобто персоналом, значно виявляють деякі відмінності в ментальності, поведінці, потребах, мотивації, сприйнятливості та найголовніше у визначенні пріоритетів або цінностей. Однією із основних причин у відмінностях поведінки управлінських кадрів до виконання своїх повноважень у різних країнах можливо відзначити й особливості національно-культурних рис, що може проявлятися в тому, що, наприклад, одним із найважливіших елементів західної культури, і зокрема управління, є підходи до раціонального використання часу, а навпаки, представники східної культури ставляться до часу, як до безкінечного ресурсу [3]. Такі особливості культур важливо враховувати при підготовці управлінських кадрів як в менеджменті, так і на державній службі.

Залежно від конкретних історичних умов, які склались в будь-якій спільноті, залежно від рівня її культурного розвитку можуть змінюватись і межі свободи прийняття управлінських рішень, або характер свободи поведінки окремого індивіда, структура чи зміст юридичних знань, можливості дії того або іншого правового акту, закону або управлінської процедури.

Із значними та, можна сказати, серйозними проблемами стикаються управлінці як державні, так і приватні, тобто на рівні менеджменту, наприклад, у сфері комунікативній, де всі дії – від особливостей мовних бар'єрів, до ритуалів або невербального спілкування — несе відбиток специфіки тієї або іншої культури [4].

До того ж особливості комунікацій багато в чому впливають на прийняття рішень, зважаючи на вплив національно-культурного середовища, бо те, що в одній культурі буде сприйматись як модель раціонального прийняття рішень, в іншій вважатиметься як нерозумна поведінка. На ефективність комунікативної поведінки персоналу у значній мірі можуть впливати і, наприклад, стереотипи поведінки партнерів, вибір місця та часу проведення спільних дій, або переговорів, етика поведінки, етноцентризм та ін. Як зазначає М. Мескон: "Професійно підготовлений менеджер, який працює в міжнародному середовищі, повинен добре знати місцеву культуру, що захистить його від можливих грубих помилок та забезпечує 60 — 80% ефективності діяльності підприємства" [5].

Соціокультурні аспекти становлення управлінських відносин у більшості покладаються на культуру націй, тобто на сукупність досягнень людства, які накопичувались історично, бо не були надані людству від природи, а напрацьовувались ним за власним розумом та власною творчістю, як у духовному, так і у матеріальному сенсі, або закладались через звичай побутових особливостей



різних народів, розвиток громадського життя. Культура націй втілює в себе й етичні ідеали суспільства, його етичні чи естетичні погляди, уподобання або смаки, що виражаються притаманними лише йому чуттєво-емоційними формами, образами й поняттями, закріпленими в національній мові, традиціях, нормах моралі та звичаях, що відбивається інколи на проведенні управлінської діяльності. Багато в чому культуру можливо розглядати і як певний тип міжлюдських відносин, які певним чином притаманні особистостям, суспільним групам людей різного рівня освіти й різної професійної спрямованості.

Усі ці особливості національних та культурних навичок відбиваються на потребах, уподобаннях великих і малих суспільних груп, що несуть культуру виховання, сімейну, міську, національну, класову, державну, людську культуру, яку втілюють у дію управлінці, державні службовці, виконавці. Тобто напрацьовані людством культурні традиції можливо розглядати і як систему відносин, і як водночас комунікативний процес відтворення, через її складові елементи, що впроваджуються та закріплюються в людських відносинах.

Суспільний розвиток встановив і закріпив стандарти, методи відбору, систему вимірювання результатів управлінської діяльності, інструментарій коригувальних заходів щодо виявлення, підготовки та професійного навчання управлінського персоналу в багатьох країнах світу, для всіх форм управління. Вибір і відбір персоналу в усі епохи, в усіх куточках світу мав свої мовні або культурні відмінності, уособлення визначених цілей, впливів, цінностей, довіри громадян та можливостей здійснення своїх задекларованих управлінських функцій. Ще більшого значення з часом набуло виявлення і виокремлення керівництва в здійсненні управлінських процесів, визначення пріоритетів у державотворчій діяльності, що надавало суспільній свідомості спонукання до досягнення особистих цілей, або цілей спільноти, через можливість бути залученим до вищого рівня, як видавалося, управлінської значимості.

Досвід розвитку людства свідчить і про культурно-психологічні впливи в процеси спрямованості суспільної свідомості на визначення пріоритетності управлінських відносин, що характеризує й такі розроблені та впроваджені функції менеджменту, а потім й державного управління, як мотивація і лідерство [6].

Наукові теорії, що стосувались управлінської діяльності, розроблялись із урахуванням визначення так званих переліків і структур потреб людей. Та первісно всі напрацювання спрямовувались на те, що відносна значимість різних потреб людей може змінюватись у різних країнах і особливо якщо вони знаходяться на різних рівнях розвитку. До того ж було встановлено, що проблеми керівництва охоплюють досить широкий спектр питань культури управління, владних відносин, особистого впливу управлінців на проведення цих управлінських дій, їх процедуру, що згодом виявило та визначило явища лідерства, управління конфліктами, змінами, знаннями тощо [3].

Прив'язка, наприклад, культурології до управління персоналом виявила і розходження у значеннях у різних типах культур щодо виявлення управлінських впливів, які в певному сенсі залежні від сформованих традицій, а це спонукає до врахування значення таких впливів на управлінські дії, їх оцінювання та прогнозування можливих наслідків при досягненні цілей певної спільноти.

Еволюція розвитку суспільства, цивілізації пройшла значний і тернистий шлях пошуків ідеалів влади, як одного з головних інструментів створення нової людини й сталого суспільства. Середовище проживання людства тісно пов'язане із внутрішнім і зовнішнім оточенням, унікальною сукупністю чинників, які їх характеризують, у тому числі й культуру націй, політичний устрій, економіку, закони, державні установи, ресурсний потенціал, управління персоналом і т. ін. Пануюча в суспільстві система цінностей, вірувань, звичаїв, ментальність визначає ступінь розвитку країн та їх роль, яку вони відіграють при виконанні управлінських рішень. Історіографія набутого людством досвіду управління, яка уособлює державну або приватну сферу діяльності, може визначатись і через термінологію, що була винайдена для характеристики такої діяльності й містить у собі поняття, які увійшли в лексикон багатьох країн, серед яких виділяються такі, як: апарат; аристократія; бюрократія; бізнесмен; влада; державний службовець; державне управління; еліта; етика; ієрархія; істеблішмент; кадри; кадрова політика; каста; кваліфікація; керівник; лідер; легітимність; менеджмент; менеджер; мотивація; номенклатура; олігархія; особистість; партократія; персонал; підприємець; політичне управління; посадова особа; система державного управління; стиль керівництва; управлінець; управлінське рішення; чин; чиновник і т. ін.

Слід наголосити на тому, що направленість управлінських процесів у тій або іншій мірі час від часу буде повертатись до цілеспрямованого аналізу чи узагальнення традиційних підходів до особливостей комунікативних форм впливу в накопиченому досвіді розвитку управлінських кадрів з метою покращення кваліфікаційного рівня персоналу.

Література: 1. Будзан Богдан. Менеджмент в Україні: сучасність і перспективи. — К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2001. — 348 с. 2. Власюк В. Є. Розвиток фінансової компетентності регіональної адміністративної еліти // Зб. наук. пр. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 189: В 5 т. Т. 5. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 1349 – 1359. 3. Власюк Валерій. Управлінська діяльність у контексті культурологічного розвитку адміністративного персоналу // Зб. наук. пр. "Актуальні проблеми державного управління". Вип. 2(16). — Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2004. — С. 172 – 178. 4. Власюк В. Є. Управлінська діяльність у контексті комунікативних впливів // Зб. наук. пр. "Формування ринкової економіки". Спец. вип. до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом "Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики". Т. 2 "Управління персоналом в організаціях". — К.: КНЕУ, 2005. — С. 34 – 38. 5. Мескон М. Х. Основи менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедури. — М.: Дело, 1992. — 702 с. 6. Власюк В. Є. Теоретичні та практичні аспекти функціонування фінансово-кредитної системи: Монографія. — Дніпропетровськ: ДДФА, 2005. — 246 с. 7. Зовнішньоекономічна діяльність підприємств: Підручник для вузів / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, В. Є. Власюк, О. О. Гетьман; [За ред. докт. екон. наук, проф. Багрової І. В. — Дніпропетровськ: ДДФЕІ, 2002. — 584 с.

ФОРМИРОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the reasons and conditions of raising the intellectual potential of external economic personnel of enterprise are defined. The most important factors, that influence the development of intellectual potential of external economic personnel of the enterprise on the basis of the questioning the respondents are outlined.

В мировой экономике современным резервом повышения конкурентоспособности предприятия становится усиление значения нематериальных активов, и, в частности, интеллектуального потенциала. В настоящее время глобализация представляется объективным процессом, поэтому значение внешнеэкономической деятельности для компаний увеличивается.

Проблемы нематериальных активов, интеллектуального капитала и интеллектуального потенциала в последнее десятилетие активно рассматриваются многими учеными — М. Армстронг, А. Брукинг, Д. Делонг, Л. Эдвинсон, Т. Шульца, К. Шима, Г. Десмонда, Т. Дэвенпорта, Ф. Бергман, И. Росос, Д. Моррисон, И. Нанако, П. Пфайль, И. Декинг, А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова, В. Л. Иноземцев, И. А. Иванюк. Однако многие проблемы остались неизучены либо недостаточно глубоко исследованы, в частности, проблемы развития интеллектуального потенциала персонала предприятия и особенно интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия. В мировой практике не существует комплексного анализа факторов, влияющих на рост интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия, поэтому данные вопросы нуждаются в дальнейшем анализе.

Целью статьи является исследование интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Для достижения цели в статье предлагается последовательное решение следующих задач: исследование, обоснование и выбор причин, качеств и условий, необходимых для развития интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия;

разработка анкеты и проведение на ее основе опроса специалистов различных предприятий Украины;

анализ полученных данных, обработка результатов о наиболее значимых характеристиках роста потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Проведенный анализ экономической литературы позволил выявить причины, явившиеся основанием для повышения квалификационного уровня персонала предприятия, среди которых выделены личные и социальные; качества персонала, необходимые для развития его интеллектуального потенциала, а также дополнительные качества, служащие росту интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия. Эти данные в виде анкеты представлены в таблице.

Таблица

Качества персонала предприятия

1. Причины, приведшие к повышению квалификационного уровня	2. Качества, необходимые для развития интеллектуального потенциала	3. Дополнительные качества, необходимые для развития интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия	4. Условия, необходимые для повышения интеллектуального потенциала	5. Готовность к саморазвитию
<p><i>Личные</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нацеленность на жизненный успех. 2. Карьерный рост. 3. Желание самореализации. 4. Материальные факторы. 5. Любознательность. 6. Инициативность. <p><i>Социальные</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Ситуация на рынке. 8. Конкуренция в среде персонала. 9. Повышение общего уровня эрудиции. 10. Повышение общего уровня интеллекта. 11. Потенциал креативности. 12. Влияние среды на принятие решений респондентами (родственники, друзья) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Целеустремленность. 2. Гибкость. 3. Адаптивность. 4. Работоспособность. 5. Решительность. 6. Умение работать на субъективном уровне: понимания, предчувствия, догадки. 7. Способность самостоятельно углублять знания. 8. Способность активно работать в команде. 9. Коммуникабельность. 10. Способность адекватно понимать и быть понятым. 11. Способность открыто воспринимать чужие идеи, опыт. 12. Способность обмениваться своим опытом. 13. Способность применять на практике результаты своей интеллектуальной деятельности. 14. Способность к творчеству и новаторству. 15. Ориентированность на достижение результатов. 16. Способность противостоять стрессу. 17. Инициативность. 18. Надежность, уверенность. 19. Обучаемость 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Толерантность к другим культурам, образам мышления. 2. Способность к изучению иностранных языков. 3. Способность к преодолению языкового и культурного барьеров. 4. Способность использовать особенности национального характера клиентов и партнеров. 5. Умение использовать преимущества и недостатки иностранного законодательства. 6. Способность к постоянному изучению особенностей иностранных рынков и партнеров 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в международных тренингах. 2. Участие в конференциях, симпозиумах (электронных и неэлектронных). 3. Участие в краткосрочных/долгосрочных курсах повышения квалификации предприятия выписывать книги, периодические издания и производить подписку на сайты. 5. Стажировки. 6. Возможность обмена опытом между коллегами. 7. Внутренняя система передачи информации (И: Интернет) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Высокая. 2. Средняя. 3. Низкая

Был проведен опрос специалистов внешнеэкономических служб различных предприятий Украины. Выборка составила 28 экспертов. Для обработки данных был использован метод экспертных оценок с учетом коэффициента конкордации. Использование данного метода обосновано тем, что он дает возможность формализовать факторы, влияющие на рост интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия, благодаря использованию количественных показателей, позволяющих делать точные и аргументированные заключения. В ходе исследования экспертам было необходимо проранжировать в порядке убывания факторы, влияющие на интегральный показатель интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Оценка средней степени согласованности экспертов производится путем вычисления дисперсионного коэффициента конкордации (W_{∂}):

$$W_{\partial} = \frac{S}{\frac{1}{12}m^2(n^3 - n) - m \sum_{i=1}^m T_i},$$

где S — сумма квадратов разностей ранговой корреляции для общего числа экспертов m ;

n — число ранжируемых факторов;

T_i — сумма отклонений рангов от средней суммы.

По результатам оценки, экспертным методом сумма рангов по каждому из признаков на вопрос о причинах, приведших к повышению квалификационного уровня, колеблется от 52 до 301; о качествах, необходимых для развития интеллектуального потенциала, находится от 72 до 567; о дополнительных качествах, необходимых для развития интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия, колеблется от 43 до 141; об условиях, которые необходимы для повышения интеллектуального потенциала предприятия, составляет в среднем 75; а вопроса о готовности к самообразованию колеблется от 32 до 91.

Как свидетельствуют результаты проведенного анализа, большинство респондентов считает, что к важнейшим причинам, которые привели их к необходимости повышения квалификационного уровня относятся материальные факторы, желание самореализации, а также конкуренция в среде персонала.

По мнению опрошенных специалистов, важнейшими качествами, необходимыми для развития интеллектуального потенциала персонала предприятия, являются работоспособность, целеустремленность, способность применять на практике результаты своей интеллектуальной деятельности, а также способность к творчеству и новаторству. Из дополнительных качеств, необходимых для развития интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия, эксперты выделили способность использовать особенности национального характера клиентов и партнеров, умение пользоваться преимуществами и недостатками иностранного законодательства и способность к постоянному изучению иностранных рынков и партнеров. Участие в международных конференциях, тренингах и курсах повышения квалификации для опрошенных респондентов являются важнейшими условиями повышения интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Практически все опрошенные специалисты выразили свою высокую готовность к саморазвитию.

Степень согласованности между экспертами, определенная с помощью коэффициента конкордации (0,72; 0,71; 0,76; 0,75; 0,85), свидетельствует о достаточно высоком единогласии мнений респондентов (расчетный W_{∂} попадает в диапазон высокой степени согласованности ($0,7 < W_{\partial} < 1$)).

В статье получило дальнейшее развитие исследование процесса формирования интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия на основе определения причин, условий его повышения, а также качеств персонала, положенных в основу опроса, что позволило выявить объективную информацию о факторах его развития экспертным путем.

В заключении следует отметить, что предполагается продолжить исследование на большем количестве респондентов и на его основе разработать стратегический и тактический механизмы повышения интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.

Литература: 1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд. — Пер. с англ. [Под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с. 2. Иванюк И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах // www.cis2000.ru/publish/books/book_44/ch2_2.shtml 3. Интеллектуальный капитал — стратегический потенциал организации. Учеб. пособие / Под ред. д. э. н. А. Л. Гапоненко, д. э. н. Т. М. Орловой. — М.: Изд. Дом "Социальные отношения", 2003. — 184 с. 4. Леонтьев Б. Б. Цена интеллекта. Интеллектуальный капитал в российском бизнесе. — М.: Изд. центр "Акционер", 2002. — 200 с. 5. Рой О. М. Исследование социально-экономических и политических процессов: Учеб. для вузов. — СПб.: Питер, 2004. — 364 с. 6. Johan Roos, Göran Roos. Intellectual capital. — London: Macmillan Press LTD, 1997. — 138 p. 7. DeLong, David W. Lost knowledge. — New York: Oxford University Press, 2004. — 242 p. 8. Ingo DeKing. Management des Intellectual Capital. — München: Deutscher Universitätsverlag, 2003. — 320 p. 9. Klein A. David. The strategic management of intellectual capital. — Woburn: Butterworth-Heinemann, 1998. — 240 p. 10. Wissensbewertung in Unternehmen. Bilanzieren von intellektuellem Kapital / W. Bodrov, P. Bergmann. — Berlin, 2003. — 148 p.

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СИСТЕМІ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

In the article the experience of leading foreign enterprise in the mechanism of formation of the system of personnel motivation is explored. That, upon the high productivity of the worker's labour will influence the necessary presence of the component which depends on the worker's attained results in its payment.

У сучасному менеджменті все більшого значення набувають мотиваційні аспекти. Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою керування персоналом. Нові економічні відносини, породжені перехідним періодом, висувають і нові вимоги до персоналу. Це не тільки підбір, навчання і розміщення кадрів, але й формування нової свідомості, менталітету, а отже, і методів мотивації.

Проблема мотивації і стимулювання має свою історію в нашій країні. У часи СРСР неодноразово здійснювалися експерименти в цій галузі та досвід передових колективів прагнули тиражувати у всій країні. Постійно аналізувалася західна і американська класика — Маслоу, Герцберг, Аргіріс, Мак-Грегор та ін. Наприкінці 70-х на початку 80-х років минулого століття багато уваги приділялося аналізу системи людських відносин, людського чинника, особливо на досвіді Дженерал Моторс, ІВМ, японських "гуртків якості". Однак в останні 10 — 12 років у теорії та практиці мотивації й стимулювання праці спостерігалось майже повне затишшя. Вітчизняна соціологія праці, і особливо промислової соціологія майже були зведені нанівець. Зараз разом із процесами економічного зростання і відносної стабілізації в економіці України позначився істотний перелом у цій сфері. Державні, приватні, корпоративні підприємства на практиці відчули, що розвиток і успіх ринкових відносин неможливі без пошуку нових сучасних форм мотивації і стимулювання праці. Водночас у багатьох країнах Західної Європи мотиваційні аспекти управління персоналом компаній і фірм набули великого значення, і ці методи та досвід мотивації можуть бути з успіхом перенесені на український ґрунт.

Для України особливо цінним є досвід розвинутих країн у регулюванні соціально-трудових відносин на основі застосування тарифних угод, зважаючи на низьку дієвість угод, що застосовуються у вітчизняній праці. Найбільш досконалим є механізм заключення тарифних угод у Германії. Як проголошує 87 та 98 конвенції МОП, що ратифіковані Германією ще у 50-ті роки, профспілки і підприємці та їх об'єднання мають право обговорювати та визначати зміни умов праці, роблячи це у формі висновків тарифних угод. Правові засади формування тарифних угод і їхні змістовні характеристики зафіксовані в Законі "Про тарифні угоди" (1949 р.) зі змінами та доповненнями (1969 р.). Цей законодавчий акт прийнято в розвиток третьої статті Конституції Країни, якою проголошено свободу об'єднань і соціальний діалог як необхідну умову розбудови соціально орієнтованої ринкової економіки.

Щорічно проводяться раунди колективних переговорів, які здійснюються в такий спосіб. Угода, що укладається в найважливішому секторі певної галузі промисловості або провідній компанії, розглядається як "взірцева", її положень дотримуються інші учасники колективних переговорів. Прикладом може бути тарифна угода компанії "IG Metall", яка розглядається як "пілотна" для інших німецьких фірм. У дійсний час у Германії існує до 34 тис. тарифних угод. Щорічно 7,5 — 8 тис. з них поновлюються. Дія тарифних угод може розповсюджуватися на всю країну або на її окремі райони [1, с. 77]. З загальної кількості тарифних угод 15% мають федеральне значення, 85% — райональне.

На підприємствах Германії використовується погодинна, акордна та преміальна оплата праці. Робітники, що працюють на погодинній оплаті праці можуть розраховувати на оплату праці не нижче мінімальної узгодженої тарифної групи. Від результатів праці вони отримують надбавку до заробітної плати, яка у середньому по підприємству повинна складати не менш ніж 13% основної тарифної ставки.

Кожен робітник, що працює на акордній системі оплати праці, перед початком роботи одержує акордний наряд, в якому вказується вид роботи, що виконується та її вартість (обсяг роботи).

При погодинному акорді вказується заданий час та грошовий коефіцієнт або тарифна група.

При тарифікації праці працівника, який працює на акордній системі оплати праці, згідно з тарифними ставками та показникам праці визначаються основні вимоги до деяких видів робіт, ланкам робіт та робітничим місцям [2, с. 31].

Основою організації заробітної плати на підприємстві в першу чергу є тарифна угода про розряди заробітної плати. Через те у германській промисловості близько 85 — 90% усіх співробітників тарифікується, ця угода для більшості найманих робітників регулює їх зачислення до певної групи з оплати праці.

Основний елемент системи оплати праці в Німеччині — Єдина тарифна сітка (ЕТС), що затверджується в рамках колективного договору.

Колективний договір укладається на один чи на декілька років (при цьому більш тривалий термін підприємству переважніше, тому що дає можливість планувати витрати) і має дві форми:

1. Єдиний колдоговір, що укладається між профспілкою і союзом роботодавців гірничодобувної, енергетичної і хімічної промисловості. Даний договір передбачає 14-розрядну ЕТС.

2. Індивідуальний колдоговір окремого роботодавця, що входить у згаданий союз, з тією же профспілкою. Договір містить у собі 10-розрядну ЕТС, більш просту і дешеву для підприємства.

Концерн "БАСФ" укладає другий з перерахованих вище колективних договорів. Під час розробки систем оплати праці (СОП) у концерні "БАСФ" виходять з наступних побажань: СОП орієнтуються на ринок, галузь, функцію, продуктивність праці і результат (поширюється як на тарифний, так і на позатарифний сектор).

СОП повинні, з одного боку, оптимально мотивувати співробітників, з іншого боку – утримувати на розумному рівні обсяг і структуру витрат.

При встановленні загальної величини сум, що розподіляються серед співробітників, у рамках програм участі в результатах господарської діяльності підприємства останні є визначальним чинником.

Значна частина працівників, що входять до категорії службовців концерну "БАСФ", належить до позатарифного сектору. Зокрема, на "Вінтерсхале" чисельність позатарифних працівників складає 400 чоловік із загальної чисельності в 1 400 чоловік, чи 28,6%. Аналогічно тарифним працівникам на цьому підприємстві, позатарифні працівники також розділені на 10 посадових категорій з метою зменшення суб'єктивного фактора при встановленні їм посадових окладів. В основу такого розподілу покладена оцінка значення для підприємства займаних службовцями посад. Критеріями значимості виступають рівень внеску в результати діяльності підприємства, у досягнення його цілей, а також ступінь складності виконуваної управлінської функції. Для цього застосовується метод послідовного сумарного ранжування, при якому працівники, що займають посади вищих рівнів управління, визначають місця (ранги) посад суміжного з ними нижчого рівня:

категорійність посад начальників управлінь (2-й рівень в ієрархічній структурі) здійснюється Правлінням акціонерного товариства;

категорійність посад 3-го рівня (начальників відділів) виконується керівниками 2-го рівня при погодженні з директором департаменту з праці;

категорійність посад 4-го рівня (начальників підвідділів, груп), а також позатарифних співробітників – фахівців також покладено на керівників 2-го рівня (з відповідним узгодженням). Воно передбачає визначення й оцінку посад – орієнтирів, а також створення окремих ранжованих рядів з підрозділів;

об'єднання окремих ранжованих рядів у єдиний ранжир департаменту узгоджується з директором департаменту – членом правління;

об'єднання рядів департаментів у загальний ранжир підприємства припускає міждепартаментну оцінку, що виконується правлінням.

Розроблена в такий спосіб модель посадових категорій зображена на рисунку, 10 категорій розрізняються за ступенями складності виконуваних позатарифними працівниками функцій.

Керівники відділів									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Керівники управлінь			Керівники груп/фахівці						

Примітка. 1 – 10 — посадові категорії (ступеня складності функцій)

Рис. Модель посадових категорій

Відповідно до них встановлена диференціація в окладах, що складає в середньому 30% для рівня фахівців, 70% для рівня керівників відділів і до 40% для рівня керівників управлінь (у порівнянні з окладом тарифного працівника 10-го розряду). При цьому збіг ряду категорій різних рівнів, з одного боку, додає системі оплати необхідну гнучкість, з іншого — дозволяє здійснювати планування рівнобіжної кар'єри для фахівців.

Прозорість системи позатарифної оплати праці досягається тим, що всім співробітникам усередині підрозділу відомо, в яку категорію входить кожен з них. Однак конкретний оклад залишається конфіденційним, тому що по кожній з категорій установлюються 4 групи посадових окладів залежно від оцінки їх трудового внеску в результаті діяльності підрозділу, а також від виконання індивідуальних цілей (у "Вінтерсхале" — проектів) і поточних функціональних обов'язків.

Виявлення рівня відповідності діяльності позатарифного працівника посадовим вимогам, оцінка якості виконання проектів з урахуванням їх складності здійснюється в рамках атестації. При цьому розмір оплати праці працівника, чий трудовий внесок значною мірою перевищує вимоги до посади (група А – приблизно 5% від загального числа позатарифного персоналу), на 30% більше оплати праці того працівника, чий внесок ще не відповідає цим вимогам (група D, в яку може входити до 10% позатарифників). Слід зазначити, що до групи D дозволяється відносити робітників, що вперше зайняли посаду, і до чергової атестації вони повинні одержати більш високу оцінку своєї діяльності. До групи В (25% позатарифного персоналу) належать працівники, чий трудовий внесок явно перевищує вимоги до посади, але поступається внеску працівників групи А. Цілоком нормальним вважається повна відповідність посадовим вимогам (група С), в котру звичайно входять близько 60% працівників.

В інших компаніях групи "БАСФ" також йде підготовка з упровадження системи оцінки трудового внеску співробітників.

Що стосується надбавок і доплат до тарифу, то на фірмі "Вінтерсхал" очевидна спроба звести їхній склад і величину до мінімуму. Так, для позатарифних співробітників скасовані доплати за понаднормовий час роботи (завдяки введенню гнучких режимів робочого часу), а доплати за роботу в шкідливих і небезпечних умовах відсутні через заборону на проведення таких робіт. Стимулюючі



надбавки також значно скорочені. Кожен керівник підрозділу має фонд надбавок, що складає 100 – 150 євро на місяць, що він розподіляє серед співробітників на власний розсуд. У Німеччині прийшли до висновку, що система надбавок і доплат неефективна й погано керована, тому що неважко знайти обґрунтування для кожної з них, однак спроба відмовлення хоча б від однієї зустрічає активний опір персоналу. Крім того, надбавка, виплачувана одному працівнику, породжує бажання одержувати її й в інших членів колективу.

У Германії протягом останніх 10 — 15 років має місце тенденція поступового відмовлення від диференціації заробітної плати за часом роботи в даній організації, за фахом чи у визначеній посаді. Так, надбавки за стаж у більшості приватних компаній на сьогодні не встановлюються.

На підприємствах, що входять у концерн "БАСФ", реалізується програма заохочення співробітників за участь в успіху, основні принципи якої:

послідовне підвищення частки перемінних складових у системі оплати праці в рамках загального річного доходу;

визначення бюджету перемінних складових у зарплаті залежно від загального доходу за господарський рік;

розподіл бюджету перемінних складових заробітної плати працівника за результатами оцінки індивідуального трудового внеску.

Перемінна частина заробітної плати містить у собі річну винагороду (13-у зарплату) і "добровільну" премію, що також має щорічну періодичність (поточне преміювання у вивчених компаніях ФРН не передбачене). Порядок їхнього формування та розподілу розрізняється як за категоріями працюючих (тарифних і позатарифних), так і за підприємствами (зокрема на підприємстві "Вінтерсхал" і головному заводі концерну "БАСФ").

Розглянемо дані питання на прикладі підприємства "Вінтерсхал".

Для тарифних співробітників річна винагорода, передбачена тарифною угодою, складає один місячний оклад. Дана виплата носить гарантований характер, тому стимулюючий ефект від неї мінімальний. Для подолання цього недоліку на "Вінтерсхал" для позатарифних співробітників річна винагорода була скасована, і його величина включена в "добровільну" премію. Даний вид преміальних виплат має чітко виражену стимулюючу спрямованість, що забезпечується зв'язком розміру відрахувань у преміальний бюджет з рівнем рентабельності сукупного капіталу. Коливання рентабельності, викликані зовнішніми стосовно підприємства кон'юнктурними причинами, нівелюються користуванням як фондоутворюючого показника середньої рентабельності за останні три роки (таблиця).

Таблиця

Залежність розміру премії від рентабельності сукупного капіталу

Рентабельність сукупного капіталу, %	Менше 10	10	11	12	13	14	15	16	17	18 і більше
Розмір премії для тарифного працівника, кількість окладів за рік	1	1	1,125	1,25	1,375	1,5	1,625	1,75	1,875	2
Преміальний бюджет для позатарифного працівника, середня кількість окладів за рік	0	1	1,25	1,5	1,75	2	2,25	2,5	2,75	3

Стосовно тарифних працівників стимулюючий вплив "добровільної" премії обмежений у зв'язку з гарантією її виплати в розмірі одного окладу (за умови беззбитковості бізнесу компанії у звітному році). Найбільшою мірою цей вплив виявляється в діапазоні рентабельності від 11 до 18%, усередині якого підвищення показника результативності роботи компанії пов'язано зі зростанням розміру винагороди від одного до двох окладів.

Для позатарифного персоналу стимулюючий потенціал преміювання на підприємстві реалізується найбільш повно. Це відбувається, по-перше, за рахунок збільшення ціни кожного пункту зростання фондоутворюючого показника, тому що при рівні рентабельності нижче 10% премія не виплачується, а максимальний розмір премії складає не два, а три оклади внаслідок згаданого об'єднання сум річної винагороди і премії. По-друге, стимулюючий ефект досягається за рахунок розподілу преміальних сум відповідно до оцінки трудового внеску конкретного працівника (при цьому використовується та ж оцінка трудового внеску, на підставі якої здійснюється диференціація окладів). На відміну від позатарифного сектора, для тарифного індивідуальна оцінка в даний час відсутня (не передбачається в перспективі).

Таким чином, оплата праці є мотивуючим фактором, якщо вона безпосередньо пов'язана з підсумками праці. Працівники повинні бути впевнені в наявності стійкого зв'язку між матеріальною винагородою та своєю працею. В заробітній платні обов'язково повинен бути присутній компонент, який залежить від досягнених результатів.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. 2. Уайли Філіп. Мотивація: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вільямс", 2003. — 160 с.

Секція 2

Інституціональні аспекти формування людського капіталу

УДК 331.101.262

Ареф'єв С. О.

СУТНІСТЬ ТА ВИЗНАЧАЛЬНІ ЧИННИКИ ПРОЦЕСУ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

In the article the definition of the factors of modern development of economics and its division into levels is considered. The analyses of main definitions of human capital with the aim of determining the idea of the notion and its meaning as the most perspective object for the long-term investment that is not affected by the law of decreasing usefulness is made.

Процес становлення ринкових відносин обумовлює залучення наявних резервів і можливостей, якими володіє суспільство. Серед основних потужних елементів, які дозволяють економіці рухатись до становлення інформаційного суспільства, є *людський капітал*. Саме він відрізняється складністю і багатовимірністю, необхідністю створення передумов для його відтворення.

Здебільшу увагу приділяють вчені визначенню сутності поняття "людський капітал". Так, У. Боуен, Л. Туроу, М. Блауг, Г. Беккер, Ф. Махлуп виражають його через виробничі якості та здібності працівників. Інша група вчених — М. Критський, І. Ільїнський, С. Куранський — підходять до трактування даної категорії через розуміння його як економічного суб'єкта в ході суспільного процесу.

Метою статті є визначення складових людського капіталу та чинників, які обумовлюють можливість і необхідність його розвитку та відтворення.

На сучасному етапі розвитку економіки України, коли створено інституційне забезпечення ринкових процесів, виникла реальна потреба в формуванні людського капіталу, якісно нового рівня, який дозволив би використати потенційні можливості.

Багатогранність цього поняття призвела до того, що вчені при визначенні людського капіталу зосереджують свою увагу, з одного боку, на виділенні тієї чи іншої характеристики, а з іншого — охоплюючи різні можливості його прояву, виходять на різні рівні людського капіталу.

Основні підходи можна згрупувати у вигляді таблиці (табл. 1).

Таблиця 1

Основні підходи до визначення поняття "людський капітал"

Автор	Визначення "людський капітал"
1. У. Боуен, Л. Туроу	Сукупність усіх виробничих якостей працівників, які визначають продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства, тобто здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність
2. М. Блауг, Г. Беккер, Ф. Махлуп	"Інвестиційне" визначення. Підкреслюють факт накопичення в результаті вкладень у людину
3. М. Критський, І. Ільїнський	В основі людського капіталу лежить рух економічного суб'єкта як нової сили суспільного прогресу, як персоніфікація єдності безпосередньої праці та інтелектуальної діяльності
4. К. Р. Макконнел, С. Л. Брю	Накопичення попередніх вкладень в освіту, підготовку, охорону здоров'я та інші фактори для поліпшення продуктивності праці

Сукупність категорій в економіці, безпосередньо пов'язаних з людиною та її можливостями проявляти здібності, в тому числі творчі, підприємницькі та управлінські, і складають людський капітал, який прийнято розглядати на трьох рівнях: макроекономічному, мікроекономічному, особистому.

Людський капітал на макроекономічному рівні включає в себе всю суму людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави (за виключенням повторного рахунку). Сутність людського капіталу виражається у накопиченні вкладання в освіту, професійну підготовку і перепідготовку, службу профорієнтації та працевлаштування, оздоровлення тощо.

Про людський капітал на мікроекономічному рівні дають уяву здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На даному рівні людський капітал може бути сприйнятий, як виробничий та комерційний капітал підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу. Сутність людського капіталу — сукупна кваліфікація та професійні здібності працівників підприємства. На особистісному рівні людським капіталом вважаються знання та навички, завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності, і він називається особистим, або приватним, людським капіталом.

© Ареф'єв С. О., 2006



У нових економічних умовах, які характеризуються значною динамікою складових, прискорення формування людського капіталу обумовлюється макроекономічними, мікроекономічними та особистісними чинниками (рисунок).



Рис. Чинники формування людського капіталу

Найдоцільнішим розподілом факторів формування людського капіталу є трирівнева структура залежно від ступеня виміру значущості людського капіталу. Так макрорівень визначають кризові явища в економіці, стабільність законодавчої бази, інфляційні процеси, купівельна спроможність, рівень безробіття, рівень розвитку фінансової системи, державна політика (освіта, державна орієнтація на економіку знань, НТП, ВВП). Мікрорівень — потреба у фахівцях, конкуренція, впровадження нових технологій, мотивація персоналу, вимоги до рівня кваліфікації персоналу. Особистісний рівень обумовлюють здібності, активність, амбіційність, інтелектуальний рівень, відповідальність.

Виявлення та аналіз факторів дає змогу виділенню рис не лише розвитку, а й спадної залежності від погіршення існуючих факторів впливу на людський капітал. Так для найкращого формування людського капіталу повинен бути збережений баланс розвитку економічних чинників, НТП, культурного зростання у порівнянні з рівнем людського капіталу, який формується для запобігання такими явищами, як надлишок людського капіталу на ринку та підвищення рівня безробіття, а також, щоб ринок не відчував нестачу кваліфікованих кадрів, у яких є можливість вкладати інвестиції.

Невід'ємною складовою людського капіталу, потрібною для економічного зростання держави, є знання, які в процесі залучення до господарського обігу країни набувають поняття "економіки знань". Накопичення знань у системі освіти — це підготовчий крок до використання людського капіталу як потенційного творчого ресурсу розвитку економіки знань і їх інноваційного застосування. Він має бути збалансований з масштабами споживання знань у процесі формування системи фінансового забезпечення ефективного використання у господарстві країни знаннєвого потенціалу.

У процесі розвитку людського капіталу в суспільстві знань важливими є як повсякденні, так і спеціалізовані знання, тому між ними повинні бути механізми взаємозв'язку. При формуванні таких взаємозв'язків ключову роль відіграють мотиваційні фактори та наявність у широких мас населення можливостей здобувати вищу освіту з метою підвищення і свого соціального статусу, і здатності до високопродуктивної діяльності [1, с. 11]. Процес освіти населення потребує певної фінансової підтримки держави та приватних організацій. Недостатній її рівень та нерациональне використання з точки зору потреб суспільства в розвитку економіки знань гальмує їх використання, а разом з цим і розвиток економіки країни в цілому. Від використання позитивних чинників розвитку освіти, в тому числі рациональної системи фінансового забезпечення, залежить розвиток людського капіталу, його здатність до творчої праці та прагнення невпинно її вдосконалювати, відкриваючи нові можливості у природі, виробництві та суспільних відносинах щодо піднесення національної економіки. На формування і розвиток людського капіталу в системі вищої освіти суттєво впливають видатки державного бюджету на освіту. Табл. 2 ілюструє динаміку видатків державного бюджету на освіту впродовж 2000 — 2004 років. Зокрема, видатки державного бюджету збільшились на 4 246,5 млн. грн. (з 2 750,9 до 6 997,4); видатки місцевих бюджетів — на 5 241,2 млн. грн. (з 4 334,5 до 9 575,7); видатки зведеного бюджету — на 9 487,7 млн. грн. (з 7 085,4 до 16 573,1).

Таблиця 2

Динаміка видатків держбюджету на освіту за 2000 — 2005 роки, млн. грн.

	2000 звіт	2001 звіт	2002 звіт	2003 звіт	2004 звіт	2005 план
Державний бюджет	2 750,9	3 658,6	4 989,3	5 735,8	6 997,4	9 991,1
Місцеві бюджети	4 334,5	5 898,5	7 279,7	9 242,0	9 575,7	13 291,8
Зведений бюджет	7 085,4	9 557,1	12 269,0	14 977,8	16 573,1	23 282,9

Внаслідок трансформаційних перетворень стимули і мотиви значно змінилися (наприклад, з'явилися такі, як конкуренція), а можливості щодо здобуття не тільки елітарної, а й звичайної освіти звузилися. Труднощі адаптації до нових умов внаслідок трансформаційних перетворень виявилися такими, що значна маса населення змушена була шукати шляхи реалізації своїх можливостей за межами власної країни, оскільки в Україні більш як 1/4 населення опинилася за межею бідності. Дослідження еміграційних намірів громадян України показали, що "...як еміграція, так і тимчасова трудова міграція з України мають передусім економічну мотивацію" [2, с. 425]. Згідно з опитуваннями, наміри виїзду на тимчасові заробітки мали у віковій (найбільш продуктивній) групі в 30 — 54 роки 58,9% громадян, а в групі до 30 років — 38,7%. Такі дані говорять про масове незадоволення своїм становищем дуже значної частини населення працездатного віку. При цьому виїзд населення до країн далекого зарубіжжя носить характер еміграції. Але у цьому в цілому негативному в економічному і соціальному відношеннях процесі вітає те, що серед бажаючих виїхати всього 16,9% мають вищу освіту [2, с. 424]. Це дає підстави стверджувати: реалізація соціального проекту модернізації в напрямі відтворення суспільства та економіки знань, де вища освіта за аналогією з високорозвиненими країнами стає домінуючою для більшості випускників шкіл, об'єктивно значно обмежить мотивації до еміграції, що позитивно впливатиме не тільки на продуктивність, а й на забезпеченість економіки трудовими ресурсами.

Економіку знань пов'язують з використанням реалізованих знань або із знаннями, здобутими в результаті певних затрат [3, с. 450 — 462], тобто з усім тим, що було створено в системі освіти та науки. Повинна працювати "...державна система з опанування нововведень на фоні початку епохи економіки знань, у якій, згідно з Лі Гейном, "...душа економіки знань — безперервне прагнення до нововведень, а джерело її сили — освіта" [3], а також досвід, оскільки сьогодні можна успішно поширювати інноваційний характер діяльності шляхом опанування і використання зарубіжного досвіду виробництва нових видів продукції, яке базується на технологічних нововведеннях.

Таким чином, знання сутності основних елементів людського капіталу, факторів, які обумовлюють їх динаміку, дозволяє розробити заходи щодо регулювання, визначення напрямків покращення перспектив розвитку людського капіталу на даному етапі: розробка та введення державної політики підтримки; покращення та перепідготовка суб'єктів людського капіталу, що становлять рушійну силу економічного зростання всіх рівнів, на яких вона і формується.

Література: 1. Геєць В. Характер перехідних процесів до економіки знань // Економіка й управління. — 2004. — №4. 2. Україна — 2002. Моніторинг соціальних змін. — К.: Інститут соціології НАН України, 2002. 3. Макаров В. Л. Экономика знаний: уроки для России // Вестник Российской академии наук. — 2003. — №5. — Т. 73. 4. Куранський С. А. Основы теории человеческого капитала. — Иркутск: Изд. ИГЭА, 1996. 5. Богиня Д. П. Основы экономики праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-прес, 2000. 6. Критський М. М. Человеческий капитал. — Л.: Изд. ЛГУ, 1991. 7. Bowen O. Investment in learning. San Francisco, 1978. 8. Thurow L. Investment in human capital. — Belmont. — 1970. — P. 40. 9. Becker G. Human capital. — The university of Chicago press, Chicago and London, 1983. 10. Blaug, Mark. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey // Journal of economic Literature. — 1976. — Vol. 14. — №3. 11. Machlup F. The economics of information and Human capital. — Princeton, 1984. — P. 419. 12. C. McConnell, S. L. Brue. Principles, problems, and policies: Пер. с 14-го англ. изд. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 972 с. 13. Образование в странах с переходной экономикой: задачи развития. Всемирный банк. Европа и Центральная Азия. Сектор социального развития // www.ifc2.com.ua.

УДК 658.015

Антонюк В. П.

УТОЧНЕННЯ ЗМІСТОВНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КАТЕГОРІЇ "ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ"

In the article the contents of the category "human capital", those sections of population that are the bearers and owners of it are concretized; the difference between this category and such relative categories as "human potential", "labour potential" is grounded.

На сучасному етапі людський чинник виробництва посів місце основної продуктивної сили суспільства. В економічній літературі він розкривається через значну кількість категорій, серед яких відносно новими та популярними є такі: людський потенціал, трудовий потенціал, людський капітал. У наукових публікаціях досить часто ці категорії використовуються як синоніми, що є методологічно необгрунтованим. Так, В. Марцинкевич у статті, присвяченій людському капіталу, мову веде в основному про людський потенціал, не розмежовуючи ці два поняття [1]. Відсутність чіткої визначеності термінологічних понять не дає змогу забезпечити ефективне вимірювання та оцінку цих чинників. Досить часто відбувається підміна одного поняття іншим. Так, при визначенні національного багатства та його структури одні дослідники людську складову визначають як людський потенціал [2, с. 28], а інші — характеризують як людський капітал [3, с. 110].

© Антонюк В. П., 2006



В Україні аналіз категорії "людський капітал" здійснювали такі вчені, як О. Грішнова, О. Бородіна, Л. Тертична, І. Каленюк, Н. Голікова та ін. У їх публікаціях здійснюється розмежування поняття людського капіталу з низкою інших категорій, які характеризують людський чинник. Разом з тим слід відмітити певну комплексність дослідження категорії "людський капітал". Поки що недостатньо висвітлена та обґрунтована система економічних відносин, пов'язаних з людським капіталом, тобто саме те, що становить сутність економічної категорії. Відсутнє чітке визначення тих груп населення, які виступають носіями людського капіталу.

Мета статті полягає в поглибленні змістовного аналізу категорії "людський капітал" та розмежуванні її зі спорідненими категоріями.

Аналіз людського капіталу як економічної категорії не втратив своєї актуальності. Методологічні засади такого аналізу містяться в рамках економічної теорії. Розробляючи методологію наукового дослідження економічних процесів, К. Маркс підкреслював, що економічна категорія – це теоретичний вираз, абстракція суспільних відносин виробництва [4, с. 133]. Кожна економічна категорія виражає сутність певного економічного явища. Економічна теорія виходить із того, що в кожній економічній категорії знаходить відбиття діалектична взаємодія соціально-економічних зв'язків і відносин між людьми (відносин власності, суспільної форми праці) з техніко-економічними зв'язками та відносинами, з уречевленою формою процесу праці, з відношеннями людини до природи.

Змістовним ядром категорії "людський капітал" виступають продуктивні здібності людини. О. Грішнова підкреслює, що людський капітал розуміється загалом як сукупність усіх продуктивних рис працівника [5, с. 12]. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що економічна категорія "людський капітал" виражає відносини між людьми щодо формування продуктивних здібностей людини та їх використання з метою отримання прибутку. Суб'єктами економічних відносин стосовно формування та використання людського капіталу виступають:

окремі індивіди – носії та власники людського капіталу. Витрачаючи власні кошти та трудові зусилля (на загальне та професійне навчання, здобуття інформації, практичного досвіду), вони формують власний людський капітал та використовують його безпосередньо в процесі трудової діяльності;

домогосподарства, які інвестують кошти на формування людського капіталу своїх членів та створюють необхідні умови для формування продуктивних здібностей, тобто забезпечують можливість здобути професійне навчання, підтримати здоров'я, розвинути таланти;

роботодавці – підприємства, окремі підприємці. З одного боку, вони є споживачами людського капіталу, залучаючи найманих працівників до економічної діяльності та створюючи необхідні умови для трудової діяльності. З другого — беруть участь у формуванні та розвитку людського капіталу, забезпечуючи підготовку й перепідготовку кадрів на виробництві, підвищення кваліфікації, соціальний розвиток персоналу;

держава, яка шляхом фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку забезпечує формування та розвиток людського капіталу населення. Створюючи законодавчу базу, держава визначає права людини в соціально-трудої сфері та правові гарантії їх реалізації;

громадські організації – профспілки, молодіжні, жіночі та інші організації, які захищають інтереси та права людини, в тому числі право на гідний рівень життя, доступ до якісної освіти, медицини тощо, і таким чином сприяють створенню нормальних умов формування людського капіталу.

Об'єктом цих економічних відносин є саме людський капітал, сутність та структура якого в достатній мірі досліджена. Під людським капіталом більшість дослідників розуміють такі якості людини, як нагромаджені в результаті інвестицій продуктивні здібності, знання, володіння інформацією, здоров'я, мотивація і мобільність, котрі вона використовує в економічній діяльності для виробництва товарів, послуг та які забезпечують їй отримання прибутку. В структурі людського капіталу можна виокремити чотири основних елементи: знання та продуктивні здібності, здоров'я, мотивацію, мобільність (рис. 1).

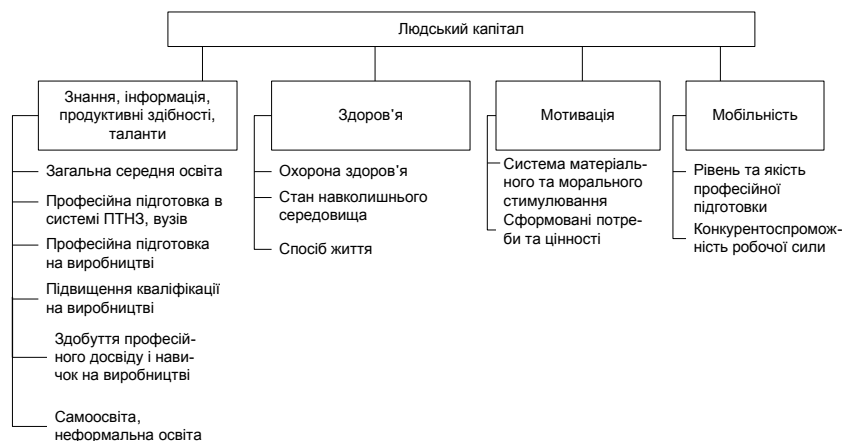


Рис. 1. Людський капітал, його складові елементи та умови формування

Практично всі дослідники єдині в думці, що людський капітал не існує окремо від людини. Саме людина є носієм продуктивних здібностей, знань, кваліфікації та інших складових елементів людського капіталу. Важливим методологічним питанням є чітке визначення тих верств населення, економічних суб'єктів, які виступають носіями та власниками людського капіталу. В економічній літературі поки що це питання не досліджене в повній мірі. В більшості публікацій мова йде про людський

капітал окремої особи або всього населення без достатньої конкретизації, хто саме є носієм людського капіталу. Однак це методологічно не правильно, оскільки суперечить визначенню сутності людського капіталу як продуктивних здібностей людини, що використовуються з метою отримання від них зиску (доходу). Не кожна особа має продуктивні здібності та використовує їх для отримання доходу.

Для уточнення сутності людського капіталу, його носіїв та власників надзвичайно важливим є розмежування категорій "людський капітал", "людський потенціал" і "трудоий потенціал", які характеризують людський чинник і які досить тісно між собою взаємозв'язані. Всі вищезазначені категорії безпосередньо пов'язані з людиною, її якісними характеристиками та можливостями економічної і соціальної діяльності. Термін "людський потенціал" широко ввійшов у наукову термінологію разом з концепцією людського розвитку ПРООН з початку 90-х років XX століття. Виходячи з етимологічного значення слова "потенціал", яке в перекладі з латинської мови означає силу, міць, сукупність можливостей [6, с. 484], стосовно людини можна зробити висновок, що категорія "людський потенціал" виражає сукупні можливості окремої людини чи населення країни, регіону, іншої людської спільноти до економічної, соціальної діяльності та до власного розвитку. Поняття людського потенціалу охоплює такі властивості й риси людини, як потреби та інтереси, рівень життя, рівень здоров'я, загальні та професійні знання, кваліфікацію, мотивацію діяльності, відношення до праці, ініціативність та підприємливість, способи поведінки [7, с. 134]. Людський потенціал є найбільш загальною категорією, яка характеризує людський чинник. При цьому вона стосується всіх верств населення, спроможних до будь-якої соціально позитивної діяльності.

Категорія "трудоий потенціал" є більш вузькою порівняно з попередньою категорією, оскільки стосується можливостей трудової діяльності. Нині вона досить широко досліджена і висвітлена в економічній літературі провідними вітчизняними вченими. Більшість з них пов'язують трудоий потенціал із людським чинником виробництва, ресурсами праці, економічно активним або працездатним населенням. У визначенні Л. В. Шаульської, трудоий потенціал – це ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці [8, с. 103]. Це визначення говорить про те, що категорія "трудоий потенціал" стосується економічно активного населення, яке хоче та може здійснювати трудову діяльність. До якісних характеристик трудового потенціалу дослідники відносять стан фізичного та психічного здоров'я, освітньо-професійний та інтелектуальний рівень, соціальні, культурні та ментальні характеристики (старанність, дисциплінованість, самостійність, ініціативність, підприємливість тощо).

Людський капітал за своєю сутністю відрізняється від двох попередніх категорій тим, що він характеризує не потенційні можливості людини до трудової та підприємницької діяльності, а реальне використання своїх продуктивних здібностей в економічній діяльності, яке дає віддачу у вигляді високого заробітку або доходу. О. Бородіна наголошує, що людські ресурси можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони даватимуть реальний дохід та створюватимуть багатство, тобто якщо людина має можливість знайти себе в суспільному виробництві [9, с. 49].

Аналіз показує, що людський капітал за своїми якісними рисами не відрізняється від людського та трудового потенціалу. В той же час він відрізняється за формою його реалізації та тією часткою населення, яке є його носієм. За своїм відношенням до людського чинника категорія "людський капітал" є вузькою порівняно з категоріями "людський потенціал" та "трудоий потенціал". Вона стосується тільки тієї частини населення, яка використовує свої продуктивні здібності як капітал (рис. 2).

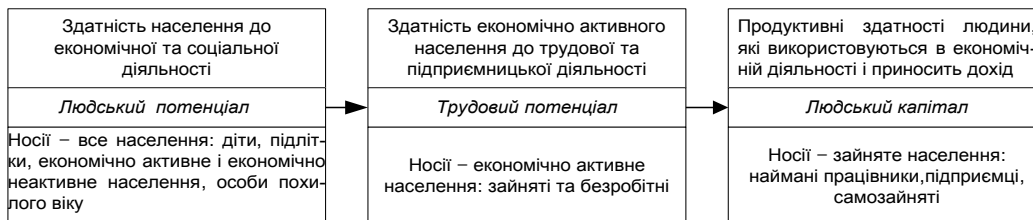


Рис. 2. Змістова відмінність категорій "людський потенціал", "трудоий потенціал", "людський капітал" та їх взаємозв'язок

Значною часткою населення є діти, які не можуть бути носіями людського капіталу, оскільки, по-перше, він у них поки що не сформований і, по-друге, вони не беруть участь в економічній діяльності, не можуть використати свій капітал для отримання прибутку. У дітей та підлітків формується людський та трудоий потенціал, який у майбутньому може перетворитися на людський капітал. Моментом перетворення потенціальних здібностей до праці та підприємництва в реальний людський капітал є початок трудової діяльності, коли накопичені здібності починають використовуватися і приносять дохід. Слід відмітити, що не всі дорослі і працездатні члени суспільства є носіями людського капіталу. По-перше, економічно неактивне населення не володіє людським капіталом, незважаючи на те, що його представники можуть мати високу освіту, здібності, інші якісні риси. Всі ці властивості людини не можуть перетворитися на людський капітал до тих пір, поки не будуть задіяні для виробництва товарів та послуг і отримання доходу. По-друге, особи похилого віку, які знаходяться на заслуженому відпочинку і не працюють, також не є носіями людського капіталу. Вони можуть володіти накопиченим людським потенціалом (знаннями, досвідом), однак це вже втрачений і для суспільства, і для них самих людський капітал, оскільки він не використовується в економічній діяльності й не приносить прибутку.

Таким чином, носіями людського капіталу є тільки зайнята частина економічно активного населення. Безробітні, хоч і мають продуктивні здібності до трудової діяльності, які активно пропонуються на ринку праці, однак не стали людським капіталом, оскільки не залучені до господарської діяльності і не приносять дохід.



Виходячи із проведеного аналізу, можна виокремити серед населення України носіїв людського потенціалу, трудового потенціалу та людського капіталу (рис. 3). Наведена піраміда свідчить про те, що лише зайняте населення є носієм людського капіталу, в той же час воно володіє і трудовим, і людським потенціалом. Людський капітал не існує за межами людського й трудового потенціалу, він є найважливішою частиною обох цих явищ.

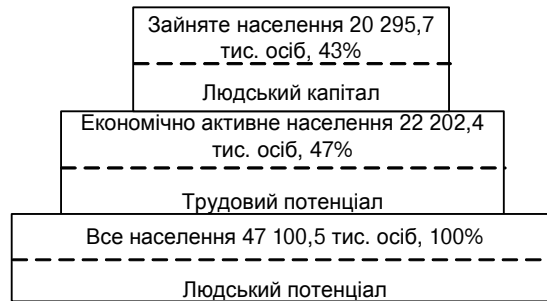


Рис. 3. Диференціація населення України відносно людського і трудового потенціалу та людського капіталу станом на 2004 р. [10, с. 361, 386, 387]

На основі проведеного дослідження можна зробити наступні висновки, які стосуються сутності категорії "людський капітал": вона становить ринкову категорію, пов'язану з включенням працівника в процес економічної діяльності і отриманням від нього прибутку; її носієм і власником виступає зайняте населення країни; її зміст тісно пов'язаний з категоріями "людський потенціал" та "трудова потенціал". Тому накопичення людського та трудового потенціалів веде до зростання людського капіталу при умові збереження або зростання зайнятості населення.

Уточнення змістовної характеристики людського капіталу дає змогу більш виважено підійти до оцінки його вартості та інвестицій у нього, що має як теоретичне, так і практичне значення та є перспективним напрямом дослідження.

Література: 1. Марцынкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином "человеческий капитал") // Мировые экономические и международные отношения. – 2005. – №9. – С. 29–39. 2. Погосов И. А. Перспективы экономики России: предпосылки социально-инвестиционного развития // Проблемы прогнозирования. – 2004. – №3(84). – С. 27–40. 3. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. — 2003. — №2. — С. 103–110. 4. Маркс К. Нищета философии. Ответ на "Философию нищеты" г-да Прудона. Сочинения. Т. 4. / К. Маркс и Ф. Энгельс. — М.: Гос. изд. полит. литер., 1995. — С. 65–185. 5. Грیشнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, 2001. – 256 с. 6. Современный словарь иностранных слов. – М.: Русский язык, 1992. – 740 с. 7. Человеческий потенциал (из "Доклада о развитии человека за 1995 год") // Общество и экономика. — 1996. — №5. — С. 133–171. 8. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: НАН України. Інститут економіки промисловості, 2005. — 504 с. 9. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання // Економіка України. — 2003. — №7(500). — С. 48–53. 10. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Консультант, 2005. – 588 с.

Бараник З. П.

УДК 331.101.262

ОЦІНКА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

In the article methodological approaches to the statistical estimation of labour market functioning are analysed. The processes which take place at the labour market are offered to estimate with the help of statistical methods of analysis, modeling, quantitative descriptions – economical, social, demographic indicators.

Однією з найважливіших проблем сьогодення є соціально-трудова відносина, які тісно пов'язані з реалізацією здібностей до праці окремої взятої людини та всього населення країни на основі ринкових принципів, тобто на основі попиту та пропозиції робочої сили, її купівлі-продажу, конкуренції. Весь цей комплекс соціально-трудова відносин становить ринок праці.

© Бараник З. П., 2006

Формування, становлення та функціонування ринку праці — актуальне завдання трансформації соціально-економічних відносин. Тут відбуваються найбільші зміни в ході перетворення централізованого планового господарства в соціально орієнтовану ринкову економіку, вони стосуються всіх без виключення суб'єктів цих відносин. Ці зміни мають складний характер.

Національні інтереси України вимагають підвищення ефективності функціонування ринку праці, який може забезпечити безболісний характер протікання ринкових реформ і цивілізований рівень соціально-економічного розвитку країни та її окремих регіонів.

Наукові основи створення та функціонування ринку праці на сьогодні ще не визначились. Окремі наукові розробки [1 – 3], які розглядають цей процес, не завжди мають закінчений характер, багато принципово методологічних проблем цієї теорії ще далекі від закінчення, хоча в декількох напрямках вже досягнуті певні успіхи.

Проведені автором дослідження останніх праць стосовно підходів до управління функціонуванням процесів, що відбуваються на ринку праці, довели існування необхідності уточнення, розкриття суттєвості, оцінки цих процесів і визначення їх складових.

Проведений автором аналіз підходів до визначення поняття "функціонування ринку праці", його елементів виявив потребу в уточненні цього поняття, у визначенні всіх складових ринку праці, їх взаємодії, в розкритті механізму процесів, що відбуваються на ринку праці, в управлінні цими процесами.

Об'єктом даного дослідження виступає ринок праці України. *Метою* дослідження є питання функціонування ринку праці в країні та її окремих регіонах; закономірності функціонування, включаючи взаємодію з зовнішнім середовищем; особливості структури; умови використання робочої сили; характеристики ринку праці, його статистична оцінка.

Системне вивчення всього комплексу питань, які розглядаються, потребує послідовного розгляду предмета дослідження. По-перше, предмет дослідження може бути представлений як модель, яка описується системою категорій — логічних понять. По-друге, предмет дослідження може бути розглянутий з кількісної сторони за допомогою системи економічних, соціальних, демографічних показників (прогнозованих, проєктованих, статистичних). Взаємозв'язок предмета дослідження, економічних категорій та показників поданий на рисунку.

Треба відзначити, що ефективне функціонування ринку праці в обов'язковому порядку потребує використання кількісних характеристик — економічних, соціальних, демографічних показників як у процесі розробки варіантів управлінських рішень, прогнозування, так і в процесі визначення мети рішення, яке приймається. Кількісна оцінка функціонування ринку праці необхідна для реалізації його ресурсів, оцінки реально досягнутих результатів і якості діяльності управлінського апарату.

Оскільки прогнозування, як правило, здійснюється за обмеженим колом основних показників-індикаторів, які характеризують функціонування ринку праці; планування процесів зайнятості на ринку праці — по більш широкому колу показників, а статистика охоплює найбільш широке коло явищ (включаючи і ті, які не прогнозувались та не планувались), у даному дослідженні основна увага приділяється системам статистичних показників.



Рис. Взаємозв'язок предмета дослідження (ринку праці), економічних категорій та економічних, соціальних, демографічних показників



При цьому під системою статистичних показників розуміється їх сукупність, яка логічно об'єднана загальним об'єктом дослідження, тобто відноситься до однієї або декількох суміжних економічних категорій. Якщо між показниками, які характеризують один і той же об'єкт дослідження із різних сторін, вдається встановити не тільки логічні (змістовні) зв'язки, але й формалізувати за окремими математичними правилами (алгоритмами) кількісні співвідношення, то можна вважати, що існує статистично-математична модель явища або процесу, яка описується системою показників.

Ринок праці — це достатньо складна система, яка об'єднує матеріальні і людські ресурси. Для ефективного функціонування даної системи необхідно її описати та оцінити. Важливо розуміти, які процеси в ній функціонують, яким чином вони змінюються і як залежать один від одного.

На сучасному ринку праці діють та існують різні системи, які можуть бути оцінені за допомогою різних методів аналізу, моделювання. Модель ринку праці представляє такий опис системи, яким можна оперувати, щоб виміряти вплив однієї або декількох змінних величин, діючих у даній системі. Якщо можливо в достатній мірі зрозуміти зв'язки між змінними, а також з'ясувати, як і чому вони змінюються, моделі ринку праці можна придати математичну форму. Наприклад, на основі звітів з праці можуть бути побудовані моделі, що описують вплив змінних на ситуацію на ринку праці (рівень зайнятості або безробіття).

Моделювання ринку праці — це засоби перевірки ідей та уявлень в умовах, коли неможливо провести реальні експерименти з урахуванням витрат і ризику. Результатом моделювання ринку праці може бути розробка найкращої або створення нової системи оцінки декількох альтернативних варіантів, або знаходження найкращого засобу функціонування заданої системи.

Досвід спостережень за процесами, які відбуваються на ринку праці, показує, що вони функціонують в умовах дії множини випадкових факторів. Це обумовлює необхідність статистичного підходу до їх дослідження. Статистичний підхід дозволить співставити окремі та узагальнюючі показники функціонування ринку праці в часі та просторі, тобто відобразити закономірний зв'язок кількісної та якісної сторони функціонування цього складного процесу (системи).

Статистичний підхід до оцінки процесів зайнятості населення дозволить з'ясувати механізми дії цих процесів, виявити чинники, які впливають на ефективність їх функціонування, визначити основні напрямки розвитку. Комплексна статистична оцінка функціонування національного ринку праці повинна бути спрямована на забезпечення подальших перетворень у соціально-трудовій сфері, підвищення ефективності праці та посилення соціального захисту населення від безробіття.

Статистичне дослідження за процесами, що відбуваються на ринку праці, повинно ґрунтуватися на результатах статистичних спостережень за трудовою активністю населення, які дозволяють визначити всі фактори, які впливають на систему, виявити серед них суттєві та несуттєві, відомі та невідомі.

Статистична методологія дозволяє дослідити вплив сукупності факторних ознак, тобто зобразити процес функціонування ринку праці у вигляді статистичної моделі, на основі якої можна виявити тенденції та прогнозувати розвиток системи. Вона відкриває й аналізує причинні залежності та закономірності.

Вирішення питань удосконалення статистичної методології оцінки процесу зайнятості населення є актуальним та необхідним, особливо важливим у період кардинальних економічних перетворень в Україні в умовах глобалізації. Однією з обов'язкових складових процесу функціонування ринку праці є формування ефективної структури зайнятості і коригування існуючого дисбалансу між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією. Функціонування ринку праці напряму пов'язане з економічним зростанням, зростанням приватних та державних інвестицій, розвитком малого й середнього бізнесу, які є запорукою створення нових робочих місць. Проте недопущення значного зменшення чисельності зайнятих, реальне скорочення безробіття потребують розробки і практичного втілення принципово нових підходів до функціонування ринку праці, структурної модернізації ринку праці, підвищення його гнучкості, мобільності робочої сили. Ефективне функціонування ринку праці забезпечить стабілізацію ситуації з існуючим дисбалансом між попитом на кваліфіковану робочу силу та її пропозицією, організацію перекваліфікації персоналу, надання допомоги у відкритті власної справи, демократизацію ринку житла з метою спрощення трудової міграції всередині країни, використання інструментів соціальних робіт тощо [4]. Розробка заходів економічної політики уряду відносно функціонування ринку праці буде сприяти захисту інтересів населення, впливатиме на підвищення рівня зайнятості, зниження рівня безробіття як у цілому в країні, так і в її окремих регіонах.

Література: 1. Башкатов Б. И. Международная статистика труда: Учебник / Б. И. Башкатов, Г. Ю. Карпухина. — М.: Изд. "Дело и Сервис", 2001. — 208 с. 2. Захожай В. Б. Статистика труда и занятости: Учеб.-метод. пособие / В. Б. Захожай, А. В. Калина. — К.: МАУП, 2000. — 80 с. 3. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. — К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2004. — 492 с. 4. Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки — 2005 / За ред. О. С. Власюка. — К.: Знання України, 2005. — 608 с.

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ТРУДОВОЇ МОБІЛЬНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

In the article the analysis of the main kinds of mobility as the qualitative characteristics of the human capital, activation of which promotes the individual incomes increase is made. The basic approaches to the estimation of the level of labour mobility of the bearers of human capital are considered.

У сучасних умовах, з розвитком глобалізаційних процесів та вдосконаленням ринкових відносин, надзвичайно актуальними постають питання, що пов'язані з мобільністю економічно активного населення. Згідно з теорією людського капіталу трудова мобільність є важливою складовою людського капіталу працівника і характеризує його здатність до зміни соціально-трудової позиції. В контексті теорії людського капіталу мобільність пов'язується з прагненням особи збільшити свій дохід, тобто мова йде про економічну мобільність, зокрема трудову.

Людина, як носій певних індивідуальних здібностей, якими вона наділена від природи, є подібною до природних ресурсів. Самі по собі природні таланти та здібності, набуті знання і навички не приносять ніякого економічного ефекту, проте можуть стати капіталом у тому випадку, якщо будуть застосовані в суспільному виробництві і принесуть дохід.

Людський потенціал стає капіталом, коли відбувається поєднання знань з працею, тобто коли він використовується для створення товарів і послуг. Саме вміння застосовувати наявні можливості для збільшення своїх доходів перетворює людські знання в капітал. Оскільки прагнення отримати та збільшити власні доходи від використання свого людського капіталу реалізується індивідом завдяки проявам мобільності, то мобільність індивіда є важливою складовою людського капіталу особистості.

Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу, як мобільність, актуальним постає питання оцінки рівня мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

У дослідженнях трудової мобільності можна виділити два основні підходи – економічний і соціальний. Одночасно з цим у багатьох дослідженнях обидва підходи співіснують і не відділяються один від одного. В економічних дослідженнях мобільність розглядається з точки зору вдосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників, розвитку зміни праці, підвищення матеріального становища працюючих тощо [1, с. 228; 2, с. 110]. Соціологи ж до вивчення трудової мобільності підходять з позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій [3, с. 21]. Проте визначення мобільності як активу людського капіталу має свою специфіку.

Слід зазначити, що в даному дослідженні відійшли від розуміння мобільності тільки як переміщення людини, яке по суті становить лише один з її проявів. Виявляється складніший, багатоаспектний характер мобільності, особливо з точки зору теорії людського капіталу.

Мета даного дослідження полягає в аналізі основних видів мобільності як якісних характеристик людського капіталу, активізація яких сприяє збільшенню доходів індивіда, та аналізі основних підходів до оцінювання рівня трудової мобільності носіїв людського капіталу.

Становлення якісно нових умов ринкового господарства та розвиток глобалізаційних процесів супроводжуються підвищенням мобільності економічно активного населення.

Мобільність як актив людського капіталу та важлива характеристика якості робочої сили може мати різні прояви і характеризує здатність та готовність працівника до певних якісних змін. Помилково зводити поняття мобільності лише до переміщень або до здатності індивіда до переміщень — територіальних або з одного робочого місця на інше.

З точки зору теорії людського капіталу мобільність розглядається як якісна характеристика особистості, що є її індивідуальною рисою, генетично закладеною та вихованою в процесі життєдіяльності.

Щоб більш повно скласти уявлення про мобільність як якісну складову людського капіталу індивіда, виділимо в даному дослідженні наступні види мобільності, що у загальному вигляді становлять цінні ділові та життєві риси особистості, які, до речі, зумовлюють ступінь ефективності реалізації індивідуального людського капіталу.

Види мобільності:

Освітня. Характеризує спроможність індивіда до засвоєння нових (або відновлення старих) знань та досвіду; передбачає наявність бажання розширювати та вдосконалювати (накопичувати) знання, досвід і навички.

Інформаційна. Характеризує здатність людини усвідомлено простежувати інформаційні потоки: оперативно знаходити та збирати інформацію, потрібну негайно; примічати ту, що може знадобитись у майбутньому; "відсіювати зайве".



Інтелектуальна. Спроможність людини на основі наявних знань і досвіду аналізувати, оцінювати та використовувати зростаючі потоки інформації. Цей вид мобільності характеризує здатність людини застосовувати свої знання та досвід для розв'язання виробничих і соціальних завдань.

Професійна. Цей вид мобільності враховує наявність схильності людини до придбання певної професії та виконання певних функцій. Характеризує здатність індивіда до освоєння нових професій і засвоєння внутрішньофірмової специфіки діяльності. В даному випадку мова йде про спроможність працівника до зміни професії (зі зміною роду занять взагалі) чи до зміни специфіки діяльності (пов'язаної зі зміною галузі застосування свого людського капіталу). Передбачає готовність індивіда, в разі необхідності, змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію (міжпрофесійний та міжгалузевий рух персоналу).

Кваліфікаційна. Даний вид мобільності віддзеркалює наявність у працівника хисту до висхідного вертикального руху сходинками якісного вдосконалення; характеризує спроможність працівника до підвищення кваліфікації та професіоналізму.

Комунікативна. Характеризує здатність індивіда знаходити "спільну мову" з різними людьми в різноманітних життєвих ситуаціях.

Адаптаційна. Характеризує спроможність людини до цілковитого прийняття нових умов життєдіяльності: наприклад, при переїзді в іншу країну чи територію з іншими звичаями, менталітетом, при відсутності звичного оточення друзів, батьків, рідних. Цей вид мобільності характеризує здатність людини до органічного влиття в нове оточення.

Пристосовницька. Характеризує спроможність людини пристосовуватись до нового оточення (побутового, професійного тощо). Цей вид мобільності відображає можливість людини плідно працювати та жити в умовах, що не сприймаються самою людиною як цілком комфортні (наприклад, неприйняття менталітету, незгода з політикою фірми та ін.). У даному випадку мова йде про спроможність людини саме пристосуватись до певних умов існування, в певному розумінні, переломити себе.

Ситуаційна. Здатність людини швидко та об'єктивно реагувати на зміни оточуючого середовища, адекватно сприймати конкретну ситуацію та швидко приймати рішення, що відповідають вимогам нової дійсності. Відрізняється від адаптаційної тим, що потребує швидкості реакції і спрямована на отримання швидкого сьогочасного результату, а адаптаційна займає більше часу та спрямована на триваліший ефект.

Соціальна. Характеризує здатність людини до прийняття іншого соціального статусу: сімейного стану, ролі в колективі чи суспільстві та ін.

Релігійна. Характеризує здатність людини до прийняття (зміна віри, прихильне (незапечене) ставлення тощо) нових релігійних канонів, у разі потреби, при зміні місця проживання.

Територіальна (географічна). Цей вид мобільності характеризує спроможність людини до зміни свого звичного оточення, пов'язаного з переїздом в іншу місцевість (інше місто, регіон, країну тощо). У даному випадку мова йде про можливість людини не лише змінити місцевість проживання, а й розлучитись з близькими та друзями.

Виділення саме цих видів мобільності обумовлено тим, що кожен з вищеперерахованих проявів мобільності так чи інакше впливає на нагромадження чи використання людського капіталу. Так, наприклад, наявність у людини освітньої мобільності сприяє нагромадженню людського капіталу; кваліфікаційна мобільність обумовлює покращення якості людського капіталу особистості тощо. Проте більшість виділених у нашому дослідженні видів мобільності пов'язані з прагненням людини до збільшення віддачі від свого людського капіталу.

Саме факт використання людиною даних видів мобільності для отримання (або збільшення) доходів дозволяє говорити про вищезгадані цінні ділові риси як про складові людського капіталу, що у своїй сукупності формують такий актив людського капіталу, як мобільність.

Усі види мобільності умовно можна поділити на дві групи: по-перше, ті, що впливають на нагромадження людського капіталу; по-друге, ті, що впливають на ефективність використання людського капіталу. Перша група включає в себе види мобільності, які характеризують здатність людини до навчання і засвоєння всього нового, що можна буде використати у трудовій діяльності. У другій групі наявні види мобільності, які пов'язані безпосередньо із застосуванням людського капіталу і, здебільшого, передбачають певні територіальні переміщення людини або рух з одного робочого місця на інше. Людина, що прагне отримати максимальну віддачу від свого людського капіталу, має володіти здатністю використовувати свою мобільність для досягнення бажаного результату (збільшення доходів).

Отже, мобільність є край важливим активом людського капіталу, оскільки впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського капіталу. По суті, в сучасних динамічних умовах саме мобільність є запорукою успіху людини.

Слід зазначити, що максимальний ефект від активізації мобільності можна отримати лише при одночасній реалізації декількох видів мобільності. Наприклад, при переїзді в іншу місцевість з метою отримання вищих заробітків, людині важливо одночасно пристосовуватись і до нової місцевості, і до нових людей, і до нової специфіки роботи та ін. Спроможність індивіда вчасно активізувати та вдало поєднувати на практиці різні види мобільності є ще однією цінною рисою особистості.

Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу, як мобільність, актуальним постає питання оцінки рівня мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

Для оцінки рівня мобільності варто зауважити, що мобільність слід розглядати як потенційну та реалізовану. Саме такий двобічний прояв мобільності обумовлює і підходи до оцінки її рівня.



Потенційна мобільність характеризує схильність та готовність людини (чи групи людей) до певних якісних змін у своєму житті. Під потенційною мобільністю слід розуміти такий стан, коли людина відчуває потребу змін у своєму трудовому житті та усвідомлює необхідність певних дій для отримання бажаних результатів. Саме бажання людини досягти якісних змін у своєму житті через поглиблене використання своїх продуктивних здібностей робить людину потенційно мобільною. У разі, коли прагнення змін переходить до практичних дій, потенційна мобільність стає реалізованою.

Оцінка рівня потенційної мобільності проводиться за результатами соціологічних обстежень населення (країни, території, окремого колективу та ін.). Проте, оскільки мова йде лише про готовність та схильність людини до змін, проводити оцінювання вкрай важко й отримані результати матимуть високу частку похибки, і навіть такі результати дадуть змогу оцінити рівень потенційної мобільності та її динаміку, спрогнозувати можливі варіанти руху населення.

Реалізована мобільність є наслідком певних дій та зусиль людини з метою ефективнішої реалізації свого людського капіталу. Реалізованою мобільність можна вважати, коли відповідні наміри людини реально здійснені.

Реалізована мобільність вимірюється за фактичними даними статистичної звітності за допомогою даних про кадрові переміщення та міграційний рух населення; даних про кількість осіб, що отримують вищу освіту чи підвищують свою кваліфікацію та ін.

Оцінка рівня мобільності населення країни будується на основі аналізу сукупності індивідуальної трудової мобільності окремих індивідів — носіїв людського капіталу. Тобто розвиток індивідуальної трудової мобільності визначає рівень мобільності населення певної території (регіону, країни тощо).

В умовах динамічної економіки, істотних структурних зрушень, повсякчасної зміни попиту на робочу силу саме трудова мобільність є запорукою забезпечення конкурентоспроможності кожного носія людського капіталу. Мобільність як здатність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда до засвоєння нових знань та визначає спроможність індивіда пристосовуватись до зміни умов використання своїх продуктивних здібностей. Високий рівень мобільності працівника визначає можливість збільшення доходів від використання його людського капіталу.

Проведений аналіз основних видів мобільності відображає специфіку мобільності як якісної характеристики людського капіталу; доводить необхідність розробки нових підходів до глибшого вивчення такого активу, як мобільність; обумовлює необхідність оцінювання рівня мобільності населення як пріоритетного напрямку розвитку теорії людського капіталу.

Література: 1. Петрова І. Л. Трудова мобільність: соціологічний та економічний аналіз // Міжвід. наук. зб. "Зайнятість та ринок праці". — К.: НАН України, 1999. — Вип. 9. — С. 227 – 236. 2. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія. — Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. — 160 с. 3. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: Дис... канд. соціол. наук: 22.00.07. — Харків: Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, 1999. — 176 с.

УДК 331.101.262

Бондаренко О. Г.

РОЗРОБКА СИСТЕМНОЇ МОДЕЛІ КОМПЛЕКСНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

A system model of a complex research of the labour market in present conditions of territory innovational development with the regard for micro-, mezo- and macro-indexes of the labour market influence is suggested in the article with the application of the employment agencies interaction structure in Ukraine, which gives an opportunity for research, analyses and decision-making concerning the labour market.

Одним з найважливіших завдань економічного розвитку будь-якої держави є досягнення високих і стійких темпів економічного зростання. На динаміку показників економічного зростання впливає безліч факторів: забезпеченість країни природними ресурсами, розвиток техніки й технології, обсяг і якість основного капіталу й т. п. Разом з тим одним із самих основних факторів, від якого прямо залежить економічне зростання, є кількість та якість трудових ресурсів і ступінь їх використання. Для будь-якого регіону країни головним фактором успіху є конкурентоспроможність його трудових ресурсів, їхня здатність на новому якісному рівні сприймати всі соціально-економічні перетворення, які відбуваються в суспільстві. Всі нововведення проводяться на основі систематичного, комплексного аналізу різних сторін функціонування ринку праці, головне в якому – порівняння отриманих результатів не з уже досягнутими, а з потенційними показниками ринку праці. Мета такого аналізу – визначити, наскільки повно

© Бондаренко О. Г., 2006



використовує держава можливості використання трудових ресурсів у кожному періоді. Реалізація такого підходу до управління розвитком ринку праці можлива за допомогою проведення його інтерактивного моніторингу.

Вітчизняні вчені неодноразово досліджували питання вивчення ринку праці за рахунок ефективного використання наявного трудового потенціалу регіону, країни [1 – 4]; розробляли модель економічного зростання країни за рахунок використання наявних трудових ресурсів [4; 5]; досліджували трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці [1; 2], проблеми використання сучасних технологій моніторингу ринку праці [2; 5]. На сьогодні все більш чітко зростає необхідність усестороннього і комплексного обліку різних чинників, які впливають на стан використання трудових ресурсів. Відносно використання інноваційних підходів щодо моніторингу ринку праці існує багато точок зору. Так, на думку М. Гуць, на ефективність використання людського фактору у функціонуванні ринку праці впливає сукупність факторів: численність трудових ресурсів регіону, структурні зрушення у сфері зайнятості, інтенсивність трудової діяльності тощо [2, с. 13]. На думку О. П. Апостолова, Л. С. Бляхмана, Г. Х. Гендляр, інноваційна складова моніторингу ринку праці дозволяє визначити ступінь використання трудового потенціалу регіону [5, с. 9].

При трансформації економіки держави виникає безліч проблем, які необхідно вирішувати для забезпечення розвитку економічної системи суспільства. Одним, на думку автора, основним елементом національної економіки є ринок праці. Багато проблем ринку праці України можуть бути вирішеними, якщо буде розроблена і впроваджена процедура проведення постійного моніторингу ринку праці та забезпечена негайна реакція на зміни у його стані.

Отже, цілісна система моніторингу ринку праці дасть змогу органам державної влади, органам місцевого самоврядування, а також підприємствам різних форм власності мати повну і достовірну інформацію про ринок праці, його структуру, кон'юнктуру, й дозволить забезпечити постійний контроль за його станом.

Для вирішення проблеми комплексного дослідження ринку праці пропонується системна модель комплексного дослідження ринку праці на основі взаємодії структури макро-, мезо- та мікрочинників, яка дозволяє екстраполювати вплив окремих груп факторів на рівень використання трудових ресурсів у цілому для рішення проблеми відносно ринку праці з метою розвитку регіону, країни, — це і є метою даного дослідження.

Від характеру завдань, які постають на тому або іншому рівні управління (макро-, мезо- або мікрорівні), можна визначити декілька цілей оцінки наявності та ступеня використання трудових ресурсів. Як показало проведене дослідження, на ступінь використання трудових ресурсів впливає ціла сукупність груп факторів залежно від рівня їхнього використання та впливу на них: макро-, мезо- або мікрочинників (рис. 1).



Рис. 1. Вплив окремих груп факторів на рівень використання трудових ресурсів

На ринку праці для найманого працівника основним джерелом засобів існування й індивідуального відтворення є його праця. Суб'єктами ринку праці є також посередники між роботодавцями і найманими працівниками — держава, профспілки і спілки роботодавців. Ринковий механізм становить єдність двох складових: стихійних регуляторів попиту і пропозиції робочої сили й регулюючого

впливу держави на ці процеси. В умовах ринкових відносин будь-які диспропорції у виробництві призводять до порушення пропорцій ринку праці, тобто співвідношень між сукупною величиною попиту на робочу силу та її пропозицією, попитом на робочу силу та її пропозицією за галузями, регіонами; співвідношення між попитом на окремі професії, спеціальності та їх пропозицією. Загальною схемою регулювання відтворення робочої сили на макро-, мезо- та мікрорівні наведено на рис. 2.



Рис. 2. Система організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці

Як видно з рис. 2, на макрорівні регулювання відносин між роботодавцями і найманими працівниками, або їх об'єднаннями, здійснюється за допомогою розробки трудового законодавства, проведення активної і пасивної політики на ринку праці з метою пом'якшення проблеми безробіття, де вона виступає гарантом соціального захисту. Свої функції держава виконує через інфраструктуру ринку праці, де головним інституціональним елементом є Державна служба зайнятості. Рівень розвитку інфраструктури ринку праці є найважливішим критерієм його якісної характеристики. Інфраструктуру ринку праці можна визначити як його складову частину, що включає державні установи, недержавні структури сприяння зайнятості (кадрові, рекрутингові агентства), кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації та фонди, а також нормативно-правове, інформаційне, організаційне, фінансове і науково-методичне забезпечення, що сприяють найбільш ефективній взаємодії попиту та пропозиції робочої сили.

В інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:

комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони й нормативні акти, що гарантують громадські права у сфері трудової зайнятості:

комплекс регулювання заробітної плати (закони, угоди, договори, арбітраж);

комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони та нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу у зв'язку з безробіттям, допомогу на утримання безробітного, подорожні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);

пенсійна система;

комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників і у несприятливих для здоров'я умовах;

служби зайнятості та pracevlashтування. Державна служба зайнятості, її регіональні підрозділи, недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції з підбору персоналу, агенції з pracevlashтування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

система професійної підготовки та перенавчання;
 об'єднання працівників як виразники їхніх інтересів (профспілки);
 об'єднання роботодавців як виразники їхніх інтересів;
 кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості.

Регулююча функція ринку праці на мезорівні, відповідно до наведеної на рис. 2 системи, стимулює здібності до саморегулювання ринку праці, який найчастіше має потребу в додатковому регулюванні ззовні. На ринку праці відбувається регулювання ціни, потоків робочої сили, рівня зайнятості й інших показників, тобто ринок праці регулює надлишок трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення й ефективне використання. За територіальністю, локальний ринок праці – це ринок праці якої-небудь невеликої місцевості: міста, району, селища місцевого типу. Локальний ринок праці сам по собі є системою, і в той же час входить елементом у систему більш високого рівня – регіональний ринок праці. Регіональний ринок праці є одним з елементів національного ринку праці, тобто складовою частиною українського ринку праці, який, у свою чергу, в якості одного з елементів входить у міжнародний ринок праці.

У сучасних умовах ринок праці зберігає колишні елементи системи управління, головним чином державні гарантії зайнятості населення, централізоване регулювання оплати праці (мінімальної заробітної плати, ставок і окладів у бюджетній сфері). По мірі просування до цивілізованого ринку праці складаються умови для його функціонування на основі природних механізмів регулювання в поєднанні з державним. Основна частина економічних важелів регулювання ринку праці приймає форму непрямого впливу на процеси переміщення робочої сили, а управління зайнятістю здобуває риси цілеспрямованого надання державних гарантій безробітним і підтримки робочих місць. Одночасно відбуваються процеси децентралізації регулювання соціально-трудова відносин й деконцентрації коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, обумовлені регіоналізацією ринків праці.

Для виконання цих завдань у систему моніторингу ринку праці пропонується включити сукупність наступних підсистем:

- підсистему збору і накопичення інформації;
- підсистему аналізу інформації;
- підсистему діагностики й оцінки інформації;
- підсистему прогнозування змін;
- підсистему виявлення відхилень від очікуваних;
- підсистему оцінки змін;
- підсистему розробки рекомендацій.

Перші три підсистеми входять у склад інтегрованої системи збору, обробки та аналізу інформації, яка поступає з чотирьох основних джерел статистичних даних: служби зайнятості; служби соціального забезпечення; обстеження робочої сили; обстеження підприємств. Інтеграція цих чотирьох джерел, що в остаточному підсумку повинна сприяти їхній повній взаємодоповнюваності, вимагає відповідного механізму координації. Запропонований механізм взаємодії окремих джерел інформації про стан ринку праці та об'єктів, які приймають рішення щодо поліпшення, стабілізації та запобігання кризових явищ на ринку праці наведено на рис. 3.

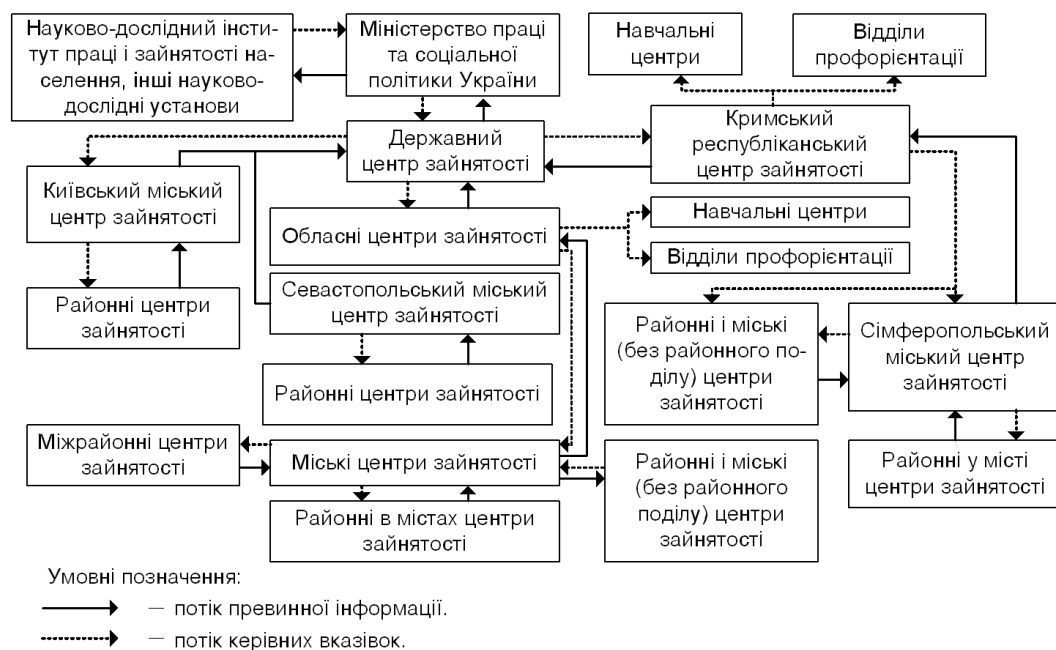


Рис. 3. Структура взаємодії служб зайнятості в Україні щодо дослідження ринку праці

На рис. 3 наводяться головні елементи, які входять до інтегрованої системи збору первинної інформації про ринок праці, наявність якої значно полегшує формулювання й моніторинг політики ринку праці, а також розглядаються основні джерела, що лежать в її основі. Таким чином, у запропонованій схемі пропонується розглянути кожне джерело окремо, не ранжуючи їх за ступенем важливості. Моніторинг ринку праці є багаторівневим, тобто може здійснюватись та провадитись як на національному загальнодержавному рівні (Державною службою зайнятості, Міністерством праці та соціальної політики України), так і на місцевих регіональних рівнях (обласними, міськими, районними центрами зайнятості). В умовах різного рівня розвитку регіонів, особливих умов зайнятості у промислових містах найбільш важливим є регіональний аспект моніторингу. Саме на регіональному рівні враховуються специфіка, особливості й динаміка розвитку регіону, кон'юнктура ринку праці.

Проведений аналіз особливостей ринку праці в умовах трансформації економічної системи надав можливість розробити систему організаційно-економічного механізму регулювання ринку праці за допомогою розробки та впровадження відповідного механізму моніторингу ринку праці, який є основою для виявлення тенденцій і здійснення заходів щодо попередження кризових станів на ринку праці. Розроблена система моніторингу ринку праці, де пропонується враховувати мікро-, мезо- та макроекономічні чинники впливу на ринок праці держави за допомогою використання структури взаємодії служб зайнятості в Україні, дає можливість досліджувати, аналізувати та приймати рішення відносно ринку праці.

Література: 1. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституційний аспект // Україна: аспекти праці. – 2005. – №1. – С. 3 – 8. 4. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с. 2. Гуць М. Оцінка стану ринку праці в умовах реформування економіки України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №2. – С.13 – 17. 3. Дорогунцов С. І. Структурні зрушення у сфері зайнятості // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С.15 – 18. 5. Апостолов О. П. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер. – М.: Экономика, 1987.

УДК 331.101.262

Василик А. В.

СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

The nature and the structure of intellectual capital of the country is studied in the article. The current state and the trends of development of main components of the intellectual capital of Ukraine in the conditions of globalization are studied.

Становлення нової економіки відкриває нові можливості для функціонування та розвитку окремих країн і підприємств та, водночас, висуває свої вимоги, дотримуючись яких, вони тільки і можуть бути успішними та конкурентоспроможними на глобальному ринку. Однією з таких вимог є формування та використання інтелектуального капіталу як визначального фактора економічного зростання в глобальній економіці. Врахування цього моменту є надзвичайно важливим у розвитку української економіки, яка на сьогодні одночасно здійснює трансформацію на ринкові засади господарювання та все ще знаходиться на індустріальній стадії з елементами постіндустріалізації.

Проблеми дослідження інтелектуального капіталу та його складових на різних рівнях знайшли відображення в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених, серед яких А. Л. Гапоненко, О. А. Грішнова, А. Панкрухін [1], Т. Стюарт, А. А. Чухно [2], Й. Малхотра [3], П. Страссманн [4] та ін. Однак вичерпне комплексне дослідження інтелектуального капіталу на мікро-, мезо- та макрорівнях у вітчизняних наукових публікаціях відсутнє. Звідси метою даної роботи виступає дослідження сучасного стану та тенденцій розвитку інтелектуального капіталу України в умовах глобалізації.

Важливість дослідження та оцінювання інтелектуального капіталу на макрорівні визначається зростанням конкуренції між країнами на міжнародному рівні, яка визначається нині володінням і використанням ними глобальної знаннєвої сили. Зокрема, П. Страссманн вважає, що подальше накопичення та консолідація знань, ймовірно, здатні посилити глобальні конфлікти між високорозвиненими країнами та тими, що розвиваються. Хоча слаборозвинуті країни будуть продовжувати рухатись у напрямку індустріалізації, їх порівняльні економічні позиції можуть не покращитись, тому що знаннєві економіки будуть контролювати глобальні ринки [4].

© Василик А. В., 2006



Знаннєвий або інтелектуальний капітал країни може бути визначений як "приховані" активи країни, які підкріплюють та прискорюють її зростання, і створюють вартість для зацікавлених сторін [3, с. 5]. Відбувається поширення процесів управління знаннями як ключового рушія національного багатства, рушія розвитку, інновацій та навчання, а також зростання ВВП країни. Причому знання тут розуміються як колективне втілення невідчутних активів, які можуть бути визначені та виміряні.

Серед науковців не існує єдиного погляду на структуру інтелектуального капіталу чи то суб'єкта господарювання, чи то країни. Зокрема, д. е. н. А. А. Чухно на макрорівні розрізняє гуманітарний та інтелектуальний потенціал нації. Гуманітарний потенціал є більш широким поняттям і визначається рівнем фізичного та психічного здоров'я нації, її соціального благополуччя, моральності, духовності, інтелектуального розвитку, психологічної єдності, гуманітарної активності. Інтелектуальний потенціал є складовою гуманітарного і включає в себе систему освіти, комп'ютерне забезпечення, системи зв'язку, бази даних, систему науки, інтелектуальну власність, а внаслідок активного свого використання він перетворюється на інтелектуальний капітал [2, с. 359].

Іншої думки д. е. н. А. Панкрухін [1], який у структурі інтелектуального капіталу на макрорівні виділяє три основні складові: людський капітал (знання, практичні навички, моральні цінності людей, культура праці, потенціал відтворення кадрів, імідж лідерів), організаційний (діючі правові норми, інституційна складова науки та освіти, сукупна капіталізація підприємств, соціальні інститути, які забезпечують менеджмент, цільові програми, технології, технічне та програмне забезпечення, національний сектор Інтернету, інтелектуальна власність, корпоративна культура органів управління і організацій) та споживчий або клієнтський капітал (імідж країни, показники країни в рейтингах, країни-союзники і партнери із ЗЕД та відповідні показники ЗЕД, показники в'їзного та виїзного туризму, бренди країни).

Професор Й. Малхотра [3, с. 10 – 12], аналізуючи інтелектуальний капітал Ізраїлю, виходив з його поділу на чотири основні складові. Зокрема, ринковий капітал як інтелектуальний капітал, втілений у відносинах з іншими країнами, аналізувався за показниками реагування на зміни та вимоги глобального ринку, міжнародної діяльності, відкритості по відношенню до різних культур, мовних навичок. Процесний капітал як інтелектуальні активи країни, що сприяють поділу, обміну, поширенню, розвитку та перетворенню знань з людського капіталу на структурний капітал, досліджувався за рівнем розвитку комунікацій та комп'ютеризації, комп'ютерної інфраструктури, програмного забезпечення, системи освіти, менеджменту, фондів венчурного капіталу, за показниками кількості користувачів Інтернетом, за розвитком сфери послуг, витратами на НДДКР тощо. При оцінюванні людського капіталу використовувались показники, що відображають рівень освіти, культури, здоров'я населення та забезпечення рівних можливостей отримання освіти та реалізації своєї робочої сили для всіх категорій населення. Капітал оновлення і розвитку у Й. Малхотри представлений показниками кількості наукових публікацій та їх цитування у світі, реєстрації патентів, зайнятих у науково-дослідній діяльності, інвестицій у цивільні НДДКР, нових компаній у сфері високих технологій.

Таким чином, говорити про єдиний підхід серед науковців до визначення сутності та структури інтелектуального капіталу на макрорівні ще зарано, однак можна оцінити сучасний стан та динаміку змін, що відбуваються у показниках розвитку інтелектуального капіталу в Україні, виявляти існуючі проблеми, і, відповідно, ефективніше вирішувати їх. І хоч будь-які оцінки будуть певною мірою узагальнені, приблизні, неповні, але й такі неповні оцінки можуть дати конкретну характеристику тенденцій зміни показників розвитку інтелектуального капіталу, що має велике значення для економічного зростання та формування конкурентної політики на глобальному рівні.

Людський потенціал країни найповніше характеризує Індекс людського розвитку (ІЛР), який щорічно розраховується ПРООН та об'єднує значення індексів довголіття, освіченості та матеріального рівня життя населення майже всіх країн світу. За ІЛР Україна відноситься до групи країн з середнім рівнем людського розвитку та згідно зі Звітом про людський розвиток [5] у 2003 р. зі значенням ІЛР 0,766 зайняла 78 місце серед 177 країн світу, а динаміка даного показника та його складових наведена на рисунку. Найближчі сусіди України Росія, Білорусь та Румунія мали такі значення ІЛР у 2003 р. — 0,795 (62 місце в рейтингу), 0,786 (67 місце) та 0,792 (64 місце) відповідно.

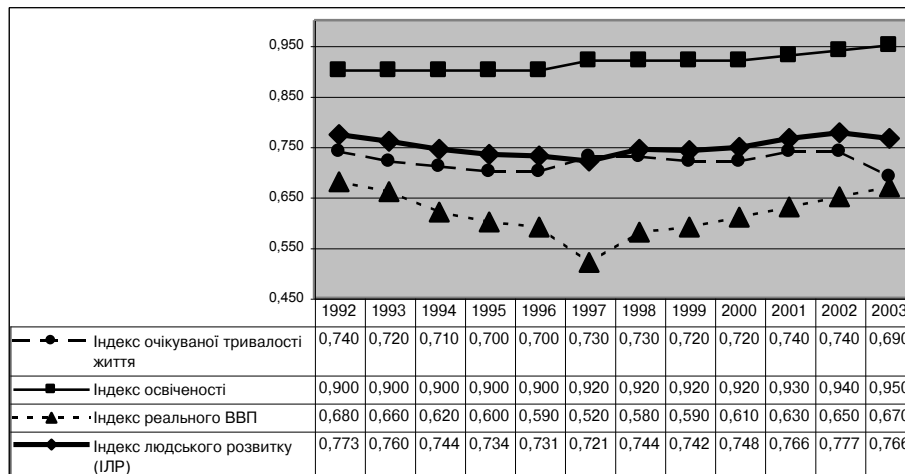


Рис. Динаміка ІЛР України та його складових у 1992 — 2003 рр.



У результаті експериментального дослідження науковців Інституту економіки РАН, деякі умовні результати якого висвітлює Г. Т. Аширова [6, с. 30 – 31], було визначено, що потенційний людський капітал країн СНД на початок XXI ст. становив 39,9 трлн. дол., з яких на Росію, Україну та Білорусь припадає 28,7; 4,5 та 1,8 трлн. дол. відповідно. При цьому питома вага людського капіталу в національному багатстві країн СНД становила 49,1%, а в Росії, Україні та Білорусі даний показник мав відповідно такі значення — 50,9, 53,1 та 55,4%. Значна частка всього людського капіталу країн СНД припадає на Росію (61%), Україну (13%) та Білорусь (5%).

Можна стверджувати, що значна, провідна частина людського капіталу – це капітал, що характеризує науковий потенціал та потенціал відтворення кадрів. Зокрема, науковий потенціал України представлений фахівцями вищої категорії, що мають науковий ступінь кандидата та доктора наук, яких на 1.10.2004 р. нараховувалось 65 839 та 11 573 осіб відповідно [7].

Потенціал відтворення кадрів або педагогічний потенціал підготовки кадрів — це насамперед дошкільні вихователі, вчителі шкіл, професорсько-викладацький склад вузів. Так, на початок 2004/05 навч. р. в Україні нараховувалося 547 тис. вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, а у вищих навчальних закладах всіх рівнів акредитації працювало 187,4 тис. педагогічних та науково-педагогічних працівників, з них — 11,4 тис. докторів та 56,2 тис. кандидатів наук, 11,0 тис. професорів та 41,1 тис. доцентів [7].

Якщо Україна традиційно має високий рівень людського капіталу, то, на жаль, інші складові інтелектуального капіталу, які повинні відповідати за його ефективне використання та збагачення, ще не достатньо розвинені. Серед складових *організаційного капіталу* в контексті забезпечення конкурентоспроможності на глобальному ринку пріоритетного значення набуває розвиток інформаційних технологій, комунікацій, комп'ютеризації. Так, забезпеченість населення України основними домашніми телефонними апаратами у 2004 р. становила 51 одиницю в розрахунку на 100 сімей (порівняно з 29 та 50 од. відповідно у 1990 та 2003 рр.). Кількість абонентів мобільного зв'язку у 2004 р. на 1000 населення становила лише 293 особи [7].

Водночас в Україні складна ситуація у сфері комп'ютеризації, особливо в системі загальної освіти. За результатами соціологічного обстеження "Базова захищеність населення" у 2004 р. 55% опитаних узагалі не вміли користуватися комп'ютером і 62% не мали можливості його використання. 87% респондентів також не мають доступу до мережі Інтернет [8, с. 29]. Що стосується забезпеченості підприємств засобами обчислювальної техніки, то на початок 2005 р. вони володіли 1 420,2 тис. одиниць ЕОМ, в той час як на початок 2004 р. даний показник становив лише 1 124,6 тис. [7].

Інституційну складову науки і освіти в Україні становлять Національна академія наук (НАН) та її інститути, система освіти, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Зокрема, НАН України є вищою державною науковою організацією України, яка об'єднує всіх наукових працівників її установ і здійснює дослідження в різних галузях знань, створює наукові основи розвитку країни.

В Україні на початок 2004/05 навч. р. зменшилась кількість вищих навчальних закладів I — II рівнів акредитації – з 670 у 2003/04 навч. р. до 619 у 2004/05 навч. р., однак зросла чисельність вищих навчальних закладів III — IV рівнів акредитації – з 339 у 2003/04 навч. р. до 347 у 2004/05 навч. р. У цей же період нараховувалось 1011 професійно-технічних навчальних закладів (що 5,7% більше, ніж у попередньому році) та 21,7 тис. загальноосвітніх навчальних закладів (що на 0,2 тис. менше порівняно з попереднім роком) [7].

Згідно з даними Держкомстату [9] в Україні у 2004 р. в рамках реалізації 20 загальнодержавних та інших програм і державних замовлень здійснювалася реалізація 8 пріоритетних напрямів інноваційної діяльності. В результаті їх виконання реалізовано інноваційної продукції в обсязі 259,3 млн. грн., 8,4% якої – принципово нова; створено 59 найменувань нових видів виробів, 35 – технологій, 6 видів нових матеріалів та речовин. Понад 70% від 260,0 млн. грн. фактичного обсягу фінансування спрямовано на виконання завдань за пріоритетним напрямом "Машинобудування та приладобудування як основа високотехнологічного оновлення всіх галузей виробництва; розвиток високоякісної металургії" (185,1 млн. грн.).

Розглянемо динаміку показників, що характеризують інтелектуальну власність в Україні. Так, у 2004 р. новаторську діяльність здійснювала 1 631 організація, з яких більше чверті – наукові організації, 19,6% – організації транспорту, 11,8% – машинобудування, 8,7% – освіти. Кількість заявок на винаходи у 2004 р. порівняно з 2003 р. зменшилась у 2 рази, а кількість заявок на корисні моделі зросло в 10 разів. На 9,2% зменшилась кількість отриманих патентів на винаходи, а у 4,7 рази — збільшилось на корисні моделі [10].

Аналогічно, *ринковий капітал* України також не характеризується високим рівнем, і більше того, потребує здійснення великої кількості заходів та підвищення обсягів фінансування процесів його формування та розвитку. Зокрема, на розвиток такої складової ринкового капіталу, як імідж та інвестицій-на привабливість України, раніше практично не спрямовувалися кошти. Однак у 2006 р. урядом України на ці цілі було виділено 13 млн. грн., в той час як, наприклад, США на рекламу своєї країни спрямовують близько 1 млрд. дол., а в бюджеті Росії витрати на її імідж складають 6 млн. дол. [1].

Надзвичайно важлива складова ринкового капіталу на всіх рівнях – бренди. Зокрема на макrorівні вартість брендів виступає реальними активами не тільки певної фірми, але і джерелом прибутків та основою стабільності ринкового положення країни в цілому. Зокрема, у Росії одними з найцінніших брендів є старі торговельні марки. Так, бренд горілки "Столичная" оцінюється у 1,8 млрд. дол., бренд шоколаду "Аленка" – 10 млн. дол. [1]. Ринок професійної оцінки брендів в Україні тільки формується, майже немає брендів, які б одразу асоціювались з Україною, несли інформацію про неї у світі. Однак позитивним явищем можна назвати рейтинги "Бренд року", "Вибір року".



Варто зазначити, що наша країна зазвичай входить до різноманітних міжнародних рейтингів. Однак, на жаль, за рейтингами індексу зростання конкурентоспроможності та індексу ділової конкурентоспроможності у 2004 р. Україна знаходиться лише на 86 місці зі 104 країн та на 65 місці з 93 країн відповідно. У рейтингу країн за індексом залучення прямих іноземних інвестицій у 2004 р. Україна посідає 73 місце із 140 країн, а за індексом потенціалу залучення прямих іноземних інвестицій — лише 94 місце, в той час як Росія займає 33 місце, Чехія — 42, Польща — 44 [11].

Що стосується відкритості по відношенню до різних культур, мовних навичок, то, дійсно, їх високий рівень сприяє отриманню громадянами країни кращих можливостей комунікації, освіти, вибору сфери діяльності, а також розвитку, оновленню та обміну науковими та практичними знаннями в процесах міжнародної взаємоосвіти, налагодженню між країнами каналів поширення інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційних товарів тощо. На жаль, якісних та кількісних показників володіння населенням нашої країни іноземними мовами статистика не надає.

Отже, Україна володіє значними резервами для зростання інтелектуального капіталу, адже в країні накопичений значний людський потенціал. Однак інші складові інтелектуального капіталу розвинуті недостатньо, хоча саме їх розвиток може забезпечити значний синергійний ефект, що знайде вираження у зростанні величини інтелектуального капіталу та отриманні значних конкурентних переваг України на глобальному ринку.

Література: 1. Панкрусин А. Структура інтелектуального капіталу Росії // Государственная служба. — 2004. — №1. — С. 17 – 29. 2. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика та їх значення для України. — К.: Вид. "Логос", 2003. — 632 с. 3. Malhotra Y. Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital, Journal of Global Information Management, July-Sep. — 2000. — 8(3), P. 5 – 15. 4. Strassmann Paul A. Global Knowledge Power. Knowledge Management, July. — 2000 // <http://www.strassmann.com/pubs>. 5. Доклади о развитии человека за 1990 — 2005 годы // <http://hdr.undp.org>. 6. Аширова Г. Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала // Вопросы статистики. — 2003. — №3. — С. 26 – 31. 7. Статистичний щорічник України 2004. Електронні таблиці 10.31, 11.1, 15.5, 15.15, 20.5, 20.6, 20.15, 20.17, 20.24, 20.25, 22.2, 22.7, 22.17. 8. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: НАН України Інститут економіки промисловості, 2005. — 502 с. 9. Експрес-довідь Держкомстату України №31 від 8.02.2005 р. "Виконання завдань програм та державного замовлення за пріоритетними напрямками інноваційної діяльності у 2004 р." // www.ukrstat.gov.ua. 10. Експрес-довідь Держкомстату України №105 від 15.04.2005 р. "Набуття прав інтелектуальної власності та використання об'єктів права інтелектуальної власності на підприємствах України у 2004 р." // www.ukrstat.gov.ua. 11. Проект "Інвестуйте в Україну" // <http://ipa.net.ua>.

Воликов В. В.

УДК 658. 015

КОММЕРЦІАЛІЗАЦІЯ ІНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЇ СОБСТВЕННОСТІ В ВИСШИХ УЧЕБНИХ ЗАВЕДЕННЯХ І НАУЧНО-ІССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

The commercialization of intellectual property helps to concentrate the intellectual capital, to transform it into the structural one that will allow to manage the processes of the scientific, technological and research activities effectively.

Сегодня жесткая конкуренция является двигателем перспективных направлений развития и вынуждает предприятия внедрять новую технику и технологии для достижения его приоритета на рынке. Это может быть достигнуто прежде всего за счет результатов научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР), выполняемых научно-исследовательскими организациями (НИО) и высшими учебными заведениями (вуз). Существующие у них проблемы связанные с коммерциализацией своей интеллектуальной собственности, сказываются на активизации инновационной деятельности. Это актуальная проблема для Украины, поэтому прежде всего необходимо разработать эффективный механизм, соответствующий требованиям времени и позволяющий наладить процессы коммерциализации [1 – 3]. На современном инновационном рынке отсутствуют условия, необходимые для эффективного управления интеллектуальной собственностью (ИС). Такая негативная ситуация требует особого внимания со стороны центральных и региональных органов власти, а также структур, которые являются участниками этого сложного процесса.

Успешное проведение процесса коммерциализации объектов права интеллектуальной собственности (ОПИС) возможно только при выполнении следующих основных условий: наличие идеи или ОПИС; проведение маркетинговых исследований; оценка; реализация. Без соблюдения хотя бы одного из условий процесс коммерциализации становится неосуществим или экономически невыгоден.

© Воликов В. В., 2006



Создание соответствующей инфраструктуры качественно улучшит осуществление процесса коммерциализации [1 – 3]. Основой для нее должны стать подразделения в составе НИО или вузов (далее Центры), главная задача которых – это управление этими процессами. Для осуществления своих функций Центр должен иметь: материально-техническую базу, наличие открытых для пользования информационных ресурсов в области научно-исследовательских работ (НИР). Для этого прежде всего необходимы: база данных результатов, доступ к информационному материалу научного характера, возможность пользования сетью Internet, создание внутренней информационной сети Центра интегрированной в коммуникационную сеть вуза или НИО, обеспечение работников науки необходимой оргтехникой, гарантия защиты информации и права на коммерческую тайну.

Одновременно с формированием и накоплением интеллектуального капитала необходимо развивать и совершенствовать потребительский и структурный капиталы Центра.

Для осуществления всех необходимых процессов и дальнейшего позитивного развития структуры в составе НИО или вуза им нужно иметь соответствующие ресурсы. Это прежде всего [1 – 4]: необходимые кадры для проведения НИР востребованных рынком; специалисты в области маркетинговых исследований рынка интеллектуальной собственности (ИС); патентные поверенные; оценщики ИС; юристы для защиты прав разработчиков и владельцев ИС. Следующая важная составляющая Центра — это информационное пространство, которое формируется на основе результатов работы коллектива разработчиков и является основой формирования структурного капитала. Непрерывное накопление информации и обновление баз данных дает возможность сохранять, накапливать и в последствии потенциально использовать опыт и знания, что значительно повысит эффективность результатов НИР. Таким образом, Центр должен выполнять основную свою функцию, которая заключается в формировании и развитии структурного капитала.

Проведенные исследования американских ученых показали, что за последние пять — семь лет американские корпорации создали структурный капитал в размере 1,5 трлн. дол. США. Этот капитал они создали преимущественно путем формирования новых бизнес-процессов, тренинга персонала, увеличение интеллектуального капитала при содействии информационных технологий [1].

Следующей составляющей коммерциализации является формирование потребительского капитала. Новый продукт или технология должны быть востребованы на рынке, а их разработка и внедрение всегда связано с большим риском. В настоящее время в Украине существует негативная тенденция — это невостребованность результатов НИР, выполняемых центрами. Исправить сложившуюся ситуацию возможно с помощью маркетинга рынка ИС, что в свою очередь является основой для создания потребительского капитала, однако при этом необходимо учесть, что процесс коммерциализации ИС невозможен без качественной капитализации ОПИС, то есть определение его рыночной стоимости относительно новых знаний и интеллектуальных продуктов полученных специалистами центров в результате выполнения научно-технических работ и НИР [3; 5]. Это очень важно для процесса коммерциализации. Потребительский капитал Центра даст возможность формировать пакет заказов на проведение НИР, что позволит увеличить объемы реализации ОПИС [3; 6]. Продажа ОПИС в условиях ограниченного бюджетного финансирования центров становится дополнительным источником финансирования [7].

И последняя составляющая коммерциализации — это материальная база Центра, которая должна в себя включать все необходимое для работы научных сотрудников [2; 3].

Процесс коммерциализации в научно-инновационной сфере предлагается условно разделить [1; 2; 5; 7] на три стадии: 1) отображение структуры ОПИС, их классификация на базе которой производится предварительная оценка рыночной стоимости; 2) включение ОПИС в состав собственности Центра и его учет; 3) создание венчурных кампаний и реализация ОПИС на рынке.

Важно отметить, что от уровня коммерциализации ИС в центрах зависит инновационная деятельность на всех уровнях: государство — отрасль — регион — предприятие. Центры являются основными поставщиками инноваций и поэтому необходимо усовершенствовать механизмы интеграции науки и образования в производство. Результатом интеллектуальной деятельности должна быть не идея или ОПИС, а их внедрение [3; 7].

Активизировалась инновационная деятельность в Украине и на протяжении последних двух лет, где количество полученных охранных документов увеличилось в 1,2 раза [7]. Для дальнейшего позитивного развития инновационные структуры должны иметь поддержку государства и прежде всего через государственные программы, способствующие развитию коммерциализации ИС, что позволит значительно улучшить инновационную среду. Увеличение инновационной активности требует усовершенствования законодательства Украины в сфере правовой защиты объектов ИС и недопущение нарушений. Методы по охране прав на объекты ИС должны быть эффективны и соответствовать международным стандартам и нормам [3; 8].

Эффективность осуществления процесса коммерциализации вуза или НИО [1 – 4] зависит от наличия необходимых составляющих: 1) наличие соответствующих структурных подразделений; 2) создание необходимой материально-технической базы; 3) накопление интеллектуального капитала в соответствии с требованиями рынка (спроса и предложения); 4) формирование соответствующей информационной базы, которая должна обновляться и пополняться на постоянной основе; 5) функционирование, развитие и усовершенствование потребительского и структурного капитала.

В мировой практике существует множество примеров коммерциализации ИС, так, в США — это "Офисы по передаче технологий" [3]. Организация научных исследований в сферах, интересующихся новыми технологиями, позволяют университетам США улучшать финансирование. Университеты имеют годовой объем финансирования научных исследований, который в несколько раз превышает бюджет одного из государственных вузов Украины. Важно отметить, что развитие фун-



даментальных исследований в университетах США способствует инновационной деятельности и положительно сказывается на конкурентоспособности и продукции, и предприятий [1]. В японской модели коммерциализации результатов ИС предусмотрено стимулирование разработок, которые основываются на творческом подходе, на проведении фундаментальных исследований, результатом которых выступает качественно новое поколение продукции или технологий. Непрерывный маркетинг мирового рынка ИС дает возможность Японии сохранять лидерство по внедрению инноваций не только японского происхождения, но и других стран [2]. В отличие от Японии и США предприятия Украины сегодня не имеют соответствующих экономических условий, которые стимулировали бы их инновационную деятельность, большая половина которых, внедряющих инновации (81,9%), свою инновационную деятельность осуществляют за счет значительного усовершенствования существующей продукции или технологии, и только приблизительно 40,0% создавали и внедряли качественно новые производственные процессы. Недостаточный объем финансовых ресурсов на современном инвестиционном рынке Украины отражается на развитии процессов капитализации в центрах. Предприятия Украины готовы внедрять ОПИС отечественных производителей, но несовершенство механизма финансирования инновационной деятельности тормозит эти процессы [7].

Важным фактором в развитии инновационной деятельности в Украине должна стать государственная поддержка и стимулирование предприятий, внедряющих инновации. Создание соответствующих экономических условий позволит предприятиям, отечественным и зарубежным банкам, инвестиционным организациям и фондам выгодно вкладывать средства в инновации, науку сделать привлекательной для инвестиций, развивать фундаментальные научные исследования [3; 5; 7; 8].

На основе опыта японской модели коммерциализации ИС [2; 8] можно выделить основные мероприятия, которые необходимо учесть в политике государства для успешного развития коммерциализации в Украине: 1) разработать систему государственных субсидий; 2) обеспечить предприятиям внедряющим инновации, льготное кредитование и финансирование НИОКР; 3) внедрить систему поощрительных налогов для конкретных инновационных проектов по приоритетным отраслям; 4) применять льготное налогообложение банков, инвестиционных фондов и других предприятий, принимающих участие в внедрении и развитии наукоемких отраслей.

Создание центров в структурах вузов и НИО позволит: создать необходимые условия для коммерциализации ИС; сконцентрировать интеллектуальный капитал вуза или НИО в научном центре, преобразовать его в структурный капитал, что даст возможность эффективно управлять процессами создания ОПИС; развивать фундаментальные исследования, которые трансформируются в прикладные; активизировать инновационную деятельность на всех уровнях.

Литература: 1. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: Учеб. пособ. / Под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орлова. — М.: Соц. отношения, 2003. — 178 с. 2. Олехнович Г. И. Интеллектуальная собственность и проблемы ее капитализации. — М.: Амалфея, 2003. — 128 с. 3. Цибульов П. М. Управління інтелектуальною власністю: Монографія / В. П. Цибульов, В. Г. Зінов, Ю. Суїні; [За ред. П. М. Цибульова. — К.: К. І. С., 2005. — 448 с. 4. Устинова Л. Н. Оценка интеллектуальной собственности при рыночной экономике. — М.: ИНИЦ Рос патента, 2001. — 124 с. 5. Крайнев Петро. Інтелектуальна економіка: управління промисловою власністю. — К.: Ін Юре, 2004. — 444 с. 6. Ольве. Оценка эффективности деятельности компании. Практическое руководство по использованию сбалансированной системы показателей / Ольве, Нильс-Горан, Рой, Жан, Веттер, Магнус: Пер. с англ. — М.: Изд. дом "Вильямс", 2003. — 304 с. 7. Коюда В. А. Аналіз сучасних інноваційних процесів в Україні / В. А. Коюда, В. Ф. Колесниченко // Управління розвитком. Спецвипуск. — №3. — 2005. — С. 57 — 59. 8. Жаров В. О. Право інтелектуальної власності в системі права України. Навч. посіб. — К.: Інститут Інтелект. власн. і права, 2005. — 108 с. 9. Передача прав на об'єкти інтелектуальної власності. Конспект лекцій / Укл. Л. А. Меньяло. — К.: ЗАТ "Інститут інтелектуальної власності і права", 2000. — 224 с.

Волкова О. В.

УДК 331.101.262

МАТРИЦЯ ОЦІНКИ ВФРП, ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

In the article the essence of intrafirm labour market, its constituent elements are determined on the basis of using the enlarged conception of labour market. The status and regional peculiarities of intrafirm labour market development in Ukraine and the conception of its development are determined.

Формування ефективної державної політики регулювання ринку праці на регіональному рівні потребує розробки ефективного механізму розвитку та регулювання внутрішньофірмових ринків праці (ВФРП) регіонів, що визначає поступове зниження безробіття в регіонах, зниження соціальної напруги населення внаслідок скорочення плинності кадрів за рахунок їх звільнення, а також

© Волкова О. В., 2006

розвиток трудового капіталу підприємств, досягнення високих показників ефективності його використання на особистому рівні, на рівні підприємств, регіонів та на національному рівні.

Питанням дослідження ринків праці регіонального та національного рівня, їх внутрішньофірмової складової присвячено значні теоретичні напрацювання вітчизняних науковців, таких, як С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, В. Брич, П. Василенко, В. Васильченко, В. Герасимчук, М. Долішній, Т. Заяць, А. Колот, Ю. Краснов, Е. Лібанова, І. Маслова, В. Петюх, В. Онікієнко, Г. Купалова, Т. Петрова, Ю. Туранський. Разом з тим в умовах регіоналізації економіки методологія оцінки факторів розвитку внутрішньофірмового ринку праці потребує подальшого її вдосконалення з позицій врахування його регіональних особливостей, визначення регіональних типозон сучасного стану внутрішньофірмового ринку праці регіону і розробку стратегічних напрямів його розвитку з метою досягнення максимальної ефективності використання наявного трудового капіталу регіонів та його примноження.

Метою даної статті є розробка методики дослідження регіональних внутрішньофірмових ринків праці та, в результаті її впровадження, визначення типозон розвитку регіональних ВФРП України, обґрунтування фази їх розвитку і подальших напрямів регіональної політики відповідно до розширеної концепції ринку праці та трансформації уявлень про зміст праці в умовах ринкових відносин.

Для оцінки регіональних тенденцій розвитку внутрішньофірмових ринків праці (ВФРП) пропонуємо використовувати наступний авторський підхід, що дозволяє виявити типозони регіонального розвитку й визначити стратегічні напрями розвитку ВФРП регіонів України на основі певного шаблону, так званої матриці оцінки регіональних ВФРП. Пропонована матриця відповідає розширеному підходу до визначення ринку праці, що широко використовується в літературі і прибічником якого є автор [1, с. 7; 2, с. 96], а також відображає наш підхід щодо визначення ВФРП та трансформації об'єкта ринку праці від категорії "робоча сила" до категорії "людський капітал" [3, с. 7 — 20], що на ринку праці реалізується в формі "трудоного капіталу".

З цих позицій внутрішньофірмовий ринок праці — це система соціально-трудоного відносин, яка обмежена рамками одного підприємства і полягає у формуванні трудового капіталу підприємства та його ефективному використанні. Відповідно до такого підходу доцільно визначити чотири елементи функціонування внутрішньофірмового ринку праці: 1) формування внутрішньофірмового ринку праці підприємства: формування попиту та пропозиції на ринку праці, що передбачає формування сукупності робочих місць підприємства, прогнозування структури персоналу, визначення потреби в кадрах, планування, залучення персоналу; 2) функціонування внутрішньофірмового ринку праці підприємства, що включає розміщення персоналу, регулювання попиту і пропозиції на внутрішньофірмовому ринку праці, подолання дисбалансів на внутрішньофірмовому ринку праці; 3) розвиток трудового капіталу підприємства, що включає в себе оцінювання результатів праці для виявлення трудового потенціалу кожного працівника та його подальшого перетворення на трудовий капітал підприємства, навчання, підвищення кваліфікації працівників; 4) пристосування до змін на підприємстві, скорочення попиту та пропозиції праці на підприємстві (рис. 1).

Визначені елементи функціонування ВФРП використовуються в пропонованій матриці як фази розвитку ВФРП.

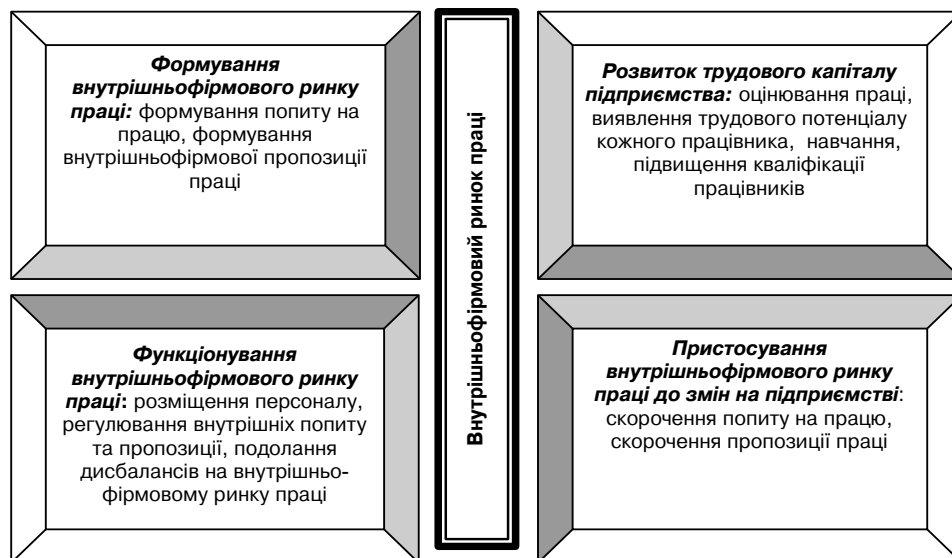


Рис. 1. Фази функціонування внутрішньофірмового ринку праці

У даній матриці оцінюється розвиток ВФРП регіонів за двома показниками: оборот по прийому кадрів та оборот по звільненню кадрів. Як за першим, так і за другим показником усі регіони поділяються на дві групи стосовно співвідношення їх приватного значення та середнього значення показника по Україні. В результаті в матриці формується чотири блоки:

Блок 1: оборот по прийому кадрів – нижче середнього по Україні (низький), оборот по звільненню кадрів – вище середнього по Україні (високий). Для даного блоку характерне звуження регіо-



нального ринку праці, в результаті якого, крім наявної тенденції низької активності підприємств в подальшому розвитку, про що свідчать нижчі ніж у середньому по Україні показники обороту по прийому кадрів, існує тенденція до скорочення існуючих обсягів виробництва, про що свідчать вищі ніж в середньому по Україні показники обороту по звільненню кадрів із робочих місць.

Блок 2: оборот по прийому кадрів – високий, оборот по звільненню кадрів – високий. Для даного блоку характерним є те, що існує відносно високий попит на ринку праці з боку підприємств. Разом з тим визначення таких регіонів, як тих, що стрімко розвивають своє виробництво, не є об'єктивним. Тому що підприємства даних регіонів задовольняють свій попит на ринку праці на короткостроковий період, швидко звільнюючи працівників. Високий попит на працю в таких регіонах визваний, перш за все, високою плинністю кадрів, зорієнтованістю підприємств на зовнішній ринок праці і неефективністю управління внутрішньофірмовим ринком праці, його нерозвинутістю.

Блок 3: оборот по прийому кадрів – низький, оборот по звільненню кадрів – низький. Для даного блоку характерним є відносна стабільність внутрішньофірмового ринку праці. Обороти по звільненню кадрів є нижчим ніж у середньому по Україні, підприємства регіонів намагаються використовувати наявні на внутрішньофірмовому ринку праці кадри. Також на даному етапі розвитку економіки України такий стан розвитку внутрішньофірмового ринку праці є недостатнім, необхідним є підвищення підприємницької активності та збільшення попиту на працю.

Блок 4: оборот по прийому кадрів – високий, оборот по звільненню кадрів – низький. Для даного блоку характерний найвищий рівень розвитку ВФРП. Регіони даного блоку впроваджують стратегію розвитку, при цьому праця на підприємствах використовується на стабільній основі. Обороти по звільненню кадрів є нижчими ніж у середньому по Україні. При цьому відбувається додатковий набір кадрів на підприємства регіонів.

Упровадження даного підходу до аналізу ВФРП регіонів України на основі використання офіційних статистичних даних Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України [2, с. 72] визначило наступні результати (рис. 2).

		Оборот по прийому кадрів	
		Низький	Високий
Оборот по звільненню кадрів	Високий	Вінницька обл.; Житомирська обл.; Кіровоградська обл.; Хмельницька обл. 1	АР Крим; Київська обл.; Миколаївська обл.; Одеська обл.; Харківська обл.; Херсонська обл.; Черкаська обл.; Чернівецька обл.; м. Севастополь 2
	Низький	3 Звуження внутрішньофірмових ринків праці Волинська обл.; Дніпропетровська обл.; Закарпатська обл.; Запорізька обл.; Івано-Франківська обл.; Луганська обл.; Львівська обл.; Полтавська обл.; Рівненська обл.; Тернопільська обл.; Сумська обл. Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці	4 Нерозвиненість внутрішньофірмових ринків праці Донецька обл.; м. Київ Розширення внутрішньофірмових ринків праці

Рис. 2. Матриця оцінки регіональних ВФРП України

У результаті запровадження запропонованого підходу до визначення ВФРП та виділення фаз його функціонування (рис. 1) можна визначити такі чотири групи регіонів із наступними стратегічними фазами їх розвитку:

1. **Регіони, для яких характерне звуження внутрішньофірмових ринків праці:** Вінницька, Житомирська, Кіровоградська, Хмельницька області, для яких характерна фаза пристосування внутрішньофірмового ринку праці до змін на підприємстві: скорочення попиту на працю, скорочення пропозиції праці. Найбільш актуальною на регіональному рівні є стратегія соціального захисту від безробіття, державне втручання держави в розвиток ринку праці, організація громадських робіт.

2. **Відносна стабільність внутрішньофірмових ринків праці:** Волинська, Дніпропетровська, Закарпатська, Запорізька, Івано-Франківська, Луганська, Львівська, Полтавська, Рівненська, Тернопільська, Сумська області. Для цих регіонів необхідним є формування внутрішньофірмового ринку праці: формування попиту на працю, формування внутрішньофірмової пропозиції праці. На даній фазі розвитку ВФРП необхідною є активна підтримка підприємництва з боку регіональних органів влади, створення додаткових робочих місць за рахунок державних коштів, допомога безробітним у навчанні, перенавчанні, підвищенні кваліфікації.



3. *Регіони, для яких характерна нерозвинутість внутрішньофірмових ринків праці:* АР Крим, Київська, Миколаївська, Одеська, Харківська, Херсонська, Черкаська, Чернівецька області, м. Севастополь. Для цих регіонів доцільним є розвиток внутрішньофірмового ринку праці: розміщення персоналу, регулювання внутрішніх попиту та пропозиції, подолання дисбалансів на внутрішньофірмовому ринку праці. Регіональним органам влади на даному етапі розвитку ВФРП слід зацікавлювати підприємства у скороченні плинності кадрів, застосовувати податкові, фінансові, адміністративні важелі в системі мотивації підприємств у використанні кадрів на довгостроковій основі.

4. *Регіони, для яких характерне розширення внутрішньофірмових ринків праці:* Донецька область, м. Київ. Для цих регіонів раціональною є стратегія розвитку трудового капіталу підприємства: оцінювання праці, виявлення трудового потенціалу кожного працівника, навчання, підвищення кваліфікації працівників. На даній (найвищій) фазі розвитку ВФРП регіональні органи влади мають зацікавлювати підприємства в подальшому розвитку їх трудового капіталу, забезпечення його освітньо-кваліфікаційної відповідності, підвищення ступеня його капіталізації, створення ефективною системи мотивації, системи внутрішньофірмового соціального забезпечення робітників.

Стан розвитку внутрішньофірмового ринку праці доводить, що вітчизняні підприємства, відчуваючи профіцит праці, не роблять капіталовкладення в трудовий капітал як вирішальний фактор успіху діяльності підприємства, а лише використовують його. В результаті високою є плинність кадрів, що говорить про тенденцію до значного переважання зовнішньофірмових відносин на ринку праці. Тому основними заходами державного регулювання на ринку праці в Україні мають бути економічне заохочення підприємств до скорочення коефіцієнта оборотності кадрів, здійснення інвестицій у трудовий капітал, формування більш жорсткої системи звільнення працівників із накладанням на підприємства обов'язків із виплати соціальної допомоги працівнику до моменту знаходження ним нового місця роботи, застосування системи завчасного планування вивільнення персоналу, що широко застосовується на підприємствах Західної Європи. Для врахування регіональних факторів розвитку ВФРП запропоновано новий підхід їх оцінки на основі матриці. Отримані результати його впровадження при оцінці розвитку ВФРП регіонів України, а також запропонований широкий фазовий підхід до визначення ВФРП дозволяють виділяти типозони регіонів із визначенням відповідних фазових напрямів їх розвитку.

Література: 1. Былков В. Г. Маркетинговая стратегия регулирования регионального рынка труда. – Иркутск: Изд. ИГЭА, 2000. – 120 с. 2. Ринок праці України у 2003 році: Аналітично-статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2004. – 212 с. 3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. – 256 с. 4. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. — 288 с.

УДК 658.015

Гарафонова О. І.

ЯКІСТЬ УПРАВЛІННЯ — ФАКТОР КОНКУРЕНТНОЇ ПЕРЕВАГИ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the TQM principles that serve as bases for increasing the human potential competitiveness of enterprise are enlightened. The author emphasises that the quality management is the factor of efficient development of the enterprise and concludes that the principles of comprehensive quality management determine the competitiveness of the enterprise both on the internal and external markets.

Питання формування у вітчизняних керівників підприємств систематизованих уявлень про закономірності функціонування та розвиток систем управління, методи створення конкурентних переваг, підвищення ринкових можливостей підприємства в даний час залишаються актуальними.

Сьогодні управління якістю все сильніше пробиває собі дорогу, стає одним із важливих аспектів в управлінні підприємством поряд з управлінням збутом, фінансами, виробництвом. Але це тільки початок шляху. Проблема полягає в тому, щоб вивести управління якістю на перший план, впровадити "тотальне" управління якістю, як це зроблено на кращих підприємствах розвинутих країн. Зрозуміло, що управляти якістю повинні всі, хто хоче зберегти конкурентоспроможність на ринку. Навряд хтось стане заперечувати важливість підвищення якості для успіху на ринку.

Лозунг, що знайшов розповсюдження серед різних верств населення, "Від управління якістю до якості управління" (From management of quality to quality of management) має глибокий зміст. Осільки якість управління – це фактор системної організації підприємства, що забезпечує його ринковий успіх, конкурентоспроможність, іншими словами, це необхідна умова його "економічного оздоровлення" в умовах кризових явищ на будь-яких підприємствах. Питання управління якістю є

© Гарафонова О. І., 2006



об'єктом дослідження більшості зарубіжних та вітчизняних вчених [1 — 3], але підвищення конкурентоспроможності підприємства на основі системного вдосконалення управління якістю та персоналом не знайшло достатнього висвітлення у науковій літературі. З цього приводу основними завданнями даного дослідження є визначення основних принципів Total quality management (TQM) як передумови вдосконалення управління персоналом в умовах впровадження на підприємстві стандартів ISO 9001.

Менеджмент якості – це координована діяльність з управління та керування діяльністю організації стосовно якості. Існує також погляд, що менеджмент, або організація бізнесу, – це найбільш слабкі місця в українській промисловості. Причини багатьох наших проблем полягають у неякісному управлінні. Може чи ні допомогти нашим управлінцям та власникам методологія менеджменту якості? Безумовно. Вона дозволяє побудувати управління підприємствами так, щоб можна було досягти найкращих результатів на ринку за рахунок правильної орієнтації бізнесу, скорочення всіх видів витрат, покращення якості, утримання та розширення кола споживачів. Згідно з міжнародним стандартом ISO серії 9000 версії 1994 року, менеджмент якості — це комплексне поняття, яке включає 5 складових [1, с. 66]: планування якості; управління якістю; забезпечення якості; поліпшення якості; політика у сфері якості.

Управління якістю – це одна із функцій управління підприємством, що дозволяє реально забезпечувати високий рівень якості продукції та послуг за рахунок уважного й розумного управління виробництвом і обслуговуванням. Управління якістю – це такі напрямки виконання функції загального управління, які визначають політику, цілі і відповідальність у сфері якості, а також здійснюють їх за допомогою таких засобів, як планування якості, оперативне управління якістю, забезпечення якості та поліпшення якості в межах системи якості. Обов'язки з управління якістю покладають на всі рівні керівництва, але очолювати їх повинна вища адміністрація. До управління якістю залучаються всі члени організації. В управлінні якістю акцент робиться на економічні аспекти.

До систематичних заходів забезпечення якості відносяться ті роботи та процедури, які виконуються підприємством постійно або з визначеною періодичністю. До них, наприклад, можна віднести роботи по вивченню ринку, постійному навчанню персоналу. Особливе місце серед цих заходів займають ті, які пов'язані з попередженням різних відхилень. Відповідно до ідеології міжнародної системи ISO система якості повинна функціонувати таким чином, щоб забезпечити впевненість у тому, що проблеми попереджуються, а не виявляються після виникнення. Це більш глибокий підхід до якості, ніж традиційний якісний контроль, за якого готова продукція перевіряється на дефекти, а здійснена послуга — на задоволеність її виконання. У зв'язку з цим забезпечення якості — це встановлена (точно визначена, дефініційована) система якості; попередження дефектів замість їх виявлення; планування, а не реагування в залежності від ситуації в поточний момент; забезпечення довіри клієнта; ефективне виконання; досягнення якості точно, з першого разу і кожен наступний раз.

Для того щоб стратегія якості була успішною, як внутрішній, так і зовнішній споживачі повинні бути не тільки задоволені та залучені в процес, що забезпечує це задоволення, але й брати безпосередню участь у безперервному покращенні якості цього процесу. Як уже було відмічено, успіх стратегії якості неможливий без залучення в процес покращення якості вищого керівництва компанії (top manager). Лідирування та координація дій у цьому питанні відіграють велике значення. Але успіх постійного покращення якості може бути забезпечений тільки в тому випадку, коли керівництвом компанії буде надана можливість та участь, що стимулюється, в роботі щодо покращення якості кожного співробітника компанії. Саме тому концепція постійного покращення якості передбачає залучення кожного співробітника незалежно від його становища в цій компанії в діяльність із покращення процесів, продуктів, послуг.

При застосуванні "правильного" циклу взаємовідносин вищого керівництва та підлеглих створюються умови колективної роботи для досягнення поставленої мети. Для ефективної участі кожного співробітника компанії (починаючи від нижчої ланки та закінчуючи вищим керівником) у стратегії якості необхідно [2, с. 85]:

- навчання персоналу основам TQM;
- навчання персоналу концепціям постійного покращення роботи;
- наділення всіх робітників, які є власниками своєї роботи, відповідальністю та правами;
- винагородження результатів роботи.

Лише при виконанні всіх перелічених вимог можна очікувати успішного виконання програм покращення якості.

Загальне управління якістю – це такий підхід до управління організацією, який спрямований на якість, ґрунтується на участі всіх її членів та має на меті як досягнення довготермінового успіху через задоволення потреб споживача, так і отримання користі для членів організації та суспільства. "Усі члени" означає персонал усіх підрозділів на всіх рівнях організаційної структури. Сильне й наполегливе керівництво з боку вищої адміністрації, навчання і підготовки всіх членів організації є істотними моментами для успішної реалізації наведеного підходу. В загальному управлінні якістю концепція якості стосується досягнення усіх цілей управління.

Total quality management (TQM — загальне управління якістю) – це концепція, яка передбачає загальне цілеспрямоване та добре скоординоване застосування систем і методів управління якістю у всіх сферах діяльності від досліджень до післяпродажного обслуговування при участі керівництва та співробітників усіх рівнів та при раціональному використанні технічних можливостей [3, с. 101]. Ефективність загального управління якістю залежить від 3 ключових умов:

- вища посадова особа на підприємстві енергійно виступає за підвищення якості;
- інвестиції вкладаються не в обладнання, а в людей;

організаційні структури перепроєктуються або створюються спеціально під загальне управління якістю.

На процес упровадження загального управління якістю істотно впливає тиск ринку. Він викликає у керівництва підприємства готовність впроваджувати систему управління якістю.

Будь-яке підприємство може стати якісним у результаті радикального реформування своєї корпоративної культури на принципах всезагального менеджменту якості.

Формування корпоративної культури на принципах TQM – це стратегічний напрямок розвитку, який веде до якості фірми. Але такий розвиток може стати успішним лише в тому випадку, коли проектний підхід до формування системи якості на підприємстві одночасно буде комплексним.

Перед усіма підприємствами та організаціями в умовах ринкової економіки висувуються подібні завдання: отримання максимального та довготермінового прибутку, стійкий розвиток, забезпечення переваги над конкурентами. Але якщо одні підприємства досягають значних успіхів у вирішенні цих завдань і стають лідерами ринку, то інші змушені постійно боротися за виживання або навіть зникають. І, на жаль, такі підприємства на Україні становлять більшість. Виникає питання: за рахунок чого кращі підприємства досягли свого успіху, і що повинні робити інші підприємства, щоб стати на одному рівні з лідерами. В усьому світі вже протягом десятиліть проводяться дослідження та узагальнення досвіду кращих підприємств.

TQM — це соціальний світ корпорацій, підприємств. Ця концепція передбачає задоволення інтересів усіх основних груп: споживачів, постачальників, акціонерів, співробітників, суспільства і навіть визначене співробітництво з конкурентами. Проекція шляхів впровадження TQM в українську практику дозволяє виділити 5 основних складових (рис. 1):

- створення документованих систем якості;
- взаємовідносини з постачальниками;
- взаємовідносини зі споживачами;
- мотивація до покращення якості;
- навчання у сфері якості.

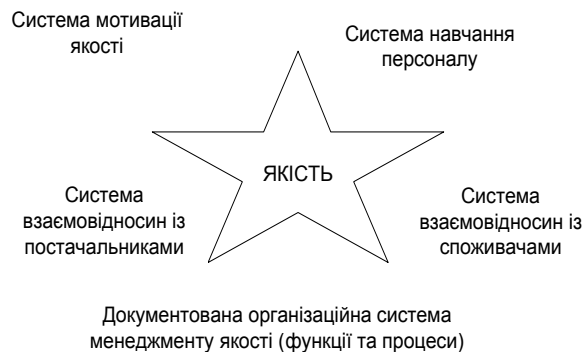


Рис. 1. Зірка якості [1, с. 44]

В основу стандартів ISO 9001:2000 покладені вісім принципів менеджменту якості, такі, як: орієнтація на споживача; лідерство керівництва; залучення персоналу; процесний підхід; системний підхід; постійне поліпшення; прийняття рішень, побудованих на фактах; взаємовигідні відносини з постачальниками.

Система менеджменту якості, побудована відповідно до вимог цих стандартів, стає для керівництва підприємства могутнім інструментом керування підприємством. Уміле його застосування може дати ряд переваг, у тому числі:

- підвищення ступеня задоволення споживача;
- утримання вже наявних споживачів;
- можливість розширення мережі клієнтів;
- підвищення іміджу підприємства;
- розширення ринку збуту;
- ефективний підбір нового персоналу;
- підвищення рівня задоволеності персоналу;
- скорочення витрат;
- підвищення ефективності витрат;
- підвищення чіткості процедур;
- підвищення продуктивності праці;
- стабільність роботи;
- стабільність доходу;
- підвищення вартості підприємства;
- зростання інвестиційної привабливості підприємства;
- задоволеність акціонерів, партнерів, суспільства;
- застосування сертифіката в рекламних цілях, а також в умовах участі в конкурсах і тендерах.



Упровадження принципів TQM вимагає зміни психології працівників підприємства, які повинні відчувати себе не просто виконавцями, а членами єдиного колективу, і бути готовими разом працювати для його успіху. Можна сказати, що TQM – це, перш за все, люди, які готові постійно шукати можливість вдосконалення як власної діяльності, так і діяльності підприємства в цілому, а також керівники, які завжди готові вислухати та підтримати пропозиції, спрямовані на вдосконалення. Працівники підприємства повинні відмовитися від філософії: "Я тільки працюю на своєму робочому місці, виконую розпорядження, а інше мене не цікавить", а лідери підприємства – від авторитарного стилю керівництва: "Я тут головний, а справа усіх інших – тільки виконувати мої розпорядження". Така зміна психології не досягається одним наказом, вона вимагає тривалої та кропіткої роботи з переконання персоналу, пояснення йому нових підходів, але тільки вона дозволяє підприємству досягти високого рівня ділової досконалості.

Якість управління неможливо співвіднести лише з якістю менеджменту (системою менеджменту якості). Таким чином, якість управління становлять не тільки властивості організації, що відбуваються в системі управління інформаційними, трудовими та іншими ресурсами, але й результативність діяльності підприємства на ринку (в тому числі на основі впровадженої системи менеджменту якості).

Література: 1. Лапидус В. А. Всеобщее качество (TQM) в российских компаниях. — М.: ОАО "Новости", 2000 — 432 с. 2. Глудкин О. П. Всеобщее управление качеством. — М.: Горячая линия – Телеком, 2001. — 600 с. 3. Окрепилов В. В. Управление качеством: Учеб. для вузов. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ОАО "Изд. "Экономика", 1998. — 640 с.

Гарчук И. М.

УДК 658.015

КОМПЕТЕНЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОБЪЕКТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

The personnel strategy is a complex of actions which allow to estimate, analyze and work out the necessary system of affecting the personnel for providing the strategy of organization development. To be successful the organization should have skilled workers whose efficiency must be constantly improved.

Одним из важнейших элементов организации являются человеческие ресурсы. Без людей нет организации, ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Личностный потенциал человека, его деловые качества служат источником и исходными принципами развития организации.

Ухудшение экономической ситуации в начале 1980-х годов на предприятиях Западной Европы способствовали появлению нового подхода к персоналу организации. Персонал рассматривается уже как основной ресурс фирмы, которым надо грамотно управлять, создавать условия для его развития, вкладывать в него средства. Именно человеческие ресурсы рассматриваются в современных условиях как наиболее ценный капитал, которым располагает предприятие. Научно-технический прогресс и связанное с ним возрастание наукоемких технологий приводит к росту требований в профессиональной, квалифицированной подготовке работников. Эффективное управление человеческими ресурсами является одним из важнейших аспектов теории и практики управления. Оно связано с наймом работников, их обучением, оценкой и оплатой их труда.

Взаимосвязь перечисленных факторов привела к появлению стратегического управления персоналом, которое опирается на человеческий потенциал как на основу организации или персонал-стратегии, элементами которой являются:

- отбор персонала, включающий планирование потребности в рабочей силе и планирование сокращения кадров;

- оценка квалификации, включающая разработку методик оценки трудовой деятельности и доведения ее до работников;

- вознаграждение или возмещение затрат труда в виде заработной платы, премии и льгот в целях привлечения, найма и сохранения служащих;

- развитие персонала, то есть постоянное обновление знаний сотрудников организации.

Стратегия управления персоналом предполагает методы и процедуры анализа реализуемости общих перспективных задач организации с точки зрения возможностей персонала или подбор персонала для осуществления целей.

К персоналу относят всех работников (трудовой коллектив), выполняющих производственные и управленческие операции, а также работников, занятых в непромышленных структурах пред-

© Гарчук И. М., 2006

приятия (жилищно-коммунальном хозяйстве, медицинских учреждениях, в сфере общественного питания), находящихся на балансе предприятия.

Взаимосвязь стратегических решений по управлению организацией и системой управления персоналом представлена на рис. 1.

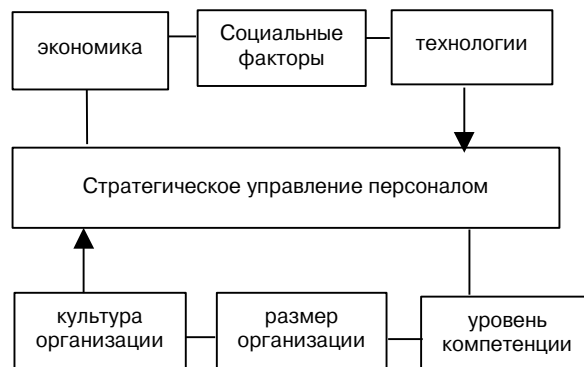


Рис. 1. Взаимосвязь "стратегия – персонал"

Данная взаимосвязь имеет разные выражения в зависимости от величины организации и используемого метода планирования.

Основными составляющими модели стратегического управления являются:

- прием на работу с учетом уровня соответствия работников целям и задачам организации, их профессиональных качеств и опыта, способностей и преданности организации;
- вклад работников в деятельность организации для получения прибыли;
- структура занятости служащих, то есть количество уровней управления, распределение компетенции сотрудников, соотношение категорий работающих;
- компетенция работающих или требуемый от сотрудников организации общий уровень квалификации.

Именно компетенция персонала является одним из основных понятий всей концепции управления персоналом и персонал-стратегии. В 1980-х годах многие зарубежные исследования показывали, что сутью организации есть располагаемый набор компетенций всех работников, и для успеха деятельности организации необходимо постоянно развивать компетенцию каждого сотрудника. К предпосылкам этой теории можно отнести:

глобализацию и обострение конкуренции, вынуждающие компании искать конкурентные преимущества;

- быстрое развитие и внедрение информационных технологий;
- повышение технологического уровня производства.

Компетенция в переводе с латинского означает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познаниями и опытом. Компетентный в определенной области человек обладает соответствующими знаниями и способностями, позволяющими ему обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней [1]. Прахалад и Хэмэл приводят термин "компетенция" для обозначения набора умений и технологий, массы бессистемно накопленного организацией знания и опыта, которая становится основой успешной конкуренции. В 1957 г. Селзник, написав книгу "Лидерство в управлении", стал одним из первых авторов, отметивших, что именно внутренние факторы организации, такие, как персонал или накопленный опыт, определяют вероятность успеха в реализации выработанной политики. Доказывая, что в ходе своего развития организация вырабатывает определенный характер, названный им "отличительной компетенцией", который проявляется через ряд особых способностей и ограничений. При этом подобная компетенция, которую можно использовать в одном виде деятельности, может играть сдерживающую роль и становиться некомпетенцией в другом. Искусство управления, по мнению Селзника, заключается именно в умении составить верное мнение относительно соответствия организации своей задаче и стратегии [2].

Понятие "компетенция" может иметь два значения:

- 1) круг полномочий, предоставленных законом, уставом или иным актом конкретному органу или должностному лицу;
- 2) знания, опыт в той или иной области.

На основе второго значения можно сказать, что компетенция — это особое свойство информационный ресурс, содержащий опыт, знания и навыки о способе организации и управления ресурсами и бизнес-процессами (способностями организации) для достижения поставленных целей. Носителем этого ресурса индивидуально или коллективно являются работники организации.

Самые ценные компетенции — это те, которые дают возможность конкурировать в будущем. Это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов общения), а также способность или готовность мобилизовать эти ресурсы, необходимые для выполнения задачи на высоком уровне, адекватные конкретной ситуации, то есть в соответствии с целями и условиями протекания действия. Составляющие компетенции, предложенные в 1985 г. М. Бонзатом, показаны на рис. 2.

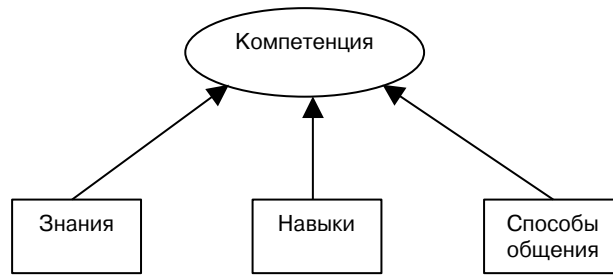


Рис. 2. Составляющие компетенции

Знания представляют собой результаты образования личности, навыки – это результаты опыта и обучения, а способы общения – умение общаться с людьми и работать в группе.

Поэтому управление персоналом может быть показано как управление компетенцией организации с реализацией практики ее приобретения, стимулирования и развития. Именно эти три задачи социального управления необходимо реализовать для стратегического развития организации.

Приобретение компетенции связано с умением определить, какое сочетание опыта, знаний, образования, ценностей, стилей управления и личностных качеств будет способствовать успешной деятельности организации. Важно создать такую группу работников, которая будет обладать полным набором качеств для решения задач. Для этого необходимо:

иметь точное описание всех должностей и функций, выполняемых для реализации поставленных задач;

определить нужные компетенции под каждую из должностей;

провести анализ взаимосвязи между должностями по составляющим компетенции.

Далее организация сможет начать приобретать компетенции либо за счет усиления или расширения существующей команды путем выдвижения квалифицированных сотрудников организации, либо за счет привлечения лиц со стороны, чья подготовка, знания и умения подходят для конкретной ситуации.

Для того чтобы приобретенные компетенции принесли пользу, работники, обладающие ими, должны быть заинтересованы реализовать их с максимальной отдачей. Поэтому результативность персонала будет зависеть от мотивации и компетенции. Мотивация позволяет работнику на основе знаний об оценке руководством его деятельности рассчитывать на справедливое материальное и моральное вознаграждение, продвижение по службе и улучшение условий труда. Признание, благодарность, заработная плата, награды, уважение, доверие, удовлетворенность работой, делегирование ответственности, продвижение по службе и многое другое относится к мотивации.

Повышение компетенции является одной из наиболее важных задач руководства в области реализации стратегии. Часто развитие компетенции связано с профессиональным образованием сотрудников и повышением квалификации. Практически все компании конкурируют друг с другом, стремясь обладать наибольшим объемом знаний. В современных условиях знания недолговечны. Они устаревают очень быстро, поэтому повышение компетенции персонала становится важнейшей задачей организации, а не каждого отдельного специалиста. Обучение является важнейшим видом деятельности в компаниях, где происходят настолько быстрые технические сдвиги, что она лишается возможности конкурировать, если ее квалифицированные кадры лишаются превосходства в знаниях и опыте. Учеба должна находиться на одном из первых мест в программе действий. Целеустремленными действиями можно существенно увеличить скорость получения знаний. Если организация приобретает свойство быстро учиться и оперативно трансформировать полученные знания в действия, это становится ее важнейшим конкурентным преимуществом. Вместе с тем внутреннее передвижение специалистов в организации и управление карьерой позволяет органам управления персоналом структурировать развитие компетенции. Оно может включать:

определение интеллектуальных активов компании;

распространение ценных знаний среди сотрудников компании и передачу новым сотрудникам;

концентрацию ценных знаний для решения нестандартных и инновационных задач;

повышение уровня знаний компании и генерирование новых знаний.

Потребность организации в компетенции персонала – это необходимый количественный и качественный состав персонала, определяемый в соответствии с выбранной стратегией развития компании.

Если говорить об отдельном работнике, то его компетенция состоит в оценке им своих возможностей в соответствии с требованиями должности. Он принимает для себя решение: соответствует ли его компетенция требованиям должности или необходимо дополнительное обучение. Компетенции всей организации – это возможности, знания, навыки всего персонала, необходимые для достижения целей и задач организации, выбранных ею стратегией на ближайшие годы.

Литература: 1. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования // Народное образование. — 2003. — №2. 2. Ефремов В. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. Ефремов, И. А. Ханьков // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — №2. 3. Кэмпбэл Д. Стратегический менеджмент: Учебник / Д. Кэмпбэл, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон; [Пер. с англ. Н. И. Алмазовой. — М.: ООО "Изд. "Прспект", 2003. — 336 с.

СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ ВИМІРЮВАННЯ ТА ОЦІНКИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

The system of parameters for labour productivity measurement based on the method of estimating of the intellectual work productivity is offered in the article.

На сучасному етапі розвитку економіки одним з пріоритетних завдань менеджменту є підвищення ефективності праці. Високий рівень ефективності праці забезпечує конкурентну перевагу та успішну діяльність організації в сучасних економічних умовах. Вимірювання та оцінка продуктивності праці є важливою складовою серед функцій управління ефективністю праці. Вимірювання продуктивності праці в рамках системи управління ефективністю пов'язано з завданнями моніторингу продуктивності з метою підтримки особистого розвитку працівника; визначення напрямків підвищення рівня продуктивності праці; підвищення трудової мотивації; забезпечення фінансової винагороди, зворотного зв'язку для вдосконалення стандартів діяльності виконуваної роботи. Таким чином, вимірювання продуктивності праці є актуальною проблемою сучасного менеджменту.

Дослідженню продуктивності праці присвятили свої роботи відомі українські та зарубіжні вчені: Д. П. Богиня, Р. В. Гаврилов, Э. Гарритон, А. А. Глухов, П. Друкер, Н. І. Іванов, А. Й. Кац, У. Кларк, М. Э. Розенблит, Д. С. Синк, С. Г. Струмилін, А. А. Френкель, П. А. Хромов та ін.

Провідні вчені вважають необхідним упровадження нових підходів до управління продуктивністю праці. Наприклад, Пітер Друкер вважає, що продуктивність працівника розумової праці повинна стати метою управління персоналом, як підвищення продуктивності малокваліфікованого працівника було метою управління персоналом протягом минулого сторіччя [1]. Для підвищення продуктивності праці необхідно з'ясувати, яким є її рівень на даний момент. Відомі вчені М. Армстронг і А. Берон [2, с. 221] наводять висловлення, які переконують у необхідності вимірювання продуктивності праці: "що вимірюється, то виконується", "те, що не можеш вимірювати, тим не можеш керувати". Деніелс також висловлюється з цього приводу: "Виміряти можна все, а що піддається виміру, піддається й поліпшенню" [3].

Вищенаведеними вченими був детально досліджений дуже широкий спектр проблем продуктивності праці, в тому числі приділено увагу критеріям виміру продуктивності праці, існуючим показникам виміру, переважно кількісним.

Однак недостатньо дослідженими залишаються питання вимірювання та оцінки продуктивності інтелектуальної, розумової, управлінської, творчої праці, праці спеціалістів з нематеріальним результатом. Потребують узагальнення та вдосконалення питання розробки системи оцінювання продуктивності інтелектуальної праці і виникає об'єктивна необхідність у дослідженні цих питань та розробці пропозицій щодо їх вирішення.

Тому метою статті є створення системи показників для вимірювання продуктивності праці в рамках розробленої методики оцінки продуктивності інтелектуальної праці, яка призначена для управління людським капіталом.

Існує декілька підходів до вибору показників визначення продуктивності праці. До оцінки праці керівників і фахівців можна підходити на основі порівняння витрат часу й результатів діяльності [4]. Також використовується непрямий підхід, відповідно до якого оцінюється, як працівник виконує свої функціональні обов'язки, при цьому використовуються показники: оперативність, своєчасність, повнота виконання. Тобто зовнішня сторона виконання робіт не може не позначитися позитивно на результатах праці. Інший шлях непрямой оцінки праці працівників пов'язаний з оцінкою процесу праці, а саме з вивченням витрат часу.

Бальною оцінкою можуть визначатись особисті якості працівника (компетенції): відповідальність, самостійність, розмаїтість робіт та ін. Показники творчої активності й підвищення кваліфікації працівника порівнюються із середніми значеннями відповідного показника в цілому по підприємству для певної посадової категорії [4].

Етапи оцінки продуктивності праці включають опис функцій; визначення вимог; оцінку конкретного працівника; зіставлення зі стандартом; доведення результатів оцінки до підлеглого.

Під час вимірювання й оцінки продуктивності інтелектуальної праці пропонується розглядати тривимірну модель: якість – результат – компетенції. Цю модель продуктивності розумової праці можна подати у вигляді функції:

$$E = f(\text{yakist, rezultat, kompetencii}),$$

де E – продуктивність праці;
yakist – якість виконання роботи;
rezultat – результат;
kompetencii – компетенції працівника.



У ході дослідження було розроблено шкалу показників оцінки продуктивності інтелектуальної праці, що наведена в таблиці. Показники об'єднані за групами: показники якості, результату, компетенції.

Таблиця

Шкала показників оцінки продуктивності інтелектуальної праці

Змістовний опис градацій	Числове значення	Критерії оцінки
Результат роботи		
Виконання планових завдань, проектів		
Високий	0,6 – 1	Виконує як особисті, так і групові завдання в повному обсязі
Середній	0,3 – 0,7	Виконання завдань відповідає вимогам робочого процесу
Низький	0 – 0,4	Уникає особистих та групових завдань
Виконання функціональних обов'язків, завдань		
Високий	0,6 – 1	Завжди виконує функціональні обов'язки, завдання в повному обсязі
Середній	0,3 – 0,7	Результати виконання функціональних обов'язків та завдань відповідають очікуванням
Низький	0 – 0,4	Має труднощі при виконанні функціональних обов'язків, завдань
Завершеність		
Високий	0,6 – 1	Завершеність завжди відповідає вимогам робочого процесу
Середній	0,3 – 0,7	Узагалі відповідає вимогам робочого процесу, але іноді виникають деякі труднощі
Низький	0 – 0,4	Необхідно зосередитись на виконанні роботи в повному обсязі
Якість виконання роботи		
Точність виконання роботи		
Високий	0,6 – 1	Точність виконання роботи на високому рівні
Середній	0,3 – 0,7	Точність виконання роботи задовольняє висунуті вимоги
Низький	0 – 0,4	Необхідно підвищувати точність виконання роботи
Дотримання вимог та правил бізнес-процесів		
Високий	0,6 – 1	Висока відповідність виконуваної роботи вимогам та правилам робочого процесу
Середній	0,3 – 0,7	Узагалі відповідає вимогам та правилам робочого процесу, іноді виникають деякі труднощі
Низький	0 – 0,4	Є труднощі з дотриманням вимог та правил бізнес-процесів
Пропозиції та нові рішення щодо вдосконалення робочого процесу		
Високий	0,6 – 1	Постійно виносить пропозиції щодо вдосконалення робочого процесу, але дотримується меж використання ініціативи
Середній	0,3 – 0,7	Використовує ініціативу під час вирішення завдань робочого процесу
Низький	0 – 0,4	Неефективно використовує ініціативу при вирішенні робочих завдань
Раціональне використання робочого часу		
Високий	0,6 – 1	Високий рівень самоорганізації
Середній	0,3 – 0,7	Середній рівень самоорганізації
Низький	0 – 0,4	Низький рівень самоорганізації
Дотримання встановлених термінів виконання роботи (своєчасність)		
Високий	0,6 – 1	Роботу виконує швидко, часто більше ніж заплановано
Середній	0,3 – 0,7	Середня швидкість виконання, але роботу завершує вчасно
Низький	0 – 0,4	Працює повільно, необхідно квапити
Компетенції працівника		
Рівень професійної компетентності		
Високий	0,6 – 1	Демонструє відмінне розуміння бізнес-завдань підрозділу
Середній	0,3 – 0,7	У процесі розвитку компетентність буде покращуватись, хороше розуміння бізнес-завдань
Низький	0 – 0,4	Потребує уваги та розробки програми дій, спрямованих на відповідність стандартам професійної компетентності компанії
Рівень комунікації		
Високий	0,6 – 1	Підтримує дуже хороші стосунки з колегами, клієнтами, керівниками, підлеглими, стимулює виконання бізнес-завдань
Середній	0,3 – 0,7	Підтримує хороші стосунки з колегами, клієнтами, керівниками, підлеглими, відповідає вимогам робочого процесу
Низький	0 – 0,4	У цей час має деякі труднощі у спілкуванні
Ініціативність та ділова активність		
Високий	0,6 – 1	Проявляє ініціативу в роботі, але розуміє межі, активно виконує поставлені завдання
Середній	0,3 – 0,7	Ініціативність та ділова активність відповідають вимогам виконуваних бізнес-завдань
Дисциплінованість та відповідальність		
Високий	0,6 – 1	Високодисциплінований та відповідальний працівник
Середній	0,3 – 0,7	Дисциплінований та відповідальний, нагадувань керівника практично не потребує
Низький	0 – 0,4	Необхідні нагадування керівника, дисципліна та відповідальність потребують розвитку



Кожна група показників формується експертами підприємства вільно, виходячи з вимог до кожного виду виконуваної роботи. З потреби групи показників можуть бути розширені та доповнені іншими показниками, наприклад, група "компетенції" — показниками: організаторські здібності; відданість та прихильність компанії; творчий потенціал (креативність, нестандартність мислення); прагнення самовдосконалення, поліпшення результатів праці; ретельність та акуратність.

Методика оцінки продуктивності інтелектуальної праці передбачає застосування нечітких чисел до прогнозу параметрів, тобто експерти не формують точкові ймовірнісні оцінки, а задають розрахунковий коридор значень прогнозованих параметрів. Очікуваний ефект оцінюється експертом також як нечітке число зі своїм розрахунковим розкидом (ступенем нечіткості). Таким чином, дослідник оперує не непрямими оцінками (куди відноситься і вірогідність), а прямими проектними даними про розкид параметрів, це можна вважати перевагою методу, заснованого на нечіткостях. Методику було застосовано на базі програмного продукту Matlab 6.1, точніше компонента Fuzzy Logic Toolbox.

У ході дослідження вищезазначену модель визначення рівня продуктивності інтелектуальної праці від трьох вхідних параметрів: якість праці, результат, компетенції — було побудовано засобами програмного пакета Matlab 6.1. (рис. 1).

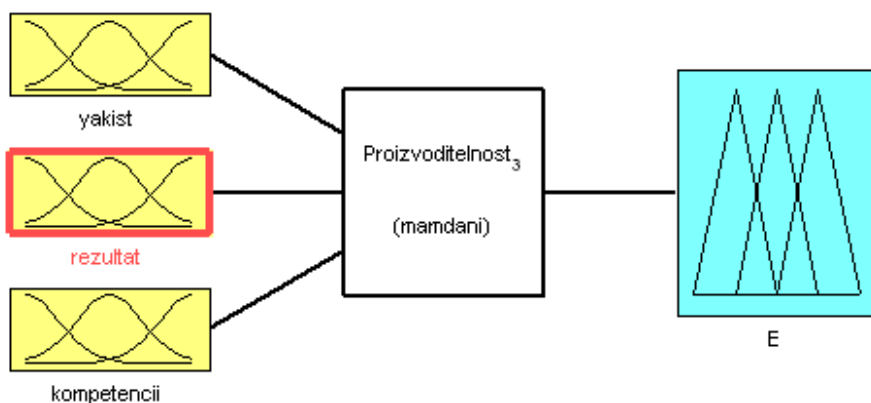


Рис. 1. Модель визначення рівня продуктивності праці

Вихідний параметр моделі становить лінгвістична змінна "ефективність праці", що є нечисловою та приймає п'ять значень: висока ефективність, нормальна ефективність, середня ефективність, задовільна ефективність, низька ефективність. Кожній з підмножин $E_1 \dots E_5$ відповідають функції належності $m_1(E) \dots m_5(E)$, де E — інтегральний показник ефективності праці. Функції належності нечітких підмножин нечіткій множині станів ефективності праці необхідно сформулювати таким чином, щоб комплексний показник ефективності праці E набував значення від нуля до одиниці.

Для вхідних параметрів моделі також формується система станів показників якості, результату, компетенції, яка, у свою чергу, також є лінгвістичною змінною "стан параметра X_i " і набуває значення: низький рівень показника, середній рівень показника, високий рівень показника (рис. 2).

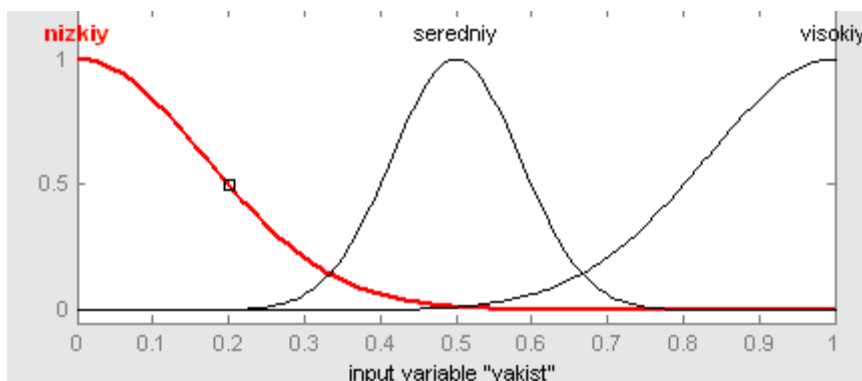


Рис. 2. Розподіл лінгвістичної змінної для вхідного параметра "якість"

Останнім етапом є визначення поточного стану рівня ефективності праці, використовуючи базу правил, сформовану на основі експертних висновків.

Групи вхідних параметрів – якості, результату, компетенції — можуть мати різні коефіцієнти вагомості. Групи вхідних параметрів складаються з часткових показників. Для кожного показника, який входить до конкретної групи вхідних параметрів, необхідно визначити коефіцієнти вагомості показників. При цьому сума коефіцієнтів вагомості в рамках кожної групи повинна дорівнювати одиниці. Таким чином, для кожної посади експерти організації самостійно формують групи вхідних параметрів моделі оцінки продуктивності праці; це зручно, тому що можна сформулювати різні системи показників для кожної конкретної посади, враховуючи всі особливості виконуваної роботи.



У результаті дослідження було вдосконалено розроблену методику оцінки продуктивності інтелектуальної праці, яка ґрунтується на методах теорії нечітких множин, а саме використовує метод лінгвістичної змінної. Вільне наповнення груп вхідних параметрів моделі визначення рівня продуктивності інтелектуальної праці додає їй універсальності. Таким чином, експерти підприємства формують групи показників якості, результату та використання часу для кожного конкретного виду робіт, для кожної посади згідно з вимогами до них. Подальші дослідження будуть спрямовані на створення системи моніторингу продуктивності праці.

Література: 1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке // <http://www.management.com.ua/books/view-books.php?id=9>. 2. Армстронг М. Performance Management. Управление эффективностью работы: Пер. с англ. / М. Армстронг, А. Бэрон. — М.: НІРРО, 2005. — 384 с. 3. Daniels A. C. "What is PM?" Performance management. — July, 1987. — P. 8 – 12. 4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. — 312 с. 5. Козырев А. Н. Оценка интеллектуальной собственности и нематериальных активов // [http://www.cfin.ru/finanalysis-value/intangibles_and_intel.shtml](http://www.cfin.ru/finanalysis/value/intangibles_and_intel.shtml). 6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Перев. с англ.; [Под ред. С. К. Мордовина. — 8-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 832 с. 7. Недосекин А. О. Финансовый менеджмент в условиях неопределенности: вероятности или нечеткие множества // <http://delovoy.spb.ru/analytic/wm/Public5.htm> 8. Недосекин А. О. Анализ риска банкротства предприятия с применением нечетких множеств / А. О. Недосекин, О. Б. Максимов // Вопросы анализа риска. — 1999. — №2 – 3.

Качала А. О.

УДК 331.101

АНАЛІЗ ВПЛИВУ НЕГАТИВНИХ ФАКТОРІВ НА ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

The article is dedicated to the complex of issues, connected with the analysis of the qualitative characteristics of labour potential. The scheme of the peculiarities of the labour potential quality is worked out. The main factors of negative influence upon the quality of the labour force and the quality of labour potential are found.

Питання з аналізу впливу негативних факторів якості трудового потенціалу розглянуто в роботах Л. І. Жукова, Є. П. Качана, В. Л. Дікань, Ю. М. Юрченко. Особливої актуальності набуває вивчення проблем, пов'язаних із формуванням якості трудового потенціалу.

Недостатня дослідженість цієї наукової проблематики в цілому та її важливість для економіки України обумовили вибір та мету цієї роботи. Метою даної статті обрано визначення якісних характеристик трудового потенціалу й впливу негативних факторів на якість робочої сили та трудовий потенціал. Теоретичною і методологічною основою дослідження є положення сучасного управління трудовими ресурсами, результати наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених з проблем організації праці, економіки підприємств та економіки праці.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку основним джерелом національного багатства є інтелектуальний капітал – запаси знань і вмінь. Всесвітнім банком по 192 країнам були проаналізовані такі показники, як фізичний капітал, природний капітал і людський капітал та їх частка від загального багатства. Результати такого аналізу автором узагальнено в табл.1 на основі даних [1 – 3].

Таблиця 1

**Розподіл фізичного, природного та людського капіталів,
% до обсягу загального багатства країни**

Показники	Країни				
	Україна	Росія	Німеччина	Японія	Швеція
Фізичний капітал	14	16	10	10	10
Природний капітал	72	66	10	10	10
Людський капітал	14	18	80	80	80
Усього	100	100	100	100	100

Як видно з табл. 1, сьогодні для України притаманний вкрай низький рівень людського капіталу. Разом з тим людський та інтелектуальний потенціал як своєрідний ресурс країни і суспільства практично не має ніяких способів заміщення. Він здатний лише перетікати по країнах, континентах і регіонах. При визначенні шляхів і методів державної політики формування трудових ресурсів, виникає завдання оцінки якісних характеристик.

© Качала А. О., 2006

Якісна характеристика трудових ресурсів персоналу підприємства визначається ступенем професійної й кваліфікаційної придатності його працівників до виконання цілей підприємства і проведення поточної діяльності. В даний час немає єдиного розуміння якості праці й такої якісної складової трудового потенціалу як робоча сила. Тривалі дискусії з цих питань в економічній літературі [2; 4; 5] намітили лише основне коло характеристик, що визначають якість праці:

а) економічні (складність праці, кваліфікація працівника, галузева приналежність, умови праці, виробничий стаж). Слід зазначити, що підвищення кваліфікації спрямоване на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навиків, зростання майстерності, професії. Тому сучасні програми підвищення кваліфікації ставлять за мету навчити працівників самостійно думати, вирішувати комплексно проблеми, працювати командою. Оскільки умови праці — це сукупність факторів зовнішнього середовища і виробничих обставин, що впливають на організм людини та визначають її працездатність, то ефективність праці залежить не тільки від технічної оснащеності робочих місць, їх організації, кваліфікації працівника та їх навиків, але й від настрою працівників, їх інтересів, стану здоров'я;

б) особистісні (дисциплінованість, наявність навичок, сумлінність, оперативність, творча активність). Оскільки дисципліна — це складне соціальне явище, та її вимоги є об'єктивними, тому що диктуються розвитком виробництва, і суб'єктивними, бо використовуються людьми, то управління дисципліною в колективі не проходить автоматично: перш ніж буде дисциплінованим весь колектив, дисциплінованим має бути кожен працівник;

в) організаційно-технічні (привабливість праці, насиченість устаткуванням, рівень технологічної організації виробництва, раціональна організація праці). Загальновідомо, що організація праці — це система науково обґрунтованих заходів, спрямованих на створення умов раціонального використання робочої сили в процесі виробництва, тому основним завданням управління є створення оптимальних робочих місць, що спільно виконують роботу чи якусь операцію;

г) соціально-культурні (колективізм, соціальна активність, загальнокультурний і моральний розвиток). Аналіз показав, що рівень морального розвитку визначається орієнтацією на принципи справедливості, рівності людських прав й повагу гідності людини, принцип благочинності життя. В цих умовах праця стає моральною цінністю, якщо вона сприймається як спосіб формування людської гідності.

Таким чином, структурна характеристика трудових ресурсів (персоналу) підприємства визначається складом та кількісним співвідношенням окремих категорій і груп працівників підприємства.

Проведений аналіз літературних джерел [1 – 3] та практичного досвіду підприємств показав, що формування якості трудового потенціалу відбувається під впливом взаємозв'язку виробничих сил та виробничих відносин. Автором запропоновано узагальнену схему, яка відбиває взаємозв'язки груп властивостей при визначенні якості трудового потенціалу (рисунок).

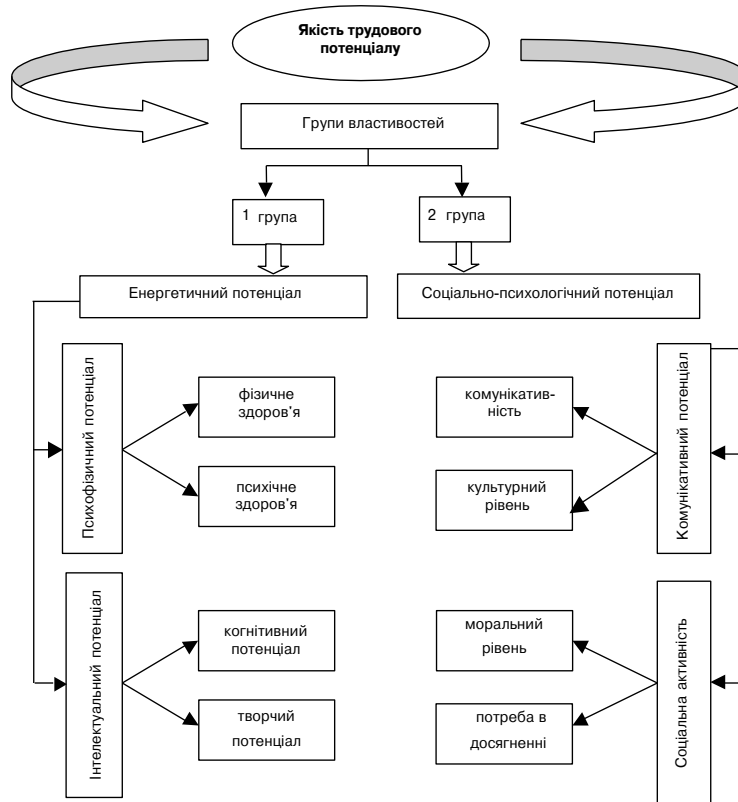


Рис. Схема груп властивостей якості трудового потенціалу



На основі рисунка можна зробити висновок, що формування якості трудового потенціалу визначає його актуальний стан, а за допомогою збору інформації й алгоритмів розрахунку дозволяється виявити індикатори якості трудового потенціалу, тобто "вимір якості". Багато вчених економістів у роботах [1 – 5] дають своє вирішення питання вимірювання якості трудового потенціалу.

Так, Є. П. Качан визначає якість трудового потенціалу поняттям відносним, що характеризується показниками якості працездатного населення, трудових ресурсів, сукупного робітника або робочої сили. Ці якісні характеристики виявляються в сукупності ознак: демографічних, медико-біологічних, професійно-кваліфікаційних, соціальних, психофізичних, моральних та ін. [3, с. 52].

В. Л. Дікань та Ю. М. Юрченко вважають, що можливості людей у процесі суспільної діяльності визначаються такими якостями людини, як:

індивіда як частини населення (трудового ресурсу та основи виробництва);

індивіда як робітника (головної виробничої сили та виробничих відносин);

індивіда як соціально формованої особистості (члена суспільства).

На думку В. Л. Дікань [1, с. 25 – 24], сукупна здібність до праці характеризується не тільки з боку психофізіологічної придатності та професійної підготовки до виконання конкретних трудових функцій, але й за часом та затратами праці.

Л. Г. Мельник [5, с. 58] виділяє ряд головних факторів, що негативно впливають на якість робочої сили та якість трудового потенціалу.

У табл. 2, яка розроблена автором на основі літературних джерел [1 – 3; 5], розглянуто та проаналізовано фактори, які негативно впливають на якість трудового потенціалу.

Таблиця 2

Фактори негативного впливу на якість робочої сили та якість трудового потенціалу

Фактор	Характеристика
1. Низький рівень оплати праці	Подібне положення свідчить про те, що частина працівників знаходиться в стані між бідністю та убогістю. Велика частина населення готова констатувати тотальну несправедливість існуючого суспільного укладу
2. Низький рівень заробітків і "неплатежі"	Змушує працівника використовувати моделі множинної зайнятості ("підробітку"), що приводить до природного виснаження робочої сили й ускладненням стосунків усередині родини
3. Безробіття	Набуває на сьогодні все більш застійного характеру, стає не тільки головним фактором бідності, але руйнуванням моральних підвалин суспільства, особливо стосовно до молоді
4. Віковий склад працездатного населення	В економічно активному населенні наявна значна чисельність людей пенсійного віку, що продовжують працювати через низький рівень пенсії. Це стримує відновлення кадрового потенціалу й можливість задовольнити попит у молодих працівниках
5. Диспропорція статевої структури	Велика частина чоловіків не має родин, вони піддані алкоголізмові, мають низький рівень освіти, не можуть адаптуватися до нових умов життя
6. Стан здоров'я	Продовжує погіршуватися стан здоров'я працездатного населення, збільшилася чисельність інвалідів, випадків захворювання (в тому числі туберкульозом)
7. Депрофесіоналізація	В Україні відбуваються процеси депрофесіоналізації, втрати трудових навичок, здатності до систематичної праці, творчій активності
8. Системи масової інформації	Негативний характер сьогодні містить українське інформаційне поле, створюване основними каналами СМІ. Сьогоднішнє наповнення вітчизняного інформаційного простору, включаючи пропаганду "вільного" шлюбу, захист прав сексуальних меншин, необхідність раннього початку статевого життя одночасно створює інформаційне середовище, що сприяє поширенню і споживанню наркотиків

Слід зазначити, що ряд цих головних негативних факторів вимагає пильної уваги керівництва підприємства та розробки відповідних заходів для усунення. На погляд автора, поліпшення якості трудового потенціалу може здійснюватись у напрямку означених факторів, але також необхідно проводити окремі дослідження і враховувати пріоритети демографічного розвитку регіонів.

Наукова новизна даної статті полягає в подальшому розробленні теоретико-методичних рекомендацій з управління трудовими ресурсами. Положення наукової новизни роботи полягають в узагальненні груп властивостей та факторів, які негативно впливають на якість робочої сили та якість трудового потенціалу з метою врахування їх при розробці якісних характеристик трудового потенціалу. Таким чином, аналіз негативних факторів впливу на якість трудового потенціалу підпри-

емства і робочої сили довів, що особливу увагу варто приділити заходам щодо поліпшення здоров'я населення, підвищення зайнятості молоді, поліпшення рівня життя населення України. Напрямок подальшого дослідження в цій сфері є обґрунтування проблем оцінки якісних характеристик трудового потенціалу.

Література: 1. Економіка праці. Навч. посіб. / В. Л. Дікань, Ю. М. Юрченко, О. Г. Дейнека, І. В. Воловельська. — Харків: ТОВ "Олант", 2003. — 20 с. 2. Жуков Л. И. Экономика труда / Л. И. Жуков, Г. Р. Погосян. — М.: Экономика, 1991. — 424 с. 3. Качан С. П. Управління трудовими ресурсами: Навч. посіб. / С. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. — К.: Вид. дім "Юридична книга", 2003. — 244 с. 4. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала. — Суммы: ИТД "Университетская книга", 2002. — 250 с. 5. Мельник Л. Г. Економіка підприємств / Л. Г. Мельник, О. І. Карінцева. — Суми: Університетська книга, 2003. — 348 с.

УДК 658.015

Кицак Т. Г.

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the process of a purposeful corporate culture development of the enterprise as the important factor of raising the effectiveness of formation and usage of the human capital at the microeconomic level is investigated.

Людський капітал підприємства становить "сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим та комерційним капіталом підприємства, бо прибуток отримується від ефективного використання всіх видів капіталу" [1, с. 97]. Належний рівень розвитку корпоративної культури має велике значення для ефективного використання всіх видів капіталу підприємства, але для успішного формування, розвитку і використання людського капіталу значення корпоративної культури в наш час стає вирішальним. Адже важливою особливістю людського капіталу є те, що незалежно від джерел інвестування нарощення і використання людського капіталу визначальною мірою контролюється самою людиною. Тому такий елемент людського капіталу, як мотивація, є дуже важливим і необхідним для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання, інвестування) людського капіталу мав остаточно завершений характер. Вміння, знання, навички працівників є лише людським *потенціалом*, людським *капіталом* вони стають тоді, коли працівник цілеспрямовано використовує їх в процесі виробництва, сприяючи підвищенню продуктивності праці, зростанню доходу підприємства і власного заробітку, де вирішальне значення має бажання працівника, його трудова мотивація, прихильність до підприємства і т. ін. — загалом, корпоративна культура.

Проблеми дослідження людського капіталу і розвитку корпоративної культури (кожна окремо) є об'єктами активних наукових досліджень. Серед найвагоміших здобутків українських вчених з цих проблем слід відзначити праці О. А. Грішньої, А. М. Колота, Г. Хаєта [1 – 4] та ін. Однак вплив розвитку корпоративної культури на ефективне використання людського капіталу підприємства поки що не досліджувалися у вітчизняній науковій літературі.

Тому метою даної роботи є дослідження процесу цілеспрямованого розвитку корпоративної культури підприємства як важливого чинника підвищення ефективності формування і використання людського капіталу на мікрорівні.

Корпоративна культура — це стійка цілісність, що характеризується великою інерцією. Разом з тим має місце постійний природний процес розвитку корпоративної культури, обумовлений динамікою розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища організації. Стосовно внутрішнього середовища, то мається на увазі, що з плином часу змінюється особистість, технології, інформація та сам об'єкт управління — організація. Стосовно зовнішнього середовища — змінюється суспільство, в якому функціонує організація, його мораль, етап розвитку.

Але крім природної еволюції, особливе значення для підвищення ефективності функціонування людського капіталу підприємства має цілеспрямований планомірний процес розвитку корпоративної культури, що систематично здійснюється керівництвом та спеціалізованим підрозділом: або службою персоналу, або спеціальною робочою групою.

© Кицак Т. Г., 2006

У найбільш загальному вигляді даний процес зображено на рисунку.



Рис. Схеми розвитку корпоративної культури

Досить важливим елементом діагностування корпоративної культури є такий необов'язковий, на перший погляд, елемент, як її дослідження сторонніми спеціалістами. Цей елемент застосовується, насамперед, для того, щоб зменшити ступінь суб'єктивності при оцінці корпоративної культури робочою групою, оскільки її аналітики також є елементами корпоративної культури досліджуваного підприємства.

Основним завданням діагностування корпоративної культури є отримання відповіді на запитання: чи сприяє корпоративна культура досліджуваного підприємства ефективному використанню людського капіталу, чи відповідає вона загальній стратегії розвитку підприємства та його основним цілям.

Як стверджує М. Армстронг [5, с. 209], "хороша" культура відрізняється узгодженістю всіх її складових та сприймається усіма членами організації, що робить її унікальною. Саме така культура здійснює позитивний вплив на поведінку всередині організації. Вона допомагає створити "культуру високої ефективності", що, у свою чергу, призведе до високого рівня ефективності використання людського капіталу.

Якщо відповідь буде позитивною, то наступним етапом буде розробка програми підтримки та вдосконалення існуючої корпоративної культури. Така програма спрямована на закріплення всього ефективного та функціонального в культурі організації. Наприклад, Шейн [5, с. 211] запропонував вважати найбільш дієвими з первісних методів засвоєння та закріплення культури наступні:

- те, чому лідери приділяють найбільше уваги;
- реакція лідерів на критичні ситуації та кризи;
- свідоме використання рольових моделей, навчання, інструктаж, що проводяться лідерами;
- критерії розподілу винагород та символів статусу;
- критерії відбору, просування та заохочення працівників.

Додатковими засобами, що підтримують культуру, є такі:

- інституціоналізація зразків поведінки;
- заохочення бажаної поведінки шляхом матеріального та нематеріального стимулювання тих її типів, що узгоджуються з очікуваннями, та шляхом дій, розроблених для впровадження програм поліпшення якості, підвищення ефективності роботи команди;

формулювання заяв про ключові цінності, що орієнтують на зразки бажаної поведінки, використання цінностей в якості критеріїв перегляду індивідуальної та командної роботи та акцентування уваги на тих діях, що підтримують заявлені цінності;

розробка процедур адаптації до культури організації нових працівників шляхом роз'яснення їм ключових цінностей та очікуваного від них типу поведінки;

закріплення ефекту адаптації через додаткові тренінгові курси як частини програми розвитку корпоративної культури.

Під час розробки програми підтримки корпоративної культури визначальну роль відіграють три фактори: відбір персоналу, діяльність вищого керівництва та методи, за допомогою яких працівники адаптуються до існуючої культури підприємства (соціалізація).

Якщо ж відповідь на запитання, чи сприяє корпоративна культура досліджуваного підприємства ефективному використанню людського капіталу, чи відповідає вона загальній стратегії розвитку та його основним цілям буде негативною, то наступним етапом стане розробка програми зміни існуючої корпоративної культури.



Програма комплексних змін може виявитися фундаментальною частиною процесу організаційної трансформації. Програма зміни культури має базуватися на її конкретних аспектах, наприклад, за Армстронгом [5, с. 213], це: ефективність, прихильність працівників до компанії, якість обслуговування споживачів, командна робота, організаційне навчання. Але в кожному конкретному випадку слід визначити ключові аспекти, в яких було виявлено суттєві недоліки за результатами діагностування. Вірогідно, доведеться також визначити пріоритетні площини, що потребують невідкладного втручання. Завжди, за виключенням кризових ситуацій, існує поріг можливої кількості дій за один часовий проміжок.

При найбільш сприятливих умовах потрібні роки, а не місяці чи тижні, щоб запровадити суттєві зміни в корпоративній культурі. Сприятливими умовами, за яких це можливо, можна вважати наступні: драматична криза — деяка шокова подія, яка підірве статус-кво підприємства та поставить під сумнів значимість її корпоративної культури, наприклад фінансова криза, втрата основного замовника, велике технічне досягнення конкурента тощо;

зміна керівництва: зі світової практики відомо, що нові керівники вищого рівня часто приносять до культури компанії свої власні уявлення про корпоративні цінності;

молоді та маленькі організації: чим молодша організація, тим менш консервативна її культура; чим менша організація, тим легше керівництву внести та закріпити нові цінності;

слабка культура: слабкі культури більше схильні до змін, ніж сильні.

Також необхідно мати на увазі, що навіть за наявності цих сприятливих умов немає гарантії того, що корпоративна культура буде здатна змінюватися. Крім того, будь-яка кардинальна зміна є довготривалим процесом, і що є принципово важливо, щоб зміни відбувалися на краще.

Розробляючи програму зміни корпоративної культури також доцільним буде використати теорію менеджменту змін Норберта Тома, директора інституту організації персоналу Бернського університету. Він дає таке визначення цієї області знань: "Концепція управління змінами охоплює всі заплановані, організовані та контрольовані зміни стратегії, виробничих процесів, структури та культури будь-якої соціально-економічної системи, в тому числі приватних і державних підприємств. Менеджмент змін займається специфічними питаннями управління підприємством, зокрема й організаційними, кадровими, комунікаційними та інформаційними аспектами" [6, с. 55].

Необхідність змін Норберт Том пов'язує переважно зі зміною середовища. Безпосереднім поштовхом до змін є кризові ситуації:

криза ліквідності — реальна втрата платоспроможності та загроза продажу організації з торгів;

криза успіху — істотне відставання фактичного стану від запланованого (за різними показниками);

стратегічна криза — прогнозування послаблення підприємства у конкурентній боротьбі в майбутньому при задовільному стані в даний момент.

Відомі два крайні підходи до управління змінами. Зміни у менеджменті, в тому числі й культурі, можуть здійснюватися радикально, у вигляді великих стрибків, або поступово. У зв'язку з цим зазвичай виділяють революційну та еволюційну моделі [6, с. 145]. Першу модель інакше називають реінжинірингом, а другу — моделлю організаційного розвитку.

Господарський реінжиніринг — це фундаментальне переосмислення цілей з урахуванням нової ситуації. Метою служать економічні цілі. Результат — різке (на порядок) поліпшення кількісних показників витрат, якості, обслуговування і термінів. Зміни здійснюються згори недемократичним шляхом.

Організаційний розвиток — це тривалий процес з поступовим поліпшенням показників. Поруч з економічними, метою служать і соціальні цілі, враховуються потреби співробітників, передусім потреби у розвитку людського капіталу. Процес змін реалізується із широким залученням співробітників, одночасним послабленням ієрархії та демократизацією управління.

Можуть використовуватися також різні проміжні варіанти між реінжинірингом та організаційним розвитком, але на практиці фірми частіше використовують еволюційний шлях. Господарському реінжинірингу немає альтернатив тільки за умов "кризи ліквідності".

Необхідно також зауважити, що будь-які зміни відбуваються непросто, але зміни в культурі, а значить, і у свідомості проходять повільніше і важче, ніж у сфері техніки або організації. Для значної зміни у свідомості, для повороту вектора ціннісних орієнтацій вимагається не тільки багато років, але іноді й зміна покоління. Тому для розвитку корпоративної культури найчастіше придатний еволюційний шлях, що складається з дрібних кроків та циклів. Навіть у випадку здійснення кардинальних змін необхідно виявляти обережність, щоб уникнути соціальних потрясінь.

Розробкою програми закріплення або зміни корпоративної культури займаються робоча група з управління корпоративною культурою у співпраці з іншими підрозділами. Заключними етапами з циклу робіт із розвитку корпоративної культури є реалізація програми закріплення або програми зміни корпоративної культури та контроль за її виконанням.

Також слід наголосити, що корпоративна культура — це принципи, що не лише декларуються організацією, а й відкладаються у свідомості працівників і реалізуються в їхній діяльності. Тому змінити їх простим та поодиноким вольовим актом не можливо.

Це потрібно робити, передусім, шляхом зміни виду менеджменту, корекції структури організації з відповідними змінами комунікацій, корекції системи мотивації праці, кадрової політики, а також, що дуже важливо, — шляхом цілеспрямованого вдосконалення та активізації системи розвитку персоналу.

Важливо також, щоб усі зміни, які плануються в організації, узгоджувалися з працівниками, чий інтерес ці зміни зачіпатимуть. Беручи участь в обговореннях, а особливо, в розробці пропозицій нових елементів корпоративної культури працівник формує і поступово починає сприймати програму та декларовану в ній корпоративну культуру як свою власну.

Таким чином, розвиток корпоративної культури є могутнім чинником підвищення ефективності використання людського капіталу підприємства за рахунок підвищення трудової мотивації, прихильності



працівників, сприйняття ними корпоративних цінностей як своїх власних, а корпоративного успіху — як особистого здобутку. Важливо також, що цей чинник не потребує великих витрат, однак для його активізації потрібна сильна воля і кропітка праця усіх членів колективу, але передусім — його лідерів.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. — К.: Знання, 2004. — 536 с. 2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Тов. "Знання", КОО, 2001. — 254 с. 3. Колот А. М. Мотивація персоналу. — К.: КНЕУ, 2002. — 336 с. 4. Хаєт Г. Л. Корпоративна культура і цінності человека / Г. Л. Хаєт, О. А. Медведєва. — Краматорск: ДГМА, 2001. — 268 с. 5. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 328 с. 6. Даулинг Грэм. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности: Пер. с англ. — М.: ИНФРА-М, 2003. — 368 с.

Костенко М. А.

УДК 658.015

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ БЕЗРОБІТНИХ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

In the article the socio-economical meaning of professional training of the unemployed is revealed. It is underlined that such education at the same time is an instrument of social policy and a mean of forming the human capital.

Іноді буває так, що людина після звільнення з роботи тривалий час не працює. Це буває внаслідок різних причин: наприклад, прибуття з-за кордону з тимчасових заробітків, переїзд на нове місце проживання, а в матерів — народження дитини та її догляд до трирічного віку. В таких випадках здібності працівника, його кваліфікація можуть частково втрачатись, тобто йде мова про застарівання його людського капіталу. Через те що ринок праці вимагає конкурентоспроможних фахівців і робітників, такий непрацюючий громадянин буде змушений погодитись на нижчу ставку заробітної плати або проходити підвищення кваліфікації чи перепідготовку.

Буває, що людина втрачаючи роботу, змушена проходити професійне навчання за новою професією через те, що на локальному ринку праці на її професію відсутній попит або ставка оплати праці дуже низька.

Незалежно від причин, які змусили людину проходити професійне навчання, сили та час, які вона витратить на це навчання, а також грошові кошти служби зайнятості автор розглядає як інвестиції в людський капітал незайнятого громадянина. Профорієнтаційна робота служби зайнятості та робота, спрямована на заохочення всіх соціальних партнерів: конкретних роботодавців та їх об'єднання, профспілки, громадські організації до співпраці, — є складовими соціальної політики.

Будь-яке професійне навчання безробітних — це цілеспрямований процес, що має на меті формування у громадянина нової якості його робочої сили, тобто поліпшення трудового потенціалу.

Але не слід вважати безробітних якоюсь маргінальною групою, яка "висить на шиї" в платників податків. Часто буває, що серед безробітних чимало людей з якісною освітою, хорошими професійними здібностями, робочим і життєвим досвідом, моральними людськими якостями, тому головним завданням служби зайнятості є звести роботодавця з безробітним і працевлаштувати останнього, що центри зайнятості й намагаються робити.

Актуальною справою сьогодні є розвиток підприємництва в Україні.

У випадку, якщо безробітний пройде професійне навчання з основ підприємницької діяльності, а потім зможе започаткувати власний бізнес, інвестиції в людський капітал такого безробітного спрямовані безпосередньо на відтворення його робочої сили, яку підприємець сам і буде споживати.

Інша справа, що певна частина безробітних свідомо намагається офіційно не працевлаштуватись і отримувати допомогу та матеріальну допомогу у зв'язку з безробіттям, але друга частина щиро бажає працевлаштуватись. Як з першими, так і з другими треба проводити роботу щодо підвищення кваліфікації чи перепідготовки, застосовуючи різноманітні способи мотивації їх до проходження професійного навчання, попередньо вивчивши стан ринку праці та виявивши потенційних роботодавців.

Працівники служби зайнятості повинні враховувати всі фактори, які входять у структуру мотиву, який спонукає безробітного до проходження професійного навчання. Такими факторами, за словами професора А. М. Колота, є: потреба, яку людина хоче задовольнити; благо, що здатне задовольнити цю потребу; дії, необхідні для отримання блага, та ціна — витрати фізіологічного, матеріального і морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової дії [1, с. 11]. Інтерпретувавши цей підхід на взаємодію безробітного та центру зайнятості, автор може в загальних рисах описати структуру мотиву: потребами для безробітного є матеріальні й духовні блага, нестачу яких він відчуває, а також потреба в самореалізації; благом, що здатне задовольнити ці потреби стане дохід, а соціальним благом — отримання роботи, входження в колектив як працівник або започаткування колишнім безробітним власного бізнесу. Одним із шляхів щодо отримання роботи працівником, тобто трудовою дією, спрямованою на отримання блага, є проходження ним професійного навчання. Ціна цього навчання і буде інвестицією в людський капітал.

Доцільно допомогти безробітному спланувати свою кар'єру, так само, як це бажано робити на виробництві. Професор А. В. Савченко наводить такі елементи для визначення потреби в професійному навчанні: складання індивідуального плану розвитку, проведення періодичних атестацій і планування трудової кар'єри [2, с. 48].

© Костенко М. А., 2006



Обов'язковою умовою для ефективного професійного навчання є попередня профорієнтаційна робота. Як значають спеціалісти Херсонського обласного центру зайнятості, в статті про значення особистісного потенціалу безробітного така робота дає можливість "сформувати програму розвитку професійної кар'єри кожного безробітного у такий спосіб, щоб розвивати сильні сторони і компенсувати слабкі" [3, с. 22], що підвищить їх конкурентоспроможність.

Сформовані під час професійного навчання знання та навички стануть частиною людського капіталу безробітного. Але людський капітал — це не просто згадані характеристики, а, як вважають автори навчального посібника "Управління трудовим потенціалом", це — "... сформований або розвинутий у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій", який "доцільно використовується для отримання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці, тобто це реалізована, активна частина трудового потенціалу..." [4, с. 190 – 191]

Трудовий потенціал безробітного є потенціалом потенційним, тобто невикористовуваним.

Трудовий потенціал безробітних за освітніми показниками можна охарактеризувати, проаналізувавши статистичні матеріали. Так у 2004 р. середньорічна кількість безробітних була рівна 1906,7 тис. чол. (рівень безробіття – 8,6%). За рівнем освіти найбільшу питому вагу серед безробітних мали громадяни з повною загальною освітою – 54,3%, неповною вищою – 19,4%, базовою загальною – 12,9%, повною вищою – 11,2%, базову вищу освіту мали 1,6%, решту – 0,6% склали безробітні, які мали початкову загальну або не мали освіти. Але структура зайнятого населення за освітою була у відсотках дещо іншою: повну загальну освіту мали 41,4%, неповну вищу – 22,8%, базову загальну – 10,7%, повну вищу освіту – 21,9%, базову вищу освіту мали – 2,1%, громадяни, які мали початкову загальну або не мали освіти серед зайнятого населення становили 1,1%. [5, табл. 1 – 3].

Як бачимо з наведених цифр, вразливішими верствами населення щодо можливості працевлаштуватися є громадяни, які мають нижчий рівень освіти.

За віковими групами рівень безробіття у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи був найвищий для молодих людей 15 – 24 років і становив у 2004 році 15,7%, а для вікової групи 25 – 29 років був вищим від рівня безробіття для всього населення (відповідно 9,3% і 8,6%) [5, табл. 1 – 10]. Ці дані вказують на необхідність провадити активну соціальну політику саме з молоддю, як з основою майбутнього трудового потенціалу країни.

Усім відомо, що чим молодша людина, тим вона має кращі здібності до засвоєння нових знань, вмінь і навичок. Тому молодь має як здатність, так і обов'язок перед суспільством, формувати власний "людський капітал" як фундамент ресурсів праці держави.

Одним з чинників глобалізації, які впливають на ситуацію на регіональних ринках праці, є прискорення міграційних процесів, що породжують зміни в кількісному та якісному складах населення. Ефективним способом задоволення попиту на робочу силу, який виникне внаслідок впливу спеціалістів та робітників на нові місця роботи та проживання, з одночасним частковим вирішенням проблеми зайнятості незайнятого, в тому числі і новоприбулого населення, є підвищення кваліфікації, підготовка та перепідготовка безробітних з подальшим їх працевлаштуванням.

Підсумовуючи сказане, можна зробити наступний висновок: професійне навчання безробітних є одним із способів відновлення людського капіталу, формування його нових якісних характеристик.

Література: 1. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 340 с. 2. Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2002. – 352 с. 3. Путінцева В. Особистісний потенціал безробітного як вирішальний фактор виходу із ситуації безробіття / В. Путінцева, Г. Елбакян // Україна: аспекти праці. — 2002. — №3. — С. 18 – 22. 4. 1. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 404 с. 5. Економічна активність населення України 2004: Стат. збірник / Державний комітет статистики України: №9/1-2-92/270 від 29.07.2005 р. // <http://www.ukrstat.gov.ua/>

УДК 658.015

Костин Ю. Д.

Кучер С. Л.

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

In the article the main components of corporative culture such as: management culture, culture of relations with share-holders, production culture; culture of foreign relations, entrepreneur culture; ecological culture are considered. The realization of the ethic code of an enterprise that has a positive effect on the operation of a company's whole complex is shown.

В составе механизмов корпоративного управления важное место занимает работа по формированию и развитию корпоративной культуры (КК). Корпоративная культура — это такая сфера отношений в коллективах, которая не поддается формальной регламентации. Отношения в ней складываются на протяжении ряда лет по "неписанным правилам", под влиянием исторического опыта, национальных и местных традиций и обычаев, ментальности людей, их вкусов и духовных ценностей.

© Костин Ю. Д., Кучер С. Л., 2006



В научной литературе встречаются разные толкования термина "корпоративная культура". Наиболее полное определение КК, которое разделяют авторы статьи, — это совокупность межличностных ценностей, норм и стилей поведения, общения и реализации трудовых обязанностей, поведенческих и экономических приоритетов, реализуемых коллективом предприятия, неформальная социально-групповая структура коллектива, а также социально-психологические и культурологические характеристики персонала в их органической взаимосвязи [1]*.

Одни авторы рассматривают корпоративную культуру как складывающиеся межличностные ценности, шаблоны, стереотипы, традиции и нормы, разделяемые сотрудниками предприятия [2; 3]. Другие видят в корпоративной культуре неформальный образ конкретного предприятия, исторически формирующийся в недрах предприятия и присущий именно этому предприятию набор ценностей, верований, заповедей и символов, следование которым помогает коллективу достигать успехов и процветания предприятия [4 – 11].

На взгляд авторов, понятие КК не может рассматриваться в отрыве от общего контекста деятельности предприятия. Формирование КК должно быть нацелено на понимание и активную, неформальную поддержку каждым работником миссии и целей деятельности предприятия, его философии, традиций, цивилизованных внутрифирменных отношений и отношений с партнерами и конкурентами.

Целью данного исследования является выявление особенностей формирования славянского варианта корпоративной культуры на предприятиях Украины и предложение методических подходов к созданию этического кодекса предприятия на материалах опроса работников.

Процесс формирования высокой КК достаточно длителен, при этом используются разные механизмы материального, нематериального и воспитательного воздействия на персонал.

Понятие КК в определенной степени сопряжено с понятием корпоративного поведения — достаточно широкого термина, охватывающего разнообразные действия, связанные с корпоративным управлением.

Конкретным выражением данной стратегии является разработка и реализация (принятие) этического кодекса предприятия, или кодекса деловой этики, кодекса корпоративного поведения (на различных предприятиях этот фрагмент называется по-разному). Интересным опытом реализации этического кодекса может служить предприятие ОАО "Сафоновский электромашиностроительный завод" [8].

При разработке этического кодекса исходили из того, что принципы КК должны охватывать практически все стороны деятельности предприятия. Можно отметить главные компоненты КК: культура управления, культура производства, культура внешних отношений, предпринимательская культура, экологическая культура, культура отношений с акционерами.

Культура управления. Понятие культуры управления охватывает широкий спектр вопросов, включая культуру проведения деловых совещаний, переговоров, собраний, конференций, встреч, круглых столов и т. д. Сюда относится также культура делопроизводства и коммуникаций, культура рекламной и пиаровской деятельности.

Коренные изменения в стратегии предприятия очень часто требуют серьезного внимания к культуре управления, так как это связано с необходимостью изменения взглядов руководителей и работников на реальное положение вещей. Зачастую необходимо преодолеть сопротивление носителей старой культуры. Некоторые западные идеологи КК предлагают безжалостно избавляться от них. В условиях украинских предприятий такая бескомпромиссная позиция является неприемлемой. Дело в том, что носители старой культуры — это обычно опытные, высококвалифицированные специалисты, добросовестные работники с обостренным чувством долга перед своим предприятием. Особое внимание к ним со стороны всего персонала, признание заслуг и достойная оценка их труда администрацией предприятия помогают этим работникам адаптироваться к новым условиям деятельности и восприятию новой культуры управления.

Культура производства означает, что на рабочих местах должна поддерживаться чистота и порядок, выполнение технологических операций должно осуществляться в строгом соответствии с требованиями технической документации, в течение рабочего дня недопустимы неоправданные отлучки с рабочего места, продолжительные неслужебные разговоры и другие отступления от рабочего регламента. К культуре производства следует отнести также культуру инженерной (технологической и конструкторской) деятельности, культуру межличностных отношений в ходе трудового процесса, культуру поведения людей и их внешний вид (дисциплинированность, эстетичная одежда или служебная форма, вежливость в обращении друг с другом и т. п.).

Культура внешних отношений означает соблюдение принципов этичных взаимодействий со всеми партнерами и клиентами: предприятиями-поставщиками, предприятиями-заказчиками, дилерскими компаниями, инжиниринговыми компаниями, банками, налоговыми органами, местными и федеральными органами управления и власти, образовательными, медицинскими и культурными организациями и др. Поддержание этого компонента КК создает благоприятный имидж предприятию и хорошее отношение к нему со стороны внешней среды.

Коммерческая (предпринимательская) культура охватывает сферу коммерческих взаимоотношений с деловыми партнерами предприятия. Главные принципы здесь — строгое соблюдение, добросовестное и качественное исполнение всех условий заключаемых договоров, внимательное отношение к просьбам партнеров, поддержание стабильных долгосрочных отношений с постоянными клиентами, предоставление достаточной информации о своей продукции.

* С уточнениями и добавлениями С. Л. Кучера

¹ За даними експертного опитування фахівців праці та соціального управління, проведеного співробітниками Інституту економіки промисловості НАН України в рамках науково-дослідницької роботи "Трудовий потенціал як чинник економічного зростання й ін-



Экологическая культура проявляется в бережном отношении предприятия к окружающей среде, его готовности пойти на дополнительные расходы по охране окружающей среды и недопущению вредных выбросов. Экологическая культура не замыкается только соблюдением требований соответствующих органов надзора, она предполагает также проведение работ по внешнему и внутреннему дизайну зданий, благоустройству территории предприятия и окружающего ландшафта.

Культура отношений с акционерами включает в себя такие элементы, как проведение честной и открытой дивидендной политики, культуру проведения собраний акционеров, четкое реагирование на запросы акционеров, регулярное информирование акционеров о деятельности предприятия и т. д.

Качество этического кодекса предприятия во многом зависит от содержания опросных анкет. По мнению авторов, в них должны получить отражение следующие ценности: общие интересы и обязательства; поддержание деловой репутации (имиджа) предприятия; отношение к посторонней коммерческой и финансовой деятельности внутри предприятия; соблюдение принципа конфиденциальности в распространении информации; культура отношений с государственными служащими; базовые этические правила взаимоотношений с партнерами и клиентами; требования к внешнему облику работника; рекомендации по урегулированию конфликтов и споров, по правилам критики должностных лиц, по правилам деловой беседы.

Для целей настоящего исследования нами разработана специальная анкета морально-этического содержания, в ней предлагается респонденту ответить на 18 вопросов.

В таблице приведены репрезентативные выборки результатов опроса малых предприятий Харьковского региона (торговая фирма "2+2"; салон красоты "Лик"; полиграфическая фирма; Богдеховский мясокомбинат).

Таблица

Результаты опроса респондентов по трем малым предприятиям

п/п	Вопрос	Ответ, %
1	2	3
1	Почему Вы пришли работать именно в эту компанию?	
1.1	Традиции семьи	4,08
1.2	Желание работать в крупной корпорации	20,4
1.3	Высокая зарплата	14,28
1.4	Отсутствие других возможностей	32,65
1.5	Другое (свой вариант ответа)	28,57
2	Как Вы можете оценить общественную привлекательность работы на данном предприятии?	
2.1	Высокая	20,4
2.2	Средняя	67,35
2.3	Низкая	12,24
3	Ваш стаж работы на предприятии?	
3.1	До 1 года	40,82
3.2	До 3 лет	38,78
3.3	5 лет	8,2
3.4	Свыше 5 лет	12,24
4	Какие привлекательные стороны вашего предприятия Вы можете назвать? (Укажите 3 наиболее важных для Вас варианта)	
4.1	Высокая зарплата	20,4
4.2	Возможность профессионального роста	51,02
4.3	Стабильность материального положения	53,06
4.4	Наличие социальных программ на предприятии	6,12
4.5	Возможность проявления инициативы, творческий труд	48,98
4.6	Другое	34,69
5	Что из нижеперечисленного Вы бы могли отнести к миссии вашего предприятия?	
5.1	Служить обществу и потребителям, создавая высококачественную продукцию	40,82
5.2	Повышать качество жизни людей	22,43
5.3	Получение максимальной прибыли	36,73
6	Проводятся ли на вашем предприятии общие собрания сотрудников с целью проинформировать их о нынешнем состоянии компании и ее планах на будущее?	
6.1	Да	46,24
6.2	Нет	53,06
7	Какие базовые цели использует ваше предприятие в процессе своей деятельности? (Выберите 3 наиболее характерных варианта)	
7.1	Рост к взаимной выгоде компании, потребителей, общества	44,89
7.2	Справедливую прибыль — высокому качеству нашей продукции	26,53
7.3	Прогресс во всем — основа нашей корпоративной культуры	20,4
7.4	Наша компания — единая команда, высокий дух	28,57
7.5	Качество нашей продукции — это наше лицо	77,55
7.6	Каждый работник — это достоинство нашей фирмы	38,77

1	2	3
8	Есть ли у вашего предприятия лозунг?	
8.1	Да	32,65
8.2	Нет	67,35
9	Существует ли на предприятии моральная система мотивации работников (положение в коллективе, благодарности, грамоты)?	
9.1	Да	51,02
9.2	Нет	48,98
10	Традиции существуют в вашем коллективе?	
10.1	Да	61,22
10.2	Нет	38,77
11	Как Вы думаете, что отличает ваше предприятие от других, работающих в данной отрасли?	
11.1	Свой вариант	46,94
11.2	Ответ "ничего"	8,16
11.3	Не смогли ответить	44,89
12	Есть ли у сотрудников возможность свободного общения с менеджерами высшего звена (обсуждение проблем, изложение своего видения выполнения работы)?	
12.1	Да	89,79
12.2	Нет	10,21
13	Существует ли на предприятии строгая система требований к внешнему виду сотрудников?	
13.1	Да	24,48
13.2	Нет	75,52
14	Часто ли возникают конфликтные ситуации в вашем коллективе?	
14.1	Да	26,53
14.2	Нет	46,94
14.3	Для нас это редкость.	26,53
15	Ощущаете ли Вы себя частью большой команды, идущей к единой цели?	
15.1	Да	65,31
15.2	Нет	34,69
16	Если Вам предложат работу на другом предприятии с таким же уровнем заработной платы, Вы:	
16.1	Конечно, соглашусь	10,21
16.2	Скорее откажусь	53,06
16.3	Нет. Я верю в будущее своей компании и целиком согласен с ее целями	36,74
17	Существует ли на вашем предприятии кодекс поведения сотрудников?	
17.1	Да	55,1
17.2	Нет	24,48
17.3	А что это?	20,42
18	Существует ли на вашем предприятии система повышения квалификации сотрудников (обучающие семинары, тренинги)?	
18.1	Да	34,69
18.2	Нет	65,31

На основании анализа анкетных данных можно сделать некоторые выводы:

32,65% респондентов выбрали именно эту сферу своей профессиональной деятельности в связи с отсутствием других возможностей на самореализацию. При этом 20,4% дали ответ "Желание работать в крупной корпорации" – данная некорректность говорит о том, что многие не понимают точного значения термина "корпорация". 28,57% выбрали свой вариант ответа. Например: желание познать что-то новое, создали данную фирму сами, привлекательное территориальное расположение фирмы. 14,28% привлекает высокая заработная плата. И лишь 4,08% респондентов при выборе работы руководствовались традициями семьи;

67,35% респондентов оценивают общественную привлекательность работы на данном предприятии как среднюю;

средний стаж работы респондентов на данных предприятиях составляет от 1 года до трех лет;

53,06% респондентов к привлекательным сторонам работы на своем предприятии относят стабильность материального положения; 51,02% – возможность профессионального роста; 48,98% – возможность проявления инициативы, творческий труд. И лишь 6,12% – наличие социальных программ на предприятии. Это говорит о том, что современное руководство уделяет недостаточно внимания социальной сфере своей деятельности;



40,82% респондентов считают миссией своей фирмы "служить обществу и потребителям, создавая высококачественную продукцию". Однако 36,73% считают миссией своей фирмы "получение максимальной прибыли", что само по себе не может являться миссией;

53,06% ответили, что руководство их предприятия не проводит общих собраний с целью проинформировать сотрудников о нынешнем состоянии компании и ее планах на будущее;

к базовым целям деятельности своих предприятий 77,55% респондентов отнесли "качество нашей продукции — это наше лицо", 44,89% — "рост к взаимной выгоде компании, потребителей, общества", то есть получение достойного дохода за качественно произведенную продукцию. 38,77% — "каждый работник — это достояние нашей фирмы";

67,35% отмечают отсутствие единого лозунга на своем предприятии, который объединяет сотрудников и вдохновляет на новые достижения;

51,02% респондентов отмечают наличие на предприятии моральной системы мотиваций, однако в основном это ограничивается простой благодарностью;

61,22% отмечают наличие традиций в компании, однако в большей степени они относятся к сфере общения внутри коллектива;

89,79% респондентов имеют возможность свободного общения с менеджерами высшего звена;

75,52% утверждают, что на их предприятии нет строгой системы требований к внешнему виду сотрудников, при этом 55,1% респондентов говорят о наличии кодекса поведения сотрудников; в связи с тем, что большинство респондентов (65,31%) ощущают себя частью единой команды, конфликты в таких коллективах являются редкостью;

53,06% не согласились бы поменять свою работу на другую при том же уровне заработной платы; в большинстве случаев на предприятиях отсутствует система повышения квалификации сотрудников;

к факторам, которые отличают ваше предприятие от других, работающих в данной отрасли, 46,94% респондентов отнесли отношение в коллективе, хорошее руководство, свой стиль; 44,89% — не смогли ответить; 8,16% ответили "ничего";

Таким образом, можно сказать, что прослеживается заметная тенденция в формировании субкультуры представителей малого бизнеса. Однако в большинстве случаев наблюдается некоторое противоречие между видением бизнес-культуры, пониманием ее основ и реальным состоянием бизнес-культуры.

Исключительно важное значение имеет политика работы с персоналом. Известно, что успех любого бизнеса определяет профессиональная компетентность специалистов, умение разумно рисковать, творческий подход и преданность своему предприятию. Поэтому главной задачей в управлении персоналом являются воспитание персонала в духе патриотизма и преданности своему предприятию и развитие у него корпоративного мышления. Этому служит, прежде всего, создание творческой обстановки, помогающей людям думать нетрадиционно за счет ослабления контроля за процессами деятельности и перехода к контролю за ее результатами, то есть повышение ответственности, обеспечение свободы общения работников, распространение информации, гласности. Целесообразно проводить специальные психологические тренинги, которые научат обращаться не только к мыслям, но и к чувствам людей.

К процессу введения КК необходимо привлекать ярких личностей, умеющих собирать вокруг себя компетентную, сплоченную команду сподвижников и своим энтузиазмом, убежденностью, примерами создающих в коллективе творческую обстановку. Руководству предприятия следует осознать полезность сотрудничества с психологами, экспертами-консультантами, владеющими всем комплексом культурологических методов.

Таким образом, корпоративная культура, поддерживаемая всеми руководителями и работниками предприятия, делает возможным удачное позиционирование предприятия на рынке, поднимает его имидж в глазах клиентов, способствует росту инвестиционной привлекательности. Формирующиеся при этом внутренний психологический климат и доброжелательные отношения позволяют работникам сплоченно добиваться поставленных общих целей и удовлетворения собственных интересов. В сложной экономической ситуации более конкурентоспособным оказывается предприятие с сильной корпоративной культурой, с традициями, с людьми, готовыми поддерживать в трудный момент друг друга и свое предприятие.

Литература: 1. Реструктуризация предприятий и компаний: Справ. пособие / Под ред. И. И. Мазура. — М.: Высшая школа, 2000. — 588 с. 2. Спивак В. А. Корпоративная культура. — СПб.: Питер, 2001. — 352 с. 3. Тренев В. Н. Реформирование и реструктуризация предприятий / В. Н. Тренев, В. А. Ириков, С. В. Ильдеменов. — М.: Приор, 1998. — 284 с. 4. Вихонский О. С. Менеджмент: Учебник / О. С. Вихонский, А. И. Наумов. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 1999. — 300 с. 5. Jung Rudiger H., Kleine M. Management: Perconen — Strukturen — Funktionen — Instrumente. — Munchen: Carl Hanser Verlag, 1993. — 430 p. 6. Hohmann L. Journal of the Software Professional. — Prentice Hall, 1996. — 344 p. 7. Добренев В. И. Социология: Учебник / В. И. Добренев, А. И. Кравченко. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 624 с. 8. Масютин С. А. Корпоративное управление: опыт и проблемы: Монография. — М.: ООО "Финстатинформ", 2003. — 280 с. 9. Лозовой В. О. Культура личности та етикет: Посібник / В. О. Лозовой, О. В. Уманець, М. Б. Ценко. — Харків: Регіон-інформ, 2004. — 112 с. 10. Кучер С. Л. Деловая этика и эффективность управления инновационным процессом // Материалы десятой международной научно-практической конференции по инновационной деятельности "Проблемы и перспективы инновационного развития экономики". — Киев — Симферополь — Алушта, 2005. — С. 88 — 98. 11. Кучер С. Л. Корпоративная этика бизнеса / С. Л. Кучер, Ю. Д. Костин // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький: ХНУ. — 2005. — №5. — Ч. 2. — Т. 2. — С. 132 — 138.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В КОНТЕКСТІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЕКОНОМІКИ

In the article the problems of development of human capital in the context of increasing the level of national economy competitiveness are examined. The indicative indices of competitiveness of the countries are analyzed, the system of measures for the improvement of quality of human capital on macro- and micro level are offered.

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі людського капіталу в підвищенні конкурентних можливостей економіки. Місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції визначатиметься освітнім рівнем нації, можливістю доступу до прогресивних технологій, освоєнням механізмів їх впровадження, підвищенням мобільності робочої сили, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економік до генерації високої інноваційної активності. Це передбачає не лише необхідність забезпечення відповідності їх робочої сили загальноприйнятим професійним стандартам, що, відповідно, потребує покращення якості людського капіталу. Саме тому дослідження проблем розвитку людського капіталу в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки залишається достатньо актуальним.

Аналіз публікацій з проблем розвитку людського капіталу свідчить, що значний внесок у дослідження цих проблем зробили провідні вітчизняні вчені-економісти, зокрема: С. І. Бандур, О. А. Грішнова, Д. П. Богиня, М. І. Долішній, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яченко, С. І. Пирожков, А. А. Чухно та ін. Однак, незважаючи на значну кількість монографій, наукових статей та робіт, присвячених даній тематиці, дослідженню проблем розвитку людського капіталу як одного з визначальних чинників підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки приділяється недостатньо уваги. Саме тому метою даної статті є дослідження проблем формування та розвитку людського капіталу з урахуванням необхідності підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки.

Найбільш ефективною на сучасному етапі розвитку може вважатися економіка, в якій основним виробничим ресурсом стають знання та інформація, розвинене інформаційне суспільство, тобто "економіка, яка основана на знаннях" (knowledge-based economy). Автор цієї тези Л. Туроу підтверджує, що "...знання стає новим джерелом багатства, а працівник інтелектуальної праці є найважливішим ресурсом та активом будь-якої корпорації..." [1, с. 15]. Саме знання в інформаційному суспільстві безпосередньо виходять на ринок товарів і послуг, виступаючи в якості технологій для виробництва матеріальних товарів і послуг для задоволення потреб споживача в інтелектуальному та фізичному розвитку. І саме ті країни, що володіють значним науковим та інтелектуальним потенціалом, зможуть зайняти стратегічні позиції в конкурентній боротьбі, забезпечити стійке зростання конкурентоспроможності своїх економік.

Цілком законним стає посилення значення людського капіталу як "сукупності сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [2, с. 16]. При цьому найбільш адекватним показником оцінки стану розвитку людського потенціалу країн виступає індекс людського розвитку (ІЛР), розроблений у рамках Програми розвитку ООН (ПРООН). Врахований на основі даних про обсяги ВВП на душу населення, тривалість життя та письменність індекс людського розвитку характеризує якість послуг у галузі охорони здоров'я та освіти і, відповідно, здатність країни забезпечувати власних громадян якісними соціальними послугами. Згідно з даними Національного звіту з людського розвитку, підготовленого Програмою розвитку ООН, в Україні протягом останніх років спостерігалось значне зменшення індексу людського розвитку, обумовлене тривалим перебуванням економіки в кризовому стані, погіршенням основних макроекономічних показників, стрімким падінням доходів населення. Незважаючи на збільшення індексу рівня освіти, саме зниження індексу реального ВВП на душу населення виступило найбільш вагомою компонентою погіршення стану розвитку людського потенціалу України в останні роки (індекс реального ВВП на душу населення зменшився з 0,681 у 1992 році до 0,65 у 2002 році). Відповідно до "Звіту про розвиток людини за 2004 рік", у 2002 році рівень грамотності дорослого населення в Україні становив 99,6%, рівень грамотності молоді – 99,9%, сукупна частка учнів досягла відмітки 84%, а індекс рівня освіти – 0,94. У загальному підсумку за індексом рівня освіти Україна посідала 36 місце серед 177 держав [3, с. 163].

Активізація процесів глобалізації, технологізації та інформатизації світового суспільства обумовлює орієнтацію економіки країни не стільки на вивіз сировини та масовий випуск товарів, скільки на розробку високих технологій, підготовку висококваліфікованих кадрів та експорт інтелектуальних ресурсів, передусім, продукції НДДКР. Місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції у сучасних умовах визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності.

Разом з тим для аналізу рівня розвитку людського капіталу країни можуть застосовуватися індикативні показники, перелік яких визначений відповідно до методики оцінки конкурентоспроможності країни в глобальному економічному середовищі Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum). Використання цієї методики для визначення індексу росту конкурентоспроможності (ІРК) передбачає також відповідний аналіз рівнів мобільності ринків праці, розвиненості технологій, освіти робочої сили та розвиненості суспільних інституцій [4, с. 56].

Серед базових компонентів формування індексу росту конкурентоспроможності (ІРК), поряд із розвитком макроекономіки, виділяється розвиток системи охорони здоров'я та початкової освіти, розвиток вищої освіти і системи підвищення кваліфікації кадрів. Зокрема, розвиток системи охорони здоров'я та початкової освіти виступає базовою основою формування людського капіталу та, відповідно, суттєвим чином впливає на конкурентоспроможність національної робочої сили (табл. 1).

Таблиця 1

**Складові побудови індексу росту конкурентоспроможності
(в контексті розвитку людського капіталу) [4]**

Країни	Індекс росту конкурентоспроможності			Розвиток макроекономіки		Розвиток системи охорони здоров'я та початкової освіти		Розвиток вищої освіти та підвищення кваліфікації	
	рейтинг			рейтинг	оцінка	рейтинг	оцінка	рейтинг	оцінка
	2004	2005	оцінка						
Фінляндія	1	1	5,94	10	5,46	10	6,95	1	6,13
США	2	2	5,81	62	4,39	47	6,77	2	6,04
Швеція	3	3	5,65	17	5,28	2	6,98	7	5,69
Данія	5	4	5,65	16	5,29	23	6,91	3	5,82
Тайвань	4	5	5,58	23	5,13	32	6,85	6	5,69
Сінгапур	7	6	5,48	9	5,48	69	6,6	8	5,68
Японія	9	12	5,18	93	3,93	1	6,98	16	5,46
Великобританія	11	13	5,11	42	4,72	15	6,94	12	5,63
Німеччина	13	15	5,10	54	4,49	24	6,91	15	5,48
Естонія	20	20	4,95	18	5,24	40	6,81	23	5,18
Малайзія	31	24	4,9	31	4,93	88	6,29	36	4,63
Франція	27	30	4,78	61	4,40	6	6,96	5	5,75
Чехія	40	38	4,42	49	4,59	27	6,9	27	4,96
Угорщина	39	39	4,38	105	3,64	33	6,85	30	4,79
Латвія	44	44	4,29	32	4,91	86	6,35	29	4,87
Польща	60	51	4,0	83	4,14	38	6,83	28	4,92
Казахстан	—	61	3,77	26	5,1	83	6,37	52	4,17
Російська Федерація	70	75	3,53	36	4,81	60	6,65	34	4,69
Молдова	—	82	3,37	80	4,21	102	5,65	82	3,55
Україна	86	84	3,30	65	4,36	90	6,16	41	4,46

Аналіз вищенаведених даних свідчить, що країни, які займають пріоритетні позиції в рейтингу країн за рівнем розвитку системи охорони здоров'я та початкової освіти (Японія, Швеція, Франція), відзначаються також високим рівнем загальної конкурентоспроможності. Разом з тим слід також зазначити домінуючий вплив розвитку систем вищої освіти та систем підвищення кваліфікації на зростання рівня загальної конкурентоспроможності країн-лідерів (Фінляндія, США). Відповідно конкурентні переваги отримують, насамперед, країни, які орієнтовані на використання нових прогресивних інформаційно-комунікаційних технологій та характеризуються наявністю значних резервів високоосвіченої робочої сили високої кваліфікації.

Водночас потрібно враховувати, що рівень розвитку робочої сили залежить, насамперед, від розвиненості суспільних інституцій, які забезпечують розвиток людського капіталу. При цьому необхідною складовою при визначенні рейтингу конкурентоспроможності країни виступає оцінка ефективності діяльності та стратегій розвитку підприємств. Пріоритетного значення при цьому набуває швидкість і ефективність пристосування економіки підприємств до змін ринкової кон'юнктури, підвищення ефективності менеджменту, вдосконалення мотиваційних систем розвитку персоналу підприємства.



Аналізуючи індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті розвитку людського капіталу (на мікрорівні), необхідно відзначити, насамперед, пріоритетне значення таких чинників, як якість систем освіти, стан розвитку систем підготовки та перепідготовки кадрів на підприємствах, рівень професіоналізму управлінських кадрів, їх сприйнятливості до впровадження прогресивних систем мотивації праці. Не менш важливим є забезпечення можливості систематичного підвищення рівня кваліфікації не тільки найманих працівників, але й менеджерів підприємств, що відповідно сприятиме поліпшенню якості людського капіталу не тільки на рівні окремих підприємств, але й реалізації стратегії підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили (табл. 2).

Розвиненість систем професійної підготовки й перепідготовки кадрів, збереження значних обсягів витрат фірм на здійснення науково-дослідних робіт, сприйнятливості наукових та управлінських кадрів до інновацій забезпечують розвиненим країнам провідні позиції в рейтингу загальної конкурентоспроможності.

Таблиця 2

Індикативні показники конкурентоспроможності країн у контексті розвитку людського капіталу (на мікрорівні) [4]

Індикативні показники	Фінляндія	США	Швеція	Сінгапур	Німеччина	Індія	Чехія	Угорщина	Латвія	Польща	Казахстан	Російська федерація	Україна
Якість освітньої системи	6,0	4,9	4,5	6,1	4,4	4,5	4,7	4,2	4,1	4,1	3,9	3,9	3,9
Сприйнятливості до інновацій науковців та інженерів	6,2	5,7	5,7	5,9	5,6	6,4	6,0	5,6	3,6	5,2	3,8	4,9	4,6
R&D витрати компаній	5,4	5,9	5,3	5,0	5,8	3,8	3,9	3,2	3,2	3,5	3,3	3,3	3,4
Наукове співробітництво університетів та підприємств	5,4	5,7	5,0	5,0	5,1	3,3	3,9	3,3	2,9	3,2	3,0	3,2	3,1
Розвиненість системи навчання персоналу	5,4	5,8	5,8	5,5	5,9	4,5	4,5	3,8	3,8	3,8	3,2	3,2	3,0
Розповсюдженість мотиваційних компенсацій	5,1	6,4	4,9	5,4	5,6	4,5	4,2	4,4	4,1	4,3	3,5	4,0	3,8
Наявність професійного менеджменту на підприємствах	6,2	6,4	5,8	5,8	6,2	5,1	5,1	5,1	4,7	4,5	3,8	4,1	4,0
Якість системи підготовки менеджерів	5,4	6,6	5,0	5,6	5,3	5,9	4,9	4,7	4,4	4,4	3,5	3,5	3,6
Існуюча практика найму та вивільнення на підприємствах	3,6	5,3	2,4	5,9	2,3	2,6	3,5	4,0	3,9	3,5	5,4	5,0	4,8
Індекс росту конкурентоспроможності	1	2	3	6	15	50	38	39	4	51	61	75	84

* Оцінки змін індикативних показників варіюються від 1 (мінімальний рівень) до 7 (максимальний рівень)

Зокрема, Фінляндія, США, Швеція, які займають, відповідно, лідируючі позиції у світовому рейтингу, приділяють значну увагу саме забезпеченню розвитку конкурентоспроможності людських ресурсів, що гарантує отримання стійких конкурентних переваг нересурсного характеру. Разом з тим заслуговує на увагу досягнення Індією значного прогресу у створенні системи підготовки кадрів, спроможних творчо та креативно вирішувати поставлені завдання та сприйнятливих до інноваційних тенденцій розвитку.

Водночас позиції України, навіть у порівнянні з колишніми пострадянськими республіками, незважаючи на збереження успадкованої розвинутої освітньої системи, залишаються достатньо ослабленими. Насамперед, це відбувається внаслідок утримання недостатніх обсягів фінансування компаніями витрат на проведення науково-дослідних робіт, слабкістю координаційних зв'язків між науковими установами та підприємствами з метою впровадження наукових розробок у виробництво, обмеженістю масштабів розповсюдження інноваційних технологій. Подолання цих негативних тенденцій, сприяння підвищенню професіонального рівня управлінських кадрів при одночасному посиленні сприйнятливості вітчизняної науки до інноваційної активності, розвитку й удосконалення прогресивних форм найму та вивільнення на підприємствах дозволить забезпечити стійке зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили.

Зміст праці висококваліфікованого спеціаліста, який має достатній рівень освіти, пов'язаний із виконанням спеціальних функцій складної розумової праці високої кваліфікації. Це передбачає необхідність забезпечення тісного кореляційного зв'язку між рівнем освіти, отриманої випускниками навчальних закладів, та можливостями її практичного застосування. Насамперед, це відноситься

ся до можливостей застосування отриманих знань у ході виконання функціональних обов'язків спеціаліста на конкретно визначеному робочому місці, яке, у свою чергу, повинне відповідати отриманому рівню та профілю освіти.

Таким чином, впровадження нових технологій в умовах постіндустріального суспільства вступає у протиріччя з існуючими традиційними технологіями, широке використання яких призводить до поступового звуження сфери застосування робочої сили. Більш досконалі технології, які потребують високих рівнів кваліфікації та якості праці працівників, створюють сприятливі умови для розширення сфери прикладання праці. В цих умовах відбувається збільшення обсягів попиту на працю висококваліфікованих працівників, які характеризуються наявністю розвинутих новаторських здібностей, сильною мотивацією до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, здатністю обслуговувати високотехнологічне виробництво. Відповідно розвиток людського капіталу поряд з підвищенням освітнього рівня супроводжується удосконаленням якісних характеристик робочої сили, що забезпечуватиме підвищення рівня її конкурентоспроможності.

Література: 1. Thurow L. Investment in Human Capital. — N. Y. — Belmont, 1970. — 168 p. 2. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки. — К.: Тов. "Знання"; КОО, 2001. — С. 16. 3. Доклад о развитии человека 2004. Культурная свобода в современном многообразном мире. По заказу ПРООН. — М.: Изд. "Весь мир", 2004. — С. 163. 4. The Global Competitiveness Report. — G., 2005. — PP. 8 – 11, 56, 505 – 508, 522, 528 – 530, 602 – 606.

УДК 331.101.262

Ляшенко В. И.

Полковников С. А.

Бережная Т. Ф.

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБУЧАЮЩЕГО КЛАСТЕРА "ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ"

In the article the necessity of searching for the ways of solving the problem of leaving the shadow economy in the cluster approach to the management by the programs of region socio-economic development is considered.

В Луганской области прилагаются заметные усилия, чтобы придать развитию экономики региона социально-ориентированный характер, что впервые отражено в Программе социально-экономического развития Луганской области на 1999 – 2010 годы, целью которой является рост реального жизненного уровня населения, обеспечение его занятости [1]. Эстафету лидерства социально ориентированного управления перехватывает региональная программа развития малого предпринимательства Луганской области, которая разрабатывается с периодичностью в 2 – 3 года. Главной целью программы на 2003 – 2004 годы было обеспечение стабильных условий для дальнейшего функционирования малого предпринимательства, привлечение широких слоев населения к предпринимательской деятельности и увеличения новых рабочих мест [2]. Осенью 2005 г. состоялся первый съезд представителей малого и среднего бизнеса в Луганской области, где рассматривался проект программы на 2005 – 2007 годы, в которой социально значимые ориентиры оказались размытыми. Особенно это отразилось в ожидаемых результатах программы [3]. Предполагается увеличение численности работающих на малых предприятиях с 98,5 тыс. чел. в 2004 г. до 136 тыс. в 2007 г. Темп роста – 138,07%. Увеличение поступлений в бюджет всех уровней от малых предприятий соответственно с 145 млн. грн. до 300 млн. грн. Темп роста – 206,9%.

Совершенно очевидно, что экономическая цель программы доминирует над социальной. Закладывается усиление налогового давления на малый бизнес с соответствующими негативными последствиями. В первую очередь, уход в теньovou экономику. Поэтому целью настоящей статьи является обоснование необходимости поиска путей решения этой проблемы в кластерном подходе к управлению программами социально-экономического развития региона.

Суть концепции кластерного подхода состоит в том, что кластер — это объединение фирм в определенной области предпринимательства, связанных между собой технологически и, как правило, по признаку географической близости [4; 5, с. 32]. Кластер как сеть взаимозависимых пред-

© Ляшенко В. И., Полковников С. А., Бережная Т. Ф., 2006



приятий и учреждений, включая научно-исследовательские и учебные заведения, дистрибьюторов, поставщиков, охватывает весь путь производства: от научных разработок, сырья для производства до конечного продукта. Именно кластеры способствуют процессу передачи знаний, особенно таких, которые составляют интеллект отдельных личностей или являются предметом деятельности обособившихся организаций, а потому не способных свободно передаваться в отличие от приведенных в систему кодифицированных знаний.

Однако кластеры как обучающая система выступают в подобной роли, прежде всего, для тех компаний, которые придерживаются принципа — экономический рост зависит от возможности доступа к новой технике и технологиям, а также от распространения знаний [6]. То есть сперва определенный уровень управленческой культуры, ключевыми характеристиками которой являются готовность к изменениям, желание повышать компетенцию, исследуя новую информацию, приобретая новые знания, потом реализация этой готовности путем сотрудничества в кластере.

С целью формирования условий для развития кластерного подхода на Луганщине авторами было предложено создать рабочую группу по проектированию регионального обучающего кластера "ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ" для региональной программы развития малого предпринимательства Луганской области на 2005 – 2007 гг., прежде всего, с акцентом на тематику "уголь + высокие технологии его утилизации". Ожидаемый результат с учетом эффекта мультипликатора: работа кластера должна обеспечить темп роста численности работающих на малых предприятиях в пределах 207%.

Предлагаемая концепция регионального образовательного кластера опирается на теорию человеческого капитала — раздел современной экономической науки, изучающий процессы накопления и использования качественных характеристик людских ресурсов; в более узком смысле — экономическая теория образования и подготовки специалистов и рабочих. Под "человеческим капиталом" понимается запас знаний, навыков, способностей и мотиваций человека, имеющих экономическую ценность. Они составляют капитал, так как могут служить источником будущих доходов и выгод (как материальных, так и психологических). Но это капитал особого рода, так как он воплощается в личности своего носителя. Как и "обычный" капитал, человеческий капитал может уменьшаться под воздействием морального или физического износа и увеличиваться в зависимости от инвестирования [7]. Инвестиции в человеческий капитал направляются по трем направлениям: ЗАТРАТЫ на экологию, РАСХОДЫ на медицину и ИЗДЕРЖКИ на образование [8]. В данном случае эти три потока инвестиций предлагается направить в одно русло — региональный образовательный кластер — с тем, чтобы получить высококвалифицированную рабочую силу в сфере менеджмента и предпринимательства. Качество рабочей силы определяется системой приоритетов, характерных для социоэкономической модели предпринимательства, в противоположность экономической модели. Для решения задачи подготовки предпринимателей с социоэкономическим типом поведения подходит действующий механизм в сфере адаптации социально незащищенного населения.

Авторами в качестве одного из направлений предлагается концепция подпрограммы содействия профессиональной реабилитации населения с ограниченными физическими возможностями и незанятого населения, которая должна быть направлена на реадaptацию и социальную поддержку временно незанятого населения и населения с ограниченными физическими возможностями с целью их трудоустройства и создания рабочих мест путем самозанятости и образования частных предприятий (малый бизнес).

Внедрение данной концепции позволяет одновременно создавать предприятия и повышать профессиональную квалификацию большому количеству социально незащищенного населения, служит не только для обеспечения рабочими местами многих из них, а и для создания на практике модели, которую можно будет развивать в дальнейшем. Количественный и качественный состав социально незащищенного населения, экономические тенденции делают реализацию этого предложения необходимой для скорейшего проведения. В конечном результате проект должен способствовать созданию стабильной системы профессиональной реабилитации социально незащищенного населения. Схема взаимодействия участников в процессе реализации предлагаемой концепции приведена на рис. 1.

Выдвигаются следующие задачи: 1) помощь социально незащищенному населению в их профессиональной адаптации; 2) создание предприятий и рабочих мест; 3) содействие местному развитию путем поддержки частных инициатив; 4) усиление организаций моделированием и передачей новых внедренных концепций (практическое обучение, управление проектами, самоподготовка); 5) обмен опытом всех партнеров и его накопление.

Луганская областная организация поддержки и развития предпринимательства "Бизнес-инкубатор" имеет десятилетний опыт функционирования в условиях так называемого виртуального бизнес-инкубатора. Потому представляется целесообразным делегировать этой организации функции мониторинга за эффективным использованием выделенных средств, консультирования и координации. Взаимодействие "Бизнес-инкубатора" с Фондом занятости населения позволит привлечь дополнительные финансовые ресурсы в виде дотаций на создание дополнительных рабочих мест. Новая редакция Закона Украины "О налогообложении прибыли предприятий" (пункт 5.4.2) стимулирует инновационную деятельность предприятий и при определенных условиях может быть источником ресурсов для задач социальной реабилитации. Сотрудничество малых предприятий с

крупными промышленными предприятиями служит основой формирования бизнес-инновационных структур "со стенами".

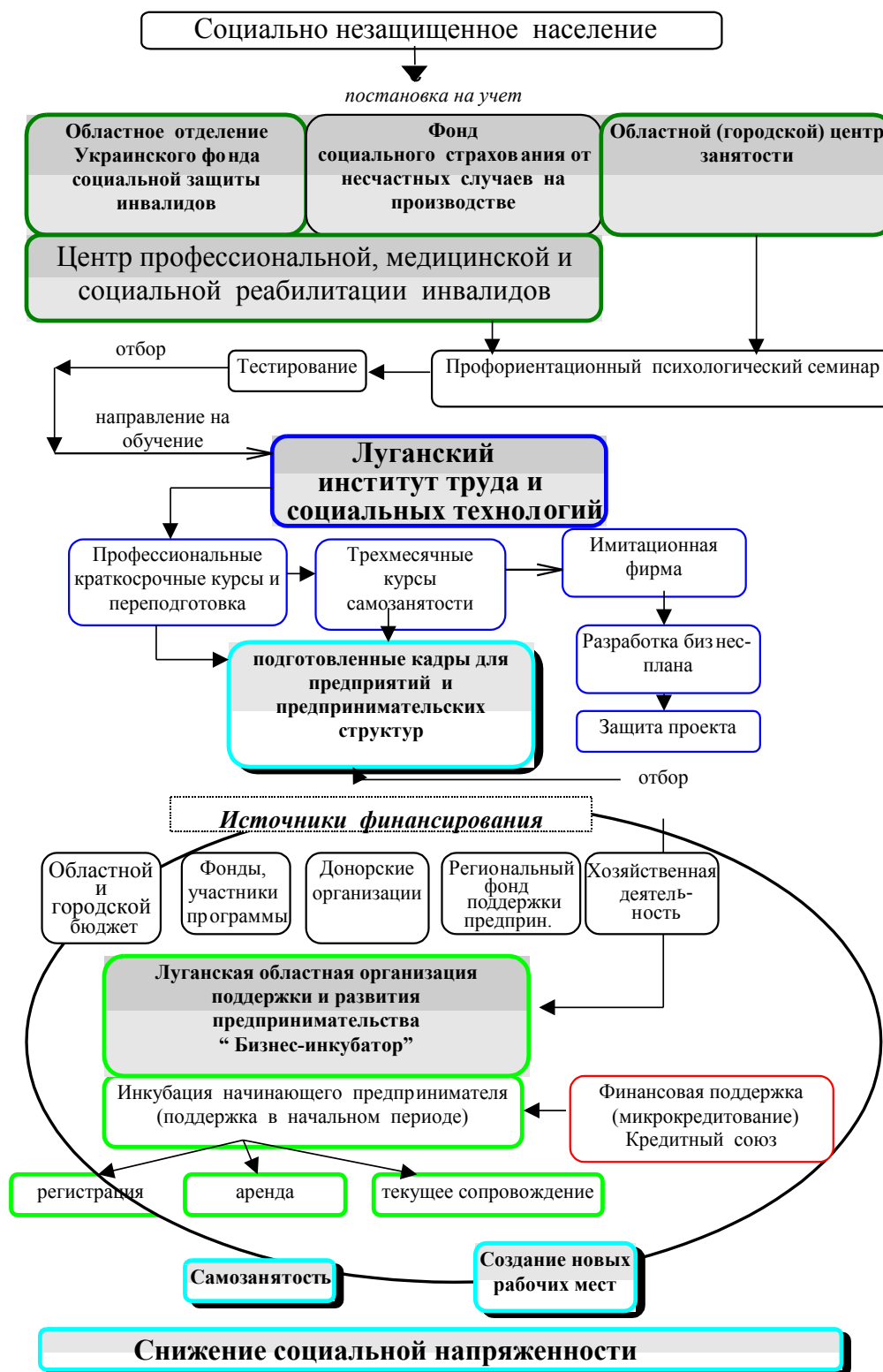


Рис. 1. Взаимодействие участников концепции

Луганский институт труда и социальных технологий в настоящее время коренным образом перестраивает свою деятельность в контексте так называемого Болонского процесса. В частности,



это касается новых технологий освоения знаний (рис. 2). Существо вопроса можно отобразить с помощью концепции системно-модельного познания, согласно которой система знаний человека включает в себя три компонента: целостное представление (ЦП), эмпирические модели (ЭМ), абстрактные модели (АМ).

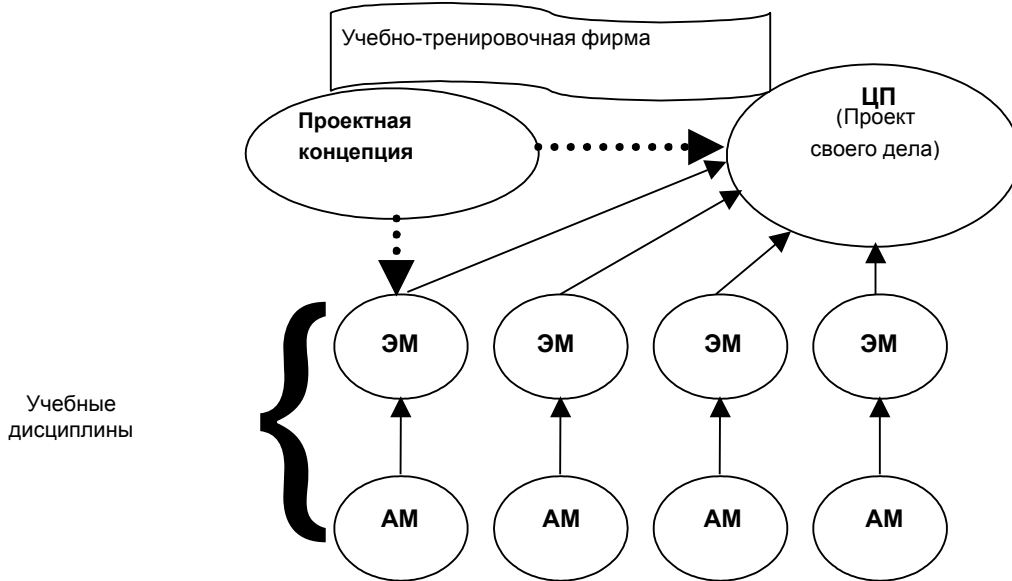


Рис. 2. Схема освоения знаний с использованием проектной концепции

Традиционная схема обучения предполагает, что по мере освоения учебных дисциплин, содержащих в себе теоретические знания (АМ) и практические навыки (ЭМ), у студента к концу обучения формируется целостное представление о будущей профессиональной деятельности

Таким образом, предлагаемый подход позволит осуществить формирование проектной концепции (ПК) "своего дела" в самом начале обучения, что заметно ускоряет процесс усвоения знаний. Учебно-тренировочная фирма как связующее звено между ПК и проектом способствует эффективному применению знаний в конкретных ситуациях и закрепляет практические навыки. Луганский институт труда и социальных технологий и Луганская областная организация поддержки и развития предпринимательства "Бизнес-инкубатор" совместными усилиями создают техническую базу для учебно-тренировочной фирмы по направлениям: торговля, маркетинговые исследования, продвижение товаров. Поэтому для максимизации числа субъектов малого предпринимательства на Луганщине нужно сформировать технологический инкубатор на базе малых плазменных печей. Используя его как элемент регионального обучающего кластера, можно тиражировать высокие технологии, обеспечивая энергетическую безопасность Украины и благополучие ее населения.

Література: 1. Програма соціально-економічного розвитку Луганської області на 1999 – 2010 роки. Луганська обласна державна адміністрація, Луганський філіал Інститута економіко-правових досліджень Національної академії наук України. – Луганськ: Вид. Восточнукр. гос. університета, 1999. – 56 с. 2. Регіональна програма розвитку малого підприємництва в Луганській області на 2003 – 2004 гг. – Луганськ: Вид. Луганської ОГА, 2003. – 44 с. 3. Комплексна програма розвитку і підтримки малого підприємництва в Луганській області на 2005 – 2007 гг. (Проект) // Роздаточний матеріал першого з'їзду представників малого і середнього бізнесу Луганської області, жовтень 2004 г. – Луганськ: Вид. Луганської ОГА, 2004. – 36 с. 4. Бережная Т. Ф. Духовність особистості управленця — фактор соціально-економічного розвитку регіону / Т. Ф. Бережная, С. А. Полковников // Економічний вестник Донбасу. – 2004. – №1 – С. 112 – 117. 5. Соколенко С. И. Производственные системы глобализации: Сети, Альянсы, Партнерства, Кластеры: Укр. контекст. – К.: Логос, 2002 – 832 с. 6. WWW. SAMORODOK. RU. 7. Капелюшников Р. И. Теория человеческого капитала // Экономика и жизнь. – 2004. – №22. – С. 31 – 37. 8. Койшибаев Б. А. О перспективах инвестиций в человеческий капитал (на примере экологии, медицины и образования) / Б. А. Койшибаев, Б. Ж. Мухамеджанов, Б. Д. Такенов // Вопросы ментальной медицины и экологии. – 1997. – Т. 3. — №4. – С. 315 – 331. 9. Ляшенко В. И. Перспективы формирования кластерных структур в экономике донецкого региона / В. И. Ляшенко, Т. Ф. Бережная, И. А. Шпак // Рег. сб. науч. тр. "Прометей". – Донецк: ООО "Юго-восток, Лтд", 2004. – Вып. 14. – С. 74 – 78.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ НА ОСНОВІ МОНІТОРИНГУ

The labour potential control system should be improved simultaneously with the changes in the environment. Actions that provide the improvement of system should have social character and provide socio-economic efficiency. The usage of monitoring for efficiency estimation is offered in the article.

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освітня підготовка, мотивація діяльності. Тобто головними факторами соціально-економічного розвитку та підвищення ефективності роботи підприємства є забезпеченість його кваліфікованою робочою силою і високий ступінь її мотивації.

Станом на січень 2005 року загальна чисельність зайнятих становила 22,1 млн., у тому числі працездатного віку — 20,4 млн. проти 23,2 млн. у 2000 р. Якщо такі темпи скорочення професійних кадрів зберігатимуться надалі, то в 2015 році потреба промисловості в кваліфікованій робочій силі задовольнятиметься лише на 30 – 37%. На даний час в Україні налічується лише 21% висококваліфікованих робітників [1]. Мотивація є на досить низькому рівні. Не забезпечуються потреби працівників у безпеці, соціальному захисті, отриманні освіти тощо. Це не задовольняє вимоги до країни, яка прагне стати повноправним членом СОТ та ЄС. Отже, проблема вдосконалення управління трудовим потенціалом стає все актуальнішою.

Трудовий потенціал піддається змінам під час впровадження різних нововведень. Ці зміни можуть бути як прогресивними (впровадження нової технології, заміна застарілого обладнання, поліпшення умов праці, вдосконалення мотиваційного механізму тощо), так і регресивними. Активна участь трудового потенціалу в перетвореннях на підприємстві можлива лише за наявності у працівників відповідної мотивації, коли одночасно забезпечуються сьогоденні та потенційні потреби й інтереси кожного працівника та підприємства.

Необхідне не тільки впровадження певних заходів щодо удосконалення управління трудовим потенціалом, а й визначення характеру та ступеня їхнього впливу, наслідків цих нововведень для окремого працівника й колективу в цілому.

Визначати, чи є ефективними впроваджені заходи з удосконалення управління трудовим потенціалом, чи необхідно вносити корективи, автори статті пропонують за допомогою моніторингу. Моніторинг є універсальним методом управління, значення якого зростає в умовах посилення нестабільності й багатоваріантності зовнішнього та внутрішнього середовища, ускладненням причинно-наслідкових зв'язків і відносин, наростання негативних процесів в соціально-економічних системах.

У великому тлумачному словнику української мови "моніторинг" визначається як "безперервне стеження за яким-небудь процесом з метою виявлення його відповідності до бажаного результату" [2, с. 538]. Г. О. Дробенко характеризує "моніторинг" як "детермінований у часі та систематизований у завданнях процес відслідковування відхилення реального стану виконання плану від запланованого" [3, с. 58]. Моніторинг як технологію "спостереження і аналізу змін об'єкта управління, що характеризується постійністю, регулярністю здійснення протягом усього управлінського циклу", подано у щорічнику [5, с. 397]. Мотиваційний моніторинг розглядає у своїх роботах А. М. Колот. Він визначив його як систему постійного спостереження і контролю стану мотивації трудової діяльності з метою його оперативної діагностики та оцінювання в динаміці, прийняття кваліфікованих управлінських рішень в інтересах підвищення ефективності виробництва [5, с. 47].

У наш час моніторинг подають як:

специфічну технологію управління;
спосіб контролю над ситуацією, виявлення причин розбіжностей між наявним і необхідним у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації;
фактор зниження ризику при розробці стратегії господарської діяльності.

Таким чином, під моніторингом ефективності управління трудовим потенціалом будемо розуміти процес постійного спостереження, аналізу і контролю за ефективністю змін, які відбуваються в системі управління трудовим потенціалом в результаті цілеспрямованого впливу.

Порядок проведення моніторингу суттєво залежить від завдань, які покладено на нього. Для організації моніторингу ефективності управління трудовим потенціалом підприємства необхідно вирішити такі завдання:

конкретизувати цілі і завдання моніторингу ефективності управління трудовим потенціалом;
визначити систему показників-індикаторів, які дають можливість оцінити стан системи управління трудовим потенціалом у максимально повному обсязі при мінімумі витрат;
розробити найбільш прийнятну методику обробки й аналізу вихідної інформації.

Процес моніторингу ефективності управління трудовим потенціалом можна зобразити у вигляді певних етапів:

1. Інформаційний етап:

збір даних;
обробка даних.

2. Аналітичний етап:

оцінка поточного стану впровадження заходів;
порівняння (за часом, за витрачанням ресурсів, за досягненням ефекту, за іншими рішеннями).



3. Практичний етап:

прийняття рішення за результатами оцінки щодо необхідності внесення коректив (внесення змін до існуючого плану заходів, вибір іншої альтернативи).

Для моніторингу характерна циклічність, тобто етапи постійно повторюються.

Успішна діяльність з управління трудовим потенціалом і, в першу чергу, мотивації персоналу характеризується економічною та соціальною ефективністю. Тобто необхідно визначати як економічні (фінансові), так і соціальні показники-індикатори.

Не зменшуючи значущості фінансових показників, застосування лише їх має ряд недоліків. За допомогою фінансових показників важко, а іноді і неможливо оцінити вплив кожної статті витрат на прибуток підприємства; заходи удосконалення, як правило, передбачають відстроченість вигод; також управління лише на основі фінансових показників не дозволяє оперативного реагувати на ситуацію, бо події, що привели до прибутку чи збитку, вже відбулися.

Багато вчених пропонує розраховувати загальний показник ефективності впроваджених на підприємстві заходів як співвідношення доходів (прибутку) підприємства до витрат підприємства, тобто витрати на оплату праці, надбавки, доплати, премії, різні соціальні інвестиції і витрати, пов'язані з поліпшенням умов праці [6, с. 186]. На думку авторів, такий підхід прийнятний лише для кінцевої оцінки заходів, адже між заходами і результатом у вигляді прибутку може пройти значний час. А для поточної оцінки ефективності можна скористатись певними супутніми показниками, які будуть свідчити про ефективність тих чи інших заходів. Включення оцінок супутніх економічних результатів дозволяє певною мірою співставити соціальні й економічні результати, відобразити вклад соціальних результатів у загальну ефективність.

Так як однією з основних вимог до методики визначення соціально-економічної ефективності управління трудовим потенціалом є простота та оперативність розрахунків ефективності, а також максимальна інформативність при обмежених даних, автори статті пропонують користуватись супутніми показниками, збір інформації для яких не передбачає ускладнень і що широко використовуються на підприємствах: плинність кадрів, продуктивність праці, середній стаж роботи, кількість прогулів, прибуток і рентабельність, витрати підприємства, рівень заробітної плати та інших матеріальних виплат працівникам, кількість працівників, які навчаються, підвищують кваліфікацію тощо (таблиця).

Таблиця

Показники-індикатори соціально-економічної ефективності

Критерій ефективності	Спосіб отримання інформації	Розрахункові показники
Рівень задоволеності працюючих	Соціологічні методи дослідження: інтерв'ю, анкетування, аналіз документів, спостереження, експертні методи	1. Визначення загального рівня задоволеності. 2. Визначення рівня задоволеності за складовими задоволеності: матеріальні винагородження; умови праці; впевненість у майбутньому, гарантія зайнятості, стабільність; соціальна політика; відносини з начальством, стиль керівництва; відносини з колегами; можливість просування по службі; визнання і схвалення результатів роботи; можливість досягнення успіху на роботі; можливість творчого та особистого зростання
Тенденція плинності кадрів	Аналіз документів, опитування, розрахунок статистичних коефіцієнтів	1. Розрахунок коефіцієнта плинності. 2. Розрахунок коефіцієнта плинності за причинами звільнення (незадоволеність матеріальним винагородженням, умовами праці, морально-психологічним кліматом у колективі тощо)
Підвищення кваліфікації, перепідготовка, навчання працівників. Бажання працівників отримувати додаткові знання і навички	Аналіз документів, опитування, розрахунок статистичних коефіцієнтів	1. Розрахунок коефіцієнта підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовки працівників. 2. Визначення кількості працівників, які бажають навчатися
Середній стаж роботи	Аналіз документів, розрахунок статистичних коефіцієнтів	Розподілення працівників на групи за стажем роботи, визначення середнього стажу
Продуктивність праці	Аналіз документів, розрахунок статистичних коефіцієнтів	Розрахунок коефіцієнтів продуктивності: продуктивність праці одного середньорічного працівника
Прибуток підприємства	Аналіз звітності	Аналіз звітності
Рентабельність	Аналіз документів, розрахунок статистичних коефіцієнтів	Розрахунок показників рентабельності



Специфіка оцінки ефективності управління трудовим потенціалом полягає в тому, що неможливо знайти єдиний критерій ефективності, а потрібно визначити систему основних критеріїв. Причому кожне підприємство має саме обрати ключові критерії ефективності системи управління трудовим потенціалом, які повинні відображати пріоритети підприємства.

Для розрахунку ефективності необхідно визначити дані показники до і після впровадження заходів з удосконалення управління трудовим потенціалом.

Запропоновані рекомендації щодо моніторингу ефективності заходів з удосконалення управління трудовим потенціалом дозволяють визначити результативність впроваджуваних змін як після закінчення звітної періоду (загальна ефективність), так і за будь-який проміжок часу (поточна ефективність), що дозволяє більш оперативно реагувати на зміни в системі управління трудовим потенціалом і вносити відповідні корективи.

Література: 1. <http://www.ukrstat.gov.ua>. 2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь, 2001. – 1440 с. 3. Дробинко Г. О. Стратегічне планування розвитку територіальних громад / Г. О. Дробинко, Р. Л. Брусак, Ю. І. Свірський – 2-ге вид. – Львів: СПОЛІОМ, 2001. – 120 с. 4. Теорія управління: Учебник / Под общ. ред. А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрусин. – М.: РАГС, 2003. – 560 с. 5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с. 6. Семикіна М. В. Індикатори економічної та соціальної ефективності мотивації праці // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – №10 (40). – С. 181 – 189.

УДК 658.015

Надеина Н. Г.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

The provision of a stable development of the country depends greatly on the level any quality of citizens' education. The development of higher education nowadays is determined by the objectives of transition of Belarus worlds to the market economy, as well as by the necessity of overcoming the hazard of falling behind the economic and social trends.

В результате длительного исторического процесса формируется экономическая модель каждой страны. Развитие экономики Республики Беларусь с 1991 года по 1995 год, как и других бывших республик СССР, происходило в сложных условиях. В 1995 году валовой внутренний продукт составлял лишь 65% к уровню 1990 года. И только с 1996 года начались процессы стабилизации и роста производства. В 2001 – 2005 годах национальная экономика росла достаточно высокими и динамичными темпами, и начался переход страны к устойчивому социально-экономическому развитию.

В Республике Беларусь на период до 2020 года определены следующие составляющие устойчивого развития страны:

- социальная составляющая "Человек";
- экологическая составляющая "Окружающая среда";
- экономическая составляющая "Экономика".

Важнейшим фактором развития человеческого потенциала и обеспечения устойчивого развития общества является эффективная социальная политика страны. Основными направлениями для реализации социальной политики должны стать:

- создание условий и возможностей всем трудоспособным гражданам зарабатывать средства для удовлетворения своих потребностей;
- обеспечение рациональной занятости населения на основе сохранения рабочих мест, создания новых рабочих мест, **организации систем подготовки и переподготовки кадров** с учетом требований рынка труда;
- обеспечение роста реальных денежных доходов населения;
- последовательное повышение уровня оплаты труда;
- формирование среднего класса как фактора стабилизации общества на основе значительного роста денежных доходов населения и снижения уровня малообеспеченности;
- повышение уровня пенсионного обеспечения;
- повышение социальной защиты нуждающихся на основе усиления адресности оказания помощи, рационализации системы льгот, улучшения социального обслуживания и др.

В новом обществе мерилем богатства становятся духовные ценности и знания человека, живущего в гармонии с окружающей средой. По имеющимся оценкам, доля человеческого капитала в национальном богатстве Беларуси составляет более 55%.

Обеспечение устойчивого развития страны во многом зависит от уровня и качества образования граждан. Развитие высшего образования на современном этапе определяется задачами перехода Беларуси к рыночной экономике и необходимостью преодоления опасности отставания от мировых экономических и общественных тенденций.

© Надеина Н. Г., 2006



Уровень развития общества в рамках того или иного государства определяется как господствующими типами хозяйства, так и установившейся иерархией ценностей и интересов, характеристиками населения, то есть человеческим капиталом.

Всемирный банк на примере обследования 192 стран пришел к выводу, что только 16% роста в странах с переходной экономикой обусловлены имеющимся физическим капиталом, 20% — природным капиталом, остальные 62% связаны с человеческим и социальным капиталом. Положение стран в современном мире определяется образовательным интеллектуальным потенциалом. До 40% валового национального продукта наиболее развитые страны мира получают в результате эффективной системы образования. Образование дает возможность выгодно использовать в рамках всего процесса производства целый ряд позитивных факторов. Так, установлено, что образованные люди эффективней используют капитал, в результате чего он становится более производительным. Они также предрасположены к введению новшеств, изобретению новых, более совершенных форм производства. Кроме этого, они делятся полученными результатами со своими коллегами по работе, которые учатся у них. Таким образом, повышение уровня образования ведет к повышению эффективности всех факторов производства.

Новые условия предоставления образовательных услуг вызывают необходимость перестройки работы вуза, выпускающих кафедр, работодателей и самих обучающихся, поэтому все участники этого рынка должны учитывать следующие особенности, присущие только образовательным услугам:

- относительная длительность исполнения;
- отсроченность выявления результативности оказания услуг;
- периодичность оказания услуг;
- зависимость услуг от места их оказания и места проживания обучающихся;
- усиление потребности в образовательных услугах по мере удовлетворения данной потребности.

Спрос на образовательные услуги прямо связан с изменениями в экономической сфере страны, научно-техническим прогрессом, демографической ситуацией и уровнем культуры. Для успешной деятельности на рынке образования вузу необходимо прогнозировать все важные для него изменения внешней и внутренней среды.

Одно из главных направлений модернизации образования в Республике Беларусь связано с повышением его качества, которое является важнейшей характеристикой конкурентоспособности и учебного заведения, и всего высшего образования страны. Конечными показателями, определяющими качество подготовки специалистов, являются знания, умения и навыки студентов, приобретенные ими в течение всего срока обучения.

Качество высшего образования зависит от определенных элементов деятельности вуза, которые во многом определяют уровень подготовки специалистов (рисунок).

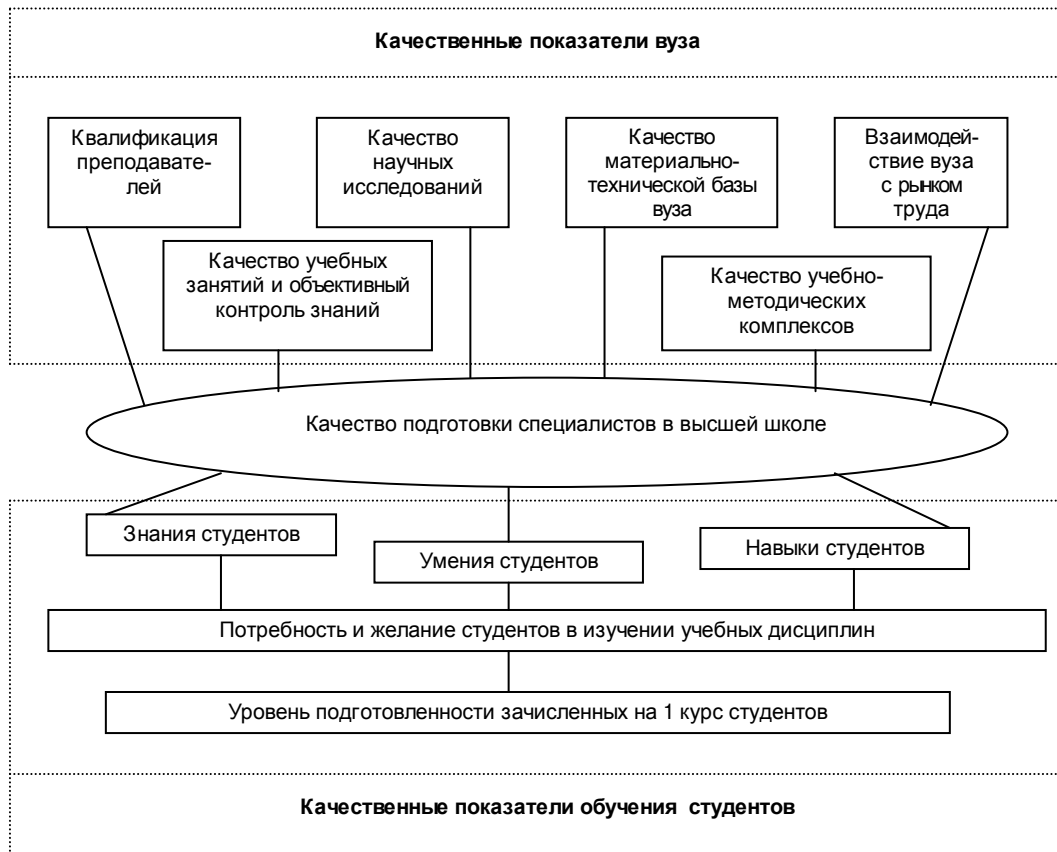


Рис. Показатели, определяющие качество подготовки специалистов



Брестский государственный технический университет является единственным техническим вузом в западном регионе Республики Беларусь. В университете осуществляется подготовка по 22 специальностям и 29 специализациям. Численность студентов превысила 8 700 человек, учебный процесс обеспечивают более 600 преподавателей (штатных — 485), из них — 22 доктора наук и 184 кандидаты наук. Качественные показатели вуза соответствуют самым высоким требованиям.

Многолетняя эффективная деятельность университета на рынке образовательных услуг дает основание сделать вывод о высоком статусе образовательного учреждения, так как выпускники университета пользуются повышенным спросом на рынке труда не только в регионе, но и по всей стране. Последние годы на выпускников, особенно строительного факультета, поступает заявок от предприятий в три раза больше, чем выпускает университет, что подтверждает уровень подготовки высококвалифицированных специалистов. Однако существуют и проблемы, связанные с качеством обучения. Одной из таких проблем является уровень знаний студентов, зачисленных на первый курс. Несколько лет вступительная кампания в республике проводилась в два этапа: первый этап — набор в ведущие вузы страны, второй — набор в региональные вузы, поэтому наиболее подготовленные абитуриенты поступали в вузы первого потока. По результатам набора абитуриентов в 2005 году сложилась следующая ситуация. При поступлении в университет вступительные испытания на "отлично" сдали 2% абитуриентов, на "хорошо" и "отлично" — 28%, на "удовлетворительно" — 54%, на "неудовлетворительно" — 16%. И в результате студенты первого курса сдали зимнюю сессию: на "отлично" — 1,7%, на "хорошо" и "отлично" — 17,3%, на "удовлетворительно" — 52%, "неудовлетворительно" — 29%.

В 2006 году приняты новые правила приема в вузы, которыми определены единые сроки набора абитуриентов практически во все высшие учебные заведения страны. Возможно, что это создаст равные конкурентные условия на рынке образовательных услуг и повысит один из качественных показателей подготовки специалистов.

Основным источником устойчивого развития страны, наряду с накопленным научно-производственным потенциалом, должен стать человеческий потенциал как совокупность физических и духовных сил нации, которые могут быть использованы для достижения индивидуальных и общественных целей. В современных условиях приоритеты развития человека, качественных вложений в человеческий потенциал являются отправным фактором общественного прогресса. Поэтому вложения в образование, науку и культуру — это не вычет из общественного блага, а первоначальные вложения в человеческий ресурс. Вложения в эту сферу являются самыми эффективными, если мыслить масштабами поколений.

Развитие социальной сферы в условиях становления рыночной экономики в качестве первоочередной выдвигает проблему занятости и безработицы и требует проведения активной социальной политики, ориентированной на создание равных условий всем трудоспособным членам общества. Активная политика рынка труда — это комплекс мероприятий, осуществляемых в целях поддержания занятости, повышения мобильности трудовых ресурсов, создание новых рабочих мест, а также селективные меры по повышению возможностей людей получить и сохранить работу. Важная роль в реализации данной политики принадлежит системе подготовки и переподготовки кадров, которая осуществляется с целью углубления гражданами профессиональных знаний и навыков приобретения новых профессий и специальностей в связи с изменениями, происходящими на рынке труда, то есть с избыточным предложением одних и дефицитом других профессий.

В последние годы широкое распространение получила концепция непрерывного образования как комплекс мер, дающих возможность человеку учиться на протяжении всей жизни. Развитие общества выдвигает требования по распределению образовательных ресурсов в течение жизни человека, а не их концентрации в определенный период в традиционной последовательности. Условия для такого обучения созданы в учреждении образования "Брестский государственный технический университет".

Одним из структурных подразделений университета является Институт повышения квалификации и переподготовки кадров, который осуществляет переподготовку кадров по 10 специальностям, из них по 7 экономическим специальностям и 3 инженерно-техническим. В связи с изменениями на рынке труда и Республиканскими образовательными программами в 2003 — 2004 учебном году начата переподготовка по специальностям "Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов" и "Экспертиза и управление недвижимостью". В 2005 — 2006 учебном году планируется набор на сокращенное обучение для получения высшего образования по специальностям "Мелиорация и водное хозяйство", "Промышленное и гражданское строительство", "Техническая эксплуатация автомобилей", "Технология машиностроения" на базе среднего специального образования.

Обучение студентов и слушателей финансируется из различных источников. Основную долю составляют обучающиеся за счет собственных средств — 86%, за счет Центров занятости населения — 9%, за счет предприятий агропромышленного комплекса и средств областного бюджета 5%.

Открыта специальность "Государственное управление и экономика" (дистанционная форма обучения) на основе учебно-методического обеспечения Академии управления при Президенте Республики Беларусь.

В настоящее время тенденции в системе образования связаны с непрерывностью и динамичностью процесса получения знаний, что объясняется возможностью знаний к быстрому устареванию и необходимостью их постоянного совершенствования. Это и определяет предложение различных форм получения образования и обеспечение такого уровня образования, который будет способствовать дальнейшему самообразованию. Образование должно быть истинным, полным,



ясним и прочным, потому что человеческий ум воспитывается учением и мышлением и составляет главное богатство нации.

Литература: Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. – Мн.: Юнипак. – 200 г.

Наумік К. Г.

УДК 658.015

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ МЕТОДИКИ ОЦІНКИ МОРАЛЬНОСТІ ЯК РЕСУРСУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

In the article the problem of investigation and diagnostics of the category "moral" is revealed. The author analyzes the moral as the economic resource of modern enterprise. The conclusions about the necessity of investigating the person's moral characteristics considering its ethic aspect are drawn with the help of psychological methods.

Сучасні ринкові умови висувають жорсткі вимоги до учасників господарчих процесів. Глобалізація, посилення конкуренції, інтенсивний розвиток інновацій змістили акцент в системі ресурсів сучасної виробничої організації з матеріального й фінансового капіталу в бік людського. Як наслідок, розвиток соціально-економічної теорії запропонував нові моделі людини: людина соціальна, професійна та етична, які у своїй основі покладають такі категорії, як процес комунікації, компетентність та моральність [1 – 4]. Еволюція системи ресурсів життєдіяльності підприємства, запропонована М. Дороніною, чітко визначає позицію ресурсів "інформація", "компетентність" та "моральність", як ресурсів сьогоденного та майбутнього [1, с. 103]. Дана послідовність цілком логічна, бо велика кількість інформації потребує знань та вмінь її використовувати, тобто відповідної компетентності. У свою чергу в сучасній глобальній інформаційній економіці серед менеджерів-компетентів власнику капіталу практично неможливо самостійно перевірити достовірність управлінських рішень команди менеджерів, тому йому доводиться їм довіряти. Таким чином, категорія моральність активно переходить з соціальної наукової сфери в економічну й виникає питання як досліджувати та оцінювати ресурс – моральність.

Мораль (від лат. *mores* – норов, характер) – це система етичних цінностей, що визнаються людиною, одна з форм суспільної свідомості, соціальний інститут, що виконує функцію регулювання поведінки людей в усіх без винятку сферах громадського життя [5].

Узагальнення літературних джерел [5 – 8] дозволяє зробити висновок, що мораль як складне суспільне явище включає поняття: "моральна діяльність" і її мотивація (зразки поведінки людей, їх вдача); "моральні відносини", що регулюють цю діяльність і виявляються в різних формах вимог до людини (норма моральна, обов'язок, відповідальність, совість); "моральна свідомість", що відображає ці відносини у вигляді відповідних представлень (норми, принципи, суспільні і моральні ідеали, поняття: "добро" і "зло", "справедливість" і "несправедливість"). Стосовно до різних сфер громадського життя в моралі формуються особливі сфери правил (трудова мораль, професійна, побутова, сімейна), які складають лише відносно самостійні області моралі, що мають єдине обґрунтування. Всі ці прояви моралі об'єднані в логічно упорядковану систему, що дозволяє не тільки помічати, але і певним чином мотивувати й оцінювати моральність.

В аспекті дослідження моральності як економічного ресурсу слід виділяти три основних рівня: індивідуальний, колективний та організаційний.

Індивідуальний рівень прояву моралі заснований на моральній аксіології особистості в аспекті економічних процесів. Процес усвідомлення особистістю цінності економічних явищ обумовлений когнітивним, емоційним та конативним компонентами функціонування людської психіки.

Груповий — відображає моральні якості, що визначають процеси спілкування та взаємодії між людьми при реалізації ними економічної діяльності.

Організаційний — розкриває особливості прояву моральних якостей у взаємовідносинах "керівник – підлеглий", "підприємець – підприємець", "підприємець – держава", "підприємець – суспільство".

Виконання вимог моралі санкціонується лише формами духовного впливу (суспільна оцінка, схвалення чи осуд зроблених вчинків). Це обумовлює більш значну роль особистісної свідомості в моралі, ніж в інших формах соціального контролю, причому свідомість може виражатися як у раціональній формі понять та суджень, так і в емоційній формі почуттів, спонукань, уподобань. Тому при формуванні методики оцінки моральності слід використовувати психологічні методи діагностики свідомості особистості.

© Наумік К. Г., 2006



При створенні інструментарію оцінки моральності необхідно ґрунтуватись на базових теоріях етики, відповідно до яких існують універсальні загальнолюдські моральні норми та відносні норми моралі, які відображують культурно-історичні особливості певного суспільства.

Структурний аналіз діяльності сучасного керівника визначає, що більша кількість його робочого часу присвячена функції комунікації та координації [2 – 4; 9; 10]. При реалізації даних управлінських функцій менеджер обов'язково, але в різному ступені сили, проявляє різні моральні якості. Дослідження публікацій, присвячених категорії "довіра" (у взаємовідносинах підприємець – держава, підприємець – підприємець), виявили, що в основному формують відносини довіри або недовіри між бізнес-партнерами, господарчими організаціями та суспільством сукупність таких моральних якостей, як відповідальність (обов'язковість), принциповість, справедливість, щирість, терпимість [1 – 4; 6; 8 – 13]. Тому для визначення об'єктивного впливу рівня моральності на економічну ефективність діяльності організації необхідно оцінювати комплекс моральних якостей.

Ефективність діяльності організації залежить не тільки від якості її взаємодії з зовнішнім середовищем, а й від внутрішньоорганізаційного аспекту взаємодії менеджерів з підлеглими та колегами. Пілотне дослідження ставлення працівників організації до моральних цінностей керівників, підлеглих та колег виявило, що найціннішими моральними якостями підлеглих керівників вважають "лояльність" (відданість), а підлегли — "тактичність" (інтелігентність, вихованість, ввічливість) керівників. Таким чином, вважаємо, що комплекс моральних якостей, якщо є ресурсом сучасної організації та впливає на її економічну ефективність, повинен включати дані характеристики.

Для оцінки моральних якостей А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко обґрунтовують використання методів експрес-інтерв'ю та анкетування [12]. Зміст запитань повинен бути сформований на основі методу експертних оцінок. У якості експертів необхідно залучити психологів, філологів і лінгвістів, що мешкають у досліджуваному регіоні та мають високий рівень емпатії.

Мораль як ресурс сучасної організації необхідно досліджувати в динамічному аспекті. Тому методика оцінки комплексу моральних якостей повинна визначати не тільки їх рівень прояву, й стійкість у часі, гнучкість у залежності від психологічної дистанції.

Новим напрямом у використанні психологічних методик для оцінки моральності людини можуть служити психофізіологічні методи, що застосовуються в психології, наприклад, м'язова мікровібрація, електроенцефалограма, пальцева реоплетизмографія, томографія головного мозку [14]. Психофізіологічні методи дозволяють уникнути суб'єктивізму, тому що в теперішній час вони практично не піддані впливу тієї людини, яка обстежується. Малодослідженим, але тим, що активно розвивається, є нейрокібернетичний метод. Нейрокібернетика займається створенням інтерфейсу взаємодії людини та машини. Сьогодні у світі є вже більш ніж 60 нейрокібернетичних лабораторій [11]. Деякі з них розробляють системи, які фіксують хвилі мозку зовні тіла, інші використовують імпланти. Наприклад, на науковому ярмарку електроніки CeBit у Ганновері (Германія) був представлений комп'ютер*, який працює від сили думки [15; 16]. Цей винахід може дати можливість працювати на комп'ютері паралізованим пацієнтам, управляти штучними руками й ногами на електронному рівні. В аспекті даного дослідження — розробка методичних підходів щодо оцінки моральності — нейрокібернетичні пристрої можна використовувати для розпізнавання певних хвиль головного мозку при виявленні реального ставлення людини до низки етичних цінностей.

Підвищення об'єктивності результатів діагностики моральності має "зворотний бік медалі". Будь-яка помилка оператора, комп'ютера або інтерпретатора може зумовити виникнення недовіри того, кого обстежують, сформувати його негативний імідж та негативне ставлення до нього як навколишніх, так і його самого. Як наслідок, скалічена кар'єра, зламана самооцінка, порушене життя. Тому необхідно, щоб певний "діагноз" не перекреслював життя особистості, а вказував йому на нові напрями його саморозвитку. Таким чином, у суспільстві виникає потреба розвитку методів самовиховання основних моральних якостей, повинно бути переглянуто основне завдання засобів духовного впливу (суспільна негативна оцінка, осуд зроблених вчинків). Вони повинні не тільки викривати неморальні переконання, а й позитивно активізувати особистість на перегляд своїх цінностей; не викликати почуття провини в особистості, а, навпаки, стимулювати відчуття гордості за власну відкритість перед суспільством і бажання саморозвиватись.

Дослідження теоретичних основ формування методики оцінки моральності дозволило визначити, що:

- 1) у сучасних умовах економічної глобалізації, інформатизації та інтеграції набуває актуальності використання та діагностика нового економічного ресурсу "моральність";
- 2) "моральність" — складна соціально-психологічна система, основні елементи якої "моральна діяльність" та її мотивація (конативний аспект), "моральні відносини" (емоційний аспект), "моральна свідомість" (когнітивний аспект);
- 3) дослідження моральності як економічного ресурсу слід реалізовувати на трьох основних рівнях: індивідуальному, колективному та організаційному;
- 4) "моральність" прямо пов'язана з категорією "довіра", яку визначають такі моральні якості, як відповідальність (обов'язковість), принциповість, справедливість, щирість, терпимість, "лояльність" (відданість), "тактичність" (інтелігентність, вихованість, ввічливість);
- 5) при формуванні методики діагностики моральності слід використовувати психологічні методи діагностики свідомості особистості: експрес-інтерв'ю, анкетування, томографія головного мозку та нейрокібернетичний метод;

*Пристрій Berlin Brain-Computer Interface (BBCI) був створений дослідниками з Інституту Фраунхофера в Берліні та "Шарите", медичним факультетом Берлінського університету Гумбольдта.



б) діагностика моральності та використання її результатів не повинні порушувати існуючі етичні норми суспільства: справедливість, чесність, презумпцію невинності, гуманність.

Література: 1. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 2. Занковський А. Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов по спец. "Организационная психология". – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. – 648 с. 3. Маслоу А. Маслоу о менеджменте / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с. 4. Ньюстром Джон В. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте / Джон В. Ньюстром, Кейт Дэвис; [Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с. 5. Философский словарь / Под ред. И. Т. Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – 592 с. 6. Дорошенко В. Ю. Психология и этика делового общения: Учебн. для вузов / В. Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В. Н. Лавриненко; [Под ред. проф. В. Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 284 с. 7. Социология: Энциклопедия / Сост. А. А. Грицанов, В. А. Абуменко, Г. М. Евельнин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. – Мн.: Книжный Дом, 2003. – 1312 с. 8. Шихирев П. Н. Этические принципы ведения дел в России. – М.: Финансы и статистика, 1999. – 248 с. 9. Лемберт Т. Ключові проблеми керівника. 50 перевірених способів вирішення проблем: Пер. з англ. – К.: Наукова думка, 2001. – 304 с. 10. О'Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. – М.: ООО МТ "Пресс", 2001. – 296 с. 11. Джи Б. Имидж фирмы. Планирование, формирование, продвижение. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 224 с. 12. Журавлев А. Л. Отношение современных российских предпринимателей к морально-психологические исследования руководства и предпринимательства. — М.: Изд. "Институт психологии РАН", 1999. – С. 89 – 109. 13. Яхонтова Е. С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки // Социс. – 2004. – №8. – С. 117 – 121. 14. Конечный Р. Психология в медицине / Р. Конечный, М. Боухал. – Прага: Авиценум, Медицинское издательство, 1983. – 408 с. 15. Сила мысли // Корреспондент. – 2006. – 28 января. – №3. — С. 50. 16. <http://www.MIGnews.com.ua>.

Немашкало К. Р.

УДК 658.015

РЕЗУЛЬТАТИ МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ

In the article the analysis of the enterprise is social capital on the basis of questioning and the statistical data of the enterprises of Kharkov region is carried out. The results of its monitoring are covered.

На сьогоднішній день дуже активно досліджуються різні соціальні аспекти розвитку підприємства. На економічний розвиток підприємства впливають багато соціальних факторів: умови життя, освіта, здоров'я, навколишнє середовище, розвиток інформаційних технологій, уливання інвестицій, рівень злочинності та насильства в суспільстві та ін. В якості сполучної ланки між економічними та соціальними аспектами може виступати соціальний капітал.

Як показують емпіричні дослідження на базі цілого ряду країн, соціальний капітал приносить позитивні економічні, соціальні й індивідуальні вигоди, що зумовлює актуальність досліджень цієї тематики. Тому основним завданням є розробка системи моніторингу соціального капіталу підприємства.

Ідею соціального капіталу започаткували та розвинули такі дослідники: Фр. Фукуяма, Р. Патнем, П. Бурдье, Дж. Коулман [1 – 4]. Вони показали, що на економічні процеси суттєво впливають процеси, які відбуваються в соціальній сфері. Засновники теорії соціального капіталу ґрунтували її на дослідженнях довіри в суспільстві, норм та соціальних мереж. Згідно з теоріями кожен з представників по-різному визначав показники впливу та оцінки соціального капіталу [1; 3; 4].

Поняття соціального капіталу характеризує єдність культури та структури, що складається в межах цивільних громад. Вона включає в себе норми взаємності (такі, як довіра і толерантність) та мережі громадської залученості (участь людей у різного роду спілках та об'єднаннях як сьогодні, так і в минулому). Ці аспекти соціального капіталу роблять людей здатними до солідарних дій, кооперації зусиль і взаємодопомоги, та, як наслідок, люди схильні добровільно підкоритися правовим нормам і створити сприятливе соціальне середовище для функціонування демократичних інститутів [5].

Цією проблемою займались чимало вчених. Р. Патнем у своїх роботах підкреслював центральну роль соціальних мереж і норм, що позитивно впливають на продуктивність та добробут суспільства [2]. Він звернув увагу на взаємодію на рівні родини і розглядав так звану "щільність добровільних асоціацій між людьми" як ключ до економічного успіху. Дж. Коулман, у свою чергу, розглядає суспільний капітал як продукт горизонтальних і вертикальних мереж, таким чином, приймаючи до уваги як відносини на рівні родини, так і на діловому рівні (рівні ділових відносин) [4].

© Немашкало К. Р., 2006



Отже, соціальний капітал складається з множини складових, тому для створення системи моніторингу соціального капіталу враховується багато ознак, які на нього впливають. Насамперед, на соціальний капітал підприємства впливають соціальні та особисті фактори.

Проведення моніторингу необхідне для забезпечення нормального функціонування підприємства. Основними завданнями є оцінка та системний аналіз отриманої інформації, виявлення причин, що викликають той чи інший характер протікання економічних процесів, розробка прогнозів розвитку, підготовка рекомендацій, націлених на подолання негативних та підтримку позитивних тенденцій.

Обсяг соціального капіталу, яким володіє суб'єкт господарювання, залежить від розміру мережі та зв'язків соціальних суб'єктів підприємства (найманих робітників і власників один з одним та усередині кожної з цих груп суб'єктів), від ефективності руху яких залежать результати діяльності підприємства, і обсягом капіталу, яким, у свою чергу, володіє кожний з тих, хто пов'язаний з ним [3].

Для оцінки соціального капіталу вченими використовуються в якості узагальнювальних показників дані про ступінь довіри, що має населення стосовно державних і недержавних організацій, про поширеність членства в різних громадських організаціях та про розвиток незалежних засобів масової інформації, що розраховуються на основі наявних даних опитувань суспільної думки. На підставі такого роду вимірів можна зробити висновок про важливість соціального капіталу суспільства для його успішного розвитку.

Інформаційною основою моніторингу соціального капіталу підприємства повинні служити не тільки дані опитувань, а й статистична інформація.

Таким чином, система моніторингу соціального капіталу підприємств ґрунтується на оцінці часткових показників розміру мережі, зв'язків, обсягу капіталу учасників мережі та узагальнювальних показників. Тому метою статті є висвітлення результатів моніторингу оцінки соціального капіталу підприємства на підґрунті анкетування та статистичних даних підприємств Харківського регіону.

У ході дослідження для оцінювання соціального капіталу проаналізовані дані статистичної звітності та проведено анкетування по п'яти підприємствах Харківського регіону: ВАТ "ХТЗ", ВАТ "Турбоатом", ВАТ "Завод ім. Фрунзе", ВАТ "Харківський підшипниковий завод", ВАТ "Завод ім. Малишева".

Аналіз емпіричних досліджень за допомогою анкетування показав, що серед респондентів 20% склали чоловіки, 80% — жінки. Основний вік, у якому перебувають опитувані, від 27 до 50 років, що складає 53,66%. Анкетуванням були охоплені всі категорії працівників: менеджери вищої, середньої ланки та спеціалісти. Основну групу респондентів (70%) складають "спеціалісти". Усі підприємства відносяться до колективної форми власності та тільки 12% опитувальних є акціонерами, тобто власниками підприємства.

Однією з найважливіших складових соціального капіталу є стійкість соціальних зв'язків, про це свідчать результати моніторингу. Майже 40% знайшли роботу через знайомство, практично не використовують послуги служби зайнятості, послуги Інтернету та анкетування.

Важливим частковим показником соціального капіталу є індекс довіри та членство в суспільних об'єднаннях [4]. Згідно з опитуванням, рівень довіри до людей дуже високий. Опитувані скоріше довіряють працівникам (39,13%), ніж ні — 6,17%. Найбільшу довіру віддають спеціалістам (рис. 1), що складає майже 3,92 бала.

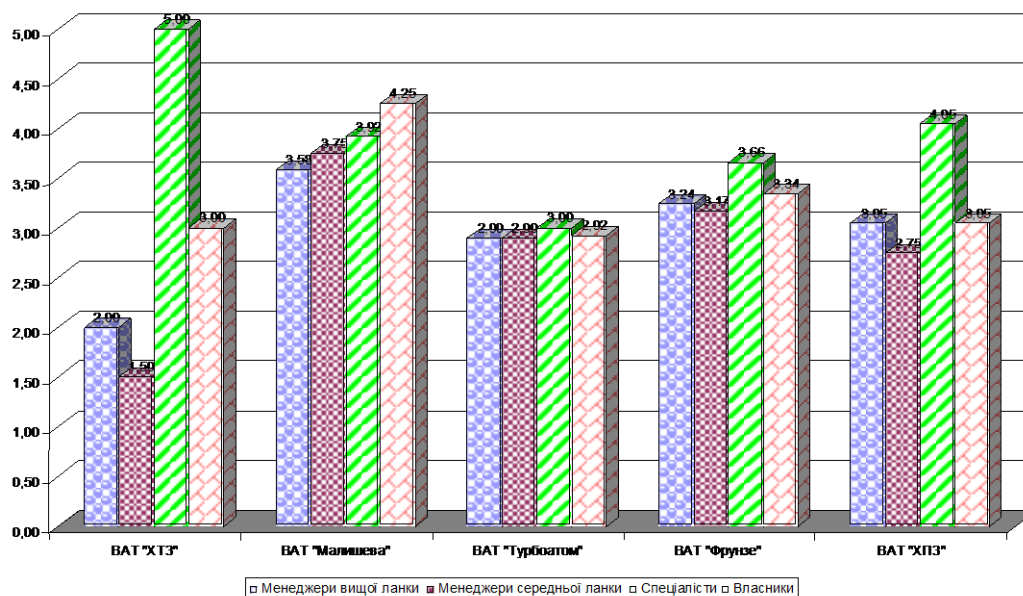


Рис. 1. Рівень довіри до різних категорій працівників по підприємствах

Також високою довірою володіють власники — 3,31 бала. Рівень довіри до менеджерів вищої та середньої ланки складає 2,95 та 2,81 бала відповідно. Чого не скажеш про членство в суспільних об'єднаннях — перебування в кожній із організацій складає дуже низькі відсотки. Майже 72% опитуваних не належали до жодної політичної чи громадської організації. Серед найвідвідуваніших інститу-



цій: профспілки, що складають 6,94%; політичні партії — 5,37%; спортивні клуби або товариства — 5,56%; студентські та молодіжні організації — 4,16%, а також релігійні організації — 2,75%.

Розмір мережі визначається кількістю та соціальним рівнем учасників мережі. Оцінка зв'язків мережі суб'єкта господарювання повинна включати індикатори, що дозволяють визначити довіру, норми, зобов'язання та очікування всіх учасників мережі.

Ця оцінка може бути здійснена за допомогою експертних методів аналізу як методів організації роботи з фахівцями-експертами у своїх галузях знань і обробки думок експертів, виражених у кількісній і/або якісній формі, з метою підготовки інформації для оцінки зв'язків мережі. За даними опитування, сформований ряд індикаторів (шкал), які фіксують зміни показників соціального капіталу. Оцінювання здійснюється за 5-бальною шкалою, де одиниці притаманна найгірша ознака показника, п'ятірці — найбільша.

Визначення довіри за допомогою моніторингу соціального капіталу підприємства відбулось за допомогою визначення формального та неформального соціального капіталу по підприємствах Харківського регіону.

Формальний соціальний капітал був оцінений як рівень довіри до різних соціальних інститутів (політичним партіям, Верховній Раді, Уряду, Президенту, місцевим органам влади, банкам, ЗМІ, міліції, прокуратурі, страховим компаніям). Середнє значення цього соціального капіталу не перевищує 3-х балів за п'ятибальною шкалою, що свідчить про не дуже високі показники формального соціального капіталу.

Найбільшу довіру респонденти виявляють до міліції і прокуратури — в середньому 2,63 бала, ЗМІ — 2,29. Ці показники виявились набагато більшими, ніж довіра до уряду (1,54) та державних органів влади (1,44), практично відсутня довіра до судів (0,55) та страхових компаній (0,50). Висока довіра серед опитованих виявляється до своєї сім'ї (4,64), друзів (4,14), колег по роботі (3,81) та Бога (3,45), що складає неформальний капітал. Довіра до самого себе — 3,1 бала. Таким чином, неформальний соціальний капітал має дуже високі показники за 5-бальною шкалою.

Тенденція до поширення недовіри до інститутів держави та політичного режиму (парламент, армія, поліція, державна адміністрація, суди, система соціального забезпечення), а також інститутів, що сприяють функціонуванню політичної організації суспільства (профспілки, приватний бізнес, церква), характерна і для західних країн [6].

Індикатором оцінювання зобов'язань є активність участі респондентів у громадських та політичних організаціях (політичних партіях, громадських, релігійних, молодіжних організаціях, творчих спілках, церковних громадах). Цей показник має найгірше значення і складає 1,64 бала. Залучення до тих чи інших організацій залежить від рівня довіри/недовіри до банків, профспілок, церкви і духівництва, судів, Верховної Ради. Серед людей, схильних якоюсь мірою довіряти названим інституціям, більше тих, хто відвідує громадські або політичні організації. При цьому головним чинником, що визначає поділ людей на тих, які відвідують або не відвідують зазначені організації, є довіра до банків як одного з найважливіших суб'єктів ринкової економіки. Рівень довіри до банків складає 1,9 бала. Для оцінки очікування можна використати ступінь довіри до соціальних програм. Оскільки соціальний капітал підприємства визначається соціальними мережами, то рівень зв'язків у ньому можна визначити силою внутрішньофірмових міжособистих зв'язків.

При оцінці неформального капіталу було виявлено, що довіра до системи соціального забезпечення складає 2,03 бала. Аналіз довіри до соціальних програм підприємств свідчить про те, що очікування всіх учасників мережі дуже низькі. Найбільші очікування респонденти пов'язують з підтримкою підприємства (2,46 бала) та розраховують на власні сили (сім'я, родичі, друзі), що складає 2,51 бала. Практично не довіряють системі медичного обслуговування, рівень довіри до якого складає 0,49 бала.

Таким чином, за допомогою моніторингу можна визначити часткові показники соціального капіталу: силу формальних та неформальних стосунків, активність участі в громадських та політичних організаціях, силу довіри до соціальних програм.

Моніторинг соціального капіталу дозволив виявити рівень недовіри, що складає 22,56%. Феномен "соціальної недовіри" виникає у випадку, коли довіра до зобов'язань, що засновуються на нормах чи моральних детермінантах суспільства, значно слабшає. На це може вплинути ступінь недоволеності до нових процесів, які відбуваються в суспільстві, тобто виникнення соціальних проблем. До соціальним проблем можна віднести бідність, безробіття, хвороби, наркоманію, алкоголізм, а також інші державні проблеми.

Згідно з проведеним моніторингом по підприємствах Харківського регіону, найбільшу недовіру виражають до діяльності уряду — 3,63. Аналіз проводився за 5-бальною шкалою, де 5 — найбільша недовіра, 1 — найменша.

Найменшу недовіру виявляють до боротьби з корупцією та процесу зловживання службовим становищем, що складає 0,41 та 0,49. На підґрунті часткових статистичних показників обсягу соціального капіталу (питома вага працівників у віці від 28 до 50 років; тих, що підвищили кваліфікацію працівників з вищою освітою; обсяг реалізованої продукції на одного працюючого; обсяг прибутку на одного працівника; фондоозброєність; позичковий капітал на одного працюючого; власний капітал на одного працюючого) по п'яти підприємствах Харківського регіону за 3 роки (2002 – 2004 рр.) та даних експертних оцінок розміру мережі й зв'язків соціальних суб'єктів господарювання (сила формальних та неформальних стосунків, активність участі у громадських і політичних організаціях, сила довіри до соціальних програм, рівень недовіри) в ході моніторингу були розроблені узагальнюючі таксономічні показники [7].

Значення узагальнюючих таксономічних показників рівня сформованості соціального капіталу змінюються від нуля до одиниці. Чим ближче значення оцінки до одиниці, тим вище рівень сформованості соціального капіталу, тим ближче його значення до оптимального (залежно від цілей дослідження при побудові узагальнюючого показника). Результати моніторингу соціального капіталу за п'ятьма підприємствами наведені на рис. 2.

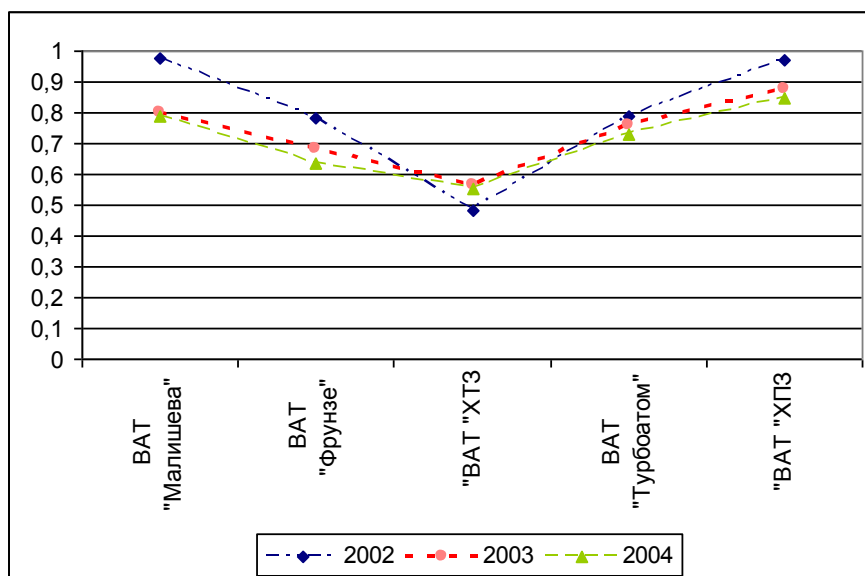


Рис. 2. Побудова таксономічних показників по підприємствах Харківського регіону

Таким чином, моніторинг соціального капіталу дозволяє провести аналіз та оцінку соціального капіталу по підприємствах Харківського регіону, тому перспектива подальших досліджень соціального капіталу повинна бути спрямована на розроблення програм його накопичення, виконання та розвитку.

Література: 1. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creating of Prosperity. – New York, 1995. 2. Бова А. А. Соціальний капітал в Україні: досвід емпіричного // Економічний часопис XXI ст. – 2003. – №5. 3. Bourdieu P. The forms of capital // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / Ed. by J. G. Richardson. – N. Y.: Greenwood, 1985. – 248 p. 4. Коулман Дж. Капітал соціальний і людський // Суспільні науки і сучасність. – 2001. – №3. – С. 121 – 139. 5. Колодій А. Ф. Соціальний капітал: зміст та евристична цінність концепції // Тези наукової конференції "Громадське суспільство і соціальні перетворення в Україні", 13 – 15 грудня 2001 р. – Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – С. 54 – 55. 6. Доган М. Ерозія довіри в развитих демократіях // Мировая экономика и международные отношения. – 1999. – №5. 7. Плюта В. Сравнительный многомерный анализ в экономических исследованиях: Методы таксономического и факторного анализа. – М.: Статистика, 1980. – 152 с. 8. Putnam R. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. – Princeton, 1993. – 167 p.

УДК 331.101.262

Новак І. М.

СУЧАСНІ ПРІОРИТЕТИ ІНВЕСТИВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

In the article modern priorities of the human capital investing according to influence of new global calls and problem of Ukraine becoming a social state with the market economy are analysed. The most important trends of national strategy of raising the quality of human capital on the intermediate term prospect are defined.

Глобальні структурні зрушення у світовій економіці, масштабна трансформація інституційних основ світового ринку, розвиток інтеграційних процесів, що мають на меті створення єдиних планетарних механізмів з універсальною системою регулювання, впродовж останніх двох десятиріч призвели до усвідомлення світовим співтовариством необхідності формування якісно нових соціальних, ресурсних, екологічних та інших критеріїв і стандартів у всіх сферах власного існування.

© Новак І. М., 2006



Відбувається бурхливий розвиток ринку знань, постійно зростає роль наукомістких технологій. Система пріоритетів у розвитку науки і техніки спрямована на капіталізацію витрат, які вкладаються в людський капітал, що стає "найважливішим ресурсом постіндустріального суспільства" [1, с. 394]. Як зазначає М. Г. Делягін: "Прискорений розвиток комунікацій у 90-ті роки створив широке коло принципово нових можливостей для отримання інформації... мобільності й підвищення якості "людського потенціалу" [2, с. 47].

За цих умов накопичення нематеріальних елементів багатства (наукових досягнень, зростання рівня освіти населення тощо) набуває першорядного значення для всього суспільного відтворення. "Головним ресурсом розвитку... стають відносно мобільні завдяки володарюванню інформаційними технологіями і демократичними стандартами фінанси та інтелект..." [2, с. 222]. Наприклад, у США, які сьогодні є технологічним лідером світового масштабу, вже у 1991 році людський капітал становив 48% загального багатства країни [3, с. 1611], а за деякими оцінками частка інвестицій у людський розвиток у цій країні становить понад 15% ВВП, що перевищує "чисті" валові інвестиції приватного капіталу в заводи, обладнання і складські приміщення [4]. У 1995 році американські компанії витрачали в середньому 5 – 7% фонду заробітної плати на навчання своїх працівників, вважаючи це одним з найбільш вигідних вкладень капіталу [5].

Історичні коріння теорії людського капіталу можуть бути знайдені в працях У. Багехота, Т. Вітстейна, Ф. Ліста, Г. Сіджвіка, С. Струмліна, Е. Енгеля й багатьох інших великих економістів минулого. Роботи У. Фарра, Л. Дубліна й А. Лотки є відправним пунктом для вчених, що займаються методами оцінювання величини людського капіталу. Оформлення сучасної неокласичної теорії людського капіталу припадає на кінець 50-х і початок 60-х років ХХ століття. У її витоків стояли відомі американські економісти, представники "чиказької школи" — Г. Беккер, У. Боуен, Б. Вейсборд, Е. Дженісон, Дж. Мінцер, Л. Турроу, Л. Хансен, Т. Шульц. Пізніше значний внесок у розробку даної теорії внесли М. Блауд, С. Боулс, Й. Бен-Порет, К. Ланкастер, Р. Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Велч, Б. Л. Хансен, Б. Чізвік та ін. Сьогодні дослідження людського капіталу є предметом наукових розробок багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених-економістів, серед яких С. Дятлов, В. Калькова, Т. Стоуньєр, О. Тоффлер та ін.

Застосування теорії людського капіталу сьогодні дає можливість виявляти ефективність вкладених у людський розвиток фінансових коштів, зрозуміти роль соціальних інститутів, не тільки з'ясувати соціальні параметри, а й провести економічний аналіз впливу соціального фактора на ринкову економіку. Втім специфіка впливу нових глобальних викликів на визначення сучасних напрямів і тенденцій інвестування людського капіталу поки що залишається недостатньо дослідженою.

Метою даної статті було здійснення аналізу сучасних пріоритетів інвестування людського капіталу та визначення на основі отриманих результатів найважливіших напрямів національної стратегії його вдосконалення.

Подолавши тривалу системну економічну кризу 1990-х років, проголосивши за мету розбудову України як демократичної держави, орієнтованої на інтеграцію до світових політичних та економічних організацій, українське суспільство сьогодні відчуває нагальну необхідність визначення власних місця і ролі на світових ринках, у міжнародному поділі праці й пов'язану з цим гостру потребу в зміні як тактичних, так і стратегічних завдань державної політики інвестування людського капіталу.

Внутрішніми чинниками, що викликають зростання актуальності цієї проблематики є, передусім, необхідність забезпечення позитивної економічної динаміки та існуюча демографічна ситуація в Україні.

Перший з наведених чинників вимагає швидкого реагування системи підготовки кадрів для задоволення сьогоднішніх потреб зростаючої індустріальної економіки у висококваліфікованих працівників. Другий — пов'язаний з процесами депопуляції та постаріння населення, які переживає Україна, як і більшість європейських країн. Це означає, що імовірності людського розвитку за рахунок екстенсивних чинників вичерпані. Тому державна політика в цій сфері має виходити з переорієнтації на інтенсивний шлях загального поліпшення якості населення, формування інтелектуального та висококваліфікованого потенціалу суспільства.

Враховуючи реалії сьогodenня, Україна повинна водночас вирішувати два важливих завдання: зростання власного соціально-економічного потенціалу за рахунок розбудови розвинутого індустріального суспільства й соціальної держави та створення передумов для забезпечення формування якісно нового людського капіталу інформаційного, постіндустріального суспільства майбутнього. Реалізація другої мети неможлива без розв'язання першого завдання, оскільки "інтелект, якщо навіть і виживає, то, в усякому разі, не відтворюється в бідності та небезпеці" [2, с. 216].

Інвестування людського капіталу з метою збільшення його вартості має довгостроковий характер і відбувається на трьох рівнях: особистісному, корпоративному та національному.

Інвестиції у людський капітал *на особистісному рівні* мають на меті зростання заробітків (доходів) працівника у майбутньому, здійснюються за рахунок прямих доходів, отримуваних людиною, шляхом відмови від частини поточного споживання. Збільшення доходів сприяє зростанню зацікавленості працівника та подальшому інвестуванню в людський капітал, що є необхідним елементом цілком завершеного процесу його відтворення. Держава може лише побічно впливати на обсяг та ефективність цих інвестицій, створюючи сприятливі умови для загальної і фахової освіти, занять спортом, творчої активності членів суспільства, а також морально й матеріально стимулюючи цей вид виробництва.

На корпоративному рівні інвестиції в людський капітал визначаються як сукупні витрати роботодавця на відтворення робочої сили, що враховують підвищення кваліфікації працівників, медичне обстеження, оплату медичних та інших соціальних послуг, зокрема з добровільного страхування, витрати на охорону праці, благодійну допомогу та ін. На цьому рівні теорія людського капіталу стає

сьогодні унікальним інструментом планування й оцінки ефективності кадрової політики, прогнозування майбутнього розвитку організації та її персоналу.

Найважливішими формами *національного інвестування* розвитку людського капіталу є освіта, професійна підготовка, медичне обслуговування, формування національних культурних і духовних цінностей. Його продуктом, що має для суспільства більш тривалий у часі та інтегральний за характером економічний і соціальний ефект, є якісно новий людський капітал з високим рівнем кваліфікації, здоров'я та працездатності.

На макрорівні інвестування людського капіталу становить соціальні трансферти населенню в натуральній та грошовій формі, пільгове оподаткування, що є цільовими витратами держави, витрати домашніх господарств на збереження та відтворення людського капіталу. З одного боку, воно збільшує обсяг цього капіталу (наприклад, інвестиції в освіту), з другого — подовжує термін його експлуатації, поліпшує умови функціонування, підвищує віддачу, скорочуючи захворюваність і смертність (наприклад, витрати на медичне обслуговування населення).

Слід зазначити, що сьогодні населення України здобуває освіту переважно шляхом первинної підготовки, і дуже рано припиняє вчитися. Тому значну частину людського капіталу складають працівники, зокрема представники робітничих професій, які не мають достатньої освіти й підготовки і не вважають їх необхідною цінністю. Вони зайняті переважно в індустріальному виробництві та сфері послуг, де отримують "звичайний обсяг матеріальних благ за рахунок рутинної праці, що здешевлюється..." [2, с. 193] під впливом науково-технологічного прогресу. У свою чергу, якість наявної пропозиції робочої сили та її професійно-освітньої підготовки не відповідають сучасним вимогам ринку праці, економіки та суспільства загалом, у той час, коли "...якісно новий етап технологічного розвитку людства, значно ускладнюючи процес праці, знижує роль такої важливої конкурентної переваги, як дешева робоча сила" з огляду на те, що "...її дешевизна у загальному випадку означає саме її низьку кваліфікацію..." [2, с. 257].

З іншого боку, ми є свідками серйозного розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці спеціалістами окремих професій. Усе вищезгадане призводить до формування загрози структурного й технологічного безробіття, що може реалізуватися в найближчій перспективі за відсутності термінових системних дій суспільства, спрямованих на її подолання.

Іншими проблемами у сфері людського капіталу, що негативно впливають на його якість, є стан здоров'я та тривалість життя населення України. Загальна захворюваність населення значною мірою збільшилася впродовж останніх п'ятнадцяти років — лише за період між переписами 1989 і 2001 років поширеність захворювань зросла на 40,4 відсотка. Україна істотно відстає від розвинутих європейських країн за показником очікуваної тривалості життя. За даними ВООЗ, у 2002 році це відставання становило 5,5 відсотка від країн Центральної та Східної Європи і 10,9% — від країн ЄС.

Надлишкова передчасна смертність (до 65 років) зумовлює втрату майже 11 років загальної тривалості життя, що на 3 роки більше, ніж у країнах Центральної та Східної Європи, і на 6 років — ніж у країнах ЄС. Різниця у тривалості життя чоловіків і жінок в Україні перевищує 11 років, тоді як в економічно розвинутих країнах цей показник становить 5 – 6 років.

Складовими незворотних демографічних втрат є також високий рівень смертності дітей віком до 1 року та чоловіків працездатного віку (через надмірну смертність від хвороб системи кровообігу та внаслідок дії зовнішніх факторів). Так, імовірність смерті у працездатному віці для чоловіка досягає 37 відсотків. Цей показник є одним з найвищих у Європі [6].

Україні вже сьогодні вкрай необхідно розробити науково обґрунтовану стратегію підвищення якості людського капіталу на середньострокову перспективу, реалізація якої дасть змогу забезпечити досягнення вищевизначених цілей.

З огляду на це *першочергові завдання* у сфері інвестування людського капіталу мають виходити з необхідності:

визначення стратегічних пріоритетів людського розвитку, зокрема у складі демографічної, освітньої політики, охорони здоров'я населення та політики доходів, у контексті забезпечення реалізації інноваційної моделі розвитку економіки та суспільства в цілому;

поєднання заходів державної політики щодо становлення середнього класу як основи для забезпечення сталого розвитку індустріального суспільства та створення підґрунтя для формування майбутнього людського капіталу постіндустріального, інформаційного суспільства;

удосконалення податкової та бюджетної політики з метою стимулювання інвестування людського капіталу й забезпечення більш ефективного його використання в країні;

підвищення якості освітньої та професійної підготовки населення шляхом впровадження концепції освіти впродовж життя, забезпечення доступності освіти для населення через розвиток дистанційних форм навчання, післядипломної освіти, створення сучасних систем безперервного навчання на виробництві тощо, формування орієнтації освіти на самостійне, креативне мислення, відповідальне прийняття рішень;

розвитку прогнозування на середньострокову перспективу інновацій у національній економіці, міграцій, реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах, робочих кадрах відповідно до попиту на окремі професії з метою визначення стратегічних напрямів інвестицій для забезпечення відтворення та запобігання морального зносу людського капіталу, що пов'язаний, передусім, з науково-технічним прогресом (появою принципово нової продукції, сучасних технологій) та є найважливішою причиною структурного безробіття;

здійснення економічних оцінок робочої сили як за сумою витрат на її відтворення, так і за ефективністю використання для забезпечення повного відображення витрат суспільства на відтворення робочої сили у витратах матеріального виробництва;



удосконалення методик кількісної оцінки та аналізу ефективності інвестицій в освіту, охорону здоров'я, інші соціальні цілі для розробки і прийняття управлінських рішень, оцінки ефективності управлінської діяльності на всіх рівнях.

Цінним демократичним засобом та водночас сучасним ефективним інструментом забезпечення інвестування людського капіталу є соціальний діалог, під яким у загальному визначенні розуміється система колективних соціальних відносин між громадянами та органами державної влади і місцевого самоврядування в особі їх представників з реалізації власних соціально-економічних інтересів. Слід зазначити, що сьогодні в Україні не має будь-яких серйозних обмежень, які перешкоджали б розвитку соціального діалогу в суспільстві. Для активізації використання соціального діалогу з питань інвестування людського капіталу необхідні заходи з наступних напрямів:

залучення до процедур соціального діалогу якомога більш широкого кола інституцій державного, регіонального, галузевого та корпоративного рівнів, діяльність яких пов'язана із забезпеченням інвестування людського капіталу;

формування в суспільстві настанов на необхідність розбудови основних інституційних елементів громадянського суспільства, наприклад, структурованих належним чином організацій роботодавців;

державна підтримка ініціатив місцевих громад, зокрема, щодо створення неурядових, громадських організацій, надання їм юридичної, консультаційної допомоги;

розширення кола питань, що мають безпосередній вплив на інвестування людського капіталу та регулюються за допомогою механізмів соціального діалогу в галузевих, регіональних і Генеральній угодах, включення до них зобов'язань сторін у сфері освіти, охорони здоров'я, культури та з інших напрямів людського розвитку.

Реалізація наведених вище напрямів удосконалення інвестування людського капіталу, визначення стратегічних пріоритетів у цій сфері є дуже важливими завданнями в контексті розбудови України як демократичної соціальної держави з ринковою економікою та курсом на євроінтеграцію.

Література: 1. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики. Новая технократическая волна на Западе. – М.: Прогресс, 1986. 2. Делягин М. Г. Мировой кризис: общая теория глобализации: Курс лекций. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2003. – 768 с. 3. Eisner R. Extended Accounts for National Income and Product // Journal of Economic Literature. – 26 (December 1988). – PP. 1611 – 1684. 4. Краев А. В. Теория человеческого капитала // <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/61323>. 5. Бреслав Л. Кадровый потенциал и пути его повышения / Л. Бреслав, Б. Лесовик, И. Ломова // <http://www.chelt.ru/2003/4-03/breslav.html>. 6. Концепція демографічного розвитку України на 2005 – 2015 роки. Схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 08.10.2004 р. №724-р.

Островська А. О.

УДК 658.015

Захарова О. В.

КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

In the article the theoretical bases of labour potential formation at the enterprise level are considered. The necessity of development the complex method of criterion estimation of labour potential evaluation is grounded. The principal methods of labour potential estimation at the industrial enterprise is analysed. The basic requirements as for realization of the complex labour potential level estimation are given.

Спрямування сучасної економічної політики на інтенсифікацію виробництва шляхом використання якісних факторів економічного зростання, реформування виробничих сил та орієнтацію на ресурсозбереження як на вирішальний чинник задоволення поточних потреб народного господарства визначають необхідність створення і впровадження механізму активізації потенціалу кожної працездатної особистості суспільства. Як свідчить практичний досвід економічно розвинених країн світу, в будь-яких політичних та економічних умовах розвитку саме ступінь використання людського потенціалу є ключовим фактором переважної більшості якісних перетворень в економіці. Саме тому розробка обґрунтованого методу комплексної критеріальної оцінки трудового потенціалу надасть можливість визначити передумови подальшого економічного розвитку країни.

© Островська А. О., Захарова О. В., 2006

В економічній літературі загальноприйнятою є думка про те, що трудовий потенціал робітника, підприємства чи суспільства — це цілісна сукупність кількісних та якісних складових (В. В. Жильченкова, Є. В. Маслов, А. М. Найда, Ю. Г. Одегов, В. Б. Бичін, К. Л. Андреев та ін.). Проте деякі дослідники приділяють увагу лише окремим компонентам системи. Так, О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер розглядають трудовий потенціал як "сукупність здібностей і схильностей людини, здобутих знань, навичок, вмінь, фізичних параметрів та інших якостей, які визначають її працездатність", а А. С. Панкратов — як "похідну величину від чисельності трудових ресурсів" [1, с. 9; 2, с. 30].

Однак трудовий потенціал є передусім інтегральною оцінкою кількісних та якісних характеристик економічно активного населення і тому потребує використання саме інтегральних методів оцінки, які дали б змогу отримати інформацію про всю сукупність неоднорідних чинників трудового потенціалу як єдиної системи та забезпечити оперативною інформацією всі рівні управлінської ієрархії. Це дозволило б не лише ефективно спланувати заходи, спрямовані на формування і розвиток трудових ресурсів у межах виробничої інфраструктури, але й раціонально та максимально повно використовувати наявні трудові резерви робітників. Саме тому *метою* даного дослідження є систематизація й аналіз існуючих методів комплексної оцінки трудового потенціалу на рівні підприємства із визначенням основних параметрів вимог.

Одним із загальноприйнятих методів оцінки трудового потенціалу є розрахунок його вартісної оцінки [3; 4]. Згідно з цим методом сукупність витрат підприємства, пов'язаних із становленням і розвитком окремого робітника, а саме — витрати на заробітну плату, матеріальне заохочення, навчання, підвищення кваліфікації, медичне обслуговування, організацію відпочинку тощо, свідчать про рівень сформованості трудового потенціалу підприємства в цілому. З одного боку, цей метод дійсно дає можливість оцінити інтенсивність роботи керівництва підприємства в напрямку покращення показників трудового потенціалу персоналу, однак, з іншого — він дозволяє оцінити лише деякі кількісні і якісні складові потенціалу підприємства. Слід відмітити, що рівень витрат на покращення якісних показників трудового потенціалу безпосередньо не визначає позитивну динаміку їх розвитку, оскільки не враховує галузевої специфіки. Так, посилення заходів з охорони здоров'я на шкідливому виробництві або значні освітні витрати на підприємствах, що працюють за новітніми технологіями, в першу чергу, характеризують не впровадження активної політики розвитку трудового потенціалу, а виробничу потребу, задоволення якої дозволить принаймні зберегти наявні трудові резерви. Саме тому показник, отриманий за допомогою оцінки вартості трудового потенціалу, можна використовувати лише для лонгетюдного аналізу резервів окремого підприємства або ж для порівняльного аналізу підприємств однієї чи спорідненої сфери діяльності.

Модифікацією розглянутого методу є запропонований Г. Беккером, Я. Мінсером і Т. Шульшем метод оцінки трудового потенціалу на підставі вартості робочої сили шляхом "співвідношення річного фонду заробітної плати з урахуванням різних виплат та нормативного коефіцієнта економічної ефективності" [5, с. 15]. Проте цей метод скоріше можна вважати методом визначення рівня ефективності використання трудового потенціалу, оскільки заробітна плата виплачується не за потенційні, нереалізовані здібності, а за конкретні трудові досягнення, які були отримані за допомогою використання актуалізованих знань, вмінь та навичок кожного працівника. Крім того, рівень заробітної плати та інших виплат у сучасних умовах господарювання не завжди відповідає рівню трудових досягнень та освітньо-кваліфікаційному рівню працівників і значною мірою залежить від впливу інфляційного чинника.

Метод визначення фондового аналога одного робітника, розроблений М. І. Долішним як метод грошової оцінки трудового потенціалу, не зважаючи на співзвучність з попереднім показником, має інший зміст і передбачає розрахунок вартості матеріально-технічних ресурсів, які здатні замінити одного робітника у виробничому процесі [6, с. 326]. Однак даний метод оцінки трудового потенціалу має недолік, пов'язаний з тим, що його можна використовувати лише відносно виробничого персоналу промислових підприємств або працівників сільського господарства, робота яких складається з серії фізичних операцій, спрямованих на механічне перетворення або обробку об'єкта праці. Для інших категорій працівників, діяльність яких передбачає реалізацію комунікативних та організаційних навичок, творчого підходу до розв'язання проблеми та інших особистісних параметрів, використання даного методу є недоречним.

Серед комплексних показників, що характеризують трудовий потенціал як цілісну категорію, на рівні підприємства можна виділити показник трудового потенціалу, який визначається як середньозважена з коефіцієнтів потенційних виробничих можливостей кожної статтєво-вікової групи робітників окремого підприємства з урахуванням частки відповідної групи в загальній чисельності робітників [4, с. 101]. Розмір таких коефіцієнтів розраховується відношенням рівня продуктивності праці відповідної групи до її середнього рівня по підприємству. Зазначений метод передбачає оцінку трудового потенціалу робітників лише за їх статтєво-віковими ознаками, спираючись на досить умовно визначений вік середньої максимальної чоловічої і жіночої працездатності. Якщо кількісні параметри трудового потенціалу під час розрахунків враховуються опосередковано, то кваліфікаційні, особистісні та психофізіологічні характеристики працівників до уваги не беруться, що не дозволяє отримати повну об'єктивну картину рівня сформованості трудового потенціалу персоналу підприємства. Проте в середньому статтєво-вікова структура робітників підприємства протягом короткострокового періоду має умовно-постійний характер, тому наведений метод оцінки рівня трудового потенціалу на конкретному підприємстві навіть з точки зору отримання загальної статистичної інформації є недостатньо інформативним.

Сукупний потенційний фонд робочого часу, який розраховується як різниця між календарним фондом робочого часу та сумою нерезервостворюючих неявок та перерв, тобто становить максимальну кількість робочого часу, який використовується персоналом підприємства для безпосереднього виконання виробничих завдань, розглядається в економічній літературі як найбільш уніфі-



кований вимірник, який дозволяє виявити структуру та ефективність використання трудового потенціалу на рівні підприємства й регіональному рівні [7, с. 102]. Як відомо, всі показники трудового потенціалу промислового підприємства можна умовно розділити на 3 групи: показники чисельності робітників, показники ресурсів робочого часу та показники якісних параметрів персоналу. Зазначений метод оцінки дозволяє врахувати лише перші дві групи показників, тобто загальну можливість всіх робітників підприємства відпрацювати певний проміжок часу на користь виробництва. Значним недоліком зазначеного методу є те, що він практично не враховує якісні показники працівників, тому він не дозволяє в повній мірі зробити оцінку результативності праці, яка практично і визначає кінцевий результат виробництва. Саме тому сукупний потенційний фонд робочого часу не можна вважати стовідсотково прийнятним у разі необхідності отримання інформації про всю сукупність параметрів формування трудового потенціалу підприємства.

Метод оцінки трудового потенціалу, запропонований Т. В. Хлоповою та М. П. Дьякович, передбачає розрахунок інтегрального показника трудового потенціалу шляхом залучення до розрахунків різної кількості оцінних показників, яка варіюється залежно від мети дослідження і соціально-економічного стану підприємства, з урахуванням питомої ваги робітників з певним ступенем прояву кожного з врахованих показників [8]. Зазначена методика з певним рівнем ефективності може бути використана з метою оцінки рівня розвитку трудового потенціалу підприємства в динаміці та порівняльного аналізу стану трудового потенціалу різних структурних підрозділів в умовах дефіциту часу і значної кількості робітників. Проте на сьогодні існує безліч кількісних та якісних показників, які більш-менш точно характеризують рівень сформованості окремих компонентів трудового потенціалу, однак проблема раціонального визначення необхідного та достатнього набору таких показників, значення яких у сукупності давали б змогу говорити про рівень сформованості трудового потенціалу підприємства, залишається в економічній літературі відкритою. Авторами розглянутої вище методики варіант розв'язання цієї проблеми також не запропонований, оскільки перелік показників, необхідний для розрахунку інтегрального показника, пропонується обрати досліднику самостійно, виходячи з конкретної ситуації.

Деякі автори пропонують оцінювати трудовий потенціал промислового підприємства за допомогою експертного методу із використанням широкого переліку питань, а також передбачає процедуру складної математичної обробки отриманих відповідей [9; 10]. Даний метод не лише зберігає всі недоліки будь-якого опитувальника, як-то суб'єктивізм, соціальна бажаність, наявність сталих стереотипів тощо, але й є достатньо складним в обробці результатів. До того ж метод експертних оцінок комплексним можна вважати досить відносно, оскільки в загальному розумінні він зводиться до системного використання в переважній більшості якісних та кількісних показників трудового потенціалу, проте вдала їх комбінація дозволяє отримати достатньо повну інформацію про особливості формування трудового потенціалу підприємства, що можна вважати досить прийнятною альтернативою методу комплексної оцінки.

До окремої групи методів оцінки трудового потенціалу можна віднести показники ефективності його використання, переважну більшість з яких відбивають якісні або кількісні зміни результатів виробничої діяльності підприємства. До таких показників відносяться: тенденції зміни обсягу виробництва в умовах незмінного чисельного складу працівників, технології та виробничого устаткування; зміна якості продукції при незмінності технології та виробничого устаткування; зміна витрат від браку через робітників та інші аналогічні показники. Розрахунок за даним методом є достатньо інформативним у визначенні ефективності використання трудових резервів персоналу підприємства, оскільки залучені показники в переважній більшості враховують вплив побічних чинників і дозволяють проаналізувати динаміку загального результату праці. Тому метод оцінки ефективності використання трудового потенціалу за результатами праці можна вважати прийнятним практично у будь-якій виробничій системі.

У практиці оцінки рівня трудового потенціалу підприємства використовується значна кількість самостійних показників, що характеризують кінцевий результат трудової діяльності робітників (динаміка продуктивності праці, коефіцієнт використання робочих місць, середньорічний виробіток продукції одним робітником, зміна середньорічного виробітку порівняно з базовим періодом та інші), але не дають повного уявлення про рівень використання трудового потенціалу. Проте, якщо прослідити їх динаміку з урахуванням впливу всіх сторонніх факторів, як-то зміни технічного устаткування, складності виконуваних виробничих операцій, відрядних розцінок, норм виробітку тощо, отримані результати будуть достатньо інформативними та зможуть слугувати підставою для розробки узагальнюючого показника оцінки трудового потенціалу на рівні промислового підприємства.

З метою здійснення комплексної оцінки трудового потенціалу на рівні промислового підприємства виконується аналіз коефіцієнта використання трудового потенціалу, який визначається шляхом відношення фактичного фонду робочого часу до його табельного фонду, визначених у людиноднях. Розрахунок даного показника не передбачає отримання відомостей про рівень сформованості трудового потенціалу підприємства, проте, оскільки коефіцієнт базується на визначенні фонду робочого часу, який, у свою чергу, є характеристикою параметрів трудового потенціалу, його можна вважати прийнятним, однак, не позбавленим недоліків методу оцінки трудового потенціалу за допомогою сукупного потенційного фонду робочого часу.

Враховуючи недоліки розглянутих методів, зазначимо, що на сьогодні в економічній теорії не існує прийнятної методики оцінки трудового потенціалу промислового підприємства. Відтак, проводячи комплексну оцінку трудового потенціалу, інтегральні показники слід використовувати в комплексі з кількісними і якісними показниками оцінки персоналу, оскільки отримані значення не є достатньо об'єктивними та інформативними у зв'язку з недосконалістю методики визначення самих показників.

Що ж стосується напрямків подальшої роботи стосовно розв'язання визначеної проблеми, зауважимо, що ще на етапі теоретичного опрацювання проблеми комплексної оцінки трудового потенціалу стикаємося з низкою проблем: по-перше, говорячи про потенційні можливості робітника, ми маємо на увазі ті його характеристики, виявити які в нього ще не було нагоди, тобто з самого початку маємо справу з абстрактною системою параметрів, складові якої не відомі, а оскільки перевіряти наявність всіх здібностей, які з тією чи іншою вірогідністю будуть наявні в кожного окремого робітника, — тривалий та низькорезультативний процес, слід розробити низку критеріальних ознак, кожна з яких була б передумовою наявності групи характеристик. По-друге, трудовий потенціал щільно переплетений з іншими складовими потенціалу підприємства, тому існує дуже велика вірогідність того, що необхідно буде використовувати для оцінки прихованих трудових можливостей персоналу вторинні показники. Це пов'язано, перш за все, з тим, що первинним показником прихованих можливостей можна вважати лише їх актуалізацію, але в такому випадку поняття трудового потенціалу перестає існувати за визначенням. Саме тому головне завдання майбутніх досліджень полягає в розробці комплексного методу оцінки трудового потенціалу промислового підприємства, який враховував би всі вимоги та був максимально позбавленим недоліків.

Література: 1. Апостолов О. П. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер. — М.: Экономика, 1987. 2. Панкратов А. С. Трудовой потенциал в системе управления производством. — М.: Изд. МГУ, 1983. — 216 с. 3. Джаин И. О. Практические вопросы оценки трудового потенциала области // 36. наук. праць "Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва". — Суми: Вид. Сумського держ. університету. — 1999. — Вип. 4. — С. 191 — 198. 4. Джаин И. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території // Вісник Сумського державного аграрного університету. Сер. "Фінанси і кредит". — 1997. — №2(3). — С. 70 — 74. 5. Аметов Р. Оцінка економічного і трудового потенціалу репатріантів Кримського регіону // Україна: аспекти праці. — 2001. — С. 12 — 15. 6. Долишний М. И. Трудовые ресурсы производственных систем / М. И. Долишний, С. Н. Злупко, С. М. Писаренко; [Отв. ред. М. И. Долишний. — К.: Наукова думка, 1990. — 464 с. 7. Никитин А. В. Анализ трудовых показателей / А. В. Никитин, Н. А. Кольцов, И. А. Самарина; [Под ред. П. Ф. Петровича. — М.: Экономика, 1989. — 288 с. 8. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социологические исследования. — 2003. — №3. — С. 67 — 73. 9. Косянчук Т. Ф. Оцінка потенціалу будівельних організацій / Т. Ф. Косянчук, О. В. Тарасова // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький: ХНУ, 2005. — Ч. 2. — Т. 2. — С. 138 — 141. 10. Проскурович О. В. Теоретичні основи аналізу економічного потенціалу підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. — Хмельницький: ХНУ, 2005. — Ч. 2. — Т. 2. — С. 145 — 149.

УДК 331.101.262

Панькова О. В.

Панькова А. Д.

ОЦЕНКА ПРОБЛЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ

In the article the problems concerning civilizational changes in the XXI century in the context of conception of human development as the main orienting point in formation of a new type of civilization — anthropogenous (post-industrial) one is considered. Measuring of human development in Ukraine according to the world and native standards is analyzed. The ways of human development realization in Ukraine are offered.

Начало XXI века было ознаменовано тем, что эпицентром развития человеческой цивилизации, стран и государств, национальных обществ стал человек как высшая социальная ценность. В мегаизмерении человечество плавно переходит из состояния техногенной цивилизации на качественно новый уровень цивилизационного развития — антропогенный или постиндустриальный, где основой общественного развития выступает глобальное информационное общество и экономика знаний. Основой производства становится информационная база, приводящая к глобальным изменениям в социальной сфере, в социальной структуре общества. Прогресс и его результаты должны непосредственно подчиниться ЧЕЛОВЕКУ, развитию его способностей, высоким ценностям и мотивационным ориентирам, что даст возможность полному раскрытию человеческого потенциала как главного стратегического приоритета в развитии человеческого общества в целом и каждого отдельно взятого государства.

© Панькова О. В., Панькова А. Д., 2006



В 80-х годах XX ст. стали прослеживаться тенденции кризиса действующей традиционной модели экономического роста, ее неэффективности. Техногенный (индустриальный) тип цивилизации перестал удовлетворять основные потребности общественного развития и соответствовать уровню развития складывающихся общественных отношений на современном этапе. Главной целью традиционной модели экономического роста было постоянное увеличение промышленного производства и производства товаров и услуг. Главные недостатки модели экономического роста определялись низким учетом социальных потребностей населения, что привело к увеличению массовой бедности населения в масштабах всей планеты, резкому обеднению отстающих стран и обогащению развитых, недооценке социальных потребностей будущих поколений, постоянному широкомасштабному ухудшению экологической ситуации в мире. Человеческий фактор явно не учитывался.

Поэтому в начале 90-х годов XX века группой экспертов Программы развития Организации Объединенных Наций (ООН) была разработана Концепция развития человеческого потенциала. Она возникла в противовес традиционной модели экономического роста. Главными целями Концепции человеческого развития являются обеспечение наиболее полного раскрытия человеческих способностей и возможностей, равный доступ к накопленным человечеством знаниям, достойный уровень и качество жизни каждого человека. В основе нового концептуального подхода дальнейшего развития человечества – увеличение продолжительности жизни населения, улучшение качества образования и охраны здоровья, рост благосостояния и повышение уровня жизни населения. Такой подход рассматривает *развитие человеческого потенциала* как *главную цель*, а не как способ экономического роста.

Для реализации Концепции человеческого развития в мировой практике возникла необходимость его измерения. Для международного сравнения была разработана методическая основа и предложен для оценки индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Он рассчитывается на основе трех показателей:

уровень ожидаемой продолжительности жизни при рождении;

уровень образования через определение уровня грамотности среди взрослого населения и совокупности части учеников в системе начального, среднего и высшего образования;

уровень жизни населения через показатель ВВП на душу населения.

Позиция Украины в рейтинге стран по индексу развития человеческого потенциала невысока. На протяжении 1992 – 1998 гг. Украина последовательно теряла свои места. Если в 1992 г. она находилась на 45 месте, то уже к 1998 г. она переместилась на 102 место. Улучшение общей социально-экономической ситуации в стране положительно сказалось на ее рейтинговых позициях относительно других государств: к 2000 г. Украина со 102 места переместилась на 78 место, а в 2004 г. – на 70.

Среди показателей индекса развития человеческого потенциала, по которому Украина занимает отстающие места среди стран мира, – это продолжительность и уровень жизни (таблица).

Таблица

**Место Украины среди стран мира
в 1994 – 2004 гг. по индексу человеческого
развития (ИЧР) (отчеты ПРООН)**

Отчет (год)	Данные (год)	Эстония (место)	Россия (место)	Страна перед Украиной	Украина (место)	Страна после Украины	Молдова (место)	Беларусь (место)
1994	1992	29	34	Бруней	45	Венесуэла	75	40
1995	1992	43	52	Мексика	54	Антигуа и Барбуда	81	42
1996	1993	68	57	Куба	80	Литва	98	61
1997	1994	71	67	Парагвай	95	Самоа	110	62
1998	1995	77	72	Монголия	102	Туркменистан	113	68
1999	1997	54	71	Шри-Ланка	91	Узбекистан	104	60
2000	1998	46	62	Филиппины	78	Сент-Винсент	102	57
2001	1999	44	55	Перу	74	Казахстан	98	53
2002	2000	42	60	Казахстан	80	Грузия	105	56
2003	2001	41	63	Таиланд	75	Казахстан	108	53
2004	2002	36	57	Румыния	70	Сент-Люсия	113	62



Показатель продолжительности жизни является отражением хронически затянувшегося демографического кризиса в Украине. Уже более десяти лет в Украине смертность превышает рождаемость. На 1 января 2005 г. на тысячу жителей Украины приходилось 9,5 рождений и 16 смертей.

По количеству разводов Украина занимает 4 место в мире. Среди молодежи прослеживается массовое распространение незарегистрированных официально гражданских браков, поэтому резко возросло количество внебрачных детей: с 1989 по 2005 год их количество возросло в 2 раза, что не способствует улучшению общей демографической ситуации. В региональном разрезе демографическая ситуация в Украине (2004 г.) представлена на рис. 1.

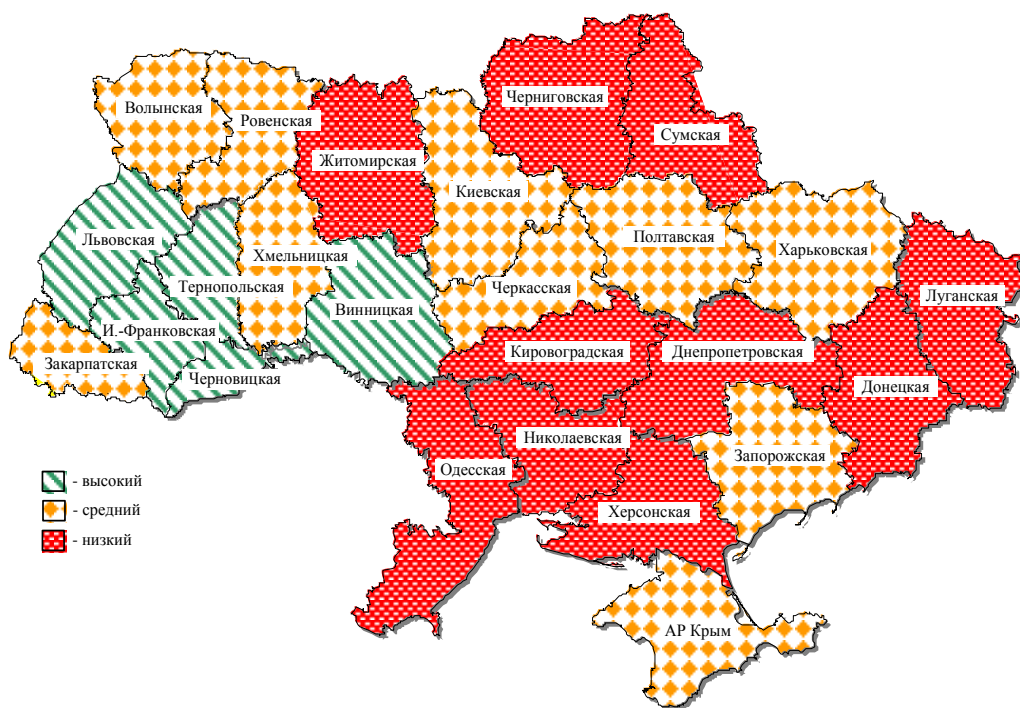


Рис. 1. Индекс уровня демографического развития в Украине (2004 г.) согласно национальной методике измерения человеческого развития

В Украине на 1 января 2006 г. продолжительность жизни составляет: общая – 68 лет, из них: мужчин – 62 года, а женщин – 74. В то время как в Австрии, Бельгии, Испании, Германии, Франции продолжительность жизни мужчин – 74 – 75 лет, а женщин 80 – 82 года, общая продолжительность жизни в Японии – 81 год. По средней продолжительности жизни Украина занимает 108 место в мире и находится на одном уровне с Таджикистаном, Гондурасом, Алжиром и Колумбией.

В европейских странах разница в продолжительности жизни мужчин и женщин составляет от 4-х до 6-ти лет, а в Украине эти показатели более, чем вдвое выше – 10 – 11 лет. Вероятность умереть в трудоспособном возрасте у мужчин – 40%, а у женщин – 8%.

Если демографическая ситуация кардинально не изменится, Украину ожидает дальнейшее сокращение численности населения и особенно трудоспособного, уменьшение человеческого потенциала страны, вымирание нации. Сейчас в среднем по Украине каждый шестой работающий старше 50-ти лет и каждый девятнадцатый старше трудоспособного возраста.

Ухудшается демографическая ситуация миграцией населения. В настоящее время за пределы Украины выехало около 5 млн. чел. Нелегальная миграция составляет 80%.

Вторым главным показателем, характеризующим уровень человеческого развития, является уровень и качество жизни населения. По данным официальной статистики, в Украине немногим более 30% населения являются бедными. По результатам социологических исследований, относят себя к бедным слоям населения более 70% населения (рис. 2). В региональном разрезе уровень и качество жизни населения в Украине (2004 г.) представлены на рис. 2.



Рис. 2. Индекс материального благосостояния в Украине (2004 г.) согласно национальной методике измерения человеческого развития

В Украине сохраняется тенденция резкого расслоения населения по уровню доходов. Соотношение между бедными и богатыми составляет 40:1.

Больше 60% работающих получают заработную плату ниже прожиточного минимума. Остается низким уровень оплаты труда — он не обеспечивает нормального воспроизводства рабочей силы и народонаселения. Современный уровень почасовой оплаты в Украине составляет 0,65 евро, а в развитых европейских странах — 22 евро, то есть выше, чем в Украине более чем в 33 раза.

Такая сложная и неутешительная ситуация, которая обуславливает непристижные позиции Украины среди других стран мира по уровню человеческого развития, заставили ученых и органы управления в Украине искать выход. Они разработали новую собственную усовершенствованную методику расчета индекса развития человеческого потенциала, которая детально раскрывает причины такого положения. Эта методика утверждена как нормативный документ Госкомстатом и Президиумом НАН Украины (№226/76 от 08.05.2001 г. и от 14.03.2001 г.). Использование этой методики дает возможность сравнить человеческое развитие в отдельных областях Украины.

Национальная методика содержит не 4 показателя, а 9. Она раскрывает систему измерения:

- демографического развития;
- развития рынка труда;
- материального благосостояния;
- условий проживания населения;
- состояния здоровья и его охраны;
- уровня образования;
- социальной среды (преступности, заболеваемости туберкулезом, алкоголизмом и др.);
- финансирования человеческого развития;
- экологической ситуации.

Госкомстат Украины с 2000 г. издает статистический сборник "Региональный людський розвиток". По его данным четко прослеживается ситуация в каждой их областей Украины по основным показателям измерения человеческого развития.

Таким образом, каждая область Украины должна заботиться об улучшении ситуации на локальном и региональном уровнях. Изменение (в сторону улучшения) общей социальной ситуации в регионах и областях по показателям человеческого развития будет способствовать повышению благосостояния населения регионов, а значит и страны в целом, что обеспечит достойный престиж Украины как европейской державы. Поэтому объединение усилий и консолидированные действия главных социальных субъектов украинского общества — органов государственного управления (от национального до местного уровня), законодательной власти, общественных организаций, объединений работодателей, предпринимателей и бизнесменов, профсоюзов, представителей науки, образования, здравоохранения — должны быть направлены на динамичный переход к социально ориентированной экономике, обязательное включение в региональные стратегии развития решения проблем демографии; повышение уровня качества жизни населения; обеспечение качества образования; увеличение экологической безопасности.

Для реализации в Украине признанной в мире Концепции человеческого развития необходимо изменить и государственную, и региональную социально-экономическую политику, подчинить их содержание и реализацию стратегически определяющим социальным целям.

Литература: 1. Людський розвиток в Україні: 2004 рік / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Держкомстат України, 2004. – 268 с. 2. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан. Видано за сприяння Програми розвитку ООН в Україні. – К., 2002. – 124 с. 3. Новікова О. Ф. Соціально-економічна захищеність населення України. – Донецьк: НАН України, Інститут економіки промисловості, 2004. – 20 с. 4. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2005. – 34 с. 5. Сила суспільної взаємодії. Україна: Національний звіт з людського розвитку // Програма розвитку ООН. – К., 2001. – 116 с.

УДК 331.101.262

Петрушенко Ю. Н.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ АНТРОПОЛОГИЯ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

In the article the possibility of pointing out the economical anthropology as a separate trend of scientific investigations is grounded. That should provide the strengthening of the process of reference to the anthropological data with the aim of explanation a lot of unsettled problems of the contemporary economic theory.

Несмотря на определенные достижения экономической теории в XX ст., особенно на фоне других общественных наук, в конце XX — начале XXI ст. многие ученые начали говорить о ее кризисе, который выразился как в ограниченности разработок в области теории полезности и предпочтений, экономического равновесия и динамики, так и в ориентации большинства экономических концепций на "потребительское общество", неспособности выработки парадигмальных направлений дальнейшего развития.

"Год за годом экономисты-теоретики продолжают создавать десятки математических моделей и детально исследовать их формальные свойства, а эконометрики — приспособлять алгебраические функции различных видов и форм к прежним статистическим данным, будучи не в состоянии заметно продвинуться в систематическом понимании структуры и принципов функционирования реальной экономической системы". Так довольно категорично пишет нобелевский лауреат В. Леонтьев во введении к книге "Экономические эссе" [1]. Можно предположить, что автор в целом мог бы настаивать на своем утверждении и ныне.

В. Леонтьева заботил вопрос: как долго еще исследователи, работающие в таких смежных областях, как демография, социология и политология, с одной стороны, и экология, биология, науки о здоровье, инженерные и различные прикладные дисциплины, с другой стороны, будут воздерживаться от выражения озабоченности по поводу состояния устойчивого стационарного равновесия и блестящей изоляции, в которой оказались экономисты-теоретики в настоящее время.

Но первыми, как это ни странно, на эту проблему обратили внимание сами экономисты, постоянно расширяя предмет своего исследования ("искусство ведения домашнего хозяйства и обогащения" у Аристотеля; "производственные отношения" у Маркса; "удовлетворение потребностей человека" у западных экономистов XX ст.). Сегодня очень остро стоит вопрос о современной парадигме экономической теории и ее эволюции на пороге третьего тысячелетия, необходимости ее синтеза с другими общественными дисциплинами (уже сейчас самостоятельно развиваются такие направления, как экономическая география, экономическая психология и т. п.).

По мнению А. А. Гриценко, новым этапом в развитии экономической науки должна стать *диклектика*, которая объединяет в себе диалектический метод (им осуществляется теоретическое отображение экономической системы методом восхождения от абстрактного к конкретному) и эклектический подход (им объединяются внутренне не связанные самостоятельные системы знаний). При этом сама связь между диалектикой и эклектикой является диалектической, поскольку и диалектика и эклектика есть, с одной стороны, самостоятельными методами, а с другой — диалектика внешне освещает место и порядок эклектичных систем, а эклектика рассматривает диалектически построенную систему как один из своих эклектических элементов [2].

К рассмотрению проблемы, которой посвящена данная статья, а именно взаимосвязи антропологии и экономики, автора побудил, прежде всего, интерес к тем моментам в экономической науке, когда нормативная теория не соответствует реальным общественным отношениям, и это несоответствие часто бывает связано именно с тем, что участники этих отношений не тождественны с той изначальной моделью (*Ното есопомісус*), которая положена в основу теоретического описания. Как писал Ф. М. Достоевский в "Братьях Карамазовых": "Человек всегда и везде, кто бы он ни был, любил действовать так, как он хотел, а вовсе не так, как повелевали ему разум и выгода; хотеть же можно и против собственной выгоды, а иногда и положительно должно". Естественно, что для рассмотрения этой проблемы используются знания и других наук, объектом изучения которых является человек, прежде всего философии, социологии и психологии.

© Петрушенко Ю. Н., 2006



Разделение наук, приведшее к возникновению фундаментальных отраслей как социо-, так и естествознания, развернулось полным ходом, начиная с эпохи Возрождения (вторая половина XV ст.). Поскольку объединение наук сначала отсутствовало почти полностью, важно было исследовать частности, а для этого требовалось, прежде всего, вырывать эти частности из их общей связи. Однако во избежание того, чтобы все научное знание не рассыпалось на отдельные, ничем не связанные между собой отрасли, подобно бусинкам при разрыве нити, на которую они были нанизаны, уже в XVII в. стали предлагаться общие системы с целью объединить все науки в одно целое. Однако никакой внутренней связи между науками при этом не раскрывалось; науки просто прикладывались одна к другой случайно, внешним образом. Поэтому и переходов между ними не могло быть [3].

Так в принципе обстояло дело до середины и даже до конца третьей четверти XIX в. В этих условиях продолжавшееся нарастающими темпами разделение наук, их дробление на все более и более мелкие разделы и подразделы были тенденцией, не только противоположной тенденции к их объединению, но и затруднявшей и осложнявшей последнюю: чем больше появлялось новых наук и чем расчлененнее становилась их собственная структура, тем труднее и сложнее становилось их объединение в общую единую систему. Вследствие этого тенденция к их интеграции не могла реализоваться в достаточной степени, несмотря на то, что потребность в ее осуществлении давала себя знать со все нарастающей силой.

Начиная с середины XIX в. тенденция к объединению наук впервые обрела возможность из простого дополнения к противоположной ей тенденции (к их дифференциации) приобрести самостоятельное значение, перестать носить подчиненный характер. Более того, из подчиненной она все быстрее и все полнее становилась доминирующей, господствующей. Обе противоположные тенденции как бы поменялись своими местами: раньше интеграция наук выступала лишь как стремление к простому удержанию всех отраслей раздробившегося научного знания, теперь же дальнейшая дифференциация наук выступила лишь как подготовка их подлинной интеграции, их действительного теоретического синтеза. Более того, нарастающее объединение наук стало осуществляться само через дальнейшую их дифференциацию и благодаря ей.

Объяснялось это тем, что анализ и синтез выступают не как абстрактно противопоставленные друг другу противоположные методы познания, но как слитые органически воедино и способные не только дополнять друг друга, но и взаимно обуславливать друг друга и переходить, превращаться один в другой. При этом анализ становится подчиненным моментом синтеза и поглощается им в качестве своей предпосылки, тогда как синтез непрерывно опирается на анализ в ходе своего осуществления.

Это является довольно удивительным фактом, но экономическая теория долгое время развивалась изолированно, без тесного взаимодействия с другими науками, что привело к кризису многих направлений экономического анализа; и только в XX в. представители институционального направления стали применять разработки экономической науки в других отраслях знания (политология, социология и др.) и в то же время обогащать экономическую теорию знаниями этих наук. Взаимосвязь экономических исследований с другими науками, в основном социального спектра, значительно расширила понятийный аппарат экономической теории и сам предмет исследования.

О существовании возможных связей между экономической и антропологической наукой говорили многие выдающиеся ученые, в частности В. Леонтьев, в работах, посвященных необходимости междисциплинарных исследований. Он указывал на необходимость привлечения антропологической науки для выяснения неясных сторон экономической теории: "...в настоящее время экономисты и психологи, политологи и антропологи все больше втягиваются в обсуждение и вынуждены определять свои позиции" [1].

В. Леонтьев сетовал на то, что состояние дел во всех науках, имеющих отношение к объяснению процесса развития человечества, позволяет заметить, во-первых, "что каждая из них, будь то экономика, антропология, лингвистика или география, развила свой собственный аналитический аппарат и достигла определенных успехов в объяснении наблюдаемых явлений и, во-вторых, что эти науки развиваются абсолютно независимо друг от друга, то есть не взаимодействуя между собой". Он рекомендует применять плюралистический подход: "Плюралистический характер какого-либо подхода заключается не в одновременном применении существенно различных типов анализа, а в готовности переходить от одного типа интерпретации к другому. Объяснение такому методологическому эклектизму лежит (и это принципиальный момент наших рассуждений) в ограниченности любого типа объяснений или причинно-следственных связей... Ни экономический, ни антропологический, ни географический анализ не могут при современном состоянии развития соответствующих наук привести к единственно правильному утверждению" [1].

Но, даже живя и трудясь в США, В. Леонтьеву приходилось убеждать своих современников в необходимости междисциплинарных исследований, однако ученым-экономистам, работавшим в бывшем СССР, приходилось еще труднее, поскольку в условиях господства марксистско-ленинского мировоззрения полностью исключалась даже робкая попытка использования для объяснения общественных явлений данных, полученных из области естественных наук, в том числе и из антропологии, антропобиологии, генетики человека и т. д. Обвиняемые в идеализме, евгенике, социал-дарвинизме, подвергались гонениям целые научные школы [4].

Если же проанализировать некоторые работы экономистов-институционалистов последних лет (посвященные анализу экономической рациональности, особенностей поведения потребителей, теории игр и др.), в которых они пытаются осмыслить некоторые экономические и социально-экономические явления, исходя из данных антропологии и антропобиологии с учетом особенностей природы человека, то можно сделать вывод о возможности и адекватности междисциплинарных исследований на стыке экономической и антропологической наук.



В частности, на стыке философии и антропологии возникла *философская антропология* (Шелер, Гелен, Гуссерль и др.), которая интерпретирует те или иные философские понятия, явления духовной жизни человека, исходя из его природы [5]. По аналогии можно выделить как отдельное направление междисциплинарных исследований и *экономическую антропологию*, которая бы объясняла те или иные экономические явления, ставя во главу угла реальную природу человека.

В заключение следует заметить, что распространение и использование данных антропологии и психологии в современных научных исследованиях усилило, с одной стороны, фактор неопределенности оценок и измеримости, а с другой – повлияло на расширение и совершенствование методов качественного и количественного анализа, на использование разнообразных математических методов, эконометрии, экспертных оценок.

Выделение самостоятельного научного ответвления "экономическая антропология" может содействовать дальнейшему усилению процесса обращения к данным антропологии, их систематизации, повышению степени корректности привлечения, уровня методической и методологической базы дисциплины, уменьшению "белых пятен" в экономической науке.

Литература: 1. Леонтьев В. Экономические эссе (Теории, исследования, факты и политика). — М.: Политиздат, 1990. 2. Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. "Економічна теорія: сучасна парадигма та її еволюція на порозі ХХІ століття", 1 – 2 березня 2000 р. — К., 2000. – 264 с. 3. Взаимосвязь наук. Теоретические и практические аспекты. – М.: Наука, 1984. 4. Гаджиев А. Г. Становление и развитие антропологических традиций в экономической науке // Общество и экономика. — 1996. — №6. — С. 97 – 111. 5. Марков Б. В. Философская антропология: очерки истории и теории. Учеб. пособие. – СПб.: Изд. "Лань", 1997. – 384 с.

УДК 658.015

Світайло Є. В.

ВИЗНАЧЕННЯ ІНСТРУМЕНТАРІЮ КЕРУВАННЯ СУЧАСНИМ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

In the article instruments of control, directed on the operative enterprise development management are considered. These instruments enable to raise the enterprise efficiency due to inner potential in conditions of uncertainty of the economical transition period in Ukraine.

Основна проблема реформування економіки в Україні — це поява певного виду підприємств, які не є ринковими, соціалістичними, а є саме перехідними. Ці підприємства орієнтовані на виживання та намагаються забезпечити продовження своєї діяльності в дуже нестабільних умовах, причому діяльність цих підприємств схожа на некерований човен в океані ринкової економіки, який при погіршенні ситуації залишається на плаву за рахунок ентузіазму, та розраховуючи на "якось-то випливемо" і надмірні короточасні зусилля колективу даного підприємства. Головна риса підприємств, які працюють на сьогоднішній день, полягає в тому, що вони діють в економічних умовах, які постійно змінюються. Ця невизначеність погіршується тим, що стосується вона значної кількості підприємств. Дана ситуація досить ускладнює процес прийняття рішень на рівні підприємств.

Для здійснення організації розвитку підприємства необхідно, щоб у вищого керівництва був план розвитку та набір інструментів управління. Оскільки більшість менеджерів вищої ланки керування зосереджуються на думці про необхідність розвивати підприємство, яким вони керують, але як це зробити багатьом керівникам підприємств невідомо.

Питаннями розвитку підприємств займалися такі вчені, як В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. Вони дають наступне визначення розвитку підприємства: "Під керуванням розвитком підприємства розуміється виділена в складі підприємства система, в якій об'єднані процеси реструктуризації та реінжинірингу, інноваційні та інвестиційні процеси, що ведуть до кількісних і якісних змін у всіх функціональних галузях підприємства, а також контури її управління на основі зворотних зв'язків, де вирішуються задачі стратегічного й тактичного управління та запускаються механізми самоорганізації оперативного управління розвитком" [7].

Вивченням механізмів ефективного здійснення нововведень займалися вчені Й. Йоханссен, В. Ольсен.

Основне питання зводиться до методології самоорганізації та оперативного управління розвитком, використання основних управлінських інструментів, які достатньо відомі і якими час від часу користується переважна більшість керівників. На початку 1990-х років професор бізнес-школи при Гарвардському університеті (Harvard Business School) Роберт Кеплен (Robert Kaplan) й американський консультант з питань керування Девід Нортон (David Norton) розробили новий підхід до стратегічного управління. Їх методика стала дуже успішною і пройшла апробацію при використанні на багатьох підприємствах США та Європи. Та оскільки умови, в яких працюють українські підприємства, відрізняються від умов Заходу, то всі розробки зарубіжних вчених необхідно адаптовувати, використовуючи власний досвід і розробки вітчизняних вчених.

Таким чином, для початку необхідно вирішити, які інструменти керування є універсальними та досить простими у впровадженні. Оскільки починати краще всього з простого, то найбільш по-

© Світайло Є. В., 2006



ширеними можна назвати такі інструменти керування, як стратегічне планування та атестація. Ці два дуже відомі інструменти доволі знайомі більшості керівників: вони використовувались як за радянських часів, так і під час реформування української економіки, тому впровадження знайомих речей має більші шанси на успіх, ніж щось нове. Однак методологія їх використання була досить викривленою і тому інколи це не давало жодного ефекту, адже несистематичне використання цих інструментів веде до розчину ефекту в масі інших заходів.

Отже, давайте визначимось, що ж таке стратегічне планування, який ефект дає сам процес планування, а тим більше стратегічне планування.

Стратегічне планування — це процес колективного й обґрунтованого прийняття рішень, що допомагає керівництву та менеджменту компанії позиціювати своє підприємство для досягнення успіху в довгостроковій перспективі, допомагає ґрунтовно вносити зміни в бізнес-процеси, системи та структуру компанії.

Під "процесом" автор розуміє, що стратегічне планування є процесом дослідження, розвитку, документування та реалізації, який необхідно постійно оптимізувати.

"Колективний" означає, що не один з працівників організації, ким би він не був, не може самостійно розробити ефективну бізнес-стратегію. Це результат колективної праці.

"ґрунтовний" означає, що процес планування починається, в першу чергу, із забезпечення менеджменту компанії достовірною інформацією і розумінням того, які в компанії є сильні та слабкі сторони, зовнішні загрози й можливості. Необхідну інформацію можна умовно поділити на дві частини: внутрішню (думка менеджерів про сильні, слабкі сторони, можливості й загрози) і зовнішню (інформація стосовно ринку, клієнтів, постачальників, конкурентів та ін.).

Основні положення стратегічного планування:

стратегія формулюється та розробляється вищим керівництвом за участю власників підприємства; реалізація стратегії передбачає участь усіх працівників підприємства;

стратегічний план повинен розроблятися виходячи з інтересів підприємства, а не окремої особистості;

стратегічний план розробляється для окремого підприємства й обов'язково повинен урахувати особливості конкретного підприємства;

стратегічний план має бути цілісним протягом тривалого періоду, але досить гнучким. Його слід сприймати як програму, що дозволяє певні зміни.

Стратегічне планування саме по собі не гарантує успіху, однак може створити кілька важливих суттєвих сприятливих факторів або конкурентних переваг для підприємства.

Стратегічне планування дає основу для прийняття управлінських рішень і є найбільш адекватним засобом формального прогнозування майбутніх проблем і можливостей. Чітко та правильно визначена мета підприємства забезпечує відповідні засоби їх досягнення. При систематизованій роботі стратегічного планування керівництво зменшує ризик прийняття неправильного рішення з причини отримання помилкової або неповної інформації.

Алгоритм впровадження стратегічного планування (розробки плану, керування змінами, прийняття управлінських рішень, спрямованих на досягнення стратегічних цілей) наведений на рисунку.



Рис. Алгоритм впровадження стратегічного планування



Більшість підприємств України є потенційними банкрутами або знаходяться на межі, хоча лише тільки 10% не мають потенціалу для розвитку [2]. Традиційно керівництво підприємства шукає рішення проблем у пошуку обігових коштів, залученні інвестицій, що принципово не можливо для підприємства, яке знаходиться в тяжкому фінансовому стані. Інвестори обирають лише фінансово здорові підприємства. Та чомусь за оперативним управлінням керівництво забуває про внутрішні резерви, які дозволяють підвищити ефективність роботи підприємства на 10 – 20%.

Ще Роберт Оуен у "Зверненні до керуючих мануфактурами" в 1813 р. проголошує революційну ідею про те, що керівники мають приділяти стільки ж уваги "живим механізмам" (працівникам), скільки "неживим машинам" [3].

Визначають наступні ключові напрямки пошуку резервів:

- постановка фінансового планування;
- постановка систем маркетингу та стимулювання збуту;
- впровадження системи управління витратами;
- впровадження управління інвестиційними проектами;
- стимулювання персоналу на інноваційну діяльність;
- заходи щодо формування команди однодумців.

Управління підприємством будується на керуванні соціально-психологічними та технологічними процесами системи. Розвиток підприємства (системи) неможливий без покращення цих процесів, які називаються бізнес-процесами. Покращення бізнес-процесів потребує від керівництва постійного визначення в числовому виразі результатів кожного бізнес-процесу. Причому якщо технологічні процеси вимірюються на більшості українських підприємств, то соціально-психологічні залишаються поза увагою. Це є хибним ставленням до процесу керування та розвитку, оскільки технологічні процеси є сумарними, а соціально-психологічні – визначальними. Тобто якщо погіршилися технологічні показники, то причина полягає в зміні соціально-психологічних явищ; щоб запобігти цьому, необхідно моніторити саме соціально-психологічні процеси на підприємстві.

Дієвим інструментом з пошуку внутрішніх резервів є атестація. За результатами атестації можна оцінити трудовий потенціал підприємства, дати йому числову ознаку, стежити за змінами трудового потенціалу, ставити завдання щодо його покращення. Оцінкою трудового потенціалу займався М. Б. Генкин, який запропонував кілька компонент, що складають трудовий потенціал підприємства. На кожному підприємстві можуть застосовувати такі показники, як рівень кваліфікації персоналу, використання фонду робочого часу, кількість впроваджених раціоналізаторських пропозицій працівниками підприємства тощо, а можуть розробити власні, за якими їм буде зручно стежити за зміною трудового потенціалу підприємства.

Атестація також дозволить:

провести аудит персоналу підприємства;

визначити, наскільки відповідають задані стандарти діяльності та вимоги до результатів праці робітників;

виявити організаційні вузькі місця;

оцінити трудовий потенціал підприємства;

обґрунтовано приймати управлінські рішення, в тому числі ті, що пов'язані зі стратегічними цілями підприємства та процесом впровадження змін.

Для конкретного працівника за результатами атестації можна робити об'єктивні висновки про потреби в навчанні, розвитку, плануванні кар'єри, зміні заробітної плати, дисциплінарних діях.

Можна оцінити, що робиться в організації в цілому і в окремих підрозділах, наскільки об'єктивно розподіляється робота, як планувати людські ресурси, чи можливо з наявними ресурсами здійснити плани організації, наскільки можна підвищити продуктивність праці, що необхідно для впровадження нових технологій і змін в умовах праці [4].

Атестація дає можливість оцінити управлінську компетенцію менеджерів підприємства.

Впровадження атестації – необхідний елемент управління, який дозволяє у сукупності зі стратегічним плануванням отримати розвиток підприємства за рахунок внутрішніх резервів.

Системне використання даних інструментів в оперативній діяльності кожного керівника має підвищити внутрішню ефективність підприємства, надати необхідну інформацію для прийняття важливих управлінських рішень. Систематичний збір такої інформації дасть змогу використовувати розроблені моделі та програми обробки даних, автоматизувати процес аналізу, зменшити питому вагу дії "чуйності" керівника при прийнятті рішення та збільшити вагу управлінської інформації. Отримана інформація дасть можливість керівникові приймати рішення, спрямовані на розвиток, а також залучити інвесторів і партнерів для покращення ефективності підприємства.

Література: 1. Пономаренко В. С. Стратегічне управління розвитком підприємства. Навч. посібник / В. С. Пономаренко, О. І. Пушкар, О. М. Трилід. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002 – 640 с. 2. Масютин С. Совершенствование системы управления предприятием / С. Масютин, С. Леонтьев // Аудит и финансовый анализ. – 2001. – <http://www.cfiri.ru/press/afa/index.shtml>. 3. Мильнер Б. З. Хронология развития знаний по управлению организацией // <http://www.elitarium.ru/>. 4. Литягин А. Эффективная аттестация // Кадровое дело. – 2003. — №9. – <http://www.lityagin.ru/shop/6.html>

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК РУШІЙНА СИЛА ФІНАНСОВОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

In the article the necessity of human capital development in order to make the effective integration of Ukraine into the world financial space is grounded. The ways of solving the problem that include stimulating the governmental and private investments into human capital, introducing the new principals of management are offered.

В умовах поступової фінансової лібералізації та інтеграції України до міжнародного фінансового середовища, на порозі вступу до Світової організації торгівлі (СОТ) постає все гостріше питання розвитку трудових ресурсів нашої держави, інвестування в людський капітал. На сьогодні є очевидним, що саме розвиток людського капіталу може стати основою підвищення конкурентоспроможності української економіки, зокрема її фінансової системи, в умовах прискорення глобалізаційних процесів у світовому господарстві.

Питаннями вирішення проблем, що виникають у процесі фінансової інтеграції України до міжнародного фінансового середовища, а також розвитку людського капіталу в таких умовах, присвятили свої роботи іноземні та вітчизняні вчені, серед яких слід відзначити Г. Віленського, Д. М. Сахарова, І. К. Ковзанадзе, Ю. Полунєєва, О. Іваницьку, В. Г. Белоліпецького, Є. О. Бесараба, В. А. Тарана, Т. В. Струченкову, В. В. Чашкіна та ін.

Метою даної статті є обґрунтування необхідності та пошук шляхів розвитку людського капіталу в Україні з метою її ефективною інтеграції до міжнародного фінансового середовища.

Аналізуючи вплив глобалізації економіки на фінансову політику держави, російський вчений Д. М. Сахаров наголошує на значних протиріччях цього впливу, оскільки, з одного боку, міжнародна податкова конкуренція змушує держави зменшувати податки та скорочувати соціальні програми, а з іншого – "людський потенціал" є головним фактором міжнародної конкурентоспроможності та вимагає від держави значних витрат на науку, освіту тощо. Тобто у фінансовій політиці розвинених держав світу відслідковується загальна тенденція до поступового зменшення бюджетних інвестицій у галузі матеріального виробництва та концентрації вільних ресурсів на виробництві колективних благ, фінансуванні освіти, охорони здоров'я, культури та мистецтва. Державні кошти направляються на розвиток інфраструктури формування довгострокових факторів економічного зростання та соціального прогресу.

Ю. Полунєєв відмічає, що економіка Знання, до якої світ привела еволюція політичної економії капіталізму, політика розвитку людського інтелектуального капіталу, є найважливішим елементом стратегії конкурентоспроможності країни і має включати не лише реформу освіти та збільшення інвестицій до даного сектору, а й реформування управління і здійснення довгострокових інвестицій до систем охорони здоров'я та навколишнього середовища [1].

Теоретичним обґрунтуванням збільшення державних видатків на людський капітал є теорія Віленського про державу добробуту [2], відповідно до якої в умовах економічного зростання уряд перебуває під зростаючим політичним тиском вимог вирівнювати розподіл багатства та послуг. Більшість людей відчуває, що не володіє заслугою часткою економічних можливостей, і, спираючись на культурну ідеологію, вимагають від державних органів влади надання такого рівня суспільних послуг, який мають найбагатші члени суспільства. Таким чином, у міру економічного зростання рівень суспільних послуг сягає високої позначки і виникає "держава добробуту".

Проблема розвитку людського капіталу в умовах поступової лібералізації фінансового сектору України набуває неабиякої актуальності та підсилюється ще й тим фактом, що протягом останніх років в Україні спостерігається негативна тенденція до зменшення рівня ефективності трудових ресурсів та розвитку людського потенціалу. Про це свідчить такий показник, як індекс "розвитку людського потенціалу" (ІРЛП), що був розроблений у рамках Програми розвитку ООН (ПРООН) [3] у 1990 році та слугує інструментом оцінки соціально-економічних програм і визначення пріоритетів соціально-демографічної політики. ІРЛП — це узагальнений показник, що базується на трьох критеріях: показник середньої тривалості очікуваного життя, який вимірює довголіття на основі здорового способу життя; рівень грамотності дорослого населення та розміри витрат на освіту; пристойний рівень життя, що вимірюється показником реального валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення. Щорічно цей показник розраховується для 177 країн світу, які поділяються, відповідно до його рівня, на три групи — країни з високим, середнім та низьким рівнем ІРЛП. Протягом декількох років перше місце в цьому рейтингу займає Норвегія. Серед інших країн, що входять до першої десятки, варто відмітити Швецію, Австралію, Канаду, Нідерланди, США. Останнє місце серед всіх країн займає Сієра-Леоне. Серед країн колишнього Радянського Союзу до групи країн з високим рівнем ІРЛП входять Естонія (36 місце), Литва (41 місце) та Латвія (50 місце), країни що у 2004 році увійшли до складу Європейського Союзу. Всі інші колишні радянські держави відносять до країн із середнім рівнем ІРЛП: Росія (57 місце), Білорусь (62 місце), Казахстан (78 місце), Туркменістан (86

місце), Азербайджан (91 місце), Грузія (97 місце), Молдова (113 місце). У 2003 році позиції Білорусі, Грузії та Молдови покращилися до 53, 88 та 108 місць відповідно. Україна у 2001 — 2002 роках займала 70 місце у загальному рейтингу, але у 2003 році наша позиція погіршилася до 75 місця. Цей факт говорить про те, що необхідно терміново щось змінювати, щоб ситуація із негативною тенденцією розвитку людського потенціалу, а разом з тим і людського капіталу в цілому, не набула хронічного, невідворотного характеру.

Звернемося до іноземного досвіду вирішення проблем такого роду. Так, наприклад, у країнах Європейського Союзу спостерігаємо тенденції до поступового збільшення витрат держбюджетів на соціальні статті, охорону здоров'я, освіту, науку тощо. Наприклад, у Великій Британії бюджет на 2005 рік був прийнятий під гаслом "Інвестиції у наше майбутнє" [4]. В даному документі задекларовано збільшення державних витрат на суспільні послуги до 2007 — 2008 рр. на 62 млрд. англійських фунтів стерлінгів порівняно із 2004 — 2005 рр. Причому 75% цих коштів підуть на охорону здоров'я, освіту, соціальні послуги, транспорт, житлово-комунальне господарство, боротьбу із злочинністю. Значні кошти виділяються на фінансування початкової та середньої школи, урядом передбачені окремі програми технічного переоснащення шкіл. Обсяги державного фінансування охорони здоров'я та освіти передбачається збільшити майже вдвічі за період з 2002 по 2008 рр. Планується, що у 2008 році державні витрати на охорону здоров'я становитимуть понад 100 млрд., а на освіту — майже 80 млрд. фунтів стерлінгів. Показовим, на погляд автора, є також приклад Нідерландів, які зіткнулися з проблемою перевищення норм дефіциту державного бюджету відповідно до Маастрихтських критеріїв — у 2003 році даний показник становив 3,2% від ВВП при нормі 3% від ВВП. Незважаючи на той факт, що дана проблема ще й досі не вирішена, у бюджетному меморандумі на 2005 рік одним із пріоритетів проголошено збільшення фінансування суспільних послуг, освіти та охорони здоров'я, підвищення якості даних послуг [5].

Аналогічні тенденції спостерігаються і в країнах — нових членах Європейського Союзу. Так, протягом останніх років 32% всіх витрат державного бюджету Угорщини припадає на фінансування соціальних послуг [6]. У Польщі понад 25% витрат держбюджету припадає на соціальне страхування, пенсійне забезпечення, фінансування непрацездатних та безробітних [7]. Це друга за обсягами фінансування стаття витрат польського бюджету, оскільки понад 45% державних коштів припадає на інші витрати. Аналізуючи дані за період з 1997 по 2004 роки, було виявлено, що абсолютний показник інших витрат держбюджету Польщі залишався майже незмінним, натомість абсолютний показник фінансування соціальних послуг за даний період збільшився більше ніж вдвічі. Також автор констатує той факт, що збільшення фінансування вищезазначених статей відбувалося на фоні зростання дефіциту державного бюджету.

Соціальна спрямованість бюджету є однією з важливих складових сучасної бюджетної політики і в Україні. Бюджетна політика у 2006 — 2007 роках зберігатиме соціальну спрямованість, але разом з тим передбачається збільшення видатків розвитку інвестиційної складової бюджетів усіх рівнів при одночасній концентрації ресурсів на тих напрямках, які здатні забезпечити науково-технологічний прорив України, сформувати потужні ланцюги економічного зростання, підвищити якість життя, енергетичну безпеку країни, розвиток інноваційного потенціалу [8].

У попередніх роботах [9] було доведено, що однією з основних проблем у процесі інтеграції України до міжнародного фінансового середовища є нестача висококваліфікованих кадрів — управлінців нового типу. В сучасних умовах формування фінансової політики України має бути спрямоване на одержання міжнародних конкурентних переваг стратегічного характеру та використання переваг фінансової глобалізації. Тому було зроблено висновок, що серед інших напрямків удосконалення фінансової політики України особливу увагу слід приділити людському фактору, а саме формуванню нового типу державного управління бюджетним процесом та підвищенню державних видатків на науку, освіту, охорону здоров'я тощо. В першу чергу мова йде про формування нового типу державних службовців — чесних професіоналів, які відкриті до діалогу, діють заради результатів, сприяють підвищенню якості надання суспільних послуг населенню, ефективному витрачання бюджетних коштів.

Крім того, з кожним роком в Україні збільшується присутність іноземних інвесторів, транснаціональних компаній, також українські компанії та банки виходять на зовнішні ринки — все це створює попит на менеджерів і робітників, що орієнтовані на міжнародні стандарти ведення бізнесу, мають навички та здібності вести глобальний бізнес, реалізовувати стратегію на локальних ринках, демонструють міжнародну культуру ведення бізнесу. Особливо відчутним цей попит буде у фінансовій сфері, зокрема банківській, оскільки 2005 рік став роком масового припливу іноземного капіталу у банківську систему України. Беручи до уваги, що фінансова лібералізація набирає оберти в Україні, то це тільки початок.

Таким чином, в Україні склалися передумови та стала очевидною необхідність підтримки і розвитку людського капіталу, чому можуть сприяти наступні кроки.

По-перше, необхідні інвестиції в людський капітал як з боку держави на загальнодержавному та місцевому рівнях, так і з боку приватного капіталу. Інвестиціями в людський капітал вважають будь-які заходи, що здійснюються з метою підвищення продуктивності праці робітників шляхом підвищення їх кваліфікації та розвитку здібностей, а також витрати на покращення освіти, здоров'я, підвищення мобільності робочої сили тощо. Це має бути не просто збільшення зарплатні, яке набуває відтінку більш соціального захисту, ніж інвестицій, але створення дієвої системи вкладення коштів у розвиток людського капіталу через гранти для стимулювання творчої активності викладачів та студентів, впровадження інформаційних технологій при навчанні, підвищення якості і соціальної доступності освіти, створення ефективної державно-громадської системи контролю та оцінки якості професійної освіти тощо. У цій ситуації від капіталовкладень виграють всі — і самі інвестори, і люди,



і держава. Інвестори одержать професіоналів, люди – професійні навички, упевненість у майбутньому, підвищення якості життя, держава – ефективно працюючих платників податків, підвищення рівня життя та задоволення людей.

По-друге, необхідним є прийняття широкомасштабної комплексної державної програми, яка б закріпила пріоритет державної політики щодо інвестицій у розвиток людського капіталу в якості найважливішої національної ідеї. Це, у свою чергу, сприяло б популяризації та підтримці даної ідеї в суспільстві на всіх рівнях.

По-третє, в Україні на сучасному етапі в основу формування фінансової політики доцільно покласти саме концепцію нового державного управління, враховуючи світовий досвід. Сьогодні у світовій практиці панує концепція нового державного управління, що була розроблена у Великій Британії на основі доктрини виконавчого управління та доктрини стратегічного управління. Дана концепція передбачає підзвітність державних чиновників та їх здатність реагувати на потреби громадян. Якість формування та виконання бюджету країни безпосередньо залежить від професіоналізму держслужбовців, їх здатності чесно виконувати свою роботу. Результати роботи держслужбовців мають бути прозорими та зрозумілими для громадян, їх діяльність має бути спрямована не на процес, а на результат. На погляд автора, в Україні це має відбуватися на основі максимальної відкритості формування та використання бюджетних коштів через засоби масової інформації, пресу, мережу Інтернет, рекламні дошки, короткі повідомлення на телебаченні, брошури, листівки тощо. Кожний держслужбовець, хто бере участь у розподілі бюджетних коштів, наприкінці звітного періоду має сказати, яких результатів він та його установа досягли і скільки їм це коштувало. Інформація має подаватися у зрозумілому для пересічного громадянина вигляді. Така система посилить підзвітність чиновників, населення буде розуміти пріоритети та сучасні потреби суспільства в цілому. Наступним кроком на даному шляху має стати налагодження ефективної системи зворотного зв'язку людей із урядом – надання можливості кожному висловити свої негайні потреби та побажання, узагальнення даної інформації, формування переліку спільних потреб і проблем, що потребують негайного вирішення, та визначення пріоритетів на майбутнє.

По-четверте, іншим важливим напрямом фінансової політики України мусить бути забезпечення належного рівня та якості суспільних послуг, підтримка високого рівня державних видатків на науку, освіту, охорону здоров'я.

Підводячи підсумок, слід зазначити, що, вирішивши проблему розвитку людського капіталу, держава одержить не тільки позитивну динаміку розвитку економіки, але й створить передумови для ефективної інтеграції України до міжнародного фінансового середовища. Людський капітал є одним із найважливіших багатств України та основним фактором виробництва, ефективно фінансуючи які уряд робить інвестиції в майбутнє. Мінімізація негативних впливів фінансової глобалізації на Україну та максимізація її позитивних ефектів неможлива без професіоналів — як держслужбовців, так і працівників приватного сектору, що вміють передбачати наслідки своїх дій та відповідати за них, орієнтованих на міжнародні стандарти та культуру управління.

Література: 1. Полунеев Ю. AGNITIO EST PROSPERITAS: от экономики товара к экономике знания // Зеркало недели. – 2005. – №19 (547). – 21 мая. – <http://compete.org.ua/rus/publicationsprint.php?page=210505>. 2. Гамернікова Б. Державні видатки / Б. Гамернікова, А. Маайтова; [Пер. з англ. // Державні фінанси: Теорія і практика перехідного періоду в Центральній Європі.– К.: Основи, 1998. – С. 382. 3. www.undp.org. 4. Budget 2005 Summary. Investing in our Futur // www.hm-treasury.gov.uk/budget. 5. Budgetmemorandum 2005. Main outlines of policy // www.minfin.nl. 6. Офіційні дані державних бюджетів Угорщини за 2004 та 2005 pp. – Budapest. March 7, 2005 // www.p-m.hu. 7. Annual Macroeconomic Review. – Issue 2. – Ministry of Finance, Republic of Poland. – March, 2003. – 14 p. 8. Пинзеник В. Разом з проектом Бюджету-2006 Уряд планує подати план поетапного скорочення податкового навантаження з 2006 року // www.minfin.gov.ua. 9. Стукало Н. В. Деякі аспекти формування фінансової політики України в умовах глобалізації // Фінанси України. – 2006. – №1. – С. 24 – 31.

Ходачкова Н. І.

УДК 331.101.262

ПОПЕРЕДЖЕННЯ РУЙНУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ: ІНСТИТУТ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

In the article the situation connected with infringements of the labour legislation is analyzed, the negative tendencies of providing the workers' protection and opportunities of formation the institution of protection of labour rights in Ukraine are found out.

В умовах глобалізаційних процесів новими стратегічними пріоритетами для України в теперішній час є забезпечення розвитку людського капіталу, сприяння самореалізації підприємницького, інноваційного та трудового потенціалу через удосконалення системи соціально-трудова відносин.

© Ходачкова Н. І., 2006

Політика держави в соціально-трудо­вій сфері характеризується значими здобутками щодо формування якісної нормативно-правової бази, проте реалізація на практиці законодавчих норм має вкрай низький рівень. Найболючішим питанням є захист трудових прав, який визначає можли­вості відтворення та розвитку трудового потенціалу, підвищення ефективності його використання, економічного зростання і соціальної орієнтації економіки.

Проблеми формування якісного трудового потенціалу, визначення та скасування чинників, що спричиняють його руйнування, чимало досліджуються вітчизняними науковцями і фахівцями в сфері праці та соціального управління. Розв'язання проблем загальної теорії прав людини започат­ковано в дослідженнях та публікаціях С. Алексєєва, С. Добрянського, І. Котляра, І. Панкевича, П. Рабіновича, Ю. Шемшученка, І. Шопіної. Проблемам забезпечення захисту прав присвячено окремі праці вітчизняних вчених Г. Стадника, О. Новікової, І. Гнибіденка, В. Пастушенка. Проте стан дотримання прав і свобод людини в Україні залишається далеким від міжнародних стандартів, мають місце масові порушення конституційних прав громадян [1], а механізм забезпечення трудо­вих прав невідпрацьований та виявляється неефективним.

Мета статті – визначення чинників, що впливають на формування інституту захисту трудо­вих прав в Україні для попередження негативних тенденцій процесу розвитку трудового потенціалу.

Особливістю сучасних трудових відносин є необхідність досягнення збалансованості між ре­алізацією трудових прав (з метою забезпечення розвитку трудового потенціалу) та ефективності виробництва. Розв'язуючи проблему отримання максимального прибутку, роботодавці намагають­ся зменшити витрати. Оскільки надання високих трудових прав і гарантій є витратним для вироб­ництва, роботодавці не виконують своїх обов'язків щодо забезпечення соціально-трудо­вих норм, визначених законодавством. Сучасний стан дотримання роботодавцями норм трудового законо­давства є незадовільним і має негативну тенденцію до погіршення. Так, за даними Державного депар­таменту нагляду за додержанням законодавства про працю протягом 2005 р., кількість порушень тру­дового законодавства зросла на 16% [2; 3]. Найчастіше порушуються законодавчі норми щодо оплати праці (54,3%), робочого часу і часу відпочинку (14,0%), гарантій і компенсацій (7,8%), укладення та виконання колективних договорів (6,6%), умов трудового договору і правил ведення трудових кни­жок (6,2%). У цілому результати щорічних перевірок підприємств свідчать, що до 98% роботодавців порушують вимоги законодавства про працю і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Визначений стан не відбиває картину дійсних порушень трудових прав, оскільки перевіряти кожного з зареєстрованих роботодавців державні інспектори праці мають можливість лише один раз на 12 років. Штатна чисельність інспекторів праці становить 914 осіб, з яких 779 мають статус головних державних інспекторів праці, їх заступників і державних інспекторів праці та контролюють додержання чинного законодавства в 24 областях України, АР Крим, м. Києві та м. Севастополі. Отже, нерозвиненість соціального інституту щодо відстеження реалізації законодавства про працю свідчить про наявність умов для порушень трудових прав.

Зростання кількості порушень роботодавцями законодавства про працю в значній мірі обу­мовлено неефективністю передбачених покарань. Розмір адміністративних штрафів, що наклада­ються на посадових осіб за невиконання законних вимог державного інспектора праці, коливається в межах від 170 до 238 грн. Обмеженість розміру штрафних санкцій посилюється обмеженістю прав держінспекції праці щодо безпосередніх покарань при наявності порушень трудових прав працівни­ків. Інспектори лише видають посадовим особам, винним у їх вчиненні, приписи, які підлягають обов'язковому виконанню в установленій ними термін. Окрім того, акція накладення штрафу не за­безпечує встановлення порушеного права працівника. Роботодавець сплачує штраф, але заборго­ваність із заробітної плати, невиконання положень колективного договору тощо залишаються у на­явності. Законодавством України не встановлено чіткого механізму щодо забезпечення виконання ви­мог приписів, скасування порушень, встановлених держінспекторами праці. Механізм забезпечення обов'язковості виконання ухваленого рішення про поновлення порушеного права законодавством пе­редбачено лише щодо рішень судів, через Державну виконавчу службу Міністерства юстиції України.

Таким чином, за умов використання порушень трудового законодавства можливості діяль­ності інституту держнагляду за додержанням законодавства про працю є обмеженими; потребує розв'язання питання щодо розширення повноваження державних інспекторів через надання їм пра­ва на поновлення порушених прав працівників під час перевірок, забезпечення захисту індивідуаль­них трудових прав. Потребує розробки і впровадження механізм щодо забезпечення обов'язковості виконання вимог припису інспектора.

Головним соціальним інститутом захисту трудових прав є суди. Останніми роками стан пра­возахисту в трудовій сфері характеризується негативною тенденцією щодо зниження довіри працюю­чих до суду [4, с. 221 – 225]. А у 2004 р. порівняно з 2003 р. кількість справ порушення трудового законодавства, що знаходились на розгляді в судах, скоротилась аж на 17%. Таким чином, просте­жується поступове зменшення звернень до судів за умов зростання кількості порушень — до цього інституту для поновлення своїх прав звертається лише кожен восьмий з тих, хто потребує захисту.

Зниження довіри до правового захисту прав спонукають працюючих до пошуку нових форм. Од­нією з форм захисту трудових прав є звернення громадян до органів і структур влади та самоврядуван­ня на державному й регіональному рівнях з визначенням обставин, які розкривають зміст порушень.

Незадоволеність вітчизняною практикою правового захисту обумовлює звернення громадян до Європейського суду з прав людини. На сьогоднішній день Україна посідає 6 місце за кількістю звернень до цього інституту (після Росії, Польщі, Румунії, Франції, Туреччини). Останнім часом значно збільшилась кількість скарг громадян України до Євросуду на невиконання рішень національних судів щодо виплат заборгованості із заробітної плати працівникам вугільної промисловості,



вчителям, працівникам інших галузей економіки. На жаль, кількість ухвалених рішень у справах проти України дуже низька. Станом на січень 2004 р. лише 8 заяв стосовно України розглянуто Євросудом щодо суті [5], одна заява — щодо справедливої сатисфакції; ще за 1 справою досягнуто дружнє врегулювання. Ця справа торкалася невиконання рішення національного суду з питань у сфері праці. Констатація Євросудом порушення права особи призводить до негативного ставлення світової спільноти до України через недодержання прав людини. Відшкодування шкоди потерпілим у зв'язку з рішенням Євросуду є значно більшими, ніж ті, що зазначені в рішеннях національних судів. Так, наприклад, лише за одним рішенням, яке розглядається Євросудом, Україна повинна сплачувати відразу: заявникам — від 1 до 75 тисяч євро за моральну шкоду; за відшкодування судових витрат — від 1 до 50 тисяч євро [6]. Викладене свідчить про нагальну потребу в широкомасштабній судовій і правовій реформах, визначальним чинником яких є вдосконалення "механізму" правового регулювання в цілому та соціально-трудових відносин зокрема.

Значна довіра населення до інституту президентства та особисто до Президента України обумовлює їх звернення з метою захисту трудових прав. З 213,2 тис. пропозицій, заяв і скарг громадян, що надійшли на адресу Президента України протягом 2005 р. (більш ніж удвічі більше порівняно з попереднім роком), 6,1% пов'язані з проблемами у сфері праці. Кількість звернень до Президента з питань порушення трудових прав у регіональному розрізі коливається в межах 5 – 7% від загальної кількості. Лідерами за кількістю звернень з питань праці залишаються м. Київ, Донецька, Сумська, Миколаївська, Кіровоградська області. Це свідчить про те, що в цих регіонах має місце велика кількість наявних порушень прав і гарантій у трудовій сфері, але захист є незатребуваним.

Для забезпечення реалізації своїх трудових прав громадяни звертаються до Кабінету Міністрів України. Спостерігається стала тенденція щодо зростання звернень громадян до цього інституту. Так, якщо у 2003 році на адресу Прем'єр-міністра та Уряду надійшло на 25,2% більше звернень, ніж у 2002 р., то протягом 2004 р. до Кабінету Міністрів кількість звернень зросла майже удвічі, а в 2005 р. — ще у 1,5 раза.

Порівняльний аналіз динаміки звернень до Уряду з питаннями про порушення трудових прав визначив негативну тенденцію щодо зростання кількості таких порушень. Так, якщо в 2003 р. їх було лише 2,2 тис., в 2004 р. — 6,4 тис., то в 2005 р. вони становили вже 9,4 тис. випадків. Найгірше становище із захистом прав у м. Києві, Дніпропетровській та Донецькій областях. Слід зазначити, що в останні роки епіцентр потреб у захисті поступово пересувається до південно-східної частини країни, де спостерігається найгірший стан захисту прав і гарантій працюючих. Диференціація надходжень листів та заяв громадян до Уряду є чутливим індикатором оцінки діяльності регіональних органів щодо реалізації прав громадян, відсутності дієвого механізму вирішення на рівні місцевих органів виконавчої влади проблем, що турбують людей. Значне збільшення звернень до Кабміну України вказує на неефективність діяльності та недовіру місцевим органам виконавчої влади щодо виправлення ситуації й визначає потребу щодо вдосконалення інституту захисту трудових прав у регіонах.

Низький рівень соціальної захищеності працюючих, недодержання трудових прав і гарантій, невиконання роботодавцями обов'язків, які визначені трудовим законодавством та документами договірною регулювання соціально-трудових відносин, виступають головними причинами руйнування трудового потенціалу України¹.

Забезпечення дієвого захисту трудових прав можливе через створення інституту соціального партнерства. Сучасний етап розвитку соціального партнерства в Україні свідчить про наявність певного дисбалансу, сутність якого полягає в наступному. Оскільки профспілки виступають найслабкішою стороною в системі соціального партнерства², їх функції бере на себе держава в особі органів виконавчої влади, які, власне, й ініціюють збільшення заробітної плати та інші заходи захисту трудових прав і інтересів працюючих. Організація ж роботодавців не націлена на конструктивний діалог із профспілками (оскільки вони слабо впливають на рішення держави), а лобіює власні економічні інтереси.

Забезпеченню захисту трудових прав у значній мірі сприяє впровадження ефективного механізму контролю та відповідальності за виконанням покладених на суб'єктів соціально-трудових правовідносин зобов'язань. Відповідно до ст. 41² Кодексу про адміністративні порушення (КпАП) за невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором, на осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи, накладається штраф.

Невиконання або неналежне виконання роботодавцем його обов'язків щодо реалізації законодавства про працю та зобов'язань за колективними договорами є підставою для притягнення його до дисциплінарної — п. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю (КЗпП), адміністративної (ст. 41² КпАП) та кримінальної (як взагалі за порушення у сфері праці — статті 170 і 174 Кримінального кодексу України (ККУ), так і за порушення обов'язків, що випливають з трудових правовідносин, — статті 172, 173, 175 ККУ) відповідальності. У разі невиконання роботодавцем обов'язків та зобов'язань можуть наставати й наслідки організаційного характеру. Так, статтею 45 КЗпП передбачено право профспілкового органу вимагати розірвання трудового договору з керівником підприємства при порушенні ним законодавства про працю, про колективні договори та угоди.

Правові наслідки невиконання роботодавцем його обов'язків можна також поділити за "матеріальним" критерієм. Якщо застосування до роботодавця дисциплінарних стягнень не пов'язане з матеріальними санкціями, в адміністративному та кримінальному законодавстві за порушення трудових прав працівників передбачаються штрафи. Крім того, до правових наслідків матеріального характеру треба віднести обов'язок відшкодування власником матеріальної шкоди, завданої працівником через вимушений прогнул у разі необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 5¹ КЗпП, п. 6

¹ За даними експертного опитування фахівців праці та соціального управління, проведеного співробітниками Інституту економіки промисловості НАН України в рамках науково-дослідницької роботи "Трудовий потенціал як чинник економічного зростання й інноваційного розвитку промисловості".

² За Основним Законом України профспілки позбавлені права (як громадські організації) висувати кандидатів у народні депутати і впливати на законодавчий процес, а також традиційних сфер впливу (наприклад, управління соціальним страхуванням тощо).

постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9), затримки розрахунку під час звільнення працівника (ст. 117 КЗпП), незаконного звільнення, відсторонення від роботи або неправильного формулювання причини звільнення (ч. 2 ст. 235 КЗпП), затримки видачі трудової книжки (ч. 4 ст. 235 КЗпП), затримки виконання рішення про поновлення на роботі (ст. 236 КЗпП), а також різницю у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи при незаконному переведенні (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

Окремо необхідно сказати про матеріальну відповідальність роботодавця за незабезпечення здорових та безпечних умов праці, що регулюється ст. 173 КЗпП. Фактично ця норма втратила своє значення після 01.01.2001 р., коли набрав чинності Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності", відповідно до якого обов'язок виплати працівникам грошових сум на підставі ст. 173 КЗпП перейшов до Фонду соцстрахування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Значну роль у захисті та поновленні прав людини в Україні відіграє Уповноважений Верховної Ради з прав людини. Але одному суб'єкту цього інституту важко охопити безліч фактів порушень прав людини, особливо в умовах обмеженості повноважень і компетенції (неврегульованість статусу Уповноваженого в кримінальному та цивільному процесах). Питання розширення повноважень потребує вирішення на законодавчому рівні. Важливою є подальша регіоналізація інституту омбудсмену в Україні, що дасть можливість ефективно виконувати всі покладені на нього обов'язки щодо захисту прав і гарантій у регіонах.

Таким чином, можливості діяльності інституту захисту трудових прав в Україні використовуються обмежено. Усунення викладених вище причин, що формують негативні тенденції дотримання та захисту трудових прав, сприятиме розвиткові трудового потенціалу країни.

Література: 1. Карпачова Н. І. Стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні: Доповідь Уповноваженого Верховної Ради України. – К., 2004. – С. 4. 2. На захисті прав працюючих громадян // Праця і зарплата. – 2006. – №8. – С. 3. 3. Лось В. Додержання законодавства про працю — обов'язок кожного // Праця і зарплата. – 2005. – №11. – С. 4 – 5. 4. Соціальні індикатори рівня життя населення: Стат. збірник. – К.: Державний комітет статистики України, 2005. – 244 с. 5. Румянцева В. В. Огляд стану звернень громадян України до Європейського суду з прав людини // <http://www.minjust.gov.ua>. 6. Евросуд: против Украины 1732 заявления // День. – 2003. – 18 ноября.

УДК 658.015

Цимбалюк С. О.

ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК НАПРЯМОК ІНВЕСТУВАННЯ КОШТІВ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

In the article the contemporary condition of the personnel training system at the domestic enterprises is analyzed. The negative tendencies in this sphere are determined. The necessity of the personnel training system improvement with the purpose of human capital support and its enrichment is grounded.

Посилення інтересу науковців до проблем, пов'язаних із концепціями "людського капіталу", "трудового потенціалу", "людського розвитку", в першу чергу, обумовлені зміною орієнтації світової науки та практики на людський фактор. Особливістю людського фактора є те, що його вартість з часом, як правило, збільшується внаслідок зростання кваліфікації та набуття досвіду на відміну від інших факторів, вартість яких зменшується внаслідок їхнього морального і фізичного старіння. Проте таке збільшення можливе лише за умови постійного відновлення набутих знань та навичок, що вимагає певних матеріальних і моральних витрат.

Збільшення досліджень проблем, пов'язаних із вкладанням коштів у людський капітал на різних рівнях та за різними напрямками, є позитивною тенденцією у світовій і вітчизняній науці. Питанням, пов'язаним із людським капіталом, присвячені праці вітчизняних вчених та вчених зарубіжних країн: Г. Беккера, Х. Боуена, В. Близняк, Т. Власенко, О. Грішнєвої, С. Дятлова, Р. Капелюшикова, Дж. Кендрика, М. Крітського, В. Куценко, Г. Євтушенко, Л. Туроу, Л. Харкянена, Т. Шульца та ін.

Хоча останнім часом спостерігається посилення інтересу вітчизняних науковців до проблем людського капіталу, проте питання, пов'язані з інвестуванням у людський капітал на різних рівнях, потребують ретельнішого дослідження та вивчення. **Метою даної роботи** є аналіз сучасного стану інвестування вітчизняними підприємствами в людський капітал та обґрунтування необхідності

© Цимбалюк С. О., 2006



вдосконалення системи підготовки й підвищення кваліфікації персоналу з метою підтримки на належному рівні та збагачення людського капіталу.

Формування людського капіталу вимагає від людини, сім'ї, підприємства та суспільства в цілому значних витрат. Для підтримки людського капіталу на належному рівні інвестиції мають носити постійний характер. За відсутності останніх відбувається процес знецінення накопичених знань і навичок. Одним із джерел інвестування в людський капітал поряд із державою та сім'єю виступають підприємства. Інвестиції в людський капітал є вигідними як для людини, так і для підприємства. Щодо власника людського капіталу, то інвестиції, як правило, забезпечують йому в майбутньому більші доходи: вищий рівень заробітної плати, участь у прибутках, премії, надбавки та інші пільги. Крім того, інвестиції дають власнику людського капіталу і моральні вигоди, до яких можна віднести задоволення від обраної професії, професійна творчість, висока конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості в майбутньому.

Для підприємств вкладання коштів у власний персонал є також вигідним, оскільки призводить до посилення трудової віддачі працівників, скорочення втрат робочого часу, підвищення продуктивності праці, якості продукції чи послуг. Це дозволяє також утримувати на підприємстві молодих, перспективних, талановитих працівників, які здатні вдосконалювати вже існуючі та розробляти нові напрямки й методи роботи. Інвестиції в людський капітал приносять досить значний в обсягах та тривалий за часом економічний і соціальний ефект.

Серед напрямків інвестування коштів у людський капітал чільне місце на підприємстві займає система підготовки та підвищення кваліфікації персоналу. **Аналіз діяльності вітчизняних підприємств з підготовки й підвищення кваліфікації персоналу** показує недооцінку ними даного напрямку підтримки та збагачення людського капіталу.

Дані про **підготовку персоналу на підприємствах** подані на рис. 1. Зменшення обсягів підготовки персоналу продовжувалось до 1999 р. Кількість осіб, яких навчено новим професіям, зменшилась у 1999 р. порівняно із 1996 р. на 24,6%. Стабілізація економіки у 2000 р. припинила дану негативну тенденцію. Хоча у 1999 — 2004 рр. спостерігалось поступове підвищення частки осіб, навчених новим професіям, проте показник підготовки персоналу залишається дуже малим. Лише 28 працівників із 1000 у 2005 р. були навчені новим професіям.

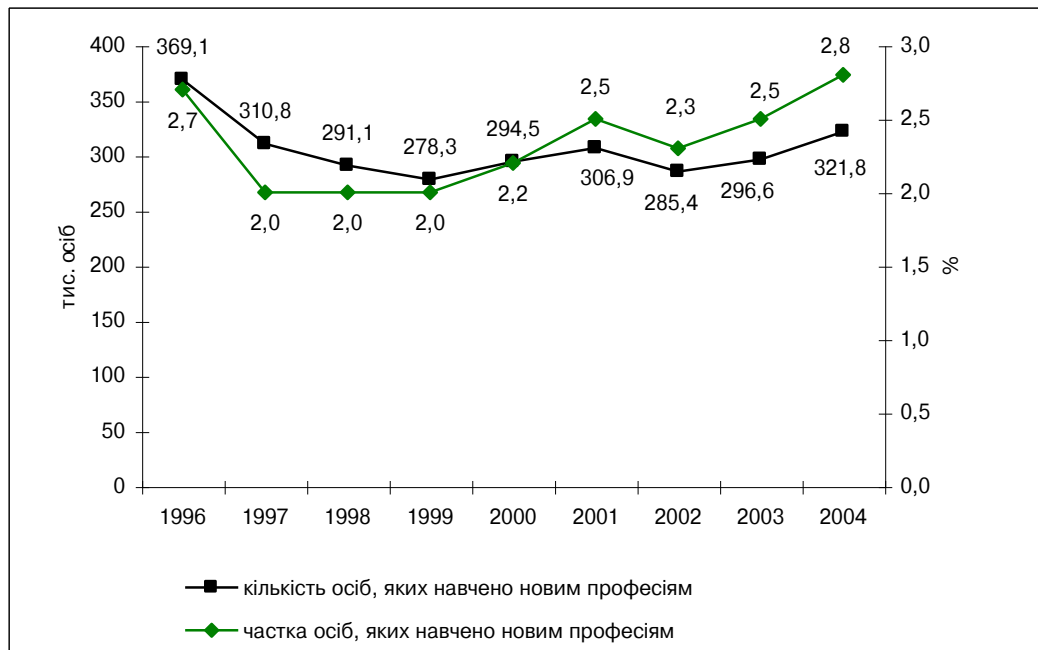


Рис. 1. Підготовка персоналу на підприємствах в Україні у 1996 — 2004 рр. [1, с. 62; 2, с. 71; 3, с. 83; 4, с. 113; 5, с. 112; 6, с. 114; 7, с. 102; 8, с. 98; 9, с. 98]

Слід відзначити, що показник підготовки персоналу значно відрізняється за видами економічної діяльності. У 2004 р. найвищим показник підготовки персоналу був у промисловості — 6,7% працівників галузі навчено новим професіям, в рибному господарстві — 4,0%, на будівництві — 3,8%. Найменшим даний показник був у галузі освіти — 0,1%, охорони здоров'я та соціальної допомоги — 0,2%, колективних, громадських та особистих послуг — 0,3 [9, с. 98], що, в першу чергу, пов'язано зі специфічними особливостями даних галузей.

Дані про **підвищення кваліфікації персоналу** подані на рис. 2. Не дивлячись на поступове нарощування обсягів підвищення кваліфікації протягом 1996 — 2004 рр. (за даний період частка осіб, які підвищили кваліфікацію, збільшилась на 2,1%), її обсяги залишаються дуже низькими і такими, що не відповідають практиці провідних фірм та компаній.

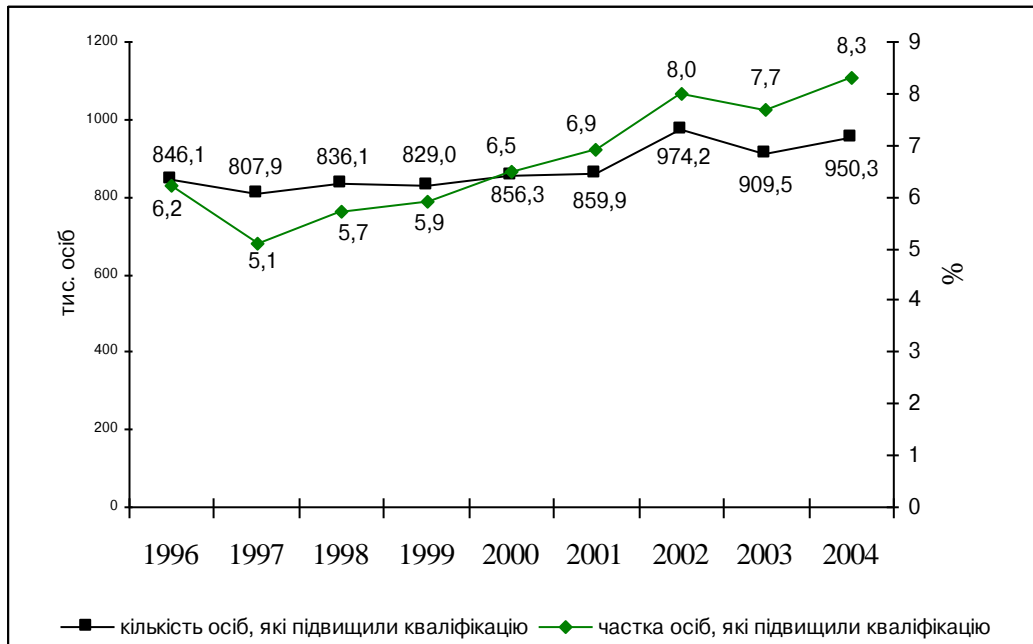


Рис. 2. Підвищення кваліфікації персоналу в Україні у 1996 – 2004 рр. [1, с. 68; 2, с. 75; 3, с. 87; 4, с. 117; 5, с. 116; 6, с. 118; 7, с. 108; 8, с. 104; 9, с. 104]

Дані про підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах також значно відрізняються за видами економічної діяльності. У 2004 р. найвищим показник підвищення кваліфікації персоналу був у промисловості – 12,9% працівників галузі підвищили кваліфікацію, в державному управлінні – 11,1%, у галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги – 9,2%. Найменшим даний показник був у сільському господарстві – 1,1%, на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі – 2,0%.

Виходячи з даних про частку осіб, які підвищили кваліфікацію (див. рис. 2), слід визначити його **періодичність** (рис. 3). Якщо у 1997 р. даний показник збільшився на 21,7% порівняно із 1996 р., то починаючи з 1998 р. показник періодичності підвищення кваліфікації працівників почав зменшуватись і в 2004 р. дорівнював 12 років, що на 38,8% менше, ніж у 1997 р.

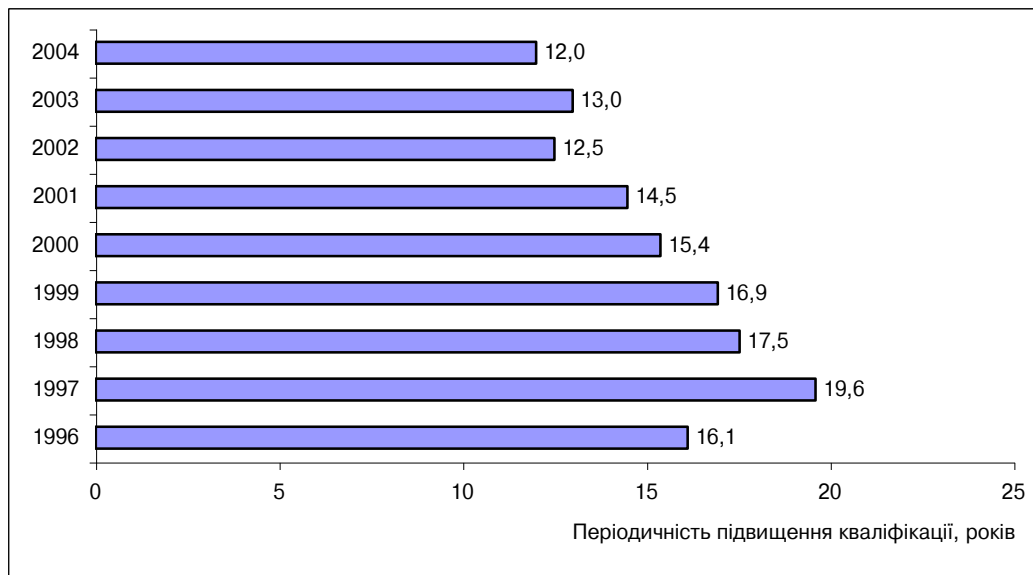


Рис. 3. Періодичність підвищення кваліфікації персоналу в Україні у 1996 – 2004 рр.

Не дивлячись на те, що протягом останніх років негативна тенденція, пов'язана зі зменшенням обсягів підвищення кваліфікації, припинилась, показник періодичності підвищення кваліфікації залишається завеликим, а тому не відповідає сучасним вимогам ринкової економіки. Наприклад, у Західній Європі та Японії періодичність підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів складає 3 – 5 років,



а робітників — 3 — 6 років [10, с. 104]. Багато зарубіжних фірм та компаній практикують щорічне підвищення кваліфікації свого персоналу.

На сьогоднішній день в Україні для окремих видів економічної діяльності показники періодичності підвищення кваліфікації мають такі значення, які навіть важко збагнути (таблиця). У сільському господарстві даний показник у 2004 р. становив 90,9 років, у готелях та ресторанах — 52,6 роки, на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі — 50 років, колективних, громадських та особистих послуг — 43,5 років, у лісовому господарстві — 41,7 років. Дані цифри вказують на те, що більшість працівників даних галузей жодного разу не підвищують кваліфікацію протягом свого трудового життя.

Слід відзначити, що протягом 2002 — 2004 рр. показник періодичності кваліфікації збільшився в таких видах економічної діяльності, як лісове господарство (на 8,4 роки), транспорт і зв'язок (на 4,5 роки), оптова і роздрібна торгівля (2,4 роки), операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам (на 1,1 роки).

Таблиця

Періодичність підвищення кваліфікації персоналу за видами економічної діяльності в Україні у 2002 — 2004 рр. (років) [7, с. 108; 8, с. 104; 9, с. 104]

	2002 р.	2003 р.	2004 р.
Сільське господарство	125,0	111,1	90,9
Лісове господарство	33,3	30,3	41,7
Рибне господарство	45,5	38,5	34,5
Промисловість	8,4	8,1	7,8
Будівництво	26,3	27,8	22,7
Оптова та роздрібна торгівля	47,6	50,0	50,0
Готелі та ресторани	76,9	66,7	52,6
Транспорт і зв'язок	7,1	12,0	11,6
Фінансова діяльність	11,6	12,3	10,8
Операції з нерухомістю, здавання під найм і послуги юридичним особам	22,2	25,6	23,3
Державне управління	10,0	10,5	9,0
Освіта	12,7	13,0	12,5
Охорона здоров'я та соціальна допомога	11,6	11,4	10,9
Колективні, громадські та особисті послуги	47,6	58,8	43,5

З огляду на те, що інвестиційний період у такої форми вкладень у людину, як освіта, може сягати 12 — 20 років [10, с. 46] (у середньому 16 років), то показник періодичності підвищення кваліфікації персоналу на підприємствах переважної більшості видів економічної діяльності значно перевищує інвестиційний період: у сільському господарстві за даними 2004 року майже у 5,7 раза, в готелях та ресторанах — у 3,3 раза, на підприємствах оптової та роздрібною торгівлі — у 3,1 раза, колективних, громадських та особистих послугах — у 2,7 раза, в лісовому господарстві — у 2,6 раза, в рибному господарстві — у 2,2 раза.

Оскільки до кінця другого десятиріччя трудового стажу накопичення виробничого досвіду не перебивають темпи зношування запасу знань і кваліфікації, то принаймні теоретично дані цифри вказують на те, що людський капітал підприємств даних видів економічної діяльності головним чином знецінений. Хоча слід відзначити, що протягом 2002 — 2004 рр. спостерігалось збільшення частки осіб, які підвищили кваліфікацію, а тому і зменшення періодичності кваліфікації в сільському й рибному господарстві, готелях та ресторанах.

У даному відношенні найкраща ситуація склалась на промислових підприємствах, де показник періодичності підвищення кваліфікації працівників у 2004 році дорівнював 7,8 років, у державному управлінні — 9 років, у галузі фінансової діяльності — 10,8 років, охорони здоров'я та соціальної допомоги — 10,9 років, хоча і тут дані показники не є прийнятними для сучасного стану розвитку економіки.

Таким чином, проведений аналіз діяльності вітчизняних підприємств з підготовки та підвищення кваліфікації персоналу показує недооцінку ними даного напрямку підтримки і збагачення людського капіталу. Обсяги підготовки й підвищення кваліфікації персоналу залишаються дуже малими. Керівництво вітчизняних підприємств повинно звернути увагу на тривожну ситуацію в даній галузі. Підприємства мають самостійно проводити подібні розрахунки, порівнювати рівень витрат на навчання та підвищення кваліфікації з обсягами інвестованих коштів у середньому по галузі та у цілому в економіці. З метою підвищення рівня конкурентоспроможності вітчизняних підприємств планування та аналіз інвестицій у людський капітал доцільно проводити також з урахуванням сучасних тенденцій, притаманних зарубіжним фірмам і компаніям.

Література: 1. Праця в Україні у 1996 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 1997. 2. Праця в Україні у 1997 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К., 1998. 3. Праця в Україні у 1998 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. — К.,

1999. 4. Праця в Україні у 1999 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2000. 5. Праця в Україні у 2000 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2001. 6. Праця в Україні у 2001 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2002. 7. Праця в Україні у 2002 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2003. 8. Праця в Україні у 2003 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2004. 9. Праця в Україні у 2004 році: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2005. 10. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективности использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. 11. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Тов. "Знання", КОО, 2001.

УДК 331.101.262

Шушпанов Д. Г.

Слівінська Н. М.

ПЕНСІОНЕРИ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНОЇ СТРАТИФІКАЦІЇ

In the article the analysis of differentiation of pensionaries' profits in Ukraine is conducted. The analysis is based on the differences between employment of the pensionaries' and unemployment, their residence (urban-dwellers and rural population) and the dependence of profits on the pensionaries' family structure. The comparison of pensionaries' profits in Ukraine with the pensionaries' profits in the other countries is conducted.

Незважаючи на певні заходи щодо підтримки соціально-вразливих верств населення, соціально та економічне розшарування суспільства в Україні щороку поглиблюється. Суттєво не змінюються й ознаки тих, хто знаходиться на верхніх та нижніх щаблях стратифікаційної піраміди. Вагомою ознакою віднесення населення до маргінальних чи найбагатших верств є вік — один з найважливіших демографічних показників.

В Україні переважна більшість пенсіонерів уже тривалий час входить до числа найбіднішої категорії населення. Майже 3/4 усіх пенсіонерів — пенсіонери за віком, а це складає більше 10 млн. осіб. Тому лише за цими цифрами можна констатувати про те, що більш ніж 1/5 усього населення України відноситься до маргінального. Однак при детальному аналізі ситуація не є такою простою, як може виявитись на перший погляд. Доходи пенсіонера залежать не тільки від пенсії, яку він отримує, але й від доходу сім'ї, в якій він може мешкати, від зайнятості пенсіонера тощо.

Проблемам, які пов'язані з соціальним та економічним положенням пенсіонерів у суспільстві, присвячено багато праць, статей тощо. Особливо багато про це йшлося під час проведення пенсійної реформи. Зокрема, багато уваги вивченням цих питань приділено працівниками Інституту демографії та соціальних досліджень, Міністерства праці та соціальної політики тощо.

Однак проблема й досі є недостатньо вивченою й, головне, не розв'язаною.

Мета статті полягає у вивченні та структурному аналізі впливу доходів на рівень життя пенсіонерів у контексті соціально-демографічної стратифікації населення в Україні.

В Україні склалась парадоксальна ситуація: з одного боку, ми говоримо про дуже низький рівень життя більшості пенсіонерів, з іншого — мінімальна пенсія навіть дещо перевищує мінімальну заробітну плату (станом на 1.04.2006 р. мінімальна пенсія складає 359 грн., мінімальна заробітна плата — 350 грн. [1]).

Ще одним цікавим моментом є те, що пенсія в Україні менш диференційована, ніж заробітна плата. Різниця між мінімальною та максимальною пенсією є досить значною — 12 разів (не враховуючи пенсії депутатів Верховної Ради, де різниця доходить до 39). Найбільш високі пенсії — це пенсії за вислугу років депутатів, державних службовців, науковців. Найбільш низькі — пенсії у разі втрати годувальника та соціальні (у 2004 році вони склали відповідно 262,9 та 266,2 грн. [1]).

Серед видів пенсій диференціація незначна. За виключенням пенсії по інвалідності, розмір якої помітно збільшується з віком та відповідно трудовим внеском тих, хто виходить на пенсію. При цьому приблизно 95% усіх пенсіонерів отримують мінімально диференційовані трудові пенсії. Особливо гострою є ситуація зменшення диференціації пенсій, яка посилилась восени 2004 року після чергового їх підняття та, по суті, "зрівнялівки" розмірів пенсії багатьох пенсіонерів (рис. 1).

Разом з тим регіональна диференціація та диференціація за статтю середніх пенсій, хоча й не суттєво, але визначається різницею тих пенсій, які залежать від трудового внеску та, головним чином, попередніх заробітних плат чоловіків та жінок, мешканців міських поселень і сільської місцевості.

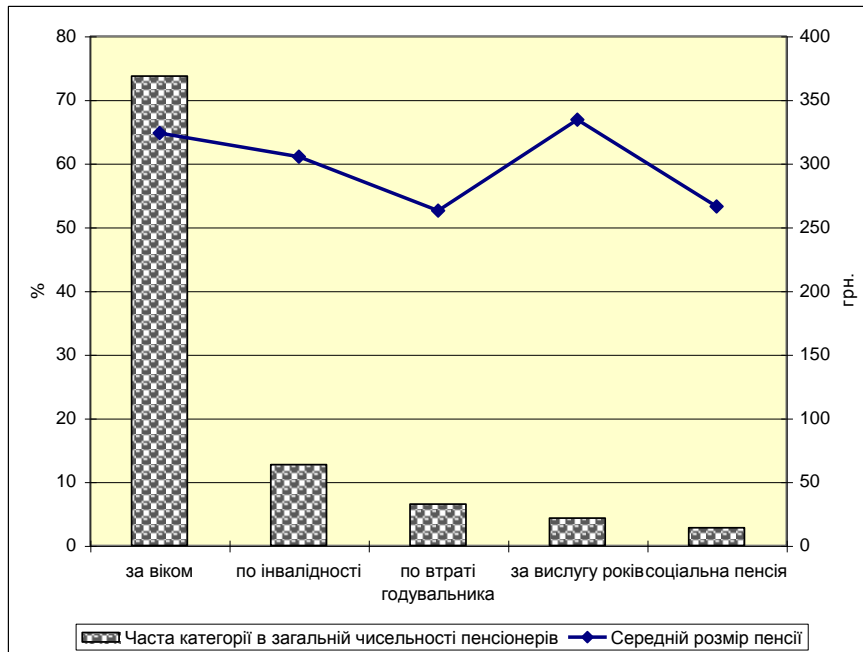


Рис. 1. Структура чисельності пенсіонерів та розмірів пенсій в Україні у 2004 році [1]

При цьому пенсійна система мінімізує різницю, яка існувала та існує на ринку праці. За даними Пенсійного фонду України, середній розмір пенсії жінок у 2004 році становив 93% від пенсій чоловіків, а пенсія мешканців сільської місцевості — 88% від мешканців міст [2]. Додатковий вплив на нерівність розмірів міських та сільських пенсій здійснює різниця в структурі пенсіонерів за видами пенсій. На селі менше пенсіонерів — державних службовців та науковців, тоді як більше пенсіонерів за втратою годувальника й тих, хто отримує соціальну пенсію.

Деяка інша ситуація спостерігається при аналізі нерівності всіх грошових доходів пенсіонерів. Оцінюючи рівень доходів пенсіонерів в Україні, не можна не враховувати той факт, що згідно з пенсійним законодавством України особи, які досягли пенсійного віку та продовжують працювати, отримують у повному обсязі як пенсію, так і заробітну плату. У результаті такі пенсіонери мають дохід більший, ніж у них був перед пенсією. Хоча таких пенсіонерів в Україні всього 12,5%, можна вести мову про те, що на соціально-економічне становище пенсіонерів впливає їх зайнятість.

За даними Держкомстату України у 2004 році в Україні працювало 1 755,7 тис. пенсіонерів (у 2003 р. — 1753,9 тис.). Найбільшу трудову активність проявляють пенсіонери за віком, які складають 75,7% усіх працюючих пенсіонерів. Більшість з них просто продовжують працювати на тому самому робочому місці, що й до початку пенсії. Це переважно спеціалісти з вищою чи спеціальною освітою, керівники. Найбільша частка працюючих пенсіонерів за віком зайнята в освіті, займається операціями з нерухомістю, здає під найм житло та надає послуги юридичним особам. Найбільше працюючих пенсіонерів за вислугою років зайнято в органах державного управління та фінансовій діяльності. У цілому найбільше пенсіонерів зайнято в промисловості — 585,4 тис. осіб, освіті — 288,8 тис. та охороні здоров'я — 246,8 тис. (рис. 2).

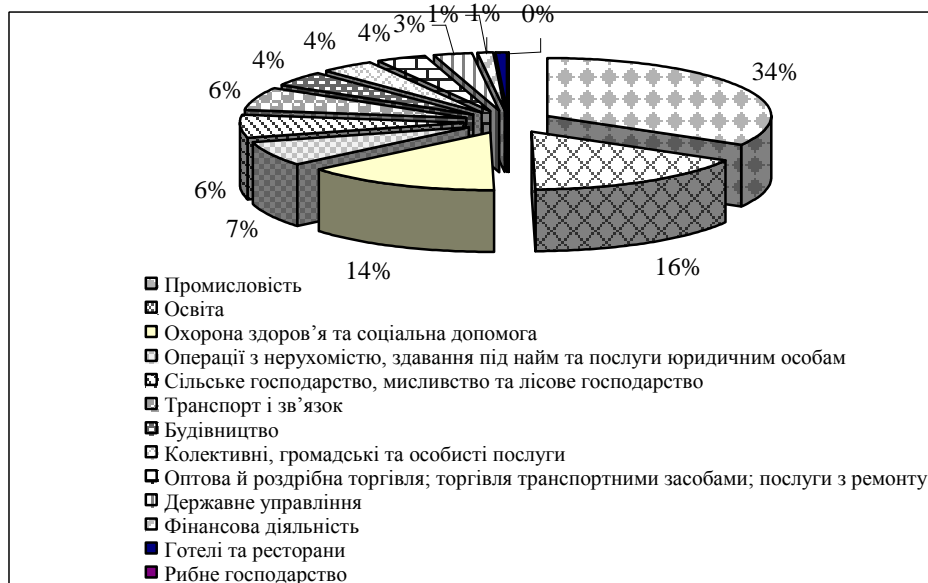


Рис. 2. Розподіл працюючих пенсіонерів за видами економічної діяльності [8]

Особливо гострим є питання зайнятості пенсіонерів-інвалідів. Вони переважно зайняті в сільському господарстві, торгівлі, надають послуги з ремонту, тобто в тих сферах економічної діяльності, де найменший рівень оплати праці та сукупні середньомісячні заробітки. Незважаючи на поганий стан здоров'я, багато інвалідів змушені працювати; їх частка серед працюючих пенсіонерів становить 17,4%. Це дуже негативне явище і пояснюється воно, насамперед, низьким рівнем пенсії в інвалідів.

Дуже важливим показником рівня доходів пенсіонера є родина, з якою він проживає. Сім'ї пенсіонерів можна поділити на два типи: сім'ї, де пенсіонери проживають окремо та знаходяться на самозабезпеченні, та сім'ї, де вони мешкають разом з іншими родичами, що працюють. У сім'ях другого типу пенсіонери мають спільний бюджет з іншими членами родини, відтак рівень їх матеріального забезпечення, коло потреб та самопочуття значно вищий, ніж у пенсіонерів першого типу. Хоча є й протилежні випадки, коли в сім'ях другого типу члени родини знаходяться на забезпеченні пенсіонера.

Вибірковий аналіз соціально-демографічного складу пенсіонерів м. Тернополя та Тернопільського району (сільська місцевість) дав результати, які наведені в таблиці.

Таблиця

Соціально-демографічні та економічні характеристики пенсіонерів м. Тернополя та Тернопільського району, листопад 2005 р.

Категорія	Усі пенсіонери, %	Середній розмір пенсії, грн.	Середній рівень на душу населення, грн.
м. Тернопіль			
Усі пенсіонери	100	395	499
з них мешкають окремо	52,2	404	460
разом з родичами, що працюють	47,8	384	538
непрацюючі пенсіонери	77,4	381	439
працюючі пенсіонери	22,6	407	603
Тернопільський район			
Усі пенсіонери	100	351	411
з них мешкають окремо	62,5	362	409
разом з родичами, що працюють	37,5	354	446
непрацюючі пенсіонери	88,5	351	395
працюючі пенсіонери	11,5	372	448

В основу аналізу покладено обстеження трьох груп пенсіонерів: по старості (91,5% усіх пенсіонерів), по інвалідності (6,0%) та колишні військові (2,5%). Перше, на що слід звернути увагу, це відмінність у доходах між пенсіонерами міста та села. Причому якщо середній рівень пенсії в місті переважає показник у сільській місцевості на 12,5%, то середній рівень доходів на одну особу – аж на 21,5%. Також є суттєві відмінності в доходах працюючих пенсіонерів – у місті він вищий на 36%.

Якщо ж вести мову про окремі категорії пенсіонерів, то в місті особливо відчутна різниця в доходах між працюючими та непрацюючими пенсіонерами. Перші отримують на 37% більше. Також на 17% вищий рівень тих пенсіонерів, які проживають разом з родичами. В Тернопільському районі усі згадані вище показники не мають такої суттєвої різниці та є майже однаковими. На думку авторів, дана ситуація пояснюється двома причинами: в сільській місцевості значно більше пенсіонерів-одинаків та пенсіонерів, які мешкають окремо.

Якщо ж порівняти доходи пенсіонерів з доходами працюючих громадян, то перші є значно меншими. Так, в Україні у 2004 році доходи пенсіонерів склали 51,4% від доходів непенсіонерів, що значно менше, ніж в економічно розвинутих країнах (рис. 3).

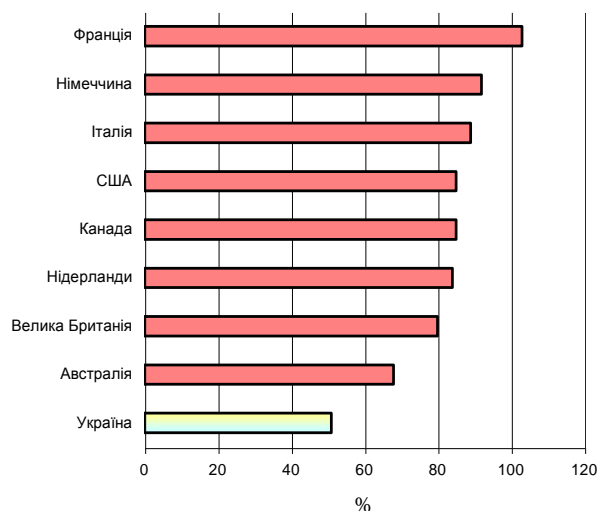


Рис. 3. Доходи пенсіонерів від доходів непенсіонерів [3]



Таким чином, як пенсії, так і загальні доходи пенсіонерів нижчі, ніж у непенсіонерів. Найбільш незахищеними є пенсіонери в сільській місцевості й ті, що проживають без родичів. Незадоволеність пенсіонерів своїм становищем є наслідком, по-перше, низької пенсії, розмір якої через невелику диференціацію дійсно не відображає трудовий внесок людини, і, по-друге, погіршення доступу до безкоштовних програм і послуг, доступних у недавньому радянському минулому.

Література: 1. www.ukrstat.gov.uk 2. www.pfu.gov.ua/ 3. www.statistics.gov.Uk 4. Александрова А. Л. Доходы населения и доступность социальных услуг / А. Л. Александрова, Л. Н. Овчарова, С. В. Шишкин. – М.: ИИФ "СПРОС" КонФОП, 2003. – 128 с. 5. Бедность: альтернативные подходы к определению и измерению. Коллективная монография / А. Маколи, М. А. Можина, Л. Н. Овчарова. – М.: Б. и., 1998. – 284 с. 6. Доходы и социальные услуги: неравенство, уязвимость, бедность. Коллективная монография / Рук. Л. Н. Овчарова. – М.: ГУВШЭ, 2005. – 348 с. 7. Малева Т. М. Пенсионная реформа в России: история, результаты перспективы. Аналитический доклад / Т. М. Малева, О. В. Синявская. – М.: Поматур, 2005. – 76 с. 8. www.carnegie.ru/ru/ 9. www.socrol.ru/publications/.

Зайцева І. С.

УДК 658.016.7

Зайцева О. Ю.

РОЛЬ ТА МІСЦЕ ПЕРСОНАЛУ В РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

In the article the usage of special methods of human resources management which are connected with the different types of reorganization is offered.

За умов зниження ефективності діяльності підприємства об'єктивно виникає потреба у змінах у його структурі. В сучасних умовах перехідного періоду промислові підприємства опинились у стані нестійкості, їхні внутрішні механізми функціонування розбалансовані. Приведення внутрішньої структури підприємства згідно з вимогами зовнішнього середовища та забезпечення відносної стійкості досягається завдяки реструктуризації. Реструктуризація підприємств покликана забезпечити їх фінансове оздоровлення, збільшення обсягів випуску конкурентної продукції, підвищення ефективності виробництва.

Відповідно до законодавства України реорганізація підприємств може здійснюватися одним із нижчезазначених методів: злиття, приєднання, поділ, відділення та перетворення. Реструктуризація може супроводжуватись зміною організаційно-правової форми господарювання. Остання є формою існування господарського суб'єкта, яка визначає порядок його заснування, функціонування та припинення діяльності, а також права й обов'язки його засновників та учасників.

Необхідність реструктуризації підприємства обумовлена як реформуванням власності, зміною організаційно-правових форм господарювання, так і інтенсивним нарощенням негативних явищ в економіці, пов'язаних з неплатоспроможністю підприємств. У загальноекономічному плані реструктуризація означає послідовне перетворення в життя сукупності організаційно-економічних, правових, інформаційно-технологічних заходів, спрямованих на зняття суперечностей між вимогами ринку та застарілої системи форм і методів управління підприємством.

Під реорганізацією взагалі розуміється зміна структури підприємства. Але в економіці стосовно підприємств існує інше визначення; реструктуризації — це комплексна оптимізація системи функціонування підприємства згідно з вимогами зовнішнього оточення та обраною стратегією його розвитку, що сприяє принциповому покращенню управління, підвищенню ефективності й конкурентоспроможності виробництва та продукції, яка виготовляється на базі сучасних підходів до управління, в тому числі методики управління якістю, реінжинірингу бізнес-процесів, інформаційних технологій і систем [1]. Під реструктуризацією розуміється заходи щодо зміни організаційної структури підприємства, модернізації функцій окремих підрозділів у його складі, оптимізації управлінських функцій та організаційної взаємодії. У зв'язку з цим виділяють функціональний аспект реструктуризації, який містить напрямки стосовно впровадження нових, не здійснюваних раніше на підприємствах функцій з урахуванням нових вимог, налагодження функціональної взаємодії між новими та старими функціями, а також структурний аспект, який включає напрямки зі створення нових, перетворення існуючих підрозділів і функціональних служб, встановлення та реформування структурних взаємозв'язків. Таке визначення не досить повне, тому що, з одного боку, не відображає головну особливість реструктуризації — стратегічне завдання, яке лежить в основі, а з іншого — зводить цілі реструктуризації тільки до вдосконалення організаційної структури управління.

© Зайцева І. С., Зайцева О. Ю., 2006



На думку авторів, найбільш обґрунтоване визначення реструктуризації можна дати на основі системного підходу. Головними передумовами цього є: по-перше, цілісність, підприємство розглядається як система, частини якої не можуть функціонувати самостійно. При цьому доцільно відокремити три підсистеми підприємства — нормативну, стратегічну та оперативну. Кожна з цих підсистем виконує визначені функції, має свої особливості та повинна бути змінена у якійсь мірі в ході реструктуризації; по-друге, комплексність та взаємозалежність. Це означає, що підсистеми підприємства не можуть розглядатись та перетворюватись у відриві одна від одної. Всі підсистеми та їх елементи різним ступенем пов'язані між собою, що обов'язково повинно враховуватись при проведенні змін.

Взаємодія модулів та підсистем підприємства, вплив нормативної та стратегічної підсистем виявляються у змінах організаційної структури, способу дій та рішеннях призводять до розвитку підприємства.

Використовуючи системний підхід до перебудови на підприємстві, її можна розглядати як зміну способу існування системи, що цілеспрямовано впливає на склад елементів системи, їх зв'язки і відношення між собою та з зовнішнім середовищем. Реструктуризація як кардинальний та комплексний вид перебудов повинна припускати вдосконалення спільних цілей підприємства, основних принципів організаційної побудови та взаємодії з оточуючим середовищем, напрямки розвитку підприємства. Таким чином, враховуючи усе вище зазначене, можна дати наступне визначення поняття "реструктуризація".

Реструктуризація — це кардинальне комплексне перетворення цілей та напрямків розвитку підприємства, його стратегії та організаційної побудови.

На ефективність підприємства впливає багато факторів, у тому числі економічні та психологічні. Останні визначають економічну поведінку людей на підприємстві, а в кінцевому підсумку й результативність тієї діяльності, заради якої воно існує. При цьому на кількісні та якісні показники діяльності, наприклад промислового підприємства, впливають внутрішньоорганізаційні відносини.

Практичний досвід реструктуризації підприємств свідчить, що підвищення їх ефективності залежить, головним чином, від удосконалення механізму управління. Для успішного процесу реструктуризації підприємства необхідні: розробка узгодженої стратегії підприємства та формування системи стратегічного моніторингу; організаційна структура підприємства, яка повинна бути адекватною цілям стратегічного розвитку; створення системи мотивації та стимулювання робітників підприємства; створення та підтримка необхідного морально-психологічного клімату, розвиток на його основі внутрішньої конкуренції; створення системи підготовки та перепідготовки кадрів за рахунок активізації й розвитку інноваційного потенціалу персоналу підприємства; запобігання негативних соціальних наслідків процесу реструктуризації.

Процес реструктуризації носить соціальний характер, його негативними наслідками є масові звільнення робітників та службовців, що потребує прийняття заходів щодо зняття соціальної напруженості: використання звільнених робітників на інших ділянках праці; використання адміністративних відпусток; надання допомоги в пошуку нових місць праці; перепідготовка робітників універсальним спеціальностям та ін.

Під час реструктуризації підприємства виникають специфічні питання управління персоналом в умовах реформування організаційної структури. Особливостями цього періоду є високий рівень конфліктності, нестабільність діяльності, необхідність перепідготовки персоналу тощо [1]. В управлінні персоналом підприємства, що реструктуризується, на перший план виходять питання оптимізації кадрового складу, які особливо важливі для підприємств, що знаходяться у фазі кризи або у фазі спаду. Для оптимального використання кадрового потенціалу підприємства, що реструктуризується, важливо проводити організаційно-кадровий аудит, розробляти програму реорганізації, обирати найбільш ефективні методи управління персоналом. Для збереження стійкості підприємства важливим є правильне проведення процедури скорочення персоналу, запобігання можливого у цій ситуації погіршення соціально-психологічного клімату. Управління персоналом є підсистемою у більш глобальній системі управління цілеспрямованою діяльністю, здійснюваною в рамках визначеної організаційної ієрархічної структури. Головною метою управління персоналом у процесі реструктуризації є забезпечення ефективної діяльності людських ресурсів у межах підприємства та формування персоналу як особистостей, яким притаманна висока відповідальність, колективна психологія, відповідна кваліфікація, розвинене відчуття ділового партнерства, корпоративна та організаційна культура.

Важливою умовою реструктуризації є тісна співпраця тих, хто її здійснює, з колективом підприємства. Необхідно не лише вивчати документацію підприємства, а й здійснювати спілкування з його керівництвом та іншими працівниками. Це може бути спілкування, спеціально організовані зустрічі (лекції, круглі столи, семінари, практичні заняття та ін.).

Така робота корисна для збору інформації, оцінки стану підприємства, визначення складових реструктуризації та заходів щодо її здійснення. Крім того, це необхідна умова для створення атмосфери довіри, сприйняття й виконання підприємством рекомендацій щодо реалізації програми його реструктуризації.

Існує декілька методів управління персоналом при проведенні реструктуризації. Примусовий метод полягає у використанні сили для подолання опору з боку персоналу. Для підвищення ефективності цього методу необхідно проаналізувати настрої персоналу та виявити потенціальні джерела опору або навпаки підтримки. Метод адаптивних змін полягає в тому, що зміни здійснюються шляхом поступових змін протягом довгого періоду; слабке протистояння вирішується шляхом компромісів, угод. Цей метод дає можливість здійснювати зміни в умовах, коли у причинників змін немає адміністративної влади, але є сильна мотивація до впровадження нововведень, створення від-



повідного способу мислення. Метод управління кризовою ситуацією може бути використаний у ситуації, коли адміністрація знаходиться в кризовому стані; коли настає явна криза, протистояння звичайно поступається місцем підтримці, в цьому випадку завдання керівництва — це не боротьба з опором, а заходи з попередження паніки. Якщо примусовий та адаптивний методи є крайніми заходами проведення змін, то метод управління опором (метод "акордеону") є проміжним та може бути реалізований у строки, що продиктовані розвитком подій у зовнішньому середовищі [1].

Несумісне та несвоєчасне використання методів реструктуризації підприємства може стати причиною вибуху стратегічно важливих організаційних нововведень. Саме тому керівництву підприємства необхідно мати інструмент для адекватної оцінки ситуації та вибору оптимальних варіантів реалізації організаційних нововведень у систему управління персоналом.

При оцінці рівня готовності підприємства до освоєння нових управлінських технологій слід провести діагностику характеристик організаційної культури, соціально-психологічного статусу персоналу, його технічної забезпеченості.

Однією з причин, які породжують негативне ставлення до нововведень, є суперечність цілей, мотивів та інтересів учасників реструктуризації. Це пов'язано з необхідністю в рамках нової системи збільшення інтенсивності та продуктивності в результаті використання нових форм і методів управління, що веде за собою загрозу гарантії зайнятості.

У процесі створення сприятливого клімату необхідно здійснити діагностику персоналу для виявлення його реакції на реструктуризацію та мотивів її прийняття або неприйняття. Це дозволить оцінити критичну зону заперечення реорганізації, виявити причинників та заохотити їх до активної участі в процесі, перетворити їх на провідників нових ідей усередині колективів та окремих соціальних груп. Крім цього, надана інформація допомагає виявити причини опору та обрати заходи щодо їх усунення.

А. В. Філіпов [3] виділяє п'ять типів реакції персоналу на нововведення:

1. Прийняття реструктуризації та активна участь в її реалізації. Це одна з найкращих реакцій, оскільки початок реорганізації вже очікується об'єктивно та колектив позитивно сприймає її (реакція типу "нарешті почали"). Для збільшення кількості працівників з такою реакцією, на думку автора, потрібна індивідуальна робота та пояснення "вигоди" кожного від запланованої реструктуризації. Важливо виявити і підтримати працівників, які в принципі орієнтовані на зміни, прагнуть розвитку. Таке прагнення, як свідчить досвід, більшою мірою властиве людям з вищою освітою, молоді та працівникам, які вже створили або створюють горизонтально-вертикальну кар'єру. З точки зору створення сприятливого клімату, персонал з такою реакцією та мотивацією є основою для проведення реорганізації системи управління персоналом. Важливо своєчасно визначити ці активні зони, закріпити їх збігом особистих інтересів з організаційними, залучити до подальшої реалізації окремих закладів на різних етапах реструктуризації. Стратегічно важливо здійснювати роботу із постійного збільшення чисельності за ступенем впливу авторитету цієї групи в процесі репідприємства системи управління персоналом.

2. Пасивне сприйняття реструктуризації. Завдання полягає в тому, щоб правильно та вигідно для реорганізації представити колективну думку, організувати її трансляцію до внутрішнього організаційного середовища.

3. Пасивне неприйняття реструктуризації. Необхідно для представників цієї групи уточнити характеристики їх соціально-економічного положення, інформувати більш докладно про ступінь впливу на них результатів реструктуризації.

4. Активне неприйняття реструктуризації, виступ проти, апеляція до досвіду та теорії. Кращою тактикою в роботі з цією групою персоналу вважається пересування їх у групу пасивно підтримуючих на основі пояснення структури та етапів процесу реструктуризації, уточнення особистих переваг. У випадку відсутності такої можливості завдання полягає в ізоляції їх погляду та утримання в кількості пасивно неприймаючих, тому що високий ступінь імовірності переходу цих працівників у групу активного протистояння реструктуризації.

5. Активне неприйняття, пов'язане з протидіями реструктуризації у формі вчинків та дій. Цей тип реакції є найнебезпечнішим і тому часто пов'язаний з прийняттям радикальних адміністративних управлінських рішень.

На думку авторів, завдання створення сприятливого реструктуризаційного клімату полягає в постійному нарощенні об'єму та значущості групи позитивно сприймаючих реструктуризацію співробітників.

Таким чином, процес розвитку системи управління персоналом може розвиватись тільки еволюційно та стрибкоподібно, що впливає з природи об'єкта управління. Крім того, системна природа управління персоналом припускає наявність часових та процесуальних передумов для налагодження й побудови зв'язків і відносин системи, необхідних для придання системі нових якісних характеристик.

Особливості соціально-трудова процесів, які відображають зміст системи, їх визначальний вплив на виробничі, економічні, організаційні та соціально-психологічні відносини на підприємстві передбачають інноваційний характер реструктуризації систем управління персоналом, внаслідок чого необхідно визначити та теоретично обґрунтувати етапи процесу реструктуризації.

Література: 1. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний. Учеб. пособие для вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро; [Под общ. ред. И. И. Мазура. – М.: ЗАО "Изд. "Экономика", 2001. – 456 с. 2. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 3. Филиппов А. В. Работа с кадрами. Психологический аспект. – М.: Экономика, 1990. – 168 с.

Секція 3

Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку

УДК 331.108.2

Павлов К. В.

Самохин А. С.

ЭТНОЭКОНОМИКА КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАУЧНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ

In the article the national features of economic behaviour are investigated. The problems, tasks and aims of ethnoeconomy as the perspective scientific tendency are considered.

Целенаправленное изучение различных наций и народностей в рамках различных наук ведется уже достаточно давно. Наряду с особенностями исторического развития разных народностей постепенно выявляются общие законы и закономерности функционирования этносов, определяются экономические, социальные, демографические и экологические факторы их существования. Важную роль при этом играет анализ взаимосвязи этнических и социально-экономических процессов, исследование национальных особенностей экономического поведения. При изучении этой проблемы выделяют несколько принципиально различных точек зрения.

В соответствии с марксистским подходом и, прежде всего, учением о базисе и надстройке, а также учитывая связь с законом соответствия производственных отношений характеру и уровню развития производительных сил, этнические процессы определяются степенью развитости производственных отношений, которые в свою очередь зависят от характера и уровня производительных сил. В учении М. Вебера просматривается прямо противоположный подход: один из важнейших элементов существования этноса — идеология (в работах М. Вебера речь идет, прежде всего, о протестантской этике) — в значительной степени определяет уровень развития экономики и производственных отношений. Как показывают различные исследования, истина, что называется, лежит посередине.

В частности, об этом свидетельствует анализ так называемых традиционных восточных обществ, где, как известно, психология проживающих в них народностей отличается крайним консерватизмом, вследствие чего новации ими воспринимаются с большим трудом. Кстати, даже в ортодоксальном марксизме можно выделить несколько особняком стоявшую концепцию об азиатском способе производства, в которой, несмотря на характерный для этой формы марксизма экономический детерминизм, по существу констатировалась определяющая роль азиатских традиций и восточной психологии в процессе влияния их на характер и уровень развития производственных отношений. Таким образом, целесообразнее, на взгляд авторов, искать не первопричину в цепочке "производительные силы — производственные отношения — этнос", а изучать взаимодействие и взаимовлияние различных составляющих этой цепочки.

В частности, большое значение имеет исследование влияния национальной психологии на экономику и наоборот. Так, уже Дж. М. Кейнс отмечал, что на поведение в сфере экономики заметное влияние оказывают особенности национальной психологии. В своем основном научном труде "Общая теория занятости, процента и денег" он писал, что англичане, например, делают инвестиции в основном ради ожидаемого дохода, тогда как американцы, инвестируя капитал, руководствуются в основном ожиданиями повышения его ценности (то есть американцы проявляют повышенную склонность к спекуляции и менее тяготеют к прогнозам ожидаемого фактического дохода).

Многие исследователи выделяют также характерные для других этносов и серьезно влияющие на состояние экономики черты национальной психологии, скажем, для русских, такие, как общинность, государственность и патернализм, которые в значительной мере определяют инерционную составляющую проводимых в последнее время у нас в стране рыночных реформ. В свою очередь немцы — покупатели печатного материала — необычайно придирчивы к его качеству, поэтому типографии там используют самую высококачественную печатающую технику. Одной из форм проявления в экономике исторических и национально-психологических особенностей японцев, во многом обусловленных конфуцианским учением как идеологической основой их жизненного уклада, как известно, являются пожизненный найм и ограничения увольнений рабочих, в связи с чем японские фирмы с большой осторожностью осуществляют прием новых кадров к себе на работу и активно автоматизируют производство. Подобных примеров взаимовлияния традиций и национальной психологии на эффективность функционирования социально-экономической системы можно привести еще очень много.

© Павлов К. В., Самохин А. С., 2006



Необходимость интеграции экономики и психологии привела к тому, что уже несколько десятилетий весьма продуктивно развивается такое научное направление, как экономическая психология. Однако при необходимости изучения взаимосвязи функционирования этноса и общественного воспроизводства остаются лишь в рамках экономической психологии совершенно недостаточно, так как национальная психология — лишь один из элементов этносов, которые также еще отличаются друг от друга традициями, обычаями, идеологией, культурой и пр.

Учитывая, что этнос — понятие более широкое, чем национальная психология, целесообразно, на взгляд авторов, наряду с экономической психологией развивать и такое научное направление, как этноэкономика, в рамках которого найдут разрешение проблемы определения взаимосвязи этнических и экономических процессов и отношений, выявление этнических особенностей экономического поведения, в том числе рыночной адаптации разных наций и народностей. Иначе говоря, этноэкономика — это наука о взаимосвязи и взаимовлиянии, которое оказывают традиции, обычаи, культура, психология, идеология, религиозные воззрения различных этносов на характер и уровень развития производительных сил и производственных отношений. Как видим, в данном определении по сравнению с ортодоксальным марксизмом с самого начала отвергается всеобщность и обязательность первичности экономических процессов по отношению к этническим. Как уже отмечалось, можно привести огромное число примеров, когда в роли первопричины выступают не экономические явления, а особенности этноса.

Например, анализируя причины того, что некоторые национальные фирмы вышли в мировые лидеры, специалисты нередко выделяют национальные пристрастия, вследствие чего к товарам этих фирм покупатели предъявляют повышенные требования. Так, с давних пор японцы используют фотографию, чтобы запечатлеть моменты путешествий и важные события семейной жизни. Традиция эта началась задолго до Второй мировой войны. Поэтому японцы чрезвычайно разборчивы при покупке фото- и киноаппаратуры, благодаря чему японские фирмы в этой отрасли вышли в мировые лидеры. Японцы также уделяют большое внимание письменным принадлежностям, поскольку до недавнего времени почти все документы в Японии были рукописными (создать пишущую машинку с японским шрифтом практически невозможно, и каллиграфия была для образованного и культурного человека обязательна). Японские фирмы особенно активно совершенствовали письменные принадлежности — и вышли в мировые лидеры.

Англичане, в свою очередь, любят заниматься садоводством, и английские фирмы, выпускающие садово-огородный инвентарь, — вне конкуренции. Американцы проявляют необычный интерес к отдыху и развлечениям, особенно к спорту, кино, телевидению, музыке, что в большой степени объясняет лидерство США в этой области. Итальянцы, как известно, разборчивы, когда дело касается одежды, кулинарии и скоростных машин, именно в этих областях Италия добилась мирового успеха. Традиционно заботливое отношение к инвалидам в Швеции привело к возникновению целой отрасли, изготовляющей товары для инвалидов, которая постепенно превращается в весьма значительную отрасль на мировом рынке. Огромная любовь немцев к машинам и скоростной езде во многом обусловила успех Германии на мировом рынке в производстве мощных, скоростных и долговечных автомобилей.

Как можно видеть, данные примеры свидетельствуют о том, что те или иные особенности этноса являются основой развития определенных отраслей и видов производств, что противоречит концепции экономического детерминизма. Правда, следует добавить, что и в марксистском учении предусматривалась активность надстройки по отношению к базису. Более того, национальные традиции и пристрастия обычно возникают лишь тогда, когда появляются для этого материальные условия и предпосылки (например, в вышеприведенном примере о повальном увлечении японцев фотографироваться, как о национальном пристрастии, следует заметить, что для его реализации необходимым условием является существование предприятий по изготовлению фотоаппаратов). Причем, как правило, национальные пристрастия выступают не только как причина, но и следствие наличия в соответствующей стране хорошо развитой отрасли. Поэтому будет более правильно с методологической точки зрения, если говорить о взаимосвязи экономических и этнических процессов при некотором первенстве экономических, причем в каждом конкретном случае о форме взаимосвязи что-либо можно утверждать лишь после ее тщательного изучения.

Следует учитывать также и то, что различные элементы этноса — пристрастия, традиции, верования, идеология и прочее — обычно являются следствием длительной эволюции и результатом действия исторических сил, а также внешних условий. Приведем следующий пример. В Японии лето жаркое и влажное, поэтому без кондиционера в доме не обойтись. Однако квартиры здесь в жилых домах в основном небольшие, поэтому громоздкий и шумный кондиционер неприемлем. Этот факт, а также дороговизна электроэнергии подтолкнули японские фирмы к тому, чтобы первыми внедрить экономичные роторные компрессоры в кондиционерах. Таким образом, особенности проживания основной массы японцев во многом способствовали тому, что в производстве бытовых кондиционеров на рынках многих стран прочно утвердились японские фирмы, выпускающие компактные и малозумные агрегаты. Сказанное справедливо и в отношении многих других товаров бытового назначения. Иначе говоря, привередливым японцам нужен легкий, компактный и многофункциональный товар, подходящий для условий жизни в Японии. Как можно видеть, ставшая национальной традиция в значительной степени обусловлена особенностями жилищных и бытовых условий японцев.

Уже упоминавшиеся выше особенности национальной психологии русских — общинность, патернализм и государственность — также во многом обязаны своим появлением историческим факторам и специфике природно-географических условий обитания данного этноса. Так, очевидно, что огромные размеры территории России и экстремальные условия хозяйствования (напомним,

что около 70% территории страны относится к зоне Севера) в значительной мере обусловили необходимость повышенного участия государственных органов власти в жизнедеятельности российского общества, так как необходимо было содержать огромную армию, милицию, развивать производственную и социальную инфраструктуру — а все это даже в странах с развитой рыночной экономикой, как известно, является "епархией" государственного сектора. Северные, экстремальные условия хозяйствования оказывают особенно при рыночных отношениях серьезное сдерживающее влияние на развитие экономики, что проявляется в повышенных затратах на добычу и производство единицы продукции (например, затраты на добычу тонны нефти в северных регионах страны в среднем в 3 – 4 раза выше, чем в относительно "комфортных" по природно-климатическим условиям районах), в более высоком минимальном прожиточном уровне и уровне потребительской корзины и т. п. Однако на Севере сосредоточены огромные запасы природных ресурсов, поэтому этот регион жизненно важен для развития экономики страны. Северная специфика России также во многом определяет необходимость осуществления здесь повышенного государственного регулирования воспроизводственных процессов (кстати, в странах с развитой рыночной экономикой, например, в Канаде, в отношении производственно-хозяйственной деятельности, ведущейся в регионах зоны Севера, со стороны государственных властных структур осуществляется разнообразная протекционистская политика). Вышеперечисленные, а также ряд других условий и факторов (среди которых внешняя военная угроза, одно из лидирующих положений страны в мировой политике и пр.) и обусловили значение государственности в национально-историческом развитии русского этноса. Другая национальная черта русских — общинность — также связана с особенностями исторического развития страны и, прежде всего, с многовековым существованием крестьянских общин (вспомним, с каким ожесточением со стороны общинных крестьян пробивала себе дорогу столыпинская реформа в царской России, нечто подобное можно было наблюдать со стороны колхозников в отношении новоявленных фермеров и в первые годы рыночной реформы в нашей стране), а также с длительным существованием социалистических производственных отношений. В период социализма у советских граждан целенаправленно формировалась коллективистская психология, во многом обусловленная существованием общенародной собственности, проявляющейся в двух формах — государственной и колхозно-кооперативной.

Именно общинность и патернализм (надежда на то, что государство разрешит все проблемы) являются, на взгляд авторов, важнейшими инерционными социально-психологическими факторами, сдерживающими в России развитие рыночных реформ. Они же вместе с необходимостью усиленного по сравнению со многими другими странами государственного регулирования воспроизводственных процессов в значительной степени определяют и специфику формирования российской модели развитой рыночной экономики. Кстати, другие известные национальные модели рынка — шведская, японская, канадская, американская и прочее — также во многом обусловлены особенностями исторического и культурно-психологического развития соответствующего этноса. Например, японская, южнокорейская и китайская модели рыночной экономики определенно связаны с историческим прошлым этих стран Азии, особенно с такими чертами азиатского способа производства, как: с восточным деспотизмом (беспредельной властью императора, хана, их наместников и сатрапов); практическим отсутствием частной собственности на землю, на систему водоснабжения и на инфраструктуру, которые находились в собственности государства; соединением власти с собственностью, вследствие чего правитель становился верховным собственником, а экономика превращалась в атрибут политического господства — все это безмерно усиливало центральную политическую власть; с наличием многочисленной и коррумпированной касты чиновников, грабивших народ; с предпринимателями, которые в силу обстоятельств предпочитали сферу обращения — торговлю, ростовщичество, обслуживание властей.

В процессе реформирования своей экономики и формирования развитых рыночных отношений правительственные структуры Японии, Южной Кореи и Китая не пошли по пути всеобщей либерализации хозяйственной деятельности, как это сделало правительство Е. Гайдара в России, взявшее на вооружение монетарную модель, а учли специфику азиатского способа производства. Это выразилось в том, что в этих странах на начальном этапе процесса рыночного реформирования государственные органы усиленно контролировали течение социально-экономических преобразований, более того, в них в отличие от России по-прежнему осуществляется планирование воспроизводственных процессов на макроуровне и с этим во многом связывают высокие темпы роста экономики в этих странах. Поскольку исследователи в качестве исторических центров азиатской организации общества обычно наряду с Китаем, Египтом, Междуречьем, Японией и Средней Азией называют также и Россию (Московское царство времен Ивана IV, также как и последующих правителей явно тяготело к восточным деспотиям), то и тут в ходе рыночного реформирования также не стоит уповать только лишь на классические монетаристские методы. Учитывая, что подобное общественное устройство обнаруживает устойчивость и удивительную жизнестойкость, а обычаи азиатского общества проступают через пласты реформ и революций, без усиленного государственного вмешательства в осуществление переходных процессов привить в российском обществе в широких масштабах свойственный развитым рыночным отношениям индивидуализм вряд ли удастся. Иначе говоря, поскольку Россия — евроазиатская страна, то монетарные принципы, которые достаточно успешно были воплощены в жизнь в ряде стран Восточной и Центральной Европы, у нас подобным образом вряд ли могут быть эффективно реализованы (поэтому важнейшим практическим значением этноэкономики является изучение национальных особенностей социально-экономического поведения в условиях рынка, то есть иными словами, изучение особенностей приспособления разных этносов к рыночным отношениям). Следует учитывать также и то, что в



России этнические русские составляют 83% населения страны (правда еще 25 миллионов русских проживают за ее пределами), остальные нации и народности, проживающие на ее территории, рыночные реформы переживают по-своему, поэтому нужно учитывать территориальную специфику. Так, например, у удмуртов по сравнению с русскими в условиях сильного экономического кризиса и высокого уровня безработицы (последние несколько лет Удмуртская Республика занимает среди всех регионов Урала первое место по уровню безработицы) гораздо сильнее проявляется привязанность к сельской местности, что выражается в существенном сокращении традиционного оттока населения в города из сельской местности и даже в преобладании у удмуртов тех, кто в последнее время переехал на постоянное местожительство в сельскую местность. Причем основную часть рабочего времени они проводят на работах в личных подсобных хозяйствах, а не в коллективных. У русских, проживающих в Удмуртии, ситуация прямо противоположная, то есть, другими словами, процесс рыночной адаптации у разных наций протекает неоднозначно (учитывая актуальность проблемы выявления особенностей социально-экономического поведения разных наций и народностей страны в условиях различных общественных систем, необходимо в ряде научных дисциплин этноэкономики, национальной экономики развивать региональные разделы).

Таким образом, не только характер и уровень развития производительных сил и производственных отношений оказывают влияние на процесс формирования этноса, но и особенности последнего существенно влияют на динамику социально-экономических отношений. Например, в Швеции существует традиция сотрудничества среди прямых конкурентов в различных отраслях промышленности (особенно в сталелитейной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной). Так, шведские компании, занятые производством бумаги, сотрудничали в течение некоторого периода в установлении экспортных цен. Такое поведение объясняется особенностями социального строя и системы профессиональной подготовки (образно выражаясь, шведов учат сотрудничать, а не конкурировать), что приводит к позитивным результатам в производстве.

Мартякова О. В.

УДК 331.108.2

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ: ГЕНЕЗИС, СУТНІСТЬ

In the article, on the basis of research, the genesis of social knowledge development is marked, that without increasing the efficiency of social policy and its constituents (social safety and social development). The introduction of clear technologies as for realization of the accepted social decisions and overcoming an ineffective social management is impossible.

У сучасних умовах в Україні сформувався ряд проблем соціального розвитку. Аналіз досліджень стосовно соціального управління і регулювання свідчить, що причиною становища, яке створилося, є низький рівень соціального управління та його неефективність, відсутність чітких технологій з реалізації ухвалених соціальних рішень, незбалансованість соціальних рішень і економічних ресурсів на їх проведення.

У сучасних наукових дослідженнях після закінчення п'ятнадцяти років наполегливої діяльності з формування наукового знання та супроводження реформи системи соціальної безпеки з'являється точка зору про необхідність підвищення ефективності соціальної політики та її складових — соціальної безпеки і соціального розвитку. Ці два функціональних напрямки соціальної діяльності відображають її структуру з точки зору еволюції розвитку.

Значні сукупні соціальні витрати в Україні малоефективні через те, що спрямовані в більшості на компенсацію реалізованих соціальних ризиків і в малому ступені орієнтовані на реалізацію соціального шансу національної економіки в конкурентоспроможності та розвитку на підставі інвестування людського й інтелектуального капіталу, що забезпечує реалізацію творчих можливостей людини та сприяє його накопиченню.

Ефективність управління програмою вимірюється, з одного боку, її просуванням до мети (соціальні проблеми, ризик, розвиток), а з іншого — економічною ефективністю — вигідністю інвестування з точки зору витрат та результатів.

Ефективність вирішення соціальних проблем шляхом здійснення соціальних програм залежить у значній мірі від професіоналізму тих, хто керує ними, і розробленості методології та інструментарію соціально-економічної оцінки. Це дозволяє зробити висновок про необхідність першочергового теоретичного осмислення процесів соціального розвитку, що відбуваються, з подальшим застосуванням отриманих внесків на практиці.

У сучасному західному світі економіка ідентифікується з синонімом інноваційно-підприємницької високоорганізованої, соціальної економіки. Вона розвинулася на основі тривалої еволюції ринкової свободи, конкуренції, демократії. При цьому свобода ринку і його щодо створення суспільних продуктів і подолання негативних наслідків екстерналій нівелювалися державою, що реалізувала свої завдання розвитку.

© Мартякова О. В., 2006

У соціальній ринковій економіці велике місце належить державному регулюванню як *управлінській* дії, що здійснює уряд, залежній від етапу розвитку та історичних, економічних, соціально-психологічних умов функціонування соціально-економічної системи. В Україні йде становлення розуміння суспільної ролі і функцій держави в економіці на сучасному етапі розвитку країни. Державне регулювання задовольняє суспільну потребу в стратегічній надбудові і поточній піднадбудові економічного та соціального середовища й економічних процесів на користь економічного і соціального розвитку, здійснювану силами державних інститутів.

Однією з головних теоретичних проблем соціального розвитку є нестала термінологія, що призводить до всіляких неточностей і різничитань у використанні термінів у цій сфері знань.

Уточнення термінів, що позначають основоположні категорії *соціальної економіки*, сприятиме дослідженню та визначенню складових соціального розвитку й удосконалюватиме дослідження його процесів.

Напрямами соціального регулювання з урахуванням постійно зростаючих потреб людини та зміни суспільного відношення до концепції безпеки, а також соціалізації економіки є сфери праці; соціального захисту — економічний захист населення через систему соціального страхування і соціального забезпечення; житла; освіти; охорони навколишнього середовища.

Повнота розвитку людини залежить від задоволення всіх потреб у всіх сферах життєдіяльності впродовж усього життєвого циклу. Усвідомлення цих потреб залежить як від окремої людини, так і від усього суспільства, його культури і менталітету (життєвої філософії), рівня та цілей розвитку.

Проте можливість для одночасного задоволення всіх потреб обмежена і тому виникають питання: які проблеми найбільш значущі; які цілі для суспільства є пріоритетними; які їх підцілі; які продукти і послуги потрібно проводити для досягнення мети; скільки ресурсів можна виділити для досягнення тієї або іншої мети; які очікувані результати після досягнення цілей, наскільки.

Середовище, в якому функціонує людина, не може бути повністю безпечним. Воно небезпечне (ризикове), ненадійне та створює відчуття невпевненості. Під середовищем розуміється соціальне середовище. Ризик завжди є потенційним для людини та може настати у будь-який час. При цьому можуть виникати передбачувані ризики, які призводять до втрати трудового прибутку та виступають як матеріальні, так і моральні потрясіння та втрати.

Для ідентифікації явища з ризиком воно повинне бути пов'язане з конкретним об'єктом. Соціальні ризики були пов'язані з людиною та соціальними групами населення. І для людини, і для суспільства зазначені події представляють ризик (небезпеку) — небажаний результат у людини та суспільства. Масштабом розповсюдження тяжкого становища серед населення держави визначалася суспільна значущість явищ і проблем, які визначалися як *соціальні*. Дестабілізуючі *соціальні ризики* створювали загрозу *соціальній безпеці*, під якою розуміються явища і процеси, що призводять до соціальної напруги в суспільстві, внаслідок утиску інтересів особи та різних соціальних груп населення. Для подолання ситуації соціального ризику з економічної точки зору необхідне було вкладення великих інвестицій.

До ХХ ст. конфлікт, викликаний тяжким положенням певної групи населення, що втратила доходи з незалежних від неї причин, був одним із мотивів державного регулювання соціальних процесів, а державне соціальне регулювання з цієї точки зору (в широкому розумінні) можна розглядати як дію, направлену на умови життєдіяльності населення для збереження стійкості (надійності) національної економіки.

У ХХ ст. мотивом соціалізації економіки за допомогою інструментів бюджетного фінансування соціальних послуг — освіти, охорони здоров'я — стає конкурентоспроможність національної економіки, тобто *стійкість* на зовнішніх ринках. Під *явищами, що виникають у суспільстві і створюють небезпеку для людини у втраті коштів для існування з не залежних від нього причин, впливають на сфери його життєдіяльності і на все суспільство в цілому, а також можливість (шанс) отримання конкурентних переваг людиною і національною економікою в разі інвестування людського капіталу, розуміються соціальні ризики (шанси)* [1, с. 131]. Таким чином, мотивом державного регулювання в соціальному секторі було зняття соціальних внутрішніх і зовнішніх суперечностей та надбання вигод у цілях збереження внутрішньої і зовнішньої стійкості держави.

І тільки на рубежі ХХ – ХХІ ст. домінуючим вектором суспільного розвитку стає людський розвиток і його поєднання з протидією виникаючим соціальним ризикам (бідність, наркоманія, СНІД, тероризм, сепаратизм та ін.).

Поняття "розвиток" досліджується різними галузями людських знань та різними науковими напрямками: філософією, економікою, соціологією, біологією, фізикою, хімією, що визначається різним об'єктом досліджень.

Із загальнофілософських позицій під розвитком розуміють "вищий тип руху зміни матерії і свідомості; перехід від одного якісного стану до іншого; від старого до нового. Розвиток характеризується специфічним об'єктом, структурою (механізмом), джерелом, формами і направленістю" [2, с. 453]. У цьому ж дослідженні під розвитком суспільства розуміють розвиток соціальних форм руху матерії.

Традиційно людський розвиток та прогрес вимірювалися показниками прибутку на душу населення. Цим показником оцінювався і рівень життя. Проте людині необхідний не тільки матеріальний добробут. Розвиток — це щось більше, ніж просто зростання багатства, хоча дохід має вирішальне значення для людини. Але метою прогресу є сама людина [3].

З точки зору соціального розвитку, цікавим є дослідження О. Конта, що ввів у науковий обіг термін "соціологія". При цьому основний фактор О. Конт бачив у "соціальній динаміці", під якою розумів духовний, розумовий розвиток.



На порозі майбутнього тисячоліття людство встановлює нові підходи до соціального розвитку, які визначають світову стратегію рішення соціальних питань. Це не тільки осмислення гострих соціальних проблем — соціальних ризиків, це вихід людства на траєкторію постійного соціального розвитку, коли конкретна властивість країн визначається пріоритетами людських знань, інновацій та інформації — формування інтелектуального капіталу, формується глобальне освітнє суспільство, суспільство знань. З іншого боку, метою розвитку світової спільноти вбачають у соціальному розвитку — розвитку людини.

Державна соціальна політика визначається групами документів наднаціонального і національного рівня, конституцією, а також міжнародними угодами відносно прав людини, документами, які визначають напрямки державної політики, законодавством і правилами його трактування. Основами цих документів є еволюція поглядів та соціальних теорій на роль держави в забезпеченні добробуту громадян і якості їх життєдіяльності.

Так, норми національного соціального законодавства у світовій спільноті після Другої світової війни виходили з положень Загальної декларації прав людини (ООН, 1947), відповідно до якої людина і її життя визнавалися вищою цінністю, що вимагало на національному рівні реалізації програм соціального захисту. У наукових колах немає сталого однозначного поняття *соціального розвитку*. Під соціальним розвитком у світовій спільноті розуміється прогрес у соціальній сфері; заперечення економічного прогресу без соціального; з погляду розвитку особи — повне розкриття потенціалу будь-якої людини можливе в рамках соціального порядку, заснованого на справедливості. У зарубіжній економічній науковій літературі використовується сталий науковий термін "соціальний добробут" (social welfare) і відповідна йому модель держави соціального добробуту, соціальної ринкової економіки.

Незважаючи на визначений концепцією вектор розвитку, загальносвітові процеси розвитку свідчать про наявність ризиків його реалізації. Академік С. І. Пирожков [4, с. 3 – 9] в контексті цих міркувань пише, що "люди вже нині мріють не стільки про добробут, як про безпеку, прагнуть не так жити, як виживати. А тому, якщо вже торкатися теми соціального прогресу, то останній у сучасних умовах можна розглядати не тільки як форму звільнення людини від усіх форм несвободи і гноблення (від несвободи економічної до несвободи соціальної), а й як форму підвищення рівня безпеки особистості, держави, усього людства" і далі "нова система міжнародних відносин усе більшою мірою залежить від економічних інтересів ринкового господарства, ніж від альтруїзму політико-ідеологічних рішень. Оскільки ринкові відносини з відомими застереженнями визнані як оптимальні показники соціального прогресу, то, на перший погляд, і глобалізація є безперечним критерієм прогресу. Проте наростаючий процес глобалізації створює нові проблеми, що постають перед державами і регіональними міждержавними об'єднаннями, одна з яких — проблема безпеки". Ця думка розгортається ним відповідно до праць [5 – 7]. З точки зору І. К. Ларіонова, "Розвиток суспільства, як і його виробничих сил, здійснюється на базі заглиблення, розростання, розгалуження суспільного розділу праці, цьому відповідає наростання його кооперації, що приводить до інтенсифікації та ускладнення суспільних відносин. Це, у свою чергу, передбачає збільшення ролі значення стратегії соціального управління" [8].

Ядром сучасної стратегії є домінуюча роль людини в процесі розвитку, яка відображена в Концепції людського розвитку організації, що розглядає людину, як основну ціль та критерій соціального прогресу.

З погляду колективу авторів "Соціальної енциклопедії" [9, с. 6], соціальний розвиток є ключовим поняттям культурної, економічної, політичної, екологічної, репродуктивної і духовної діяльності. Це "всеосяжний феномен, однаково легко сприйманий як науковою, так і буденною свідомістю". Розглядаючи еволюцію даного поняття, автори пишуть, що, незважаючи на широке та довге використання поняття, його розкриття як феномену почалося в ході підготовки проведення "Суспільного діалогу з питань соціальної політики" (Гельсінкі, 1989).

Закінчення періоду "холодної війни" у світовій спільноті було ознаменоване продовженням прояву спільних зусиль зі сприяння соціальній справедливості і соціальному прогресу.

Так, Всесвітня зустріч з питань соціального розвитку (Копенгаген, 1995 р.) визначила соціальний розвиток і добробут людей як цілі XXI століття. Прийнята Програма дій з соціального розвитку припускала зазначення цілей соціального розвитку (зменшення бідності; досягнення повної зайнятості; сприяння соціальній інтеграції; забезпечення достоїнств людини; гендерна рівновага; рівний доступ до соціальних послуг держави) і зобов'язань щодо збільшення й ефективнішого використання ресурсів, призначених на соціальний розвиток, а також включення в макроекономічну політику механізму сприяння соціального розвитку.

Відповідно до розробок Світового банку [10] нова стратегія в забезпеченні "сприятливої" держави та підвищення добробуту людей на основі нарощування його потенціалу складається з двох взаємодоповнюючих ефективних складових:

- проведення заходів, що спрямовані на загальне благо;
- пропагування колективних заходів.

Про необхідність державного регулювання соціальних процесів з точки зору ефективності свідчить і точка зору консультанта Світового банку Ніколаса Барра: "...умови, що необхідні для ефективної роботи приватних ринків, в більшості випадків відсутні, і тільки ретельно заплановане втручання держави може поліпшити справу. Таким чином, головна роль держави в розвитку людського капіталу може бути виправдана міркуваннями ефективності" [11, с. 25]. Цей підхід відображає взаємозв'язок і взаємозалежність економічного та соціального.

Відповідно до концепції людського розвитку умовою і результатом господарювання та прогресу є розвиток людини.

В умовах глобалізації національної економіки, а також регламентації стійкого соціального й економічного розвитку виконання цієї мети вимагає швидкої адаптації та міжнародної конкуренції. Забезпечення конкурентоспроможності можливе при підвищенні конкурентоспроможності людини — синтезу її знань, інновацій та інформації, а також інститутів держави і підприємництва. Знання, інформація та їх носій — освічена людина, здатна генерувати ідеї та здійснювати інноваційну діяльність, — стає головним ресурсом і одночасно метою розвитку.

Розвиток людини є умовою і результатом господарювання та прогресу. Відповідно до концепції людського розвитку значущість держав, в порівнянні їх між собою, визначається не об'ємними показниками виробництва благ, а за допомогою оцінки розвитку і використання людського потенціалу. Критерієм прогресу людини в процесі розвитку є індекс розвитку людського потенціалу. Одним з основних показників, що визначають рівень людського розвитку разом з можливістю здобування освіти і реальним ВВП, є очікувана тривалість життя, яка відображає можливість тривалого і здорового життя та потенціал (рівень) суспільного здоров'я. Таким чином, здоров'я, освіта і дохід населення виступають одними з пріоритетних показників суспільного розвитку країни, що відображає її соціально-економічний і моральний стан, чинниками, які формують генетичний, демографічний, економічний, трудовий і культурний потенціал суспільства. Узагальнюючі показники людського розвитку акцентують увагу на найбільш значущих проблемах та напрямках соціального прогресу в справжній історичний період розвитку.

О. А. Грішнова звертає увагу на нерозвинутість в Україні до початку XXI сторіччя концепції людського капіталу, що стало наслідком її замовчування та критики. Вона констатує, що "розвинута й ефективна система формування людського капіталу в сучасному світі перетворюється на головну передумову швидкого й успішного відродження країни" [12, с. 6].

У ході суспільного розвитку розуміння ролі соціального розвитку еволюціонувало від філософського "втручання і невтручання" держави до концепції визначення ступеня його втручання та подальшого розвитку концепції "сприятливої" держави.

З погляду ООН, узагальнене визначення соціального розвитку неможливе через особливості національних економік і держав. Проте "в найзагальнішій формі цей феномен можна розглядати як творчий і динамічний процес змін заради створення життєвих умов для поліпшення індивідуального сприйманого особою добробуту" [9, с. 7].

У той же час у країнах з ринковою економікою в останні два десятиріччя виникла занепокоєність з приводу загальнометодологічного підходу до вирішення соціальних проблем та боротьби з їх наслідками. Наслідком такого підходу стало формування Концепції сталого розвитку цивілізації, яке передбачає об'єднання цілей економічного розвитку з розвитком людини, з досягненням соціальних цілей суспільства. Таким чином, виникає зміна парадигми суспільного розвитку з однокритеріальної (зростання заможності (стабілізація та зростання)) на двокритеріальну (узгодження економічного розвитку з соціальними економічними процесами та об'єднання їх в одному процесі державного регулювання) [13, с. 374].

На постіндустріальній стадії розвитку виробничі сили людини реалізуються у формі людського капіталу. А найціннішим його активом стають освіта і знання. Переваги в конкурентній боротьбі все більшою мірою визначаються рівнем освіти й обсягом накопичених знань. Знання та інтелект стають визначальним ресурсом розвитку. Як складова людського капіталу в останні 30 років отримала розвиток концепція інтелектуального, соціального, культурного та морального капіталу, що знаходиться на стадії становлення.

Таким чином, під соціальним розвитком розумітимемо *процес мінімізації соціальних ризиків і підвищення соціальних шансів у національній економіці на підставі формування й накопичення складових капіталу, носієм якого стає людина та її здібності.*

Це потребує використання сучасних управлінських технологій, якою є соціальний ризик-менеджмент, основною метою якого є безпека і розвиток соціальної системи. Соціальний ризик-менеджмент концептуально можна визначити як сучасний управлінський метод державного регулювання соціальною сектору. Він становить систему дослідження ризиків і шансів, яким піддається соціум, а також систему для зменшення ризиків на основі заходів протидії ризикам та підвищення шансів і використання для цього ресурсів, щоб узгодити досягнення цілей людського розвитку (стійкого розвитку) та оптимізувати соціальні витрати суспільства.

Предметом соціального ризик-менеджменту виступає ситуація, в якій відбувається життєдіяльність соціуму окремої держави і всієї світової спільноти (зі всіма його підсистемами) та соціальні витрати суспільства.

Література: 1. Мартякова Е. В. Экономический механизм реформирования социальных процессов: страхование, маркетинг, риск-менеджмент: Монография. – Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2003. – 594 с. 2. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. А. Введенский. Т. 2. – М.: Советская энциклопедия, 1964. – 736 с. 3. Мартякова Е. В. Экономика социальных реформ и охрана труда. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 2001. — 568 с. 4. Пирожков С. І. Соціальний прогрес і проблеми безпеки // Стратегічна панорама. — 2004. — №4. — С. 3 – 9. 5. Гидденс Э. Последствия модернити // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Инземцева. — М.: Academia, 1999. — С. 101 – 122. 6. Дюкло Д. Страх и знание: общество лицом к науке, технике и их опасностям. Специализированная информация по общеакадемической программе "Человек, наука, общество: комплексные исследования". — М.: ИНИОН, 1992. — 40 с. 7. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки: Монографія. — К.: Ліра, 2004. — 328 с. 8. Методические рекомендации по оценке эффективности инвестиционных проектов и их отбор для финансирования. — М.: Информэстро, 1994. — 24 с. 9. Социальная энциклопедия / Ред.: А. П. Горкин, Г. Н. Карелова, Е. Д. Катунский и др. — М.: Большая российская эн-



циклопедія, 2000. — 440 с. 10. Рынок труда и социальной политики в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под ред. Н. Барра. — М.: ИКЦ "ДИС", 1997. — 188 с. 11. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: ТОВ "Знання", КОО, 2001. — 256 с. 12. Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к пост-Вашингтонскому консенсусу // Вопросы экономики. — 1998. — №8. — С. 4 – 34.

Петюх В. М.

УДК 331.108.2

Жигадло І. Й.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АДАПТАЦІЄЮ ПЕРСОНАЛУ

In the article the necessity of introduction of system of adaptation management is investigated. It is considered as one of the ways of improvement of labour productivity and effective activity of an entire organization. The elements of the system of adaptation management are described.

Наразі зростає увага до проблем адаптації людини у сфері праці і, відповідно, до управління адаптацією персоналу на підприємстві. Дослідженням питань, пов'язаних з адаптацією персоналу та управлінням нею, займалися багато спеціалістів як в Україні (М. П. Лукашевич, О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук, Г. В. Дворецька, В. М. Огаренко, В. В. Шкурко тощо), так і за її межами (Є. В. Маслов, А. Я. Кіббанов, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Єрьомін, О. І. Марченко, О. В. Ромашов, Н. Корнеліус тощо). Така увага пояснюється тим, що значною проблемою для вітчизняних підприємств є недосконалість системи управління адаптацією персоналу. Адже безсистемність адаптації або її відсутність тією або іншою мірою спричиняє такі проблеми для організації, як плинність, низька мотивація до праці, неякісне виконання роботи тощо, і як наслідок, обумовлює зниження продуктивності праці та продуктивності організації в цілому (рис. 1). Зокрема, плинність кадрів, за дослідженнями авторів, на 18% спричиняється саме відсутністю системи управління адаптацією. Отже, очевидним є той факт, що впровадження системи управління адаптацією є необхідним.

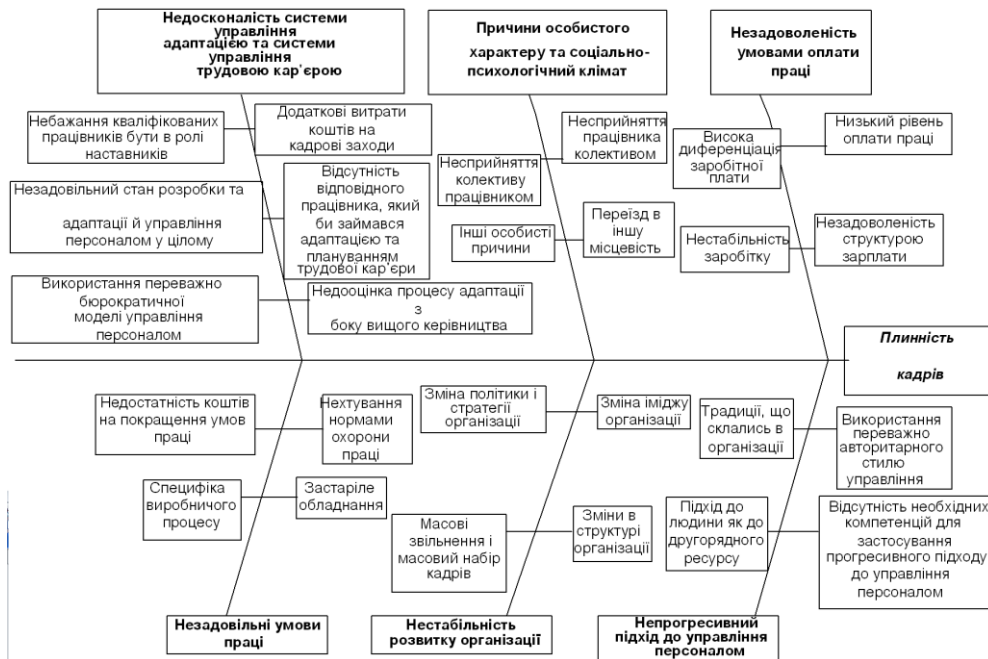


Рис. 1. Діаграма "Причини плинності кадрів"

Система управління адаптацією персоналу, на думку авторів, – це комплекс взаємопов'язаних, взаємодіючих і узгоджених елементів, до яких відносяться: суб'єкт; об'єкт; політика, яка включає фактори, підхід, модель, принципи, цілі, інструменти та погляди й переконання щодо управління адаптацією; загальні та специфічні функції; зв'язки із зовнішнім середовищем та продукт процесу адаптації (сформульовано авторами на основі наукових праць [1 – 3]). Схематично система управління адаптацією персоналу, на погляд авторів, має виглядати так, як зазначено на рис. 2.

Описуючи систему управління детальніше за кожним її елементом, зупинимося спершу на понятті суб'єкта управління адаптацією, до якого можна віднести працівників відділу кадрів (безпосередньо інженер з підготовки кадрів або з підбору кадрів), керівників структурних підрозділів, безпосередніх керівників та наставників новоприйнятих працівників.

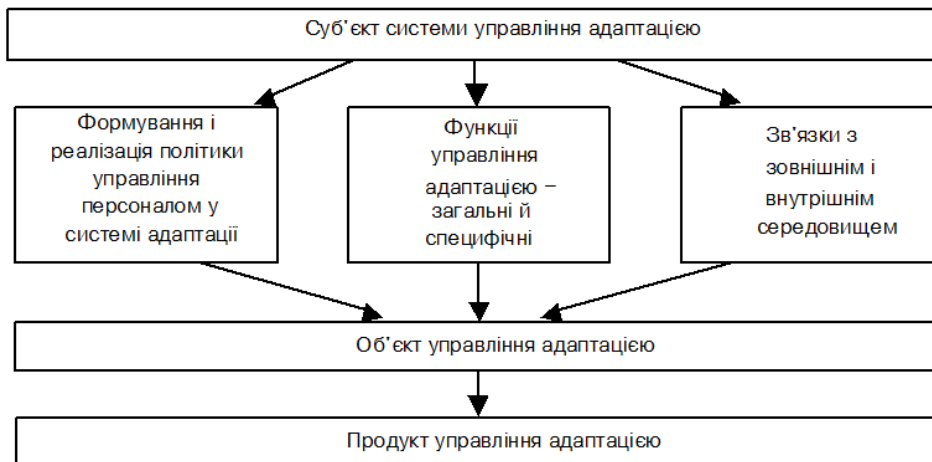


Рис. 2. Система управління адаптацією

До об'єктів управління адаптацією відносимо безпосередньо новоприйнятих працівників та організацію в цілому.

Особливого значення у формуванні системи управління адаптацією набуває адаптаційна політика, яка, на погляд авторів, повинна визначитися як система взаємопов'язаних елементів, а саме — принципів, правил і норм, цілей, поглядів, переконань, методів, засобів, прийомів, моделей, підходів та факторів, які забезпечують здійснення процесу адаптації працівників згідно зі стратегією управління персоналом і загальною стратегією організації (рис. 3). Особливу увагу, на думку авторів, слід приділити таким елементам адаптаційної політики як фактори, модель і підхід. Тож слід розпочати з факторів, які враховуються при виборі моделі адаптаційної політики. Часто на підприємствах, як вважають автори, не враховується ряд факторів, які потрібно було б врахувати. До таких факторів можна віднести такий внутрішній фактор, як концентрація на інтересах клієнта. За умови прагнення організації зберегти наявну кількість клієнтів або навіть збільшити її варто було б приділити даному фактору більше уваги й при виборі моделі політики управління персоналом та подальшому її формуванні і реалізації. Адже відповідне ставлення до клієнтів організації в працівників починає формуватися саме в процесі їх адаптації. Наступним внутрішнім фактором, який потребує обов'язкового врахування, є виробничі та управлінські технології, що використовуються в організації, через те що при розробленні політики управління адаптацією персоналу потрібно враховувати прогнозовані зміни в технології та зважати на них при визначенні, наприклад, термінів проходження адаптації тощо. Останнє пояснюється тим, що ефективність і тривалість адаптації буде частково залежати від відповідності застосовуваних технологій в організації тим, з якими знайомий працівник.

Що стосується зовнішніх факторів, то необхідно обов'язково зважати, зокрема, на глобалізаційний чинник. В умовах глобалізації перед будь-яким підприємством ставиться завдання виходу за межі національного ринку збуту. Для здійснення такого завдання організації, очевидно, потрібні будуть транспрофесіонали, тобто такі працівники, які здатні змінювати сфери професійної діяльності. Тому зрозуміло, що політика управління адаптацією має бути зважена на цю обставину, адже транспрофесіонали швидше адаптуються до нових умов.

Модель управління адаптацією, на погляд авторів, має бути змішаною, яка включатиме, з одного боку, частково характеристики патерналістської моделі та передбачиме "батьківське" відношення керівництва до зайнятих на підприємстві працівників, що обумовить дуже ретельний підхід до організації процесу адаптації, формування системи управління адаптацією, приділення уваги побажанням новоприйнятих працівників у розробці програм адаптації. А з іншого — модель управління адаптацією персоналу має бути частково бюрократичною, що передбачає врахування особистих результатів при прийнятті рішення щодо форм і методів подальшої адаптації, а також централізоване прийняття рішень стосовно організації процесу адаптації. А це, у свою чергу, забезпечить ефективну і швидку адаптацію дійсно необхідних працівників для підприємства, і відповідно, високу продуктивність праці та ефективність діяльності підприємства.

Наступним елементом системи управління адаптацією персоналу є функції процесу адаптації, до яких, на думку авторів, повинні включатися наступні:

1. Загальні: планування; організація; мотивація; контроль.
2. Специфічні: розробка програм адаптації новоприйнятих працівників та індивідуальних планів адаптації; організація проведення атестації за підсумками проходження адаптаційного періоду; забезпечення ефективного наставництва; контроль за дотриманням індивідуальних планів роботи на адаптаційний період; організація навчання працівників, організація гармонійного входження працівника



в колектив, тобто забезпечення збереження або створення сприятливого соціально-психологічного клімату; організація ефективного введення нового працівника в організацію, в підрозділ, в посаду тощо.

Ще одним елементом системи управління адаптацією є зв'язки управління адаптацією з внутрішнім і зовнішнім середовищем організації, які конкретизовані нижче:

1. Внутрішні зв'язки – організаційно-розпорядчі та інформаційні зв'язки між структурними підрозділами.

2. Зовнішні зв'язки – з навчальними закладами, з тренінговими компаніями та приватними бізнес-тренерами, з Державною службою зайнятості.

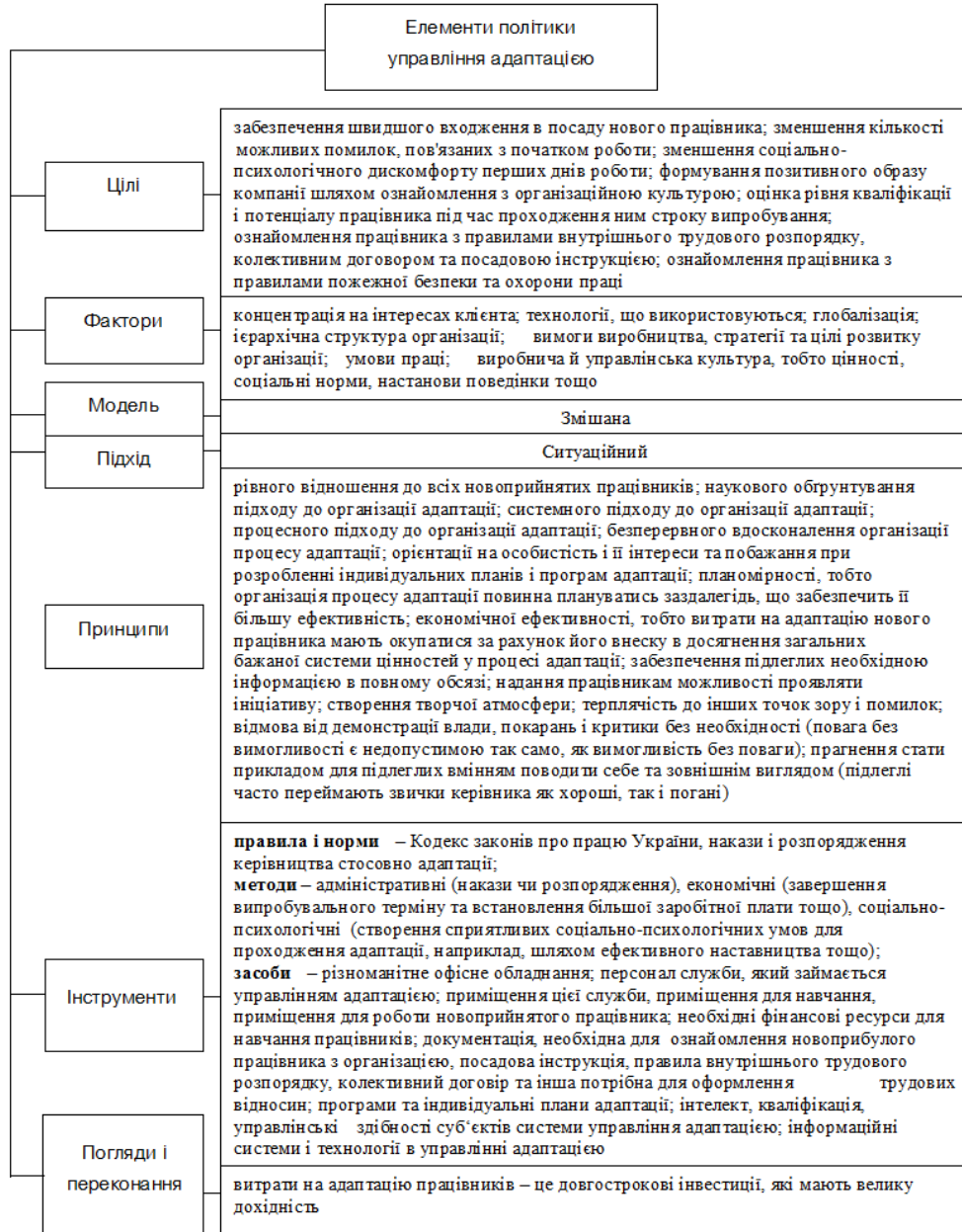


Рис. 3. Елементи політики управління адаптацією

Отже, описана вище система управління адаптацією, на погляд авторів, сприятиме підвищенню ефективності менеджменту персоналу, зокрема зниженню плинності кадрів, що ланцюговою реакцією спричинить підвищення продуктивності праці і підвищення ефективності діяльності всього підприємства.

Література: 1. <http://enbv.narod.ru/text/Econom/encyclo/index.html>. 2. Економічна енциклопедія: У 3-х т. Т. 3 / Редкол.: С. В. Мочерний (відпов. ред.). – К.: Вид. центр "Академія", 2002. – 952 с. 3. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 480 с. 4. Имаи Масааки. Гемба кайдзен: Путь к снижению затрат и повышению качества / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 346 с.

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

In the article the problems of organizing the managers' intra corporate education and the peculiarities of its contents in modern society are considered.

Современному менеджеру необходим сплав теоретических и практических знаний, которые он может применить для повышения эффективности работы в своей организации. Особое значение в современных условиях приобретают вопросы подготовки менеджеров к работе в области управления человеческими ресурсами.

По данным фонда Карнеги, порядка 85% неудач в бизнесе руководители терпят из-за недостатков навыков межличностного общения. Поэтому современные организации и предприятия уделяют большое внимание внутрикорпоративному обучению руководителей навыкам управленческой работы, коммуникативным умениям, командообразованию и др.

Правда, в Украине активный интерес к корпоративному обучению возник не так давно, но тем не менее сейчас уже трудно представить даже возможность существования успешной бизнес-структуры, не вкладывающей деньги в развитие своего персонала.

Содержание, формы обучения менеджеров имеют свою специфику, есть и ряд сложностей и проблем, с которыми сталкиваются службы персонала при организации обучения этой категории сотрудников.

Целью данной работы и стало рассмотрение различных аспектов корпоративного обучения менеджеров.

Анализ последних исследований и публикаций по рассматриваемой авторами проблеме свидетельствует о значительном интересе к вопросам обучения персонала в целом и различным формам и видам повышения квалификации руководителей, развития менеджерского потенциала, формированию лидерских качеств (Э. М. Коротков, М. Б. Курбатова, М. И. Магура, С. Шекшня, П. Шеремет и др.).

Экономика и современные технологии развиваются такими темпами, что получаемые в вузе знания устаревают через 3 – 5 лет и перестают в полной мере соответствовать предъявляемым требованиям и могут даже сдерживать продвижение. Поэтому действенным видом непрерывного повышения квалификации является корпоративное обучение. Но, как отмечают М. И. Магура, М. Б. Курбатова [1], система обучения и повышения квалификации работников компании будет эффективной только в том случае, если она тесно связана с важнейшими направлениями работы по управлению персоналом: системой стимулирования труда (оплата труда, премии, льготы, моральные стимулы и др.); работой с резервом на руководящие должности; программами развития персонала и др.

Организация эффективного обучения представляет собой цепочку взаимосвязанных действий, предполагающих:

1. Постановку целей обучения.
2. Определение потребностей в обучении.
3. Определение содержания, форм и методов обучения и необходимых ресурсов.
4. Выбор и подготовку преподавателей, инструкторов, тренеров, наставников, методистов.
5. Проведение комплекса подготовительных мероприятий, в том числе подготовку положений и инструкций, регламентирующих процесс обучения или повышения квалификации разных категорий персонала, и назначение ответственных, формирование учебных групп.
6. Проведение обучения. Текущий контроль за посещаемостью, обеспечение бесперебойной реализации учебной программы и обеспечение обучаемых всем необходимым.
7. Оценку эффективности обучения.

Для менеджеров главными целями в обучении чаще всего становятся [2]:

1. Дать менеджерам знания, необходимые для успешного решения стоящих перед ними управленческих задач.
2. Обучить навыкам и умениям, необходимым для эффективного руководства.
3. Помочь менеджерам лучше понять и систематизировать уже имеющийся у них опыт управленческой деятельности.
4. Способствовать развитию у менеджеров установок и формированию приоритетов, необходимых для успешного решения стоящих перед ними задач.



Выбор форм обучения зависит от содержания, так, например, лекции используются в том случае, когда за короткое время нужно передать большой объем информации с возможностью ответа преподавателя на дополнительные вопросы. Современные лекции обычно отличаются по форме от тех, которые раньше читались в институтах. Сейчас принято использовать интерактивные формы — проводить групповые дискуссии по рассматриваемой проблеме, предлагать к решению бизнес-кейсы. Кроме того, используется большое количество наглядных материалов — демонстрация слайдов, раздаточные материалы с основным содержанием курса и заданиями, актуальные статьи по теме.

Семинары предполагают большую активность участников и используются в первую очередь, когда стоит задача совместного обсуждения проблемы, выработки общих решений и поиска новых идей. Наиболее известны и популярны такие формы, как семинары по вопросам корпоративной культуры, стратегии организации и др.

Тренинги чаще всего используются для развития конкретных управленческих и коммерческих навыков — управление исполнением, планирование, делегирование, мотивирование, таймменеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентация. Посредством тренингов можно также повысить личную эффективность менеджеров — ориентацию на результат, стрессоустойчивость, управление конфликтами, коммуникативные навыки, лидерство. На тренингах более 70% времени посвящено деловым играм и их анализу, а также закреплению наиболее эффективных стратегий поведения в типичных деловых ситуациях. Эффективность усвоения новой информации на тренингах несравненно выше, чем на лекциях и семинарах, так как новые знания здесь не только объясняются ведущим и обсуждаются участниками, но и проигрываются на различных примерах с постоянным контролем эффективности поведения и достигнутого результата.

Именно для такой категории сотрудников, как менеджеры, очень важно, чтобы эти формы обучения, "задаваемые" организацией, дополнялись еще и самообразованием, содержание которого определяет сам работник (особенно это важно для тех, кто ориентирован на карьерный рост).

Но, как отмечает Б. Масляков [3], процесс самообразования также должен подлежать планированию и контролю. Самообразование дает неограниченные возможности для развития менеджерских компетенций. Ограничителем здесь может быть только отсутствие у менеджера здоровых амбиций. В принципе эту причину можно рассматривать как общий ограничитель развития менеджеров. Л. В. Лабунский указывает, что основным мотивом для повышения уровня компетенции становится неудовлетворенность собой как личностью. Амбиции должны поддерживаться возможностями субъекта: психофизическими, интеллектуальными, материальными и др. (рисунок).

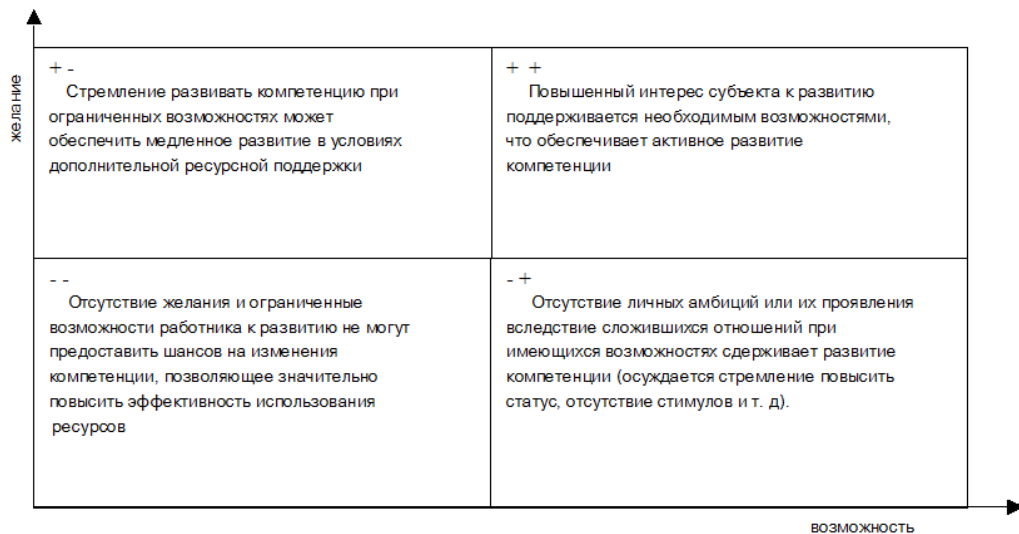


Рис. Матрица желаний и возможностей работника в повышении компетенции [5]

Конечно, менеджер должен иметь и желание, и возможности повышать свою компетенцию, так как именно они, в свою очередь, отвечают за обучение своих сотрудников.

Так, в докладе Туринской группы "Переосмысление развития сферы управления в новой Европе" отмечается, что менеджеры на всех уровнях должны делиться тем, что они изучают, и должны отвечать как за собственное обучение, так и за совершенствование своей группы сотрудников [4].

Серьезной проблемой является то, что обучение менеджеров должно иметь опережающий характер, потому что как слишком много серьезных изменений, влияющих на содержание и качество работы современных менеджеров, происходит в очень короткое время.

Так, например, Э. М. Коротков указывает на следующие тренды, определяющие изменения профессионализации управления [6]:

1. Информатизация всех сторон общественной жизни ведёт к повышению роли и значения информационных технологий управления, требующих профессиональных знаний и навыков в этой области деятельности. Меняется технологическая составляющая профессионализма управления.



2. Происходят заметные изменения и в области человеческих отношений. Организационное поведение человека в последние годы заметно изменилось. Проявляется потребность в новых видах мотивации. Согласование деятельности людей также требует сегодня профессиональных подходов.

3. Экономические условия управления тоже накладывают заметный отпечаток на деятельность менеджера. Рынок, конкуренция, глобализация экономики предъявляют новые требования к управлению, заставляют учитывать при разработке управленческих решений неведомые раньше факторы. Возникают сложные механизмы антикризисного управления. Это и тренд, и проблема.

4. Много ли раньше руководителю фирмы приходилось думать об экологических последствиях или, например, тенденциях урбанизации жизни? Сегодня проблемы взаимоотношений человечества со средой обитания выходят на передний план. Невозможно решить их без глубоких знаний и профессиональных подходов.

С. Н. Капустин и Н. Л. Краснова акцентируют внимание на необходимости установления тесной увязки корпоративного обучения с реализуемой компанией маркетинговой стратегией [7].

Этот подход характеризуется нацеленностью обучения на выработку у сотрудников (и особенно у менеджеров) способности на основе анализа экономических данных вскрывать тенденции развития рынка и принимать адекватные меняющейся рыночной ситуации решения относительно стратегии деятельности компании, взаимоотношений с клиентами, партнерами по бизнесу и сотрудниками, поднимая эти отношения на качественно новый уровень.

Таким образом, слагаемых компетентности менеджера становится всё больше и этот процесс необратим. Это еще раз подтверждает необходимость развития системы корпоративного обучения, как составной части "life-long education".

В мире, где поиск конкурентного преимущества смещается в сферу нематериальную, где всё решают знания, образование должно стать непрерывным и продолжаться всю жизнь. Образование — это оружие в конкурентной борьбе как для каждого отдельного человека, так и для компаний в целом. Рабочее место должно стать аудиторией. Сейчас, если организация хочет привлечь и удержать лучших людей, она должна предоставить им возможность учиться. Как сказал Джеймс Симе, глава Cambridge Technology Partners: "у большинства людей в течение их карьеры будет до семи мест трудоустройства. То, что они ищут, — это работа, которая является инвестицией в их карьерный и профессиональный рост" [8].

Обучение, основанное на тщательно проработанных, соответствующих времени требованиям к компетентности и развитию менеджеров, является одним из главных путей к формированию конкурентоспособного управленческого корпуса.

Председатель совета директоров корпорации Intel Э. Гроув однажды отметил, что в новой экономике будет только два вида компаний — быстрые и мертвые [8]. А эту "быстроту" могут обеспечить только высококомпетентные менеджеры, являющиеся двигателем, источником движения любой организации.

Література: 1. Магура М. И. Организация работы по обучению персонала / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. — 2004. — №1. — С. 56 – 63. 2. Магура М. И. Чему и как учить руководителей? / М. И. Магура, М. Б. Курбатова // Управление персоналом. — 2003. — №2. — С. 52 – 54. 3. Масляков Б. Обучение – процесс всей жизни // HR Department/Отдел кадров. – 2004. – №6. – с. 16 – 17. 4. Орехов В. Д. Особенности корпоративного обучения менеджеров // Управление персоналом. – 2002. – №5. – С. 26 – 43. 5. Лабунский Л. В. Принципы развития компетенций персонала // Управление персоналом. – 2004. – №3. – С. 36 – 37. 6. Коротков Э. М. Образование менеджера: трудный путь становления и развития // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №3. — С. 120 – 129. 7. Капустин С. Н. Маркетинговый подход к корпоративному обучению / С. Н. Капустин, Н. Л. Краснова // Маркетинг в России и за рубежом. — 2000. — №4. — С. 11 – 13. 8. Андрусенко Т. Экономика должна быть... основанной на знаниях // HR Department/ Отдел кадров. — 2004. — №6. — С. 4 – 7.

УДК 331.108.2

Вихор М. В.

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРАРНИХ РЕГІОНІВ

In the article to the problems of regular potential in Ukrainian agriculture are considered. Some state and regional tendencies of deterioration of the directory and specialists' educational and qualifying level are exposed. Possible ways of solution this problem in the future are offered.

Сучасне сільське господарство України переживає складний етап свого розвитку, викликає як економічними, так і соціально-демографічними проблемами. В переліку найбільш важливих і болючих проблем, які супроводжують аграрне виробництво, починаючи з 1991 року, є кадрова. Вона породжена стійкою тенденцією до скорочення кількості кваліфікованих кадрів у сільському госпо-

© Вихор М. В., 2006



дарстві через їх відтік в інші галузі виробництва та припинення активної трудової діяльності у зв'язку з віком. Виявлення та обґрунтування шляхів вирішення даної проблеми є одним з пріоритетних завдань вітчизняної економічної науки.

Слід відмітити, що в сучасній економічній літературі значна частина публікацій присвячена дослідженню різних аспектів даної проблеми [1 – 4]. Але регіональні особливості формування кадрового потенціалу аграрного виробництва потребують подальших досліджень через суттєві відмінності аграрних регіонів у соціально-економічному розвитку.

З початком ринкових реформ в Україні відбулися кардинальні зміни в механізмах формування кадрового потенціалу аграрного виробництва. На зміну чіткій і достатньо ефективній державній політиці в цій сфері прийшла стихія ринку в, можливо, найгіршому її вигляді. Через різке скорочення загальних обсягів сільськогосподарського виробництва, а також виробництва трудомістких видів продукції суттєво зменшилась кількість робочих місць. Так, середньооблікова чисельність найманих працівників в аграрному секторі економіки у 2004 році становила 1174 тис. чол., або 30,9% від рівня 1995 року [5, с. 108]. Близько 3 млн. працівників не були зайняті в громадському виробництві і біля 1,5 млн. – не мали постійного робочого місця [4, с. 49]. У першу чергу на такі негативні тенденції, що склалися на ринку аграрної праці, відреагували працівники з високою кваліфікацією. Відбувся, як уже зазначилось, їх масовий відтік в інші галузі, а також у країни ближнього і дальнього зарубіжжя.

Крім того, з подрібненням сільськогосподарського виробництва, зосередженням його в невеликих підприємствах, фермерських господарствах, особистих господарствах селян відбулася певна декваліфікація аграрних кадрів. Це пов'язано з тим, що в таких підприємствах важко, а то і не можливо застосовувати сучасні науковомісткі технології, які вимагають високого рівня знань і кваліфікації. Одночасно різко зросла питома вага ручної праці та праці з використанням тягової сили тварин, які не потребують застосування висококваліфікованої праці.

Підтвердженням тенденцій до відтоку високкваліфікованих кадрів з сільського господарства в інші галузі виробництва є дані табл. 1.

Таблиця 1

Питома вага працівників з вищою освітою, що закінчили вищі навчальні заклади III – IV рівнів акредитації за галузями виробництва у 2003 році, в %

№ з/п	Галузь виробництва	Україна	Київська область
1	Сільське і лісове господарство	6,4	6,6
2	Транспорт і зв'язок	13,1	14,6
3	Промисловість	15,2	15,9
4	Оплата і роздрібна торгівля	22,7	17,3
5	Фінансова діяльність	47,7	26,8

Якщо в сільському господарстві України у 2003 році фахівців з вищою освітою працювало всього 6,4% від загальної кількості зайнятих, то в промисловості – 15,2%, в оптовій і роздрібній торгівлі – 22,7%, у фінансовій діяльності – 47,7%. Подібні співвідношення в розрізі галузей спостерігаються і по Київській області. Таким чином, з розрахунку на одну тисячу зайнятих у сільському господарстві працює в 2 – 3 рази менше фахівців з вищою освітою, ніж в інших галузях. Для порівняння зазначимо, що в тій же Київській області серед випускників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації фахівців сільського господарського профілю у 1999 році було 22,7%, у 2000 році – 24,2%, у 2002 році – 20,3%. Це є підтвердженням того факту, що переважна більшість випускників вищих аграрних навчальних закладів після завершення навчання не працевлаштовуються в сільськогосподарських підприємствах, шукаючи перспективніші робочі місця в інших галузях.

Серед головних причин, які породжують негативні тенденції у формуванні кадрового потенціалу аграрного виробництва, є низький рівень матеріального і соціального забезпечення.

Сільське господарство України протягом багатьох років залишається галуззю з найнижчим рівнем заробітної плати. Так, у 2004 році середньорічна заробітна плата зайнятого в цій галузі становила 295,12 грн. Для порівняння, по Україні в цілому вона становила 589,63 грн., в промисловості – 743,40 грн., у фінансовій сфері – 1258,17 грн. [6, с. 3].

Розрахунки автора показують, що, наприклад, у сільськогосподарських підприємствах Кагарлицького району Київської області середньомісячна заробітна плата у 2004 році становила 373,28 грн., і коливалась від 278 грн. у ТОВ "Промінь" до 484 грн. у ПОСП "Дніпро". Причому прожитковий мінімум для цього року був визначений у сумі 386,73 грн. на місяць. Таким чином, навіть у передових господарствах рівень оплати праці лише на 25% перевищував прожитковий мінімум. Зрозуміло, що в таких умовах стимулююча функція оплати праці не може бути забезпечена та її рівень ніяким чином не сприяє закріпленню кваліфікованих кадрів у аграрному виробництві.

Проблема ускладнюється ще й тим, що значна частина заробітної плати надається працівникам у вигляді натуральних виплат. При цьому господарства самостійно визначають ціну продукції

на основі собівартості, яка може бути значно вища від ринкових цін. Це, по суті, є скритою формою зниження розміру оплати праці працівників.

Що стосується соціального забезпечення, то за роки реформування аграрні регіони понесли в цьому відношенні значні втрати. Різко скоротилася кількість дошкільних навчальних закладів, шкіл, амбулаторій. Загострилась проблема транспортного сполучення. Багато сільських населених пунктів не мають стабільного транспортного зв'язку з районними та обласними центрами. Крім того, сільські жителі значну частину вільного часу змушені витратити на ведення домашнього господарства, яке не лише забезпечує потреби сім'ї, але й дає можливість реалізувати частину продукції і поповнювати таким чином сімейний бюджет. Посилюється проблема якості шкільної освіти через укрупнення шкіл, недоукомплектованість класів, низький рівень кадрового забезпечення.

Зазначені проблеми приводять до значного погіршення якісного складу аграрних кадрів як на державному, так і на регіональному рівні. Наприклад, у Кагарлицькому районі кількість керівників і спеціалістів з вищою освітою у 2004 році зменшилась у порівнянні з 1999 роком на 36 чоловік (табл. 2). Причому питома вага в загальній їх кількості зменшилась на 4,2%. Одночасно збільшилась питома вага керівників і спеціалістів, випускників вищих навчальних закладів I і II рівнів акредитації на 4,9% та тих, що не мають спеціальної освіти, на 1,7%. У розрізі посад найбільш суттєві втрати фахівців з вищою освітою спостерігались за цей період серед головних інженерів господарств — на 7 чол., головних зоотехніків — на 7 чол., головних ветеринарних лікарів — на 4 чол.

Таблиця 2

Якісний склад керівників і головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств Кагарлицького району Київської області за рівнем освіти

№ з/п	Показники	Одиниця виміру	Роки		2004 в % до 1999 р.
			1999	2004	
1	Керівники і головні спеціалісти, всього	Чол.	173	118	68,2
		%	100	100	x
2	у тому числі: з вищою освітою (ВНЗ III – IV рівнів акредитації)	Чол.	99	63	63,6
		%	57,2	53,0	x
3	з вищою освітою (ВНЗ I – II рівнів акредитації)	Чол.	71	51	71,8
		%	41,0	44,9	x
4	без спеціальної освіти	Чол.	3	4	133,3
		%	1,7	3,4	x

Негативні тенденції спостерігаються також і у віковій структурі керівників та головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств району (табл. 3). Так, якщо у 1999 році віком до 30 років їх було 11,6% щодо загальної кількості, то у 2004 році – 5,9%. Відповідно з 24,8% до 34,7% зростає питома вага таких працівників старше 50 років. Спостерігається чітка тенденція до старіння кадрового складу керівників і головних спеціалістів. Це ще раз підтверджує існування проблеми закріплення молодих кадрів високої кваліфікації на селі.

Таблиця 3

Віковий склад керівників і головних спеціалістів сільськогосподарських підприємств Кагарлицького району Київської області

№ з/п	Показники	Одиниця виміру	Роки		2004 в % до 1999 р.
			1999	2004	
1	Керівники і головні спеціалісти, всього	Чол.	173	118	68,2
		%	100	100	x
2	У тому числі віком до 30 років	Чол.	20	7	35,0
		%	11,6	5,9	x
3	Віком 31 – 50 років	Чол.	110	70	63,6
		%	63,6	59,4	x
4	Віком старше 50 років	Чол.	43	41	95,3
		%	24,8	34,7	x



Очевидно, що вивільнення значної частини працівників з аграрного сектору економіки має певні об'єктивні передумови. У більшості розвинутих країн частка зайнятих у сільському господарстві не перевищує 3 — 5% від загальної кількості зайнятого населення. В Україні ж цей показник у кілька разів більше. Однак зниження кількості зайнятих повинно супроводжуватись відповідним підвищенням темпів зростання продуктивності праці. Але, починаючи з 1991 року, продуктивність праці в сільському господарстві мала тенденцію до зниження. До 2003 року рівень продуктивності праці в галузі жодного разу не перевищував рівень 1990 року. Лише у 2004 році, вперше за 12 років, рівень продуктивності праці в сільському господарстві в порівнянні з 1990 роком зріс на 21,1% [1, с. 32]. Таким чином проблема кадрового забезпечення сільсько-господарського виробництва залишається актуальною. Вона посилюється ще й тим, що більшість керівників і спеціалістів сільського господарства не володіють знаннями і навичками сучасного менеджменту та діяльності в ринковому середовищі.

Для ефективного вирішення цієї проблеми необхідно, з точки зору автора, розробити і реалізувати відповідну державну програму. Вона повинна базуватись на довготерміновій стратегії розвитку сільських територій та сільськогосподарського виробництва України і науково обґрунтованих прогнозах потреби в аграрних кадрах відповідної кваліфікації в розрізі регіонів. У програмі повинні знайти відображення мотиваційні механізми держави щодо підприємств, котрі залучають молодих фахівців, а також до самих фахівців.

Література: 1. Вітвіцький В. Вплив основних чинників на підвищення продуктивності аграрної праці / В. Вітвіцький, З. Метельська, В. Юдіна // Україна: аспекти праці. — 2006. — №2. — С. 29 — 33. 2. Дієстров В. Трудові відносини в сільському господарстві України // Україна: аспекти праці. — 2005. — №3. — С. 19 — 23. 3. Моршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2006. — №1. — С. 26 — 29. 4. Прокона І. Соціальні аспекти розвитку сільських територій // Економіка АПК. — 2005. — №11. — С. 48 — 51. 5. Луценко Ю. О. Тенденції зайнятості сільського населення в постреформацийний період / Ю. О. Луценко, І. С. Луценко // Економіка АПК. — 2005. — №12. — С. 106 — 111. 6. Марема М. Сучасні тенденції в оплаті праці зайнятих в аграрному секторі // Україна: аспекти праці. — 2005. — №6. — С. 3 — 7. 7. //http://www.ukrstat.gov.ua

Щербак В. Г.

УДК 331.108.2

ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЗА ДОПОМОГОЮ РЕІНЖІНІРИНГУ

In the article the problems of personnel's innovative development with the help of reengineering are considered.

Проблема виживання та конкурентоспроможності українських підприємств сьогодні — це, перш за все, управління на підставі постійних нововведень. Головною складовою частиною такого управління є інновації — процес постійного оновлення всіх сфер підприємництва. Інновації включають у себе не тільки технічні та технологічні розробки, але і всі зміни, які сприяють поліпшенню діяльності фірми. Всі нововведення проводяться на основі систематичного, комплексного аналізу різних сторін роботи підприємства, головне в якому — порівняння отриманих результатів не з уже досягнутим, а з потенціалом (ємністю) ринку. Мета такого аналізу — визначити, наскільки повно використовує фірма можливості ринку в кожному періоді. Реалізація такого підходу до управління розвитком підприємства дає відповідь на питання, якими можливостями володіє підприємство в даний час і які можливості воно може реалізувати в перспективі. Тому одним зі стратегічних завдань інноваційного розвитку підприємства є досягнення повного обсягу використання своїх конкурентних переваг, у тому числі людського фактора.

Вітчизняні вчені неодноразово досліджували питання посилення конкурентних позицій підприємства за рахунок ефективного використання наявного кадрового потенціалу, розглядали пріоритети розвитку трудового потенціалу підприємства [1; 2]; розробляли модель економічного зростання підприємства за рахунок використання власних конкурентних переваг на цільовому ринку [1]; досліджували процеси управління конкурентоспроможністю підприємства [1; 3], проблеми використання сучасних технологій управління персоналом підприємства [2; 4].

У сьогоденні умовах усе більш чітко окреслюється необхідність всестороннього і комплексного обліку різних характеристик людини, які вказують безпосередній або опосередкований вплив на хід і результати роботи підприємства. В останній час часто говориться про підвищення ролі людського фактора у виробництві. Здібності людини набагато ширше, ніж здібності тільки до праці. "Людський фактор" дозволяє урахувати всю різноманітність здібностей людини.

© Щербак В. Г., 2006



Відносно використання інноваційних підходів щодо управління персоналом підприємства існує багато точок зору. Так, на думку А. Е. Воронкової, на ефективність використання людського фактора в інноваційній діяльності впливає сукупність факторів: численність трудових ресурсів, фонд робочого часу, інтенсивність трудової діяльності тощо [1, с. 30]. На думку О. П. Апостолова, Л. С. Бляхмана, Г. Х. Гендляр, інноваційна складова трудового потенціалу – це сукупність різних якостей людей, що визначають їх працездатність та здатність підтримувати і розвивати нововведення на підприємстві [5, с. 9].

Ю. Г. Одегов, В. Б. Бичін, К. Л. Андреев вважають, що людський фактор під час планування інноваційної діяльності підприємства виступає як інтегральна характеристика сукупної здібності до праці (в її кількісному та якісному розумінні), яка визначає можливості як окремого робітника, так і сукупного робітника за їх участю в суспільно-корисній діяльності та здатності сприяння інноваційних перетворень [2, с. 38]. Робочу силу як носій інноваційного потенціалу необхідно роздивлятися в єдності всіх її характеристик у визначених організаційно-технічних і соціально-економічних умовах. На думку автора, це визначення найбільш повно розкриває зміст цієї категорії.

Для вирішення проблеми комплексного використання інноваційних можливостей розвитку персоналу пропонується модель структури реінжинірингу бізнес-процесів підприємства, де структура конкурентних переваг кадрового складу підприємства розглядається, спираючись на системно-структурний підхід, як сукупність пропорцій і відносин, що характеризують підприємство в даних умовах і в даний момент, де пропорції відображають відносну величину й значимість елементів, а відносини охоплюють відносини між елементами, які складають цю одиницю, та відносини між цією одиницею й іншими економічними суб'єктами.

Кадровий склад підприємства, будучи одним з основних складових його діяльності, поряд з іншими забезпечують його конкурентоспроможність та надає можливість реалізувати стратегічний інноваційний розвиток підприємства в цілому. Тому конкурентоспроможність персоналу можна визначити як його здатність реалізовувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, в порівнянні з іншими суб'єктами конкуренції на даному ринку, конкурентну позицію.

Реалізація інноваційного розвитку підприємства можлива тільки завдяки проведенню організаційних змін – будь-яких змін в одному або декількох елементах організації. Зміни можуть торкатися будь-якого елемента процесу організації (рівень спеціалізації, діапазон контролю і способів групування, розподіл повноважень, створення механізмів координації тощо). Існує декілька стратегій, які використовуються для найбільш ефективного впровадження змін.

Процес проведення організаційних змін щодо інноваційного розвитку підприємства охоплює комплекс робіт з:

1) аналізу підготовленості персоналу до очікуваних змін. Мета цих робіт – виявити наявність фінансових, матеріальних, трудових ресурсів фірми для здійснення змін; виявити основні організаційні та психологічні перешкоди організаційним змінам; виявити ступінь зацікавленості вищого керівництва фірми організаційним змінам;

2) вибір тактики проведення організаційних змін, яка може бути: директивною, переконання, залучення;

3) створення умов для здійснення змін, що включає в себе:

повний опис змін і ознайомлення з ним кожного робітника, якого цей процес стосується;

залучення до участі в прийнятті рішень про зміни тих робітників, яких ці зміни також стосуються;

спростування чутко шляхом більш широкого розповсюдження інформації про зміни;

надання змінам сприятливого характеру;

демонстрація зацікавленості вищого керівництва у змінах;

4) вибір підрозділу, який буде здійснювати зміни (або внутрішньофірмовий підрозділ або зовнішня організація-консультант);

5) вибір методу здійснення організаційних змін, який має два аспекти:

визначення швидкості, з якою повинні бути проведені зміни:

а) метод землетрусу – змін у відносно короткий період;

б) метод побутових змін;

визначення місця, з якого повинні початися зміни:

а) метод "зверху вниз";

б) метод "знизу вверх";

в) метод кліпу;

г) метод множини точок;

д) бінарний.

Одним із найбільш ефективних методів проведення організаційних змін, які дають можливість підприємству найбільш ефективно використовувати наявні конкурентні переваги власного персоналу, є реінжиніринг. Реінжиніринг бізнес-процесів (Business Process Reengineering) застосовується за необхідності радикальних змін у компанії, коли створюється певний пресинг у компанії для підтримки місії, поліпшення конкурентного становища або впровадження інноваційних перетворень на підприємстві. Цей рівень передбачає створення нових, ефективніших бізнес-процесів на підприємстві без урахування старої організації процесів. Реінжиніринг – це фундаментальне пере-



осмислення і радикальне перепроєктування бізнес-процесів з метою досягнення істотного поліпшення в якості функціонування. Реінжиніринг підтверджує, що першопричиною такої фрагментації є неефективна організація функціонування компанії. І єдиний шлях досягнення разючого поліпшення функціонування — це застосування цілісного підходу до наскрізних процесів. Обґрунтування строків проведення завдяки комплексному використанню наявного в цей період переліку існуючих конкурентних переваг персоналу та вибір найбільш ефективних заходів щодо проведення реінжинірингу наведено на рисунку. Проте підходи до реінжинірингу, що сповідують менеджмент — консультанти і консультанти із впровадження ERP-систем, — різні. Головна відмінність полягає в тому, що зростання таких показників є кінцевою метою проекту реінжинірингу, який орієнтований на зростання операційної продуктивності чи ефективності.

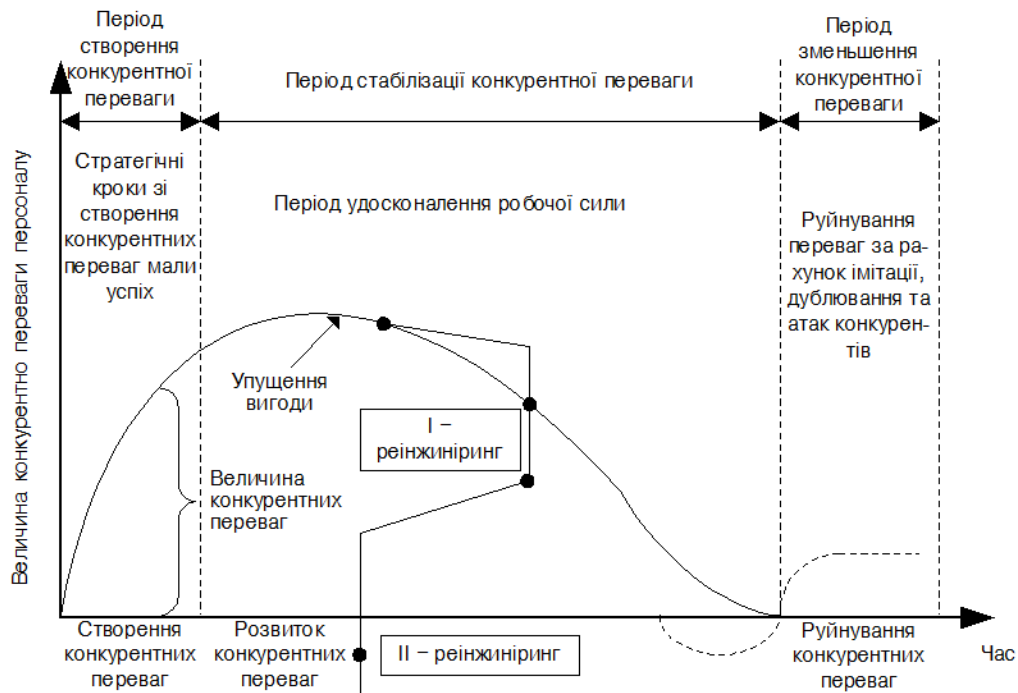


Рис. Діаграма створення конкурентних переваг персоналу та оптимальних строків реінжинірингу

Інформаційна ера зробила застарілими більшість фундаментальних засад конкуренції, характерних для індустріальної економіки. Компанії більше не можуть досягати стійкої конкурентної переваги тільки за рахунок швидкого впровадження нових технологій і професійного управління фінансовими потоками. Спроможність компанії мобілізувати і застосувати свої нематеріальні активи, основні ділові здібності, навички та вміння стає незрівнянно істотнішим чинником, ніж інвестування й управління матеріальними активами. Багато компаній намагалися поліпшити продуктивність існуючих процесів шляхом зниження витрат, поліпшення якості, скорочення часу реагування. Але без ідентифікації процесів, що є дійсно стратегічно важливими (і тому повинні виконуватися винятково добре для успішної реалізації стратегії), такі поліпшення зумовлювали тимчасовий результат, тимчасову конкурентну перевагу в аспекті витрат, що легко копіювалися конкурентами. У сучасних умовах мінливого бізнес-середовища головним завданням бізнесу стає швидке реагування на ці зміни і таке ж швидке впровадження адекватних змін в організації і веденні бізнесу. Аналіз бізнес-середовища і моніторинг його змін, аналіз потреб споживачів і моніторинг змін у перевагах та поведінці споживачів стали основними, стратегічно важливими процесами компанії, що визначають усю подальшу її діяльність щодо створення продукту, його виробництва, доведення до споживача й одержання прибутку. Основною поширеною помилкою українських підприємств є трактування маркетингових процесів як другорядних, підтримуючих видів діяльності і концентрація на створенні, виробництві і збуті продукції. За такого підходу маркетингові/інноваційні процеси або відсутні на підприємствах, або "розмиті" і мають суто адміністративний характер, у той час як результати реалізації цих процесів визначають стратегію бізнесу і маркетингу. Створюючи продукт, підприємство не має навіть найменшого уявлення, чи буде цей продукт затребуваний ринком. Як результат — падіння обсягів продажів, втрати позиції на ринку, затоварення складу, погіршення фінансових показників.

Для розробки ефективної системи управління підприємству необхідно виділити його конкурентні переваги і визначити критичні види діяльності, що дозволяють закріпити конкурентні переваги. На цьому етапі, як стартовому етапі реінжинірингу, проводиться діагностика бізнес-процесів, оцінюються реальна

"відстань" до встановлених цілей підприємства, його орієнтації на критичні чинники успіху ведення бізнесу за кон'юнктури ринку, що динамічно змінюється.

Запропонована модель об'єднує найважливіші елементи структури підприємства, які мають вплив на рівень використання власного трудового потенціалу. Згідно з нею кадровий склад підприємства водночас постає як сукупність виробничих відносин, які виступають суспільною формою продуктивних сил і відображають їх зміни; функціональних зв'язків, які відображають діяльність підприємства в умовах обмежених ресурсів та формуються за допомогою використання персоналу підприємства під час проведення суттєвих інноваційних перетворень методом реінжинірингу.

Література: 1. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация. – Луганск: Изд. Восточно-украинского национального университета, 2000. – 316 с. 2. Одегов Ю. Г. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования / Ю. Г. Одегов, В. Б. Бычин, Л. К. Андреев. — Саратов: Изд. Саратовск. ун-та, 1991. — 386 с. 3. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М.: ОАО "Типография "Новости", 2000. – 368 с. 4. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 388 с. 5. Управление трудовыми ресурсами: справочное пособие / О. П. Апостолов, Л. С. Бляхман, Г. Х. Гендлер. — М.: Экономика, 1987. — 420 с. 6. Жан-Жак Ламбен. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива. – СПб.: Изд. Дом "Питер", 1994. – 428 с.

УДК 331.108.2

Гордієнко Л. Ю.

Гатєж В. М.

СПЕЦИФІКА ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ОБ'ЄКТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН ІННОВАЦІЙНОГО ХАРАКТЕРУ

In the article human resources as the most important factor of activity of organization and as the specific object of management under conditions of transformational change's with innovative nature are considered. The structure of the notion "human facilities", consisting of two parts: the separate workmen' resources and the groups' resources are given. The main trends of the changes at the human resources management, which should be considered while the modern organization resources, are offered.

Трансформаційний характер національної економіки вимагає змін у філософії бізнесу, поведженні суб'єктів господарювання, перетворень у системі управління підприємством через впровадження певних інновацій. Інноваційні процеси торкаються всієї організації в цілому, не виключаючи і її людські ресурси. В таких умовах на перший план виходять проблеми управління людськими ресурсами, оскільки саме від людини залежить успішність впровадження інноваційних змін.

Різні аспекти управління людськими ресурсами знаходять відображення в роботах багатьох провідних вітчизняних та зарубіжних вчених [1 – 5]. Але недостатньо уваги приділяється людській складовій організації при проведенні інноваційних змін. Разом з тим слід зауважити, що дослідження вчених-теоретиків [6; 7], а також практичний досвід вітчизняних та зарубіжних консультантів з управління людськими ресурсами [8; 9] показує, що на будь-які інноваційні зміни реакція персоналу може бути двоякою: або прийняття цих змін, або, що відбувається частіше, опір їм. Крім того, існує думка, що опір змінам потрібно не долати, а управляти ним. У зв'язку з цим необхідним стає визначення специфіки людини як об'єкта управління з метою вироблення подальших шляхів управління людськими ресурсами при здійсненні інноваційних змін.

Отже, метою статті є визначення специфіки людських ресурсів як об'єкта управління в умовах трансформаційних змін інноваційного характеру.

© Гордієнко Л. Ю., Гатєж В. М., 2006



У рамках парадигми управління людськими ресурсами для позначення людини в організації використовують термін "людські ресурси". У зв'язку з цим слід визначити, що вкладається в поняття "людські ресурси" сучасними дослідниками. У табл. 1, складеній на основі аналізу ідей і визначень, що знайшли відбиття в публікаціях ряду авторів різних наукових шкіл і напрямків, продемонстрована полісемія поняття "людські ресурси".

Таблиця 1

Полісемія поняття "людські ресурси"

Зміст ідеї / визначення	Автор
Людські ресурси – поняття, що відображає головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку, використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини. Поняття "людські ресурси"... містить у собі сукупність соціокультурних характеристик і індивідуально-психологічних властивостей людей	А. Я. Кібанов [3, с. 51]
Людські ресурси – це працівники, що мають певні професійні навички і знання та можуть використовувати їх у трудовому процесі	Д. П. Богиня [1, с. 21]
Під людськими ресурсами слід розуміти все те багатство проявів індивідуума, яке може бути затребуване при включенні людини в організаційне середовище та трудові процеси. Людські ресурси складаються з ресурсів конкретних особистостей фізичні й психологічні зусилля, значення, навички, вміння, інтелектуальний розвиток, моральний потенціал), соціально-психологічних (лідерство, групова динаміка, соціальний вплив) і духовних ресурсів (організаційної культури)	Т. С. Кабаченко [2, с. 21]
Людські ресурси – це сукупність різних якостей людей, що визначають їхню працездатність до виробництва матеріальних і духовних благ. При цьому розрізняють людські ресурси організації, регіону, галузі, країни й, відповідно, різні рівні управління ЛР, що відображається на конкретній кадровій політиці (підприємства, міністерства, держави)	Г. В. Щьокін [10, с. 444]

Отже, як видно з табл. 1, різні дослідники вкладають різний зміст у поняття "людські ресурси". Загальним є те, що поряд з професійними здібностями до поняття людських ресурсів включають сукупність особистісних, психологічних характеристик та соціокультурних властивостей людей.

Якщо проаналізувати наведені в табл. 1 визначення з метою виявлення специфіки людських ресурсів як об'єкта управління в умовах трансформаційних змін інноваційного характеру, то слід погодитися з визначенням людських ресурсів, приведеним Т. С. Кабаченко в роботі [2, с. 21]. Дійсно, під людськими ресурсами слід розуміти все те багатство проявів індивідуума, яке може бути затребуване при включенні людини в організаційне середовище та трудові процеси. При цьому підходить людина в організації розглядається як носій певних професійних здібностей і соціально-психологічних характеристик, що відбивається на характері її праці. Але слід зауважити, що частіше об'єктом управління виступає не окремий працівник, а група працівників — колектив.

Колектив працівників, за визначенням В. Н. Машкова, наведеним у роботі [11, с. 106], є цілісним утворенням, властивості якого не зводяться до простої суми властивостей кожної окремої людини. Колектив має свої певні закони функціонування та соціальні і соціально-психологічні феномени, серед яких виділяються лідерство, групова динаміка, соціальне очікування і соціальний вплив, соціально-психологічний клімат. Крім того, взаємодіючи один з одним, працівники породжують певний духовний продукт — організаційну культуру, що розглядається як властивість колективу і становить сукупність поведінки, символів, ритуалів і міфів, які відповідають поділюваним цінностям, крім того, організаційна культура містить у собі набір певних уявлень про цінності й керівні принципи, що розуміються та схвалюються всіма членами організації [11, с. 133 – 134]. Таким чином, на погляд авторів, людські ресурси організації містять у собі ресурси окремих працівників та ресурси, які продукуються колективом (рисунок).

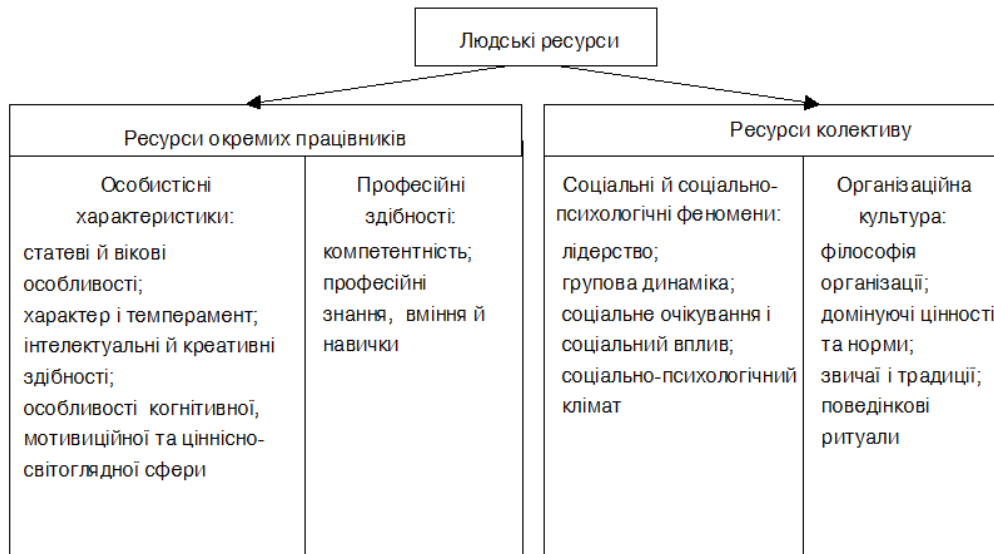


Рис. Складові поняття "людські ресурси"

Зміни, що відбуваються на макро- та мікрорівнях, у тому числі під впливом загальних світових тенденцій, до основних з яких можна віднести зростання знань, вмінь, помислів, авторських прав, інтелектуальної власності (тобто нематеріальних активів) тощо, вносять свої корективи в управління людськими ресурсами. У табл. 2 наведені типові тренди змін в управлінні людськими ресурсами, які спостерігаються під впливом трансформаційних змін, у тому числі інноваційного характеру.

Таблиця 2

Типові тренди змін в управлінні людськими ресурсами [12, с. 344 – 346]

XX ст. і початок XXI ст.	Кінець XX ст. і XXI ст.
1	2
Система цінностей підприємства, зорієнтована на клієнта	
Робота – це щоденне виробництво	Робота – це поточне виробництво плюс постійне вдосконалювання
Пріоритетна роль ієрархії	Пріоритетна роль клієнта
Служняність	Автономія і відповідальність
Спеціалізація	Широка компетентність
Компетенція особистості	Компетенція колективу
Відношення сили	Партнерство, спільні досягнення
Керуючий	Лідер
Керівник	Тренер (coach), фасілітатор, навчаючий, експерт, координатор
Підприємство: родина/співтовариство	Підприємство: організація, що навчається
Стабільність	Перманентні зміни
Посада	Роль, місія
Критерії оцінки	
Економічні та фінансові критерії: виробництво, продажі, прибуток, виконання бюджетів і планів, продуктивність тощо	Те ж саме, що у XX ст. і на початку XXI ст., плюс позафінансові критерії (якість, задоволення клієнта, розвиток працівників, співробітництво зі службами)
Стаж праці	Компетентність і потенціал для розвитку
Конформізм, статус	Внесений вклад, додаткова вартість для клієнтів
Оцінювання людини	Оцінювання системи і людини
Індивідуальна ефективність	Внесок у результати праці колективу, а також групова ефективність
Нові ролі менеджерів	
Спостереження праці 1 – 10 осіб	Спостереження праці 12 – 50 осіб

1	2
Керівництво та контроль	Об'єднання людей навколо бачення, оживлення трудових процесів, стимулювання і координування, надання можливості самоконтролю
Організація і планування	Упровадження процесів вирішення проблем, підвищення якості, самоорганізація і планування спільно з колективом
Визначення функцій	Визначення ролей, віра в місію
Бути прикладом в оволодінні технічними вміннями і компетентністю	Підтримка розвитку компетенції співробітників
Прийняття рішень, видача вказівок і делегування повноважень	Те ж саме, що в XX ст. і на початку XXI ст., плюс поступова передача на весь час прав з прийняття рішень (empowerment)
Генерація ідей	Надання групі можливостей генерувати ідеї, мобілізація інтелекту всіх членів групи
Управління трудовими колективами	
Висування прохань до працівників про необхідність їх активності	Присвячення часу на надання співпрацівникам допомоги при вирішенні проблем
Найняття працівників на основі кваліфікації та особистих даних, що здійснюється в основному на підставі опитувань	Найняття працівників на основі особистих даних, кваліфікації і відповідності їх індивідуальних рис культурі підприємства; оцінка на основі тестів і ситуаційних ігор (створення центрів оцінки, тобто assessment centers), тлумачення набору робітників як необхідності, що все більше приймає стратегічне значення
Шляхи кар'єри мають вертикальний характер у рамках окремих функцій або спеціальностей, за винятком осіб, які претендують на керівні посади	Кар'єра горизонтальна, пошук мультифахівців, більш рідке використання ієрархічних просувань по службі
Розвиток управлінських кадрів, що здатні до управління організацією. Пріоритетними є лідерство, правління колективом, основна компетентність, інформатика	Розвиток управлінських кадрів, що здатні до управління плоскими та активними підприємствами. Пріоритети ті ж самі, що в XX ст. і на початку XXI ст., плюс coaching, горизонтальне керування, керування без ієрархій, empowerment, організаційна культура
Гнучкість витлумачується як лозунг	Гнучкість витлумачується як частина стратегії
Перманентне управління	Перманентне, ситуаційне, партнерське управління, а також управління часом
Постійне винагородження плюс змінна частина в деяких категоріях працівників (менеджерів, торговців, директорів), яка встановлюється на підставі економічних результатів	Зростання значення змінної частини винагородження, розповсюдження її на інші категорії працівників, базується на багатьох критеріях: економічних та інших (наприклад, задоволення клієнтів тощо)
Оцінка індивідуальних досягнень	Оцінка колективних досягнень
Оцінка підлеглих через довірених осіб (одного або двох)	Оцінка здійснюється спільно з оцінкою організації за процесом, проектом і концепцією внутрішнього клієнта; багатокритеріальна оцінка, яка здійснюється через довірених осіб, колег, клієнтів, постачальників і співвласників (тобто feed-back 360°)
Системи винагородження будуються на основі ринку праці, кваліфікації, ієрархічного рівня, стажу праці, досягнень	Системи винагородження базуються на ринку праці, компетенції, потенціалі, нових ролях і нових критеріях досягнень
Розбіжність між винагородженням та новими цінностями: сигнали, що висилаються через системи винагородження, суперечать деклараціям	Узгодження систем і політики оплати праці з новими організаційними системами, ролями та цінностями

1	2
Велике зростання доданої вартості для клієнта, а також прибутків підприємств з одночасно слабким зростанням оплати праці	Дискусії та конфлікти навколо перерозподілу вартості між акціонерами і працівниками
Безпека працевлаштування, взаємна лояльність підприємства і працівників	Працевлаштування стає нестабільним, за винятком деяких організацій; розвиток employability з одночасними дискусіями на тему "ефекту лояльності"
Задоволення працівників з метою утримання суспільного спокою. Дослідження суспільного клімату тільки на деяких підприємствах	Задоволення працівників з метою отримання задоволення клієнтів та високою продуктивності. Регулярні дослідження задоволення персоналу

Таким чином, у поняття людські ресурси сучасної організації слід включати ресурси конкретних особистостей, які містять особистісні характеристики та професійні здібності кожного окремого працівника, а також ресурси колективу працівників — соціальні і соціально-психологічні феномени, що виникають у результаті взаємодії членів колективу, та організаційну культуру.

Дійсно, швидкі технологічні зміни, що відбуваються останнім часом, зумовлюють ускладнення змісту праці та розширення повноважень на робочому місці, зниження ролі навичок фізичного маніпулювання предметами та засобами праці і зростання значення таких якостей працівника, як висока професійна майстерність, здатність приймати самостійні рішення, навички колективної взаємодії, відповідальність за якість продукції, знання техніки й організації виробництва, творчі здібності. Отже, людину в організації варто розглядати не тільки як носія певних професійних знань, вмій та навичок, а й приділяти увагу її соціально-психологічним характеристикам.

Таким чином, специфіку людських ресурсів сучасності, в тому числі всі визначені складові, слід враховувати при здійсненні управлінського впливу на людські ресурси в умовах трансформаційних змін, у тому числі інноваційного характеру. При подальших дослідженнях планується визначити систему методів управління людськими ресурсам, яку необхідно використовувати в умовах трансформаційних змін.

Література: 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навч. посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2002. — 316 с. 2. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами. Учеб. пособие. — СПб.: ПИТЕР, 2003. — 400 с. 3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2002. — 640 с. 4. Шекшня С. В. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернет / С. В. Шекшня, Н. Н. Ермошкин. — М.: Бизнесшкола "Интел-Синтез", 2001. — 572 с. 5. Волгин Н. А. Экономика труда: социально-трудовые отношения / Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов. — М.: Экзамен, 2003. — 740 с. 6. Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению. — М.: Дело, 1999. — 496 с. 7. Ковени М. Стратегический разрыв: технологии воплощения корпоративной стратегии в жизнь / М. Ковени, Д. Гэнстер, Б. Хартлен, Д. Кинг. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 232 с. 8. Андреева Т. Преодоление сопротивления при слияниях и поглощениях. // Управление персоналом. — 2002. — №11. — С. 40 — 42. 9. Ісаченко Н. Соціально-психологічний контекст опротивлення змін // http://www.cfin.ru/management/strategy/change/resistance_context.shtml 10. Щекин Г. В. Социальная теория и кадровая политика: Монография. — К.: МАУП, 2000. — 576 с. 11. Машков В. Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. — СПб.: Речь, 2005. — 304 с. 12. Brilman J., Nowoczesne koncepcje i metody zarzadzania. — Warszawa: PWE, 2002. — 480 s.

УДК 658.012.32

Сочинська-Сибірцева І. М.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

In the article the opportunities of increasing the efficiency of the human resources usage at the enterprise by construction of effective system of estimation of the level of workers' human capital and the degree of its usage in practical activities are determined. The special attention is given of the definition of the criteria of estimation of the managers' professional suitability.

Невід'ємною складовою механізму управління працею на вітчизняних підприємствах є ефективне використання наявних трудових ресурсів. Стосовно складної розумової праці — це найбільш раціональне використання творчих можливостей керівників та спеціалістів. І в цьому контексті набуває актуальності питання вимірювання індивідуальної вартості працівника та оцінювання персоналу на підприємстві.

© Сочинська-Сибірцева І. М., 2006



Першу спробу оцінити грошову вартість продуктивних властивостей людської особистості зробив родоначальник англійської класичної політекономії В. Петті ще в XVII сторіччі. Відповідно до його методу цінність основної маси людей дорівнює двадцятикратному річному доходу, який вони приносять [1]. У минулому сторіччі було присуджено дві Нобелівські премії в галузі економіки за розробку теорії людського капіталу — Теодору Шульцу і Гері Беккеру. Хоча головний внесок у розповсюдження ідеї людського капіталу зробив Т. Шульц, проте Г. Беккер першим здійснив статистично коректний підрахунок економічної ефективності освіти. В результаті досліджень він отримав показник 12 – 14% річного прибутку, як рівень віддачі від інвестицій у навчання [2].

Як відомо, людський капітал вимірюється наявними у кожного запасами знань, вмінь, навичок, здібностей, мотивацій. У ролі інвестицій у людський капітал виступають: освіта, практична діяльність, накопичення професійного досвіду, укріплення здоров'я.

Основу людського капіталу складає коефіцієнт інтелекту людини (IQ), який характеризує рівень загальних здібностей працівника. Разом з тим, окрім загальних, кожна людина володіє ще спеціальними здібностями — вербальними, числовими, просторовими, що визначають, відповідно, здібності до гуманітарних, технічних, художніх галузей діяльності і пов'язані з переважанням лівої або правої півкулі мозку. Ступінь збігу спрямованості здібностей працівника з профілем його професійної діяльності прямо визначає її успішність. Отже, якщо йдеться про людський капітал працівника, то повинні враховувати не лише загальний рівень його здібностей, або інтелектуальний потенціал, але й можливості його використання безпосередньо на даному підприємстві.

У цьому зв'язку поняття "людський капітал" працівника, на думку автора, ширше, ніж інтелектуальний потенціал. Воно включає також інші елементи, які можуть підвищувати або зменшувати продуктивність творчої діяльності. До них відносяться: знання працівника, рівень його мотиваційного розвитку, особистісні характеристики.

Безперечно, механізм управління потенціалом керівників і спеціалістів повинен будуватися на певному підґрунті, в ролі якого виступає система оцінювання персоналу на підприємстві. До того ж оцінюванню повинні підлягати всі вищеназвані елементи структури людського капіталу управлінських кадрів. Оскільки природа цих складових різна і характеризує як соціальні, так і біологічні особливості особистості працівника, то і механізм оцінювання кожної складової має відображати їхню специфіку.

Важливим інструментом оцінювання людського капіталу підприємства є метод професіографічного аналізу, який дозволяє оцінити ступінь відповідності здібностей і схильностей працівників трудовим функціям, що реально ними виконуються. Забезпечення такої відповідності неможливе без детального опису всіх управлінських функцій та робочих місць керівників і спеціалістів у термінах психологічних характеристик, що, у свою чергу, вимагає проведення спеціальних досліджень.

Автор зробив спробу провести такі дослідження на кіровоградських машинобудівних підприємствах ВАТ "Червона зірка" і ВАТ "Гідросила". У процесі дослідження вивчалися посадові інструкції, зміст діяльності і робочі місця працівників, що займаються складними видами розумової праці за такими професіями — економіст, конструктор та інженер. Структура робіт, що виконується цими спеціалістами, тобто питома вага функцій, пов'язаних з обробкою інформації, роботою з людьми і фізичними об'єктами, представлена в табл. 1.

Таблиця 1

Результати оцінки змісту праці за видами робіт за професіями (у відсотках)

Види робіт	Професії		
	економісти	конструктори	інженери
Робота з інформацією	57	49	45
Робота з людьми	35	32	37
Робота з фізичними об'єктами	8	19	18

Результати дослідження дозволяють визначити критерії оцінювання професійної придатності працівника за кожною із названих професій. Перший критерій повинен визначати здібності працівника до обробки інформації, тобто його розумові, інтелектуальні здібності, що вимірюються за допомогою тестів на IQ. Причому для оцінювання економістів блок інтелектуальних тестів повинен складати не менше 57 відсотків їхньої загальної кількості, для оцінювання конструкторів — не менше 49 відсотків, для інженерів — 45 відсотків. Блок особистісних методик щодо визначення можливостей взаємодії з іншими співробітниками в загальному ряді тестів повинен складати: для економістів — 35%, конструкторів — 32%, інженерів — 37%. Нарешті, психофізіологічні тести на визначення навичок роботи із фізичними об'єктами також повинні включатися в процедуру професійного відбору: економістів — на 8%, конструкторів — 19%, інженерів — 18%.

Зміст праці за кожною із професій має свою специфіку, по-перше, стосовно різних функціональних підрозділів підприємства, по-друге, стосовно різних посад керівників і спеціалістів. Отже, авторами були отримані дані по 26 підрозділах досліджених підприємств, а також у розрізі 3-х визначених категорій службовців (табл. 2).

Результати оцінки змісту праці за видами робіт за групами посад (у відсотках)

Посади	Види робіт		
	Робота з інформацією	Робота з людьми	Робота з фізичними об'єктами
Начальники відділів, заступники	36	50	14
Начальники секторів, бюро, лабораторій, головні спеціалісти	41	40	19
Спеціалісти I та II категорії	54	29	17

Отримані результати демонструють чітку тенденцію зменшення питомої ваги робіт, пов'язаних з інформацією, і, навпаки, збільшення питомої ваги робіт, пов'язаних з людьми в процесі зростання посадового рівня. До того ж в структурі робіт начальників секторів (бюро, лабораторій), головних спеціалістів і спеціалістів робота з інформацією є переважним елементом.

Уся інформація в більш загальному вигляді поділяється на вербальну (текстову), цифрову і невербальну, яка подається у вигляді креслень, схем, різного роду зображень. З метою оцінки природно-обумовлених компонентів творчого потенціалу робітників (пам'ять, інтелект як швидкість протікання розумових процесів) доцільно використовувати існуючі вимірники, які подані в тестах на визначення коефіцієнта інтелектуальності (IQ). Тести інтелекту дозволяють визначити його загальний рівень за окремими складовими. Маються на увазі такі елементи структури інтелекту: вербальний інтелект, під яким розуміють словарний запас людини і швидкість сприймання нею мовної інформації; числовий інтелект, тобто легкість маніпулювання числовими вираженнями; просторовий інтелект, ступінь розвитку просторово-образної уяви. Кожний вид інтелекту виявляється за допомогою системи психодіагностичних випробувань.

Результати проведеного авторами дослідження змісту праці керівників і спеціалістів за видами інформації наведені в табл. 3.

Таблиця 3

Результати оцінки змісту праці за структурою інформації, що обробляється, за професіями (у відсотках)

Види інформації	Професії		
	економісти	конструктори	інженери
Текстова	33,2	17,2	47,4
Цифрова	56,5	11,8	33,6
Схеми, креслення	10,3	71,0	19,0

Дані таблиці свідчать, що в роботі економістів 56,5 відсотків усієї інформації, що оброблюється, припадає на документи в числовій формі, 33,2% — у вербальній і 10,3% — у вигляді схем і креслень. Отже, оцінювання потенційних здібностей працівника для роботи за професією економіста буде мати наступний вигляд:

$$O_{п.е.} = 33,2 \times O_{в} + 56,5 \times O_{ч} + 10,3 \times O_{п}, \quad (1)$$

де $O_{в}$ — оцінювання працівника за вербальними субтестами;

$O_{ч}$ — оцінювання працівника за числовими субтестами;

$O_{п}$ — оцінювання працівника за просторовими субтестами системи тестів на IQ.

Для конструкторів слушним буде рівняння:

$$O_{п.к.} = 17,2 \times O_{в} + 11,8 \times O_{ч} + 71 \times O_{п}. \quad (2)$$

Причому вимоги до структури розумових здібностей інженерів розподіляються рівномірно, їх загальну оцінку можна отримати у вигляді:

$$O_{п.і.} = 47,4 \times O_{в} + 33,6 \times O_{ч} + 19 \times O_{п}. \quad (3)$$

Важливою проблемою оцінювання керівників і спеціалістів є визначення рівня знань, що становить основу їхньої професійної компетентності. Як свідчить досвід, безпосередня експертна



оцінка знань працівника не дає необхідних результатів, оскільки, по-перше, не всі знання працівника можуть використовуватись у його повсякденній діяльності і, по-друге, значний рівень суб'єктивізму з приводу того, які саме знання і в якому обсязі необхідні працівнику для успішного виконання його посадових обов'язків. Враховуючи важливість даного аспекту людського капіталу керівників і спеціалістів, сьогодні є вкрай необхідним пошук точних показників рівня і динаміки знань.

Як непрямі показники обсягу знань спеціаліста можуть використовуватись рівень його освіти, досвід роботи за спеціальністю і на певній посаді, тривалість (загальна кількість років) підвищення кваліфікації у всіх видах її прояву. Проте названі показники характеризують працівника лише з суто зовнішнього боку. Вони не враховують особистісного опосередкування набутих знань, оскільки за умови однакового рівня освіти та досвіду роботи два різних працівника, як правило, володіють різним обсягом знань. Отже, для отримання більш повної інформації про рівень знань необхідне більш детальне вивчення результатів праці керівників і спеціалістів.

Оцінку мотиваційної складової людського капіталу управлінського персоналу необхідно проводити з урахуванням структури, сили і стійкості його мотивацій, а також рівня його домагань. Визначення структури і сили мотивацій доцільно здійснювати шляхом ранжування працівниками всього можливого набору мотивів їх діяльності. Висока значущість у діяльності керівників і спеціалістів таких мотивів, як самореалізація й самоудосконалення, досягнення високого посадового статусу та визнання оточуючими колегами, підвищують рівень їхнього капіталу. Стійкість структури мотивації визначається ступенем збігу рангів мотивів при повторних опитуваннях. Рівень домагань має важливе значення в тому розумінні, що він впливає на складність праці керівників і спеціалістів: чим вище рівень результатів, до яких прагне працівник, тим більш складні завдання він погоджується виконувати в процесі своєї діяльності, тим вищі в кінцевому підсумку його досягнення.

Практика доводить, що особистісними рисами управлінського персоналу, які характеризують високий рівень його людського капіталу, є працездатність, відповідальність, організаторські здібності, лідерські якості, незалежність в оцінках і судженнях. Частина цих характеристик проявляється регулярно в спілкуванні з колегами по роботі, отже їх можна оцінити експертним шляхом. Проте не завжди існують умови для реалізації всіх якостей працівника в повному обсязі в межах конкретної посади. Тому для оцінки таких характеристик в їхньому потенційно можливому обсязі доцільно використовувати метод психодіагностики.

У сьогоденних умовах найбільш прийнятною, на думку автора, є автоматизована система тестування особистісних якостей керівників і спеціалістів за допомогою 16-факторного опитувальника Р. Кеттела і Мінесотського багатопрофільного опитувальника (ММРІ). Результати тестування, яке проводиться в прямому діалоговому режимі, визначаються автоматично як у вигляді узагальненого значення рівня розвитку професійно важливих якостей працівників, так і у вигляді докладної текстової характеристики всіх сильних та слабких сторін [3].

Отже, в процесі здійснення вищеназваних заходів особливу увагу слід акцентувати на тому, що ефективне управління персоналом на підприємстві пов'язане не лише із визначенням загального рівня людського капіталу працівників, але й з оцінкою ступеня його використання, тобто оцінкою результатів праці керівників і спеціалістів.

Література: 1. Десслер Гари. Управление персоналом / Пер. с англ. – М.: Бином, 1997. – 432 с. 2. Управление персоналом: Учеб. для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 423 с. 3. Мордовин С. К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров "Управление развитием организации". Модуль 16. – М.: ИНФРА-М, 2000. — 288 с.

Миколайчук І. П.

УДК 331.108.2

ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

In the article modern scientific publications in the sphere of team management are analyzed. The essence and the role of management teams in modern organization are grounded, the author's point of view concerning the essence of management team as social category is given and the signs of the effective work of the managing team are generalized.

Динамізм і невизначеність зовнішнього середовища господарювання сучасних організацій часто призводять до інтелектуальних, інформаційних та емоційних переважань у роботі управлінського персоналу. Це обумовлює необхідність формування ефективної командної роботи для спільної й ефективної діяльності, в першу чергу, управлінського персоналу.

© Миколайчук І. П., 2006



Сутність та значення управлінських команд і командної роботи порушують цілий ряд вітчизняних та зарубіжних науковців, використовуючи різноманітні підходи до розгляду даної проблематики. Питання підбору учасників команди, її формування висвітлюються в роботах таких вітчизняних та російських науковців: А. А. Деркача, Т. Ю. Базарова, В. Р. Весніна, Б. Л. Єрьоміна, І. В. Калініна, Є. Мальцева, М. М. Мартиненка, С. Мордовіна, Ю. В. Синягіна, В. А. Співака, В. В. Травіна, В. А. Дятлова, Є. Шаміс, Н. Н. Шаш, В. І. Яцури та інших [1 – 10]. Численними також у цій сфері є наукові дослідження інших зарубіжних авторів — М. Белбіна, Р. Берда, Р. Гріфіна, П. Друкера, Н. Корнеліуса, Д. О'Нейла, Дж. Роса, С. Танненбаума, Л. Томпсона, Є. Саласа та ін. [1; 11 – 15]. Огляд зазначених публікацій показав, що залишаються дискусійними та актуальними проблеми розуміння ролі підвищення ефективності роботи управлінської команди при запровадженні організаційних змін.

Отже, метою даної публікації є визначення факторів ефективності роботи управлінської команди та її значення в організації в умовах необхідності запровадження організаційних змін. Науковці у сфері управління персоналом відзначають виникнення у 80 – 90-ті рр. XX ст. нової доктрини в кадровому менеджменті, що отримала назву *командного менеджменту* [7; 8; 16]. Термін *management teams* ще двадцять років тому ввів у науковий обіг видатний представник британської академічної науки М. Белбін [14]. З невеликого розділу теорії кадрового менеджменту цей підхід сьогодні виражає сутність управління та напрям розвитку сучасного менеджменту. Російські тренери-консультанти М. Долгов, Е. Доценко, А. Нефёдов, С. Зверев сьогодні наводять таке визначення командного менеджменту: "це напрям теорії та практики управління організацією, що робить опір на комплексне та конструктивне використання командних ефектів" [17]. Особливості української культури дозволяють стверджувати, що командний менеджмент підходить сьогодні українському бізнесу як інструмент і шлях його впровадження — це здебільшого шлях розвитку конкурентоспроможності різних вітчизняних компаній.

У теорії і практиці менеджменту різними науковцями розглядається три основні типи формальних груп в організації (рис. 1).

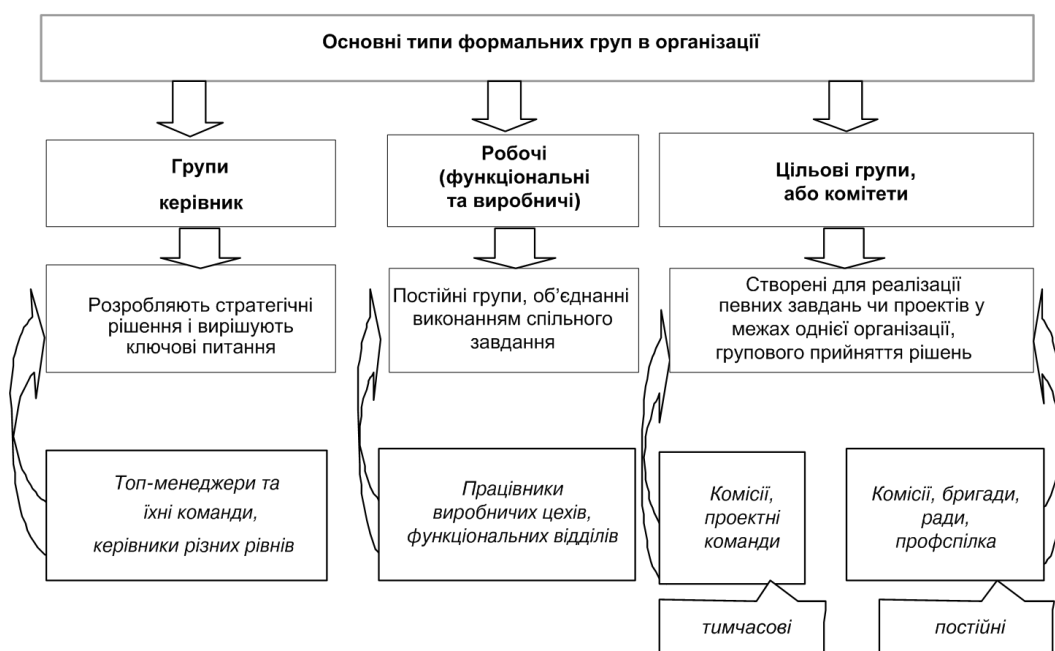


Рис. 1. Характеристика основних типів формальних груп в організації [4; 6; 18]

Таким чином, основним типом формальних груп в організації є топ-менеджери та їхні команди, а також один з різновидів цільових груп в організації — *проектні команди*. Р. Гріфін та В. Яцура описують існування 5-ти основних типів команд у закордонному менеджменті персоналу: команда менеджерів (управлінська), команда для вирішення проблем, віртуальна, робоча та осередок якості [1].

У представленому дослідженні мова піде про перший, найбільш важливий тип команд керівників і спеціалістів, або *управлінські команди в організації*. Варто погодитися з думкою М. Долгова та інших практиків-тренерів, що на процес розвитку командних ефектів слід дивитися в організації системно, розпочинаючи з управлінської команди, корпоративної філософії, формування стратегії, розвитку лідерського потенціалу керівників і лише після цього розглядаються суттєві внески в розвиток команд відділів та підрозділів. Проектні й цільові команди є зв'язуючими елементами, розвиток яких є доцільним в останню чергу [17].

У праці [7] автори виділяють два типи команд: *постійні* — "робочі" команди, які мають досвід спільної роботи і включають лідера-керівника та підлеглих, та *специфічні* — команди, які щойно з'явилися, заново створені завдяки організаційним структурним змінам, злиттям та новим завданням. Такий поділ є дещо однобічним, оскільки здійснюється за ознакою часу існування команд і не вра-



ховує такі важливі інші ознаки створення команд, як місія та стратегічні цілі організації, рівень організаційної культури й етап життєвого циклу організації, ступінь адаптації до зовнішнього середовища, розмір організації, рівень кваліфікації управлінського персоналу тощо.

Як досліджують Т. Ю. Базаров та Б. Л. Єрьомін, потреба у створенні *управлінських команд* у сфері ефективного менеджменту, організаційного розвитку та соціальної психології виникла трохи більше 30 років тому [8]. Перші дослідження командної діяльності, опубліковані на початку XIX ст. 60-х років, були присвячені пошукам способів підвищення ефективності та продуктивності управлінської праці.

Виникнення наукового та практичного інтересу до розвитку й функціонування управлінських команд пов'язане з такими *тенденціями* у сфері стратегічного розвитку організацій та високо-ефективного менеджменту, які наведені на рис. 2.



Рис. 2. Фактори розвитку та функціонування управлінських команд у сучасних органах

Таким чином, *командний менеджмент* здійснюється за допомогою створення й функціонування управлінських команд.

Т. Ю. Базаров та Б. Л. Єрьомін стверджують, що *управлінська команда* складається з групи фахівців, які належать до різних сфер організаційної діяльності й працюють спільно над вирішенням певних проблем [8].

В. Р. Веснин під *управлінською командою* розуміє колектив висококваліфікованих спеціалістів різних напрямів, що характеризуються тісним співробітництвом та взаємодопомогою, працюють спільно над вирішенням певних проблем [6]. Узагальнюючи погляди науковців на визначення поняття, слід підкреслити, що управлінська команда забезпечує координацію роботи в межах однієї організації, визначає загальний стратегічний напрям і мету, а також відстежує діяльність робочих команд.

У сучасних західних фірмах вище керівництво, тобто невелика група спеціалістів різних напрямків (Top management), яка займається найбільш важливими та складними проблемами, також постає як команда.

Командні відносини, що традиційно містять такі поняття, як почуття "ліктя", дух партнерства і товариства, можуть виявлятися винятково в діловій сфері, не поширюючись на особисте життя членів команди. Т. Ю. Базаров та Б. Л. Єрьомін виокремлюють особливий вид команд в організації — *управлінські команди лідерів* — як найважливішу умову її успішної діяльності в умовах кризи [8]. За рахунок використання командних методів організації спільної діяльності досягається *синергійний ефект*, який дозволяє цілеспрямовано поєднувати виконання необхідних наборів професійних і групових ролей на принципах взаємодоповнення та взаємозамінності функцій, що виконуються всіма членами команди.

Щоб керівникові створити команду зі своїх співробітників та ефективно ними управляти, йому потрібно постійно розширяти свої управлінські знання та розвивати вміння працювати з людьми. Також доцільно порадитися з професіоналами у сфері управління людськими ресурсами, які користуються довірою, а також тренерами і консультантами. Саме команда управлінських працівників може творити чудеса та створювати *суперкоманди* [9].

Аналіз численних публікацій у сфері функціонування та розвитку управлінських команд дозволяє виділити такі основні *ознаки ефективної управлінської команди* (таблиця).

Наведені в таблиці характеристики ефективності команд є досить подібними, що свідчить про актуальність визначеної проблематики як для вітчизняних, так і закордонних організацій. Безсумнівно, що всі ефективні управлінські команди засновані на двох важливих компонентах — *зобов'язаннях та довірі*.

Окрім того, формування управлінської команди впливає на ефективність усієї подальшої її діяльності: поліпшення керівництва та якості прийняття рішень; змінюється командна субкультура (на користь більшої відкритості); з'являються наполегливість у відстоюванні своєї позиції, кооперація зусиль між усіма членами команди. Неможливість висококваліфікованого керівника в окремих ситуаціях одноосібно справитися із делегованим завданням призводить до потреби використання колективного управління. В межах колективного управління стає можливим об'єднання зусиль тих співробітників, для кого проблеми не є "своїми" і які не мають бажання брати на себе повністю відповідальність за них.

Ознаки ефективної управлінської команди [12; 16; 18]

У вітчизняній практиці	У закордонній практиці
<p>формування групових цінностей і традицій, на підставі яких формується почуття спільності роботи в команді; вміння слухати, поважати, довіряти та взаємодіяти один з одним; невимушена атмосфера спілкування, при якій розходження думок не провокує конфлікти; зміна лідера, схвалення та підтримка його дій членами команди; взаємна турбота та навчання один одного; усі члени команди усвідомлюють, що роблять і для чого; спільна участь у різноманітних дискусіях та консенсус у прийнятті рішень; під час обговорення заохочується як висловлення ідей, так і вираження почуттів; ефективність спільної роботи її членів порівняно з їх роботою поодиноці (синергічний ефект); привабливість ефективної команди для своїх членів; люди, які входять до складу команди, повинні брати на себе відповідальність при вирішенні покладених на них завдань; сукупний досвід і таланти членів команди повинні перевищувати досвід та здібності будь-якого з тих, хто працює одноосібно; кожен учасник повинен мати схильність до творчості</p>	<p>в ідеалі повинно бути 15 осіб; присутність групових зусиль; співробітники повинні відчувати себе частиною команди; необхідно визначити конкретні показники ефективності; результати роботи команди мають бути вимірюваними і кожен повинен розуміти критерії та свій внесок стосовно до інших; тимчасові команди часто створюються під конкретні проекти та мають особливі короткострокові цілі; постійні команди можуть організовуватися при будь-якому відділі або на певному ринку продукту</p>

Окрім того, колективне управління вимагає об'єднання спеціалістів різних структурних підрозділів, сприяє зміцненню внутрішніх зв'язків в організації, покращує обмін інформацією. В сучасних західних фірмах процес колективного управління здійснюється за допомогою так званої "команди знавців".

В. Р. Веснин відзначає притаманність таким управлінським командам ряду спільних особливостей:

їх склад та керівники можуть змінюватися в залежності від характеру вирішуваного завдання; учасники команди підбираються не лише залежно від знань, досвіду, спеціальності, й з урахуванням психологічної сумісності, ступеня взаєморозуміння в роботі;

кожен член команди має зазвичай вирішальний голос при колективному обговоренні та може інколи одноосібно приймати рішення [6].

Необхідність запровадження командного стилю роботи в умовах колективного прийняття рішень підкреслює також Н. Корнеліус, особливо коли виробництво товарів або надання послуг залежить від міцної взаємозалежності між співробітниками, а їх згуртованість та норми поведінки є найбільш бажаними для підсилення цієї залежності [12]. На думку автора статті, найбільш доцільним командний стиль роботи є в умовах здійснення стратегічних змін в організаціях.

За дослідженнями Н. Шаш, однією з найбільш популярних концепцій удосконалення діяльності компаній, пов'язаних з колективним вирішенням проблем, є управління загальною якістю (total quality management), що розглядається як послідовний комплексний спосіб ведення бізнесу. Дана концепція при правильному її застосуванні відкриває співробітникам доступ до широкого вибору практичних навичок і методів, що допоможуть їм в удосконаленні своєї діяльності. Ключовим моментом даної концепції є процес вирішення проблем у групах. Багато західних компаній, що успішно застосували цей метод, побачили в розповсюдженні командної форми роботи і груповому вирішенні проблем єдиний та головний фактор їхнього успіху [10].

Узагальнюючи існуючу термінологію, під **командною роботою** слід розуміти таку спільну діяльність людей, коли *зусилля співробітників взаємопов'язані, і вони усвідомлюють загальну мету, демонструють відповідальність та ентузіазм, підтримують зусилля один одного.*

Робота в команді характеризується перевагою кооперації й спільного використання інформації для забезпечення належної якості. Завдяки різноманіттю навичок та кваліфікацій *управлінська команда* є засобом підвищення гнучкості і дає можливість швидко реагувати на змінні потреби організації та підвищувати задоволення від роботи окремих співробітників. У свою чергу, ці фактори сприяють практично виключенню прогулів і плинності кадрів. Якщо людина переключається з індивідуального на командний стиль роботи, є необхідність у "перетворенні" систем управління ефективною з урахуванням цих змін; необхідно досить ретельно обдумати баланс між внеском індивідуального співробітника та команди.

Оскільки кожне підприємство є специфічним утворенням, то для формування вищого керівництва (top management team) не може існувати єдиної формули, що визначає якісний склад та кількість керівників вищого рівня. Завдання, які стоять перед підприємством, специфічні і вони специфічні для кожного конкретного підприємства. Усі завдання визначаються прийнятою місією та цілями підприємства, а також розробленими стратегіями. У загальному вигляді вони розподілені в межах організаційних структур управління. Однак конкретний розподіл повноважень здійснюється лише в *структурі апарату управління* при відборі та розстановці конкретних людей на посади, що



покликані забезпечити вирішення конкретних завдань. Тому організувати функції вищого керівництва досить важко, оскільки вони відрізняються значною рухомістю та змінністю в часі. Їх вирішення вимагає особливих характеристик, якими повинен володіти керівник.

На основі аналізу і практики відомим науковцем у сфері менеджменту П. Друкером розроблено ряд рекомендацій та порад, що можна використати для формування команди вищого керівництва [13]. Так, наприклад, для ефективного вищого керівництва вимагається щонайменше 4 типи людей: *людина думки, людина дії, людина, яка розуміється в інших людях, та людина публіки*. Але названі чотири особливості ніколи не поєднуються в одній людині. Кількість керівників вищого рівня управління залежить від розмірів підприємства та складності сфери його діяльності. В малій фірмі керівник змушений об'єднувати різні види діяльності, а великий бізнес вимагає чітко структурованої команди вищого керівництва. Основні правила формування команди вищого керівництва викладені в наукових дослідженнях М. М. Мартиненка [3].

У керівників вищого рівня управління досить важко виявити ключове завдання або ключовий результат, оскільки їх просто немає. Керівник вищого рівня несе відповідальність за *сферу ключових результатів* і відповідно має сукупність головних завдань.

Отже, функціонування управлінської команди в практиці діяльності організацій стає дедалі більш невід'ємним елементом процесу практичного менеджменту персоналу. Освідомлення її важливості керівниками всіх рівнів, і в першу чергу, вищого керівництва, призведе до переосмислення системи цінностей та цілей групової діяльності, вироблення традиційно нових підходів до підбору учасників командної роботи або первинного відбору управлінських працівників на вакантні посади з дотриманням основних правил виконання командної роботи. Піднята проблема формує потребу в проведенні більш глибоких майбутніх теоретичних і практичних досліджень ролі командної роботи в реалізації стратегічних змін у сучасній практиці управління організаціями, що підвищить ефективність роботи підприємства в цілому.

Література: 1. Гріфін Р. Основи менеджменту: Підручник / Р. Гріфін, В. Яцура. – Львів: БаК, 2001. – 624 с. 2. Деркач А. А. Стратегии подбора и формирования управленческой команды / А. А. Деркач, И. В. Калинин, Ю. В. Сиягин. – М.: РАГС, 1999. 3. Мартиненко Н. М. Технология менеджмента. – К.: Леся, 1997. – 800 с. 4. Мордивин С. К. Управление персоналом. Современная российская практика. – 2-е изд. – М.: Неизвестно, 2005. – 304 с. 5. Мальцев С. Командный успех // <http://www.business.if.ua/themes/> 6. Веснин В. Р. Основы менеджмента. – М.: ГНОМ-пресс при сод. Т. Д. "Элит-2000", 2001. – 440 с. 7. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 2003. – 272 с. 8. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 560 с. 9. Шамис Е. На пути к команде // Менеджмент і менеджер. – 2006. – №1. – С. 34 – 40. 10. Шаш Н. Н. Action Learning. Уникальный подход к развитию людей и организаций. – М.: ГроссМедиа, 2004. – 240 с. 11. Джей Рос. Создайте сильную команду / Пер. с англ. – Дніпропетровськ: Баланс-клуб, 2002. – 168 с. 12. Корнелиус Неларин. HR менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Пер. с англ. – Дніпропетровськ: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 520 с. 13. Drucker P. F. Managing for results. L. Heinemann, 1964. 14. Meredith Belbin "Management Teams. Why Succeed or Fail": Пер. с англ. Н. Жаворонковой, И. Семенкова. – 1996. 15. Tannenbaum, S., Beard, R. & Salas, E. (1992) Team building and its influences on team effectiveness: an examination of conceptual and empirical developments. – In: Issues, theory and research in industrial/organizational psychology (Ed by K. Kelly), Elsevier Science Publishers. 16. Томпсон Л. Создание команды. – М.: Вершина, 2006. – 544 с. 17. Долгов М. Методы формирования и развития командных эффектов в организации / М. Долгов, Е. Доценко, А. Нефёдов, С. Зверев // Управление персоналом. – 2005. – №24 – С. 52 – 54. 18. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1992. 19. Молодцов О. Типи лідерства в контексті парадигм управління (або що заважає реалізувати принципи командної роботи?) // www.municipal.gov.ua

Шніпко О. С.

УДК 331.108.2

ШЛЯХИ ВИЯВЛЕННЯ ТА УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ РЕЗЕРВАМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ РЕГІОНІВ

In the article the strategic resours of increasing the protection of native economic system and its components from the main threats are defined. The siemtance of the innovative component in the providing of the steady growth of national economic system is proved.

Захищеність економічних систем від несприятливих змін навколишнього середовища та деструктивних внутрішніх збурень значною мірою зумовлена ефективним використанням наявних прихованих резервів сталого економічного зростання. Ефективність управління власним потенціалом відіграє важливу роль у забезпеченні стабільності багаторівневих економічних систем, тому точ-

© Шніпко О. С., 2006

ність оцінки явних та прихованих резервів є актуальною проблемою економічної науки та практики управління господарськими процесами.

Шляхи вирішення проблеми забезпечення економічної безпеки регіональних економічних систем знайшли відображення у значній кількості досліджень вітчизняних науковців. Зокрема методологічні аспекти питання аналізу можливостей посилення соціальної та економічної захищеності держави та її регіонів висвітлені в працях М. Єрмошенка [1], Т. Клебанової [2], Е. Лібанової, О. Власюк, О. Макарової [3] на удосконалення проблем ефективного управління регіональним розвитком спрямовано увагу в роботах А. Мазур [4].

Мета написання статті полягає у визначенні стратегічних резервів підвищення захищеності вітчизняної економічної системи та її складових від основних загроз на підставі наявних тенденцій соціально-економічного розвитку.

Поточний стан соціально-економічного добробуту істотно відрізняється залежно від регіону. Передусім це виявляється у розбіжностях їх спроможності чинити опір загрозам їх безпеки. Тому початковим етапом дослідження стратегічних резервів стабільного підвищення безпеки економічних систем на національному та регіональному рівнях є їхня діагностика із подальшим групуванням за результатами здатності протидіяти загрозам. Використавши методологічний підхід, розроблений Т. С. Клебановою [2, с. 41 — 59], та статистичні показники за 2004 р., за чотирибальною шкалою було оцінено економічні системи 26 регіонів, АР Крим, м. Києва, м. Севастополя та всієї України за рівнем їх захищеності від наступних 7 основних загроз:

1. Загроза зміни демографічної ситуації.
2. Загроза спаду виробництва.
3. Загроза зміни добробуту населення.
4. Загроза зміни рівня відкритості економіки.
5. Загроза зміни економічної активності.
6. Загроза зміни рівня та структури доходів і витрат населення.
7. Загроза зміни науково-технічного потенціалу.

Після стандартизації за трибальною шкалою інтегрального показника чутливості регіонів до загроз стало можливим здійснити їхнє групування відповідно до рівня безпеки, результати якого вміщено у таблиці 1.

Таблиця 1

Результати кластерного аналізу спроможності протидіяти загрозам економічної безпеки регіональних економічних систем

№	Регіон	Оцінка	Рівень безпеки
1	Волинська	1	Екстремальний
2	Житомирська	1	Екстремальний
3	Ів.-Ф ранківська	1	Екстремальний
4	Кіровоградська	1	Екстремальний
5	Рівненська	1	Екстремальний
6	Сумська	1	Екстремальний
7	Тернопільська	1	Екстремальний
8	Херсонська	1	Екстремальний
9	Хмельницька	1	Екстремальний
10	Черкаська	1	Екстремальний
11	Чернівецька	1	Екстремальний
12	Чернігівська	1	Екстремальний
13	Вінницька	2	Критичний
14	Закарпатська	2	Критичний
15	Київська	2	Критичний
16	Полтавська	2	Критичний
17	Луганська	2	Критичний
18	Львівська	2	Критичний
19	Запорізька	3	Ризикований
20	АР Крим	3	Ризикований
21	Дніпропетровська	3	Ризикований
22	Донецька	3	Ризикований
23	Миколаївська	3	Ризикований
24	Одеська	3	Ризикований
25	Харківська	3	Ризикований
26	Київ	3	Ризикований
27	Севастополь	3	Ризикований

Згідно із класифікацією видів безпеки економічних систем за критерієм мети запровадження цілеспрямованих заходів на стратегічну і тактичну, розрахунковий етап дослідження спроможності регіонів протидії загрозам виконується за відповідними двома стадіями:

встановлення пропорційної складової можливостей протидії стратегічним загрозам;

уточнення структурних співвідношень спроможності регіональних систем здійснювати опір впливу тактичних загроз.



Відповідності до висновків М. М. Ермошенка [1, с. 102 — 103] стосовно стратегічних загроз соціально-економічної безпеки України та після виконання ретельного аналізу статистичних показників діяльності держави в цілому та за кожним з регіонів за період з 2000 по 2005 рік було встановлено, що динаміка змін індексу споживчих цін є індикатором незадоволення об'єктивно зростаючих матеріальних і духовних потреб людей необхідними фінансовими ресурсами, чим і зумовлено визначення даного показника як незалежної змінної в моделі спроможності підтримки стратегічної безпеки регіональних економічних систем. У задоволенні матеріальних потреб, що є первинними та відіграють провідну роль у забезпеченні фізичного здоров'я кожної людини — основи соціально-економічного благополуччя держави, важливе значення належить забезпеченості держави продукцією сільського господарства. Тому до залежних компонент для побудови моделі протидії регіонів стратегічним загрозам варто включити динаміку змін індексів продукції сільського господарства. Задоволення як матеріальних, так і духовних потреб людини і, одночасно, значною мірою рівень цін у державі залежить від стану виробництва продукції промисловості, що дає підстави обрати одним із залежних компонентів моделі динаміку змін індексів продукції промисловості. З аналогічних причин до регресійного рівняння включено динаміку змін обсягу послуг, реалізованих населенню. Зважаючи на провідне значення науково-технічного прогресу для стабільності розвитку як світових економічних систем, так і їх складових, певною мірою керованим чинником безпеки економічної діяльності кожного окремого регіону є динаміка змін обсягу науково-технічних робіт, виконаних власними силами, що є четвертою змінною багатокомпонентного лінійного регресійного рівняння регіональної економічної безпеки. Остання, п'ята компонента — динаміка змін рівня зареєстрованого безробіття, є менш керованою, проте беззаперечність її значення для підтримки рівноваги економічної системи держави зумовила включення цієї змінної до розроблюваної моделі. Обрані для дослідження компоненти мають різні одиниці виміру (мільйони гривень, відсотки) не є однорідними, тому для забезпечення достовірності кількісних результатів розрахункового етапу під час побудови лінійних рівнянь для всіх числових показників було обчислено відсоткові коефіцієнти зростання, порівняно із попереднім роком. На користь вибору зазначених залежних показників багатокомпонентного регресійного рівняння спроможності регіональних економічних систем протидіяти стратегічним загрозам вплинули значення коефіцієнтів кореляції та автокореляції. З огляду на складність та багатобактерність властивостей мезоекономічних систем чинити опір загрозам критеріальний рівень абсолютного значення коефіцієнта тісноти зв'язку між темпами зростання залежних та незалежної змінних було встановлено в розмірі $\pm 0,58$.

У табл. 2 наведено максимальні, мінімальні та середні значення коефіцієнтів кореляції між залежними компонентами регресійних моделей та їх умовні позначення. Як видно з таблиці, найвищий рівень тісноти зв'язку між темпами зростання промисловості, обсягів виконуваних робіт у галузі сфери послуг та зростанням індексу цін.

Таблиця 2

Кількісні значення тісноти зв'язку між залежною та незалежними змінними множинної лінійної регресійної моделі стратегічної безпеки регіональних економічних систем

Кластер регіонів	Індекси продукції сільського господарства, % до поперед. р.	Індекси продукції промисловості, % до поперед. р.	Обсяг послуг, реалізованих населенню, % до поперед. р.	Обсяг науково-техніч. робіт, виконаних власними силами організацій, % до поперед. р.	Рівень зареєстрованого безробіття станом на 01.01. до поперед. р.	Середні значення коефіцієнтів кореляції
Мінімальні значення коефіцієнта кореляції за групами регіонів						
Ризикований	0,066476	0,085826	0,512425	0,271528	0,054734	0,173956
Критичний	0,012081	0,365706	0,467224	0,11707	0,176588	0,227734
Екстремальний	0,217651	0,064456	0,136766	0,147918	0,027839	0,118926
Максимальні значення коефіцієнта кореляції за групами регіонів						
Ризикований	0,684797	0,994033	0,977432	0,836401	0,754832	0,849499
Критичний	0,43373	0,98671	0,98908	0,932181	0,82295	0,83293
Екстремальний	0,817814	0,94446	0,973537	0,97832	0,955991	0,934024
Середні значення коефіцієнта кореляції за групами регіонів						
Ризикований	0,296136	0,756482	0,752875	0,625566	0,449227	0,576057
Критичний	0,214057	0,717711	0,884863	0,49944	0,473239	0,557862
Екстремальний	0,475158	0,544459	0,518547	0,544384	0,533728	0,523255
Умовні позначення залежних змінних у регресійних рівняннях						
	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	

Зростання безробіття та обсягів продукції сільського господарства пов'язані із збільшенням індексу цін меншою мірою. Слід зазначити, що показники кореляції у регіонів із критичним станом спроможності протидіяти загрозам нижчі аналогічних показників для ризикованої та екстремальної груп регіонів, причому максимальні значення тісноти кореляційних коефіцієнтів спостерігаються в регіонах із екстремально низьким рівнем протидії загрозам. Таке явище можна пояснити впливом здатності до економічного розвитку як одним із чинників загроз безпеки, адже необхідною передумовою для стрімких прогресивних кількісних та якісних структурних змін є певна нестабільність системи. Прогресивний розвиток економічних систем пов'язаний не тільки із збільшенням обсягів виробництва, але й із зростанням цін, як природного ринкового регулятивного механізму. Ризик втрати стабільності безпечного стану найблагополучнішою на даний момент групою регіонів є досить високим, що зумовлено об'єктивно дією законів зростання будь-яких самоорганізованих цілеспрямованих систем, до яких належать і мезоекономічні регіональні підсистеми. Надмірна нестабільність регіонів із екстремально низькою здатністю протистояти загрозам може бути сприятливим чинником їх зростання, але за умов кардинальної перебудови діючих там економічних механізмів, в першу чергу за рахунок відновлення порушеної пропорційності шляхом цілеспрямованого керуючого й регулюючого впливу держави.

Результати власне розрахункової стадії другого етапу дослідження чинників безпеки мезоекономічних систем у напрямку дослідження безпечних регіональних пропорцій наведено у табл. 3. Характерною особливістю побудованих пропорційних рівнянь є високий рівень їхньої відповідності реальним темпам економічного зростання областей України за період з 2000 по 2005 роки, адже значення кореляційних коефіцієнтів абсолютно для всіх моделей дорівнюють 1, (обчислення даного показника автоматично передбачено використанням вбудованої статистичної функції ЛИНЕЙН з паке-ту офісних програм MS Excel, що є основним інструментом під час виконання подібних розрахунків).

Таблиця 3

Параметри багатокомпонентних рівнянь пропорційної складової стратегічної безпеки регіональних економічних систем

Показник Область	Індекс спож. цін	Індекси продукції сільського госп-ва	Індекси продукції промисло- вості	Обсяг послуг, реалізованих населенню	Обсяг наук.- тех. робіт, вик-х вл. силами	Рівень зареєстро- ваного безробіття	Непередбач. компонента	Сума кое- фіцієнтів
Волинська	y=	0,578 *x ₁ +	0,743 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,069 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-34,749	1,252
Житомирська	y=	0,280 *x ₁ +	0,277 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	0,196 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	22,127	0,752
Івано-Франківська	y=	0,000 *x ₁ +	-0,468 *x ₂ +	1,795 *x ₃ +	-0,609 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	33,249	0,718
Кіровоградська	y=	-0,014 *x ₁ +	0,230 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,094 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	94,039	0,122
Рівненська	y=	0,248 *x ₁ +	0,879 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	0,067 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-25,004	1,193
Сумська	y=	1,086 *x ₁ +	1,149 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,008 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-127,162	2,227
Тернопільська	y=	1,634 *x ₁ +	0,568 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,468 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-72,258	1,734
Херсонська	y=	0,120 *x ₁ +	0,014 *x ₂ +	0,280 *x ₃ +	0,000 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	62,803	0,414
Хмельницька	y=	0,166 *x ₁ +	1,008 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,110 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-9,127	1,063
Черкаська	y=	0,476 *x ₁ +	0,486 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,058 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	7,193	0,903
Чернівецька	y=	-1,132 *x ₁ +	0,000 *x ₂ +	0,665 *x ₃ +	-0,682 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	223,010	-1,149
Чернігівська	y=	1,173 *x ₁ +	-0,230 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	0,068 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-2,435	1,011
Міп	y=	-1,132 *x ₁ +	-0,468 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,682 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-127,162	-1,149
Мах	y=	1,634 *x ₁ +	1,149 *x ₂ +	1,795 *x ₃ +	0,196 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	223,010	2,227
Середнє	y=	0,384 *x ₁ +	0,388 *x ₂ +	0,228 *x ₃ +	-0,147 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	14,307	0,853
Вінницька	y=	-0,078 *x ₁ +	-0,584 *x ₂ +	-0,090 *x ₃ +	0,142 *x ₄ +	-17,419 *x ₅ +	239,156	-0,611
Закарпатська	y=	1,065 *x ₁ +	-0,761 *x ₂ +	1,223 *x ₃ +	-0,381 *x ₄ +	-10,748 *x ₅ +	27,016	1,145
Київська	y=	-0,330 *x ₁ +	-3,142 *x ₂ +	1,250 *x ₃ +	0,301 *x ₄ +	2,608 *x ₅ +	282,200	-1,922
Луганська	y=	2,466 *x ₁ +	-0,627 *x ₂ +	0,208 *x ₃ +	0,222 *x ₄ +	-0,054 *x ₅ +	-139,006	2,268
Львівська	y=	0,946 *x ₁ +	7,078 *x ₂ +	-5,729 *x ₃ +	2,956 *x ₄ +	-85,055 *x ₅ +	-152,999	5,251
Полтавська	y=	0,221 *x ₁ +	-0,768 *x ₂ +	1,132 *x ₃ +	-0,169 *x ₄ +	12,966 *x ₅ +	2,275	0,417
Міп	y=	-0,330 *x ₁ +	-3,142 *x ₂ +	-5,729 *x ₃ +	-0,381 *x ₄ +	-85,055 *x ₅ +	-152,999	-1,922
Мах	y=	2,466 *x ₁ +	7,078 *x ₂ +	1,250 *x ₃ +	2,956 *x ₄ +	12,966 *x ₅ +	282,200	5,251
Середнє	y=	0,715 *x ₁ +	0,199 *x ₂ +	-0,334 *x ₃ +	0,512 *x ₄ +	-16,284 *x ₅ +	43,107	1,091
АР Крим	y=	-0,117 *x ₁ +	0,348 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	0,088 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	67,431	0,319
Дніпропетровська	y=	0,043 *x ₁ +	0,000 *x ₂ +	0,245 *x ₃ +	0,048 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	69,699	0,337
Донецька	y=	0,162 *x ₁ +	0,752 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	0,090 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-4,136	1,004
Запорізька	y=	-0,674 *x ₁ +	2,119 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-8,219 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	898,983	-6,775
Миколаївська	y=	-0,017 *x ₁ +	1,001 *x ₂ +	0,000 *x ₃ +	-0,043 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	4,852	0,941
Одеська	y=	0,102 *x ₁ +	-0,004 *x ₂ +	0,595 *x ₃ +	0,000 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	28,442	0,692
Харківська	y=	0,095 *x ₁ +	0,000 *x ₂ +	-0,479 *x ₃ +	0,332 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	114,801	-0,052
Київ	y=	0,000 *x ₁ +	0,252 *x ₂ +	0,042 *x ₃ +	0,149 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	54,576	0,294
Севастополь	y=	0,000 *x ₁ +	0,453 *x ₂ +	-0,083 *x ₃ +	-0,230 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	90,618	90,757
Міп	y=	-0,674 *x ₁ +	-0,004 *x ₂ +	-0,479 *x ₃ +	-8,219 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	-4,136	-6,775
Мах	y=	0,162 *x ₁ +	2,119 *x ₂ +	0,595 *x ₃ +	0,332 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	898,983	90,757
Середнє	y=	-0,051 *x ₁ +	0,547 *x ₂ +	0,036 *x ₃ +	-0,865 *x ₄ +	0,000 *x ₅ +	147,252	9,724

Як видно з таблиці, рівень зареєстрованого безробіття було недоцільним включати до рівняння внутрішніх можливостей регіональних економічних систем протидіяти загрозам, оскільки цей показник не є істотним чинником безпечних пропорцій мезоекономічних систем ризикованої та екстремальної груп. Таку особливість пропорційності можна також пояснити макроекономічними законами розвитку складних систем, тому що зростання безробіття не дає змогу забезпечити виробництво більшої кількості товарів та послуг, поліпшення їхньої якості, зростання ефективності виробництва, проте зростання цін є неодмінним супутником подібних перетворень зростаючої економічної системи. Крім того, такий результат дослідження доводить про загрозу "перегріву" вітчизняної економіки за рахунок використання усіх її продуктивних факторів, що також супроводжується зростанням інфляції та підвищенням цін.



Для сталого розвитку регіонів, найсприятливішим підґрунтям якого є області, віднесені до групи із ризикованим рівнем протидії загрозам, не є важливим чинником зростання обсягів послуг, реалізованих населенню: лише для двох областей – Харківської та Одеської — і міст Київ та Севастополь відповідні коефіцієнти відмінні від 0, причому для Києва (0,042) та Севастополя (–0,083) ці значення зовсім мізерні. Аналогічна ситуація спостерігається і в групі екстремальних регіонів — лише три області: Івано-Франківська (1,795), Херсонська (0,280) та Чернівецька (0,665) мають відмінні від нуля значення коефіцієнтів при змінній зростання обсягів товарів і послуг, реалізованих населенню. Значно важливий чинник сталості безпеки регіональних економічних систем — обсяг науково-технічних робіт, виконаних власними силами.

Стосовно даних змінних, позначених як x_4 , варто відмітити протилежний напрямок зміни, аніж у темпів змін незалежного показника стратегічних загроз безпеки, для областей із екстремально небезпечним становищем (окрім Рівненської області), у той час, коли в критичній (Закарпатська обл.: –0,381; Полтавська обл.: –0,169) та ризикованій (Запорізька обл.: –8,219; Миколаївська обл.: –0,043; м. Севастополь: –8,219) групах областей від'ємні коефіцієнти при x_4 — лише поодинокі випадки. Всім побудованим регресійним рівнянням властива широка амплітуда коливань значень вільного члена, непередбачуваної компоненти, причому максимальне абсолютне значення різниці між найбільшим та найменшим показником постійного коефіцієнта спостерігається у ризикованій групі регіонів (903,119), найменше — у екстремальної (350,172), значно ближчим до останньої групи його значення й у критичній групі (435,199). Певною мірою стандартизувати розрахункові багатокомпонентні моделі можливо шляхом обчислення й подальшого порівняння сумарних значень розрахункових коефіцієнтів при залежних змінних. Для більшості рівнянь цей показник більше нуля, при цьому в груп ризикованих та критичних регіонів від'ємне значення суми регресійних коефіцієнтів зустрічається лише для двох областей відповідно Запорізької й Харківської, Вінницької й Київської. Натомість серед областей екстремальної групи лише Чернівецька область має від'ємне значення суми обчислених коефіцієнтів. Якісний набір складових економічного зростання досить різноманітний і певних тенденцій виділити не можна. Однак, основним чинником пропорцій збереження благополучного стану безпеки регіональних економічних проти посилення стратегічних загроз є стале зростання обсягів промисловості: розраховані коефіцієнти цієї змінної у переважній більшості областей мають позитивне значення і, найчастіше, є максимальними. Однак конкретизувати територіальні особливості встановлених пропорцій, а також зіставити їх із результатом дослідження пропорційності безпеки галузевих економічних систем можливо лише за результатами дослідження пропорційних складових протидії тактичним загрозам регіональної безпеки й співвідношень безпечного розвитку й підтримки міжгалузевого балансу на подальших стадіях і напрямках виконання розрахункового етапу дослідження. У табл. 3 максимальні значення розрахункових коефіцієнтів пропорційності для кожного з регіонів виділені фоновим кольором, мінімальні — підкресленням.

Згідно із статистичними даними про економічний розвиток регіонів України та виконавши групування результатів, отриманих внаслідок застосування прийомів покрокових ітерацій, багатоконпонентні лінійні рівняння пропорційності безпеки функціонування й розвитку територіальних мезо-економічних систем можна сформулювати наступним чином:

1. Области з екстремально низькою здатністю протидії стратегічним загрозам:

$$(0,251 \pm 0,134) \cdot x_1 + (0,341 \pm 0,047) \cdot x_2 + (0,898 \pm 0,669) \cdot x_3 + (-0,243 \pm 0,096) \cdot x_4 + (47,924 \pm 33,617).$$

2. Области з критично низькою здатністю протидії стратегічним загрозам:

$$(1,068 \pm 0,353) \cdot x_1 + (1,968 \pm 1,769) \cdot x_2 + (-2,240 \pm 1,905) \cdot x_3 + (1,287 \pm 0,775) \cdot x_4 + (-36,045 \pm 19,761) \cdot x_5 + (64,600 \pm 21,494).$$

3. Области з ризиковано стабільною здатністю протидії стратегічним загрозам:

$$(-0,256 \pm 0,205) \cdot x_1 + (1,057 \pm 0,511) \cdot x_2 + (0,058 \pm 0,022) \cdot x_3 + (-3,944 \pm 3,079) \cdot x_4 + (447,424 \pm 300,172).$$

Після зіставлення кількісних параметрів моделей безпечних пропорцій можна зробити припущення про наявність та розподіл стратегічних резервів підвищення благополуччя регіонів. Відповідно до обраного набору незалежних змінних внутрішніми можливостями економічної стабілізації є зростання обсягів виробництва продукції промисловості, сільського господарства, надання населенню послуг, яке має збільшуватися переважно інтенсивним шляхом, тобто за рахунок впровадження інноваційних технологій та підвищення якості людського капіталу. Прискорений розвиток промисловості та науково-технічного забезпечення, пов'язаного якістю людського капіталу, і, певною мірою, сільського господарства — можливий шлях стабілізації критичного рівня безпеки Вінницької, Закарпатської, Київської, Полтавської, Луганської, Львівської областей. Стабілізація безпеки регіонів, віднесених до "ризикованого" кластеру економічного благополуччя (Україна в цілому, АР Крим, міста Київ та Севастополь, а також Запорізька, Дніпропетровська, Донецька, Миколаївська, Одеська, Харківська області), може бути досягнутою, передусім, шляхом підвищення обсягів випуску продукції промисловості та послуг реалізованих населенню. Для областей із екстремально низьким рівнем безпеки першочерговим завданням є нарощення обсягів виробництва продукції промисловості та сільського господарства, а також послуг для населення, — і лише за рахунок реінвестування отриманих прибутків стане можливим технологічне зростання, як другий етап стратегії безпечного розвитку та стабілізації Волинського, Житомирського, Івано-Франківського, Кіровоградського, Рівненського, Сумського, Тернопільського, Херсонського, Хмельницького, Черкаського, Чернівецького, Чернігівського регіонів.

Виконане дослідження переконливо довело значення інноваційної складової у забезпеченні сталого зростання національної економічної системи. Проте основним важелем підвищення економічної і соціальної стабільності є зростання промисловості, по-перше, за рахунок впровадження

прогресивних капіталомістких та працеощадливих технологій, по-друге, за рахунок зміни галузевих пропорцій на користь високотехнологічних та наукомістких галузей.

Література: 1. Єрмошенко М. Фінансова безпека держави: національні інтереси, реальні загрози, стратегія забезпечення. — К.: Національний торговельно-економічний університет, 2001. — 310 с. 2. Пономаренко В. С. Экономическая безопасность региона: анализ, оценка, прогнозирование: Монографія / В. С. Пономаренко, Т. С. Клебанова, Н. Л. Чернова. — Харьков: ИД "ИНЖЭК", 2004. — 144 с. 3. Людський розвиток регіонів України: методика оцінки та сучасний стан / Е. М. Лібанова, О. С. Власюк, О. В. Макарова. — К.: Рада з вивчення продуктивних сил НАНУ, ПРООН, 2002. — 124 с. 4. Мазур А. Г. Регіональна економіка: проблеми відтворення і управління. Монографія. — Вінниця, 2000. — 264 с. 5. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб. — 2-ге вид., випр. і доп. — К.: Знання, 2005. — 662 с.

УДК 658.012.32

Куликов Г. Т.

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

In the article the macro- and microeconomic conditions of formation the motivation system of the effective work of the workes at enlerprises are considered and systematised.

В последние годы появились работы, посвящённые вопросам формирования системы мотивации эффективного труда работников предприятия [1 – 5]. Однако в этих и других работах не рассматриваются условия ее формирования. С целью восполнения этого пробела и написана данная статья.

Прежде всего, создание системы мотивации эффективной трудовой деятельности осуществимо лишь при условии создания социально ориентированной рыночной экономики. В этом типе экономики оплата труда становится конкретной формой существования цены рабочей силы и может меняться под воздействием законов спроса и предложения, а также других законов рыночного хозяйствования.

Базовыми условиями, определяющими уровень оплаты труда, выступают изменение спроса на рабочую силу в национальной экономике и её отдельных секторах, изменение предложения рабочей силы на рынке труда, соотношение этих двух составляющих рынка труда. С учётом состояния рынка труда уровень заработной платы на предприятии должен быть достаточным для привлечения, мотивирования и удержания персонала. Для этого, в частности, тарифные ставки и должностные оклады по отдельным видам работ на предприятии следует устанавливать на основе соотношения их с данными об общем уровне оплаты по профессиональным группам в регионе и учёта размера официальной минимальной заработной платы в стране. В этой связи важнейшая задача работодателей состоит в увязке рыночной цены рабочей силы с техническими, технологическими и организационными условиями труда наёмного персонала посредством нормирования труда, форм и систем его оплаты.

Среди основных условий развития системы мотивации эффективного труда на одно из первых мест претендует формирование действенной конкурентной среды, появление полноценной конкуренции предприятий за владение трудовыми ресурсами равного качества. Её образованию могли бы способствовать такие меры, как запуск механизма банкротства предприятий, реализация Закона Украины "О банкротстве", создание государством благоприятных условий для развития малого и среднего предпринимательства, проведение эффективной антимонопольной политики и др.

Одним из наиболее важных условий развития системы мотивации эффективного труда является совершенствование налогов, поскольку они есть инструментом государственного регулирования оплаты труда, контроля за формированием и расходованием заработных плат.

Анализ показывает, что действующая в Украине система налогообложения имеет ряд существенных недостатков: 1) большое количество нормативных документов, связанных с налогообложением, — около 500; 2) нестабильность налогового законодательства, обусловленная множеством изменений и поправок к действующим законам; 3) фискальный характер налогов в ущерб регулируемому и стимулируемому; 4) значительное число мало- или неэффективных налоговых льгот и отсутствие необходимых налоговых льгот (на инновации и инвестиции).

Если проанализировать практику применения налоговых систем в разных странах, то увидим, что главный недостаток не столько в высоких ставках налогов в Украине (в ряде стран, например в США, они даже выше), сколько в неравномерности налогообложения. Она происходит из-за

© Куликов Г. Т., 2006



различного рода льгот, освобождения от тех или иных видов налогов отдельных отраслей, регионов и предприятий. Распространена также практика уклонения от уплаты налогов. Зато растет налоговая нагрузка на законопослушных плательщиков. Вследствие использования существующей системы налогообложения у субъектов предпринимательской деятельности фактически взимается свыше 50%, а во многих случаях 80 – 90% прибыли при максимально допустимой в мировой практике величине 30 – 35%.

Чрезмерно велика налоговая нагрузка непосредственно на фонд оплаты труда предприятий. Так, для того чтобы предприятие выплатило работнику тысячу гривен, оно должно начислить в разные фонды (пенсионный, социального страхования и др.) еще около 400 гривен, или почти 40%. В добавление к этому затем начисляется налог почти на всю сумму индивидуальной заработной платы. Довольно частые изменения претерпевает шкала ставок налогообложения — восемь раз с 1992 г. До сих пор не определен порядок установления не облагаемого налогом минимума. Размер этого минимума не увязан ни с одним из показателей уровня жизни населения и потому не обоснован. С 1 октября 1995 года он составляет 17 грн., или 6,0% от МЗП и 3,8% от ПМ, на одного трудоспособного в первом полугодии 2006 года.

Приведенные выше и другие недостатки налоговой системы приводят к следующим негативным последствиям: значительно снижают мотивацию труда и научно-технического прогресса; обуславливают неблагоприятные условия для предприятий и предпринимательства; способствуют переходу предприятий к полутеневым и теневым формам деятельности, в результате чего, по существующим оценкам, в государственную казну в последние годы не поступало 30 – 40 процентов финансовых ресурсов от налогов; снижают конкурентоспособность продукции отечественного производства; ухудшают финансовое положение предприятий.

Ориентация на рыночную модель экономики объективно требует качественно нового подхода к решению проблемы совершенствования налоговой системы. Прежде всего, с целью оживления производства, на взгляд автора, необходимо: упростить правовую базу налогообложения; сократить количество налогов; снизить уровень налоговой нагрузки на субъекты налогообложения; уменьшить ставки налогов и сборов с одновременным расширением налоговой базы, что означает увеличение числа плательщиков налогов и устранение необоснованных налоговых льгот. С учётом опыта стран с развитыми рыночными отношениями целесообразно установить предельный суммарный размер налогообложения не выше одной трети прибыли, получаемой предприятием. Превышение этой величины подрывает основы воспроизводства, приводит к разбалансированию экономики.

По мнению автора, совершенствование налогового регулирования оплаты труда должно осуществляться по следующим направлениям: 1) определение законодательного порядка пересмотра не облагаемого налогом минимума заработной платы; 2) последовательное повышение не облагаемого налогом минимума до уровня прожиточного минимума с дальнейшим превышением этого норматива по мере осуществления экономического роста; 3) шкала ставок налогообложения большинства работающих, заработная плата которых не превышает двойной-тройной величины средней заработной платы работников государственного сектора экономики, должна быть дифференцированной и находиться в пределах 10 – 15% с тем, чтобы можно было обеспечивать покупательную способность работающих; 4) ставки налогообложения доходов граждан должны быть неизменными на протяжении хотя бы бюджетного года.

Весьма целесообразно, чтобы налоговая система в целом стала стабильной, более простой и оптимальной по своим параметрам. Среди первоочередных законов было бы целесообразно принять законы о подоходном налоге с граждан, о декларировании доходов и имущества физических лиц.

Мировой опыт показывает, что средний уровень заработной платы приблизительно соответствует эффективности и производительности страны. Поэтому и регулирование номинальной заработной платы должно соответствовать тенденциям производительности труда. Следовательно, объективным базовым условием повышения реальной заработной платы служит рост производительности ресурсов и увеличение на этой основе объёма потребительских товаров и услуг. Теоретическим обоснованием подъёма уровня оплаты труда является связь размера заработков работников с предельной производительностью труда и стоимостью предельного продукта труда. В этой связи элементы заработной платы должны зависеть от производительности предприятия.

Следующее условие и одновременно магистральный путь повышения реальных зарплат — изменение структуры себестоимости продукции (работ, услуг) таким образом, что доля заработной платы растёт, а доля материальных затрат снижается, но так, что себестоимость единицы продукции сохраняется неизменной или уменьшается. Наше производство материалоемкое и энергоёмкое: удельный вес материальных затрат в себестоимости промышленной продукции в 2004 г. составило 68,1%, а доля затрат на оплату труда — только 8,2% [6, с. 113].

Анализ показывает, что в настоящее время рост производительности труда никоим образом не связан с ростом заработной платы, что является одной из причин её низкого уровня. Однако простое установление соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы может и не сработать в современных рыночных условиях. Поэтому для усиления данной связи необходимо от множества применяемых тарифных, окладных, бестарифных и иных систем перейти к рыночной системе оценки и оплаты труда. Важно жёстко увязать фонд оплаты труда с объёмами реализованной продукции и выручкой, поступающей от её продажи, то есть оплату труда следует поставить в зависимость от итогов работы предприятия.

Важным условием усиления мотивации высокопроизводительного труда является создание системы профессиональной ориентации и профессионального отбора кадров на крупных и средних предприятиях. ПрофорIENTATION и профотбор осуществляются путём определения пригодности

человека к уже выбранной им профессии (в отношении работающих) и на основе выявления психофизиологических качеств, свойственных данному человеку, с целью оказания ему помощи в выборе профессии (в отношении неработающих).

Необходимым условием повышения уровня оплаты труда в настоящее время является сужение чрезмерной дифференциации заработных плат до разумных пределов. Эту задачу можно решить путём введения соотношения минимальной заработной платы к максимальной (или максимальной к средней) на отраслевом, региональном уровнях и на уровне предприятия. Такое соотношение целесообразно установить посредством переговоров между социальными партнёрами. Подобная практика сложилась в ряде развитых стран. Так, например, в Японии соотношение между зарплатой Президента страны и неквалифицированного рабочего составляет 8:1, в США — 20:1 (в промышленности — 36:1). За рубежом, в частности во Франции, принимаются также межотраслевые соотношения с тем, чтобы работники одной и той же профессии в разных отраслях не получали разную зарплату. Это позволяет сдерживать конкуренцию на рынке труда, ажиотажный и неконтролируемый рост зарплат.

Одним из базовых условий роста реальной заработной платы следует признать разработку и соблюдение научно обоснованных норм и нормативов затрат труда и материалов, разрушенных в переходный период. Такие нормы позволяют осуществлять контроль затрат, включённых в себестоимость продукции, и воздействовать таким образом на цены товаров или услуг, а следовательно, и на прибыль предприятия, из которой выплачивается дополнительная зарплата. Поэтому при решении вопросов усиления мотивации труда нельзя обойти вопрос о роли нормирования.

В современных условиях рыночных преобразований к числу основных путей достижения достойного уровня оплаты труда следует отнести развитие системы социального партнёрства. Прежде всего, уровень и тенденции изменения реальной заработной платы, как известно, в определённой мере зависят от позиций и силы профсоюзов. Так, в результате проверок предприятий государственной инспекцией труда с 2001 года выявлена тенденция уклонения работодателей от заключения коллективных договоров, что свидетельствует о снижении активности профсоюзов. На многих частных предприятиях, в особенности малых, профсоюзы вообще отсутствуют. Это приводит к произволу работодателей в сфере заработной платы, что негативно отражается на мотивации эффективного труда персонала.

Существенным условием повышения эффективности системы мотивации труда служит возрастание адекватности структуры стимулирующих средств структуре мотивации труда персонала. Это предполагает на уровне предприятия, во-первых, систематическое изучение структуры мотивации труда работников, учёт основных групп мотивов труда, их устойчивости и интенсивности; во-вторых, расширение на основе выявленной структуры мотивов разнообразия средств стимулирования труда прежде всего за счёт материальных, неденежных и моральных стимулов при должном удовлетворении потребностей работников; в-третьих, дальнейшую дифференциацию средств стимулирования труда с учётом эффективности трудового поведения работающих, их индивидуальных и групповых особенностей, а также условий труда; в-четвертых — постоянное совершенствование структуры средств стимулирования.

С учётом вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы относительно условий формирования системы мотивации эффективного труда работников предприятий.

Во-первых, существующая социально-экономическая система трудовых отношений должна быть заменена на эффективный мотивационный механизм. Основные направления формирования этого механизма определяются направлениями изменений, которые происходят или будут происходить в экономике и обществе в целом. Условно их можно разделить на такие большие группы: 1) изменения экономических и социально-политических условий организации хозяйственной деятельности; 2) научно-технические изменения; 3) изменения в человеческом факторе производства; 4) гуманизация общества, изменение взглядов на роль и назначение человека.

Во-вторых, невозможно сводить систему мотивации труда к решению вопросов своевременной выплаты заработной платы, определению её размеров, структуры, поскольку это не охватывает всех проблем активизации поведения людей. Формирование системы мотивации эффективной трудовой деятельности должно решаться на основе комплексных и конструктивных подходов. При этом система мотивации труда должна быть разной для разных категорий работающих — субъекта хозяйствования (собственника), руководителей служб и подразделений (менеджеров), наёмных работников. Более того, на каждом предприятии должна быть разработана своя мотивационная система (с учётом специфики предприятия). В этой связи интересы создания системы мотивации эффективной трудовой деятельности требуют изучения способностей, склонностей, интересов и потребностей работников, взаимосвязей элементов мотивационного процесса, удовлетворенности трудом и его результатами.

В-третьих, для формирования системы мотивации эффективной трудовой деятельности на предприятии целесообразно проанализировать существующую практику мотивации, её соответствие целям и стратегии предприятия, которые предварительно следует уточнить, определить степень соответствия и на этой основе разработать новую систему мотивации. Эту систему необходимо обсудить со всем персоналом, учесть замечания и предложения, достичь максимально возможного согласия и ввести систему на уровне предприятия.

Литература: 1. Колот А. М. Мотивация персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 338 с. 2. Лукьянченко Н. Д. Мотивация персонала: Учебное пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк: ДонНУ, 2004. – 324 с. 3. Семікіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання / Відп. ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград: ПБЦ "Мавік", 2004. – 124 с. 4. Соломандина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т. О. Соломандин, В. Г. Соломандин. – М.: Журнал, 2005. – 278 с. 5. Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности. Учеб. пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапино. – М.: ООО "Вершина", 2003. – 224 с. 6. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Державний комітет статистики України / За ред. О. Г. Осауленка; [Відп. за випуск В. А. Головка. – К.: Вид. "Консультант", 2005. – 590 с.

НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТА ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ВУГІЛЬНОЇ ШАХТИ

In the article advantages of providing the effective management of personnel of the coal mine named after O. F. Zasyadko are determined which include high-level education, incentives to high-productive work and innovation activities, principles of workers dismissal, development of production democracy. The ways of planning business career and fair assessment and payment for work are proposed.

Актуальність проблем забезпечення енергетичної безпеки держави обумовила зміну стратегічних пріоритетів щодо подальшого розвитку вугільної промисловості. Прийнята у вересні 2005 р. нова Концепція розвитку вугільної промисловості орієнтується на ефективного власника підприємства. Досягати ефективного функціонування вугільної шахти в сучасних умовах занепаду вугільної галузі дуже складно, але можливо. Прикладом цього є діяльність орендного підприємства "Шахта ім. О. Ф. Засядька". Головний важіль її успішного функціонування — якісний склад управлінського персоналу, де 100% працівників управлінського персоналу мають середньофахову та вищу освіту, 80% з них мають вищу освіту, в тому числі 1% має науковий ступінь, 10% одержують її у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва. Простежуються й позитивні зміни щодо підвищення рівня освіти всіх працівників шахти за останні 5 років. Так, серед них 83% зараз мають середньотехнічну освіту, а ще 5 років тому — лише 50%. Серед підземних робочих шахти 70% мають середньотехнічну освіту (30% з них — вищу), 25% від усієї кількості закінчили професійно-технічні училища й лише 5% мають базову середню освіту. Молоді фахівці підвищують свою кваліфікацію, навчаються у вищих навчальних закладах, при цьому вже маючи одну вищу освіту.

Основним важелем ефективної роботи шахти є стимулювання високоефективної праці та інноваційної активності персоналу. Так, продуктивність праці робітників з вугледобутку протягом останніх п'яти років коливалась у межах 39,5 — 48,1 т у місцях, що перевищує кількість відповідного показника у галузі майже в 5—10 разів.

Заробітна плата на шахті виплачується вчасно, без затримок, а також виплачується вислуга років, 13-та заробітна плата. Умови й організації роботи вдосконалюються: поставляється нове обладнання, систематично оновлюються засоби індивідуального захисту, поліпшується система вентиляції гірничих виробок.

Високою є інноваційна активність працівників порівняно з іншими вугільними шахтами. Кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів має тенденцію до зростання і перевищує в 2—3 рази відповідні показники інших аналогічних підприємств галузі. Інноваційна діяльність працівників спрямована на вдосконалення конструкцій або технологій для зменшення витрат праці. Раціоналізаторські пропозиції вигідно подавати, бо завдяки економічному ефекту від вдосконалення винахіднику сплачується винагорода.

Сприяють інноваційній активності налагоджена система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів завдяки ефективній роботі навчально-технічного центру на шахті ім. О. Ф. Засядька. Особлива увага приділяється підбору персоналу підприємства. Пошук нових працівників відбувається без залучення агентств із працевлаштування. Селекція персоналу відбувається за допомогою інтерв'ю й тестування з формуванням вимог, орієнтованих на поточне завдання. При позитивному результаті проведеного інтерв'ю, працівника приймають на роботу на випробний термін (1—2 місяці); і лише якщо працівник добре проявив себе під час випробного терміну, він вважається прийнятним на постійну роботу.

Система тарифного регулювання має свої особливості, пов'язані зі змушеним вивільненням працівників. Скороченню в кожній категорії підлягають ті, у кого більш низький рівень тарифної ставки (окладу). Такий підхід формує у працівників прагнення до оволодіння суміжними професіями, підвищенню свого професійно-кваліфікаційного рівня, інтенсифікації праці. Тарифне регулювання заробітної плати пов'язане з атестацією робочих місць за умовами праці. Проведення атестації сприяє наведенню порядку на виробництві, модернізації робочих місць, скасуванню травмонебезпек.

Особливим важелем ефективної роботи персоналу підприємства є система економічних взаємовідносин, спрямованих на залежність винагород від кінцевих результатів діяльності шахти. Так, участь у прибутках припускає виділення в структурі заробітної плати двох частин: постійної й змінної. Перша частина являє собою базову заробітну плату, тарифні ставки, оклади, встановлені доплати й надбавки. Рівень заробітної плати є фіксованим для кожної конкретної посади. Друга ча-



стина є змінною й безпосередньо пов'язана з рівнем отриманого підприємством прибутку (премія за виконання плану за місяць, 13-та заробітна плата, вислуга років). Використання такої форми стимулює зацікавленість працівників у зростанні прибутку підприємства. Роль співвласника реалізується у володінні працівників акціями або паями підприємства. Ця форма одночасно виконує стимулюючу функцію, забезпечуючи при прибутковій діяльності підприємства прямими грошовими виплатами у вигляді дивідендів, а також є ефективним способом нефінансового заохочення працівників. Розвинутою на підприємстві є система й відповідна інфраструктура виробничої демократії. Участь в управлінні підприємством має інституційне оформлення та припускає наявність на підприємстві спеціальних колективних органів управління — виробничих, науково-технічних рад, комітетів якості тощо, які мають певний рівень повноважень у прийнятті управлінських рішень.

Але можливості подальшого підвищення ефективності управління та інноваційної активності персоналу цієї вугільної шахти не вичерпані і є типовими для інших вугільних шахт.

Так, управління персоналом повинно повністю відповідати концепції розвитку шахти. Системність його використання доцільно структурувати за стадіями: формування, використання й стабілізація. На стадії формування необхідно зважити інноваційний потенціал персоналу й перспективи його подальшого нарощування. Це важлива стадія в життєвому циклі. Відхилення чисельності персоналу як у меншу, так і більшу сторону впливає на рівень ефективності використання трудового потенціалу. Недостатня кількість персоналу призводить до недовикористання кадрового потенціалу, його кількісні переваги — до надмірного перенавантаження й недовраховання індивідуального потенціалу. У такий спосіб основною метою формування персоналу повинна стати мінімізація резерву нереалізованих можливостей. Цей резерв обумовлений розбіжністю потенційно сформованих у процесі навчання здібностей та навичок до ефективної праці й особистих якостей з можливостями їхнього використання при виконанні конкретних видів робіт, потенційної й фактичної зайнятості в кількісному та якісному відношенні.

Невиправдано не використовується на шахті ім. О. Ф. Засядька та інших вугільних шахтах система планування соціально-трудової мобільності і кар'єри. Як свідчить зарубіжний досвід, необхідно планувати ділову кар'єру з моменту прийняття працівника до його звільнення. При цьому необхідно організувати як горизонтальну, так і вертикальну соціальну мобільність у трудовій кар'єрі працівника. Працівник має бути поінформованим не тільки про можливості своїх майбутніх перспектив на коротко- і довгостроковий періоди, але й про характер вимог, які він має виконувати, щоб розраховувати на вертикальне просування у службовій діяльності. Доцільною для впровадження системи соціальної мобільності у вертикальному напрямі є єдина система оцінки персоналу.

Формування й розвиток системи ринкових відносин передбачає створення в трудових колективах підприємств та організацій сприятливої морально-психологічної атмосфери, де розвиваються форми виробничої демократії, де має місце повноцінна конкуренція, де кожен працівник може розраховувати на адекватну винагороду за трудовий внесок, на реалізацію можливостей кар'єрного зростання.

Одним з підприємств такого типу є орендне підприємство "Шахта ім. О. Ф. Засядька", де продукуються й розвиваються ефективні моделі управління персоналом підприємства.

Цей досвід визначає особливості стимулювання персоналу підприємства, яке сприяє високому рівню зацікавленості в кінцевих результатах його діяльності, в реалізації потреб підвищення рівня професійних знань, у значному зростанні трудової та інноваційної активності, розвитку виробничої демократії та соціального партнерства. Одночасно наявним є невикористані резерви в цій сфері на підприємстві — це забезпечення планування ділової кар'єри та удосконалення загальної системи оцінки персоналу як єдиної взаємозалежності та взаємозв'язаної конструкції. Ці прагнення підприємства при удосконаленні управління його персоналом при накопиченні та реалізації будуть сприяти розвитку людського капіталу на виробничому рівні.

Література: 1. Довбня С. Б. Методические основы и направления реструктуризации предприятий в промышленности: Монография. — Днепропетровск: Наука и образование, 2002. — 312 с. 2. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська. — Донецьк: НАН України; Інститут економіки промисловості, 2006. — 208 с. 3. Проблеми та пріоритети формування інноваційної моделі розвитку економіки України / Я. А. Жаліло, С. І. Архієреєв, Я. Б. Базилюк. — К.: НІСД, 2006. — 120 с. 4. Беляцкий Н. П. Интеллектуальная техника менеджмента: Учеб. пособие. — М.: Новое знание, 2001. — 320 с. 5. Методология оценки эффективности инноваций в угольном производстве: Монография / А. И. Амоша, А. И. Кабанов, В. Е. Нейнбург, Ю. З. Драчук. — Донецьк: НАН України. Інститут економіки промисловості, 2005. — 250 с. 6. Лукашевич Н. Особенности управления украинской фирмой в условиях кризиса / Н. Лукашевич, Н. Макаренко // Персонал. — 1996. — №2. — С. 20 — 34. 7. Сборник нормативных и методических материалов: "Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров". — К.: Международный институт инновационных научных и образовательных технологий, 2003. — 640 с. 8. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: Норма, 2000. — 544 с. 9. Шаповал П. К вопросу о некоторых психологических аспектах и противоречиях кадровой работы // Персонал. — 2001. — №1. — С. 39 — 40. 10. Шакалова М. Как повысить эффективность управленческой команды // Управление персоналом. — 2001. — №2. — С. 71.

КЛАСТЕРНЫЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ

In the article the possibilities of overcoming the subjective barriers are investigated in management by innovative development and forming of specific organizational form of partnership – cluster. For the tasks of diagnostics of barriers, methodology of Kondratiev N. D. is used.

На пути инновационного развития существуют барьеры объективного и субъективного характера [1, с. 211]. Последние напрямую связаны с качеством человеческого капитала, участвующего в процессах развития.

Проблему управления инновационным развитием в данном контексте можно свести к отсутствию эффективных инструментов устранения барьеров.

Одним из позитивных процессов глобализации стало появление специфической формы взаимодействия субъектов хозяйствования — кластеров, которые представляют собой объединение фирм в определенной области предпринимательства, связанных между собой технологически и, как правило, по признаку географической близости [2, с. 143].

Кластер как сеть взаимозависимых предприятий и учреждений, включая научно-исследовательские и учебные заведения, дистрибьюторов, поставщиков, охватывает весь путь производства: от научных разработок, сырья для производства до конечного продукта.

Таким образом, есть основания рассматривать кластер как организационную форму для инновации.

Однако, кластеры как механизм инновационного развития становятся эффективными только при определенных условиях [3, с. 75] и потому требуются особые подходы к анализу действия как самого механизма, так и его взаимодействия с окружением.

В свое время Н. Д. Кондратьев отмечал, что основой исследования общества и экономики, основой прогнозирования является система познанных законов статистики, циклической динамики и социогенетики [4, с. 1]. В современных исследованиях подчеркивается: анализ социальных механизмов необходимо проводить в двух плоскостях — вертикальной и горизонтальной. Первая их них характеризуется координатами "ценность — смысл", другая — "потребность — действие" [5, с. 202].

Обнаруживается, что горизонтальная плоскость рассматриваемая через призму так называемых трех концентров Н. Д. Кондратьева, что позволяет по иному наблюдать динамику инновационного развития и по иному формулировать имеющиеся проблемы.

Решение проблем устранения объективных и субъективных барьеров инновационного развития требует выполнения менеджерами по развитию обширного набора управленческих операций. Выделим основные: анализ глобально-исторического контекста функционирования организации, определение стадии жизненного цикла организации, идентификации объективных и субъективных барьеров инновационного развития, оценка их влияния на динамику финансовых потоков организации, разработка методов воздействия на персонал организации адекватно задачам развития, разработка и организация планов реструктуризации организации.

Проблемы управления инновационным развитием заключаются в том, что большинство управленческих операций носят интуитивно-творческий характер. То есть этот вид деятельности в большей степени искусство, а не наука. Поэтому положительный результат получается не всегда, если не сказать редко.

Целями данной статьи являются: оценка возможностей методологии Н. Д. Кондратьева для построения алгоритма действий менеджера по инновационному развитию, подбор совокупности научно обоснованных методов устранения барьеров в продвижении новшеств.

Имя Н. Д. Кондратьева связано, прежде всего, с теорией длинных волн в экономике. Построение и анализ длинных волн экономического развития формирует глобально-историческую картину развития не только отдельных взятых отраслей, но целых государств [6, с. 89], позволяя управленцам принимать адекватные решения и добиваться ошеломляющих успехов.

Вывод Й. Шумпетера о том что: "Длинную волну экономического развития (Н. Кондратьева) поднимает фигура динамичного предпринимателя", фиксирует наше внимание на роли человеческого капитала в инвестиционном развитии.

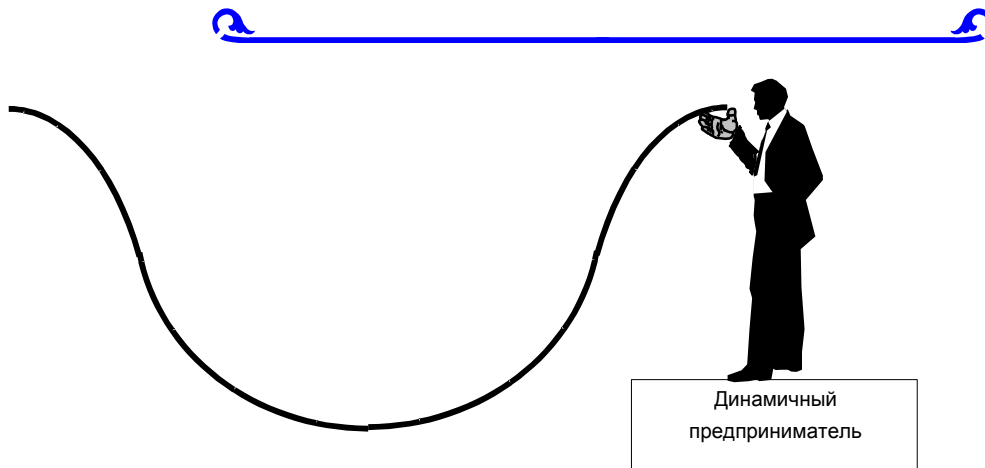


Рис. 1. Модель длинной экономической волны по Кондратьеву – Шумпетеру

Какими профессиональными качествами должен обладать динамичный предприниматель, чтобы поднимать экономическую волну?

Исследование концентров Н. Д. Кондратьева переводит в плоскость микроэкономического анализа и позволяет зафиксировать ряд поведенческих характеристик динамичного предпринимателя.

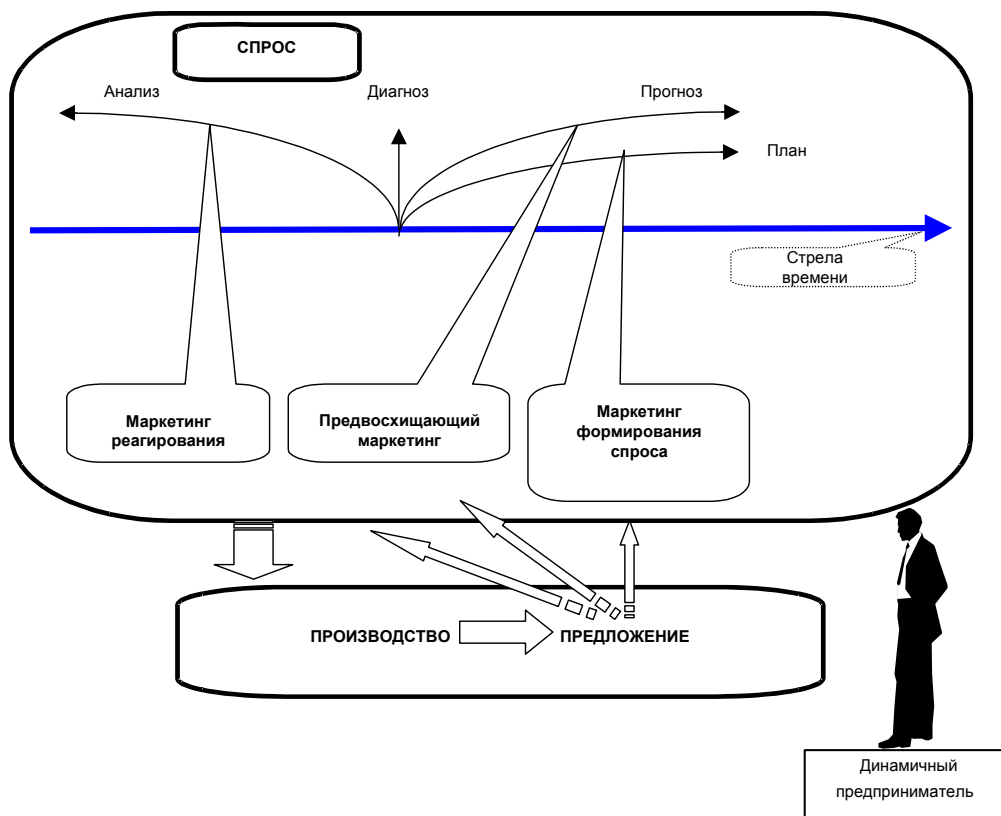


Рис. 2. Первый концентр Кондратьева: спрос – предложение

В работе "Маркетинг в третьем тысячелетии" Ф. Котлер выделяет три вида маркетинга: маркетинг реагирования — способность определить потребности клиента и найти реальное решение; предвосхищающий маркетинг — это умение определить, когда скрытая, не выявленная потребность станет реальной; маркетинг формирования спроса — искусство предлагать продукты и услуги, которых никто не просил и часто даже не предполагал их существования. [7, с. 37 – 40].

Успех руководителя фирмы "Сони" А. Морито, разработавшего концепцию маркетинга формирования спроса, позволяет сделать вывод, что умение создавать рынки, а не обслуживать их, является профессиональным качеством динамичного предпринимателя, одним из проявлений которого является умение находить и продвигать прогрессивные технологии.

Циклическую динамику второго и третьего концентров удобнее рассматривать на модели Вилке, которая разработана для малого предпринимательства [8, с. 51].

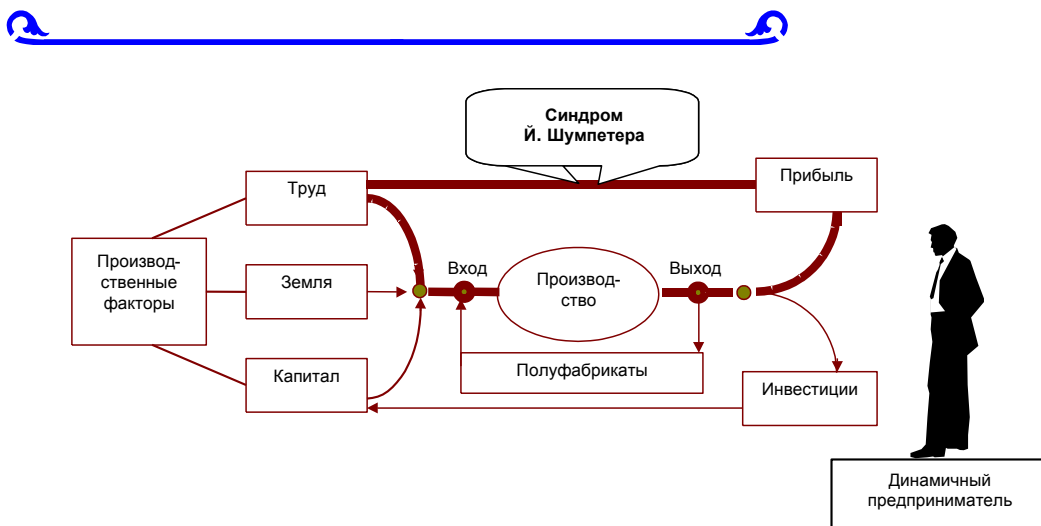


Рис. 3. Второй концентр Кондратьева: вознаграждение за эффективность

Финансовый поток по линии "Прибыль — Труд" обеспечивает стабильность и развитие малых предприятий. Но малые предприятия вне кластера не являются фактором инновационного развития.

В свою очередь крупные предприятия при переходе в постиндустриальное общество не являются гарантом инновационного развития. Об этом в свое время предупреждал Й. Шумпетер: "Крупные концерны и корпорации превращают осуществление нововведений в рутинно-упорядоченный процесс". В крупных корпорациях создаются исследовательские отделы, сотрудники которых профессионально занимаются этой деятельностью и получают за это заработную плату. В результате исчезает основа процесса развития — героика предпринимательства, предприниматель-новатор заменяется наёмным работником. Вместе с предпринимателем исчезает и прибыль, поскольку прибыль является порождением деятельности предпринимателей. Хотя наёмные работники, отвечающие за внедрение новшеств, "вроде бы" выполняют те же функции, что и предприниматели, но их доход — это вовсе не прибыль, а обычная заработная плата [9, с. 1]. То есть финансовый поток на рис. 3 по линии "Прибыль — Труд" рвется. Это явление представляется целесообразным назвать синдромом Й. Шумпетера.

Выполнить два условия: сохранить целостность финансового потока, который стабилен только в малых организационных формах, и обеспечить инновационное развитие, возможно только в кластере.

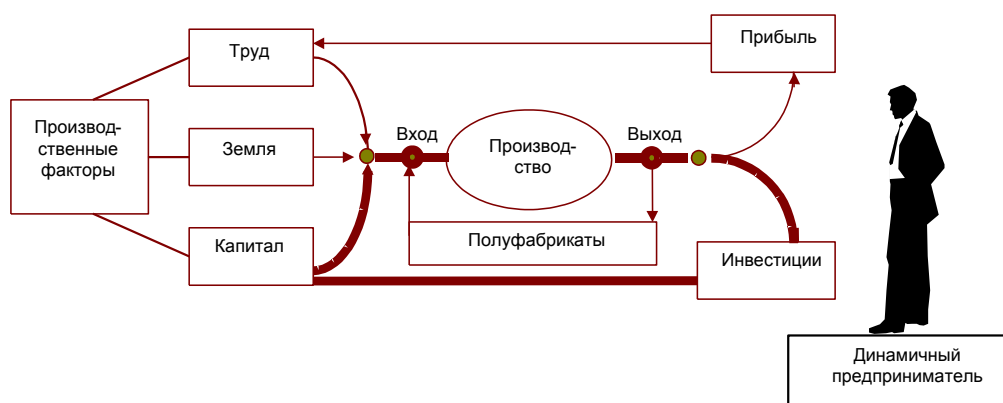


Рис. 4. Третий концентр Кондратьева: реновация

Тем более, что именно кластер эффективно поддерживает циклическую динамику третьего концентратора, благодаря чему капитал в форме нематериальных активов осуществляет свое обращение в наиболее безопасных условиях для своего владельца и как результат доля нематериальных активов растет.

Современными исследованиями зафиксированы приоритеты предпринимательства, характерного для постиндустриального общества, к числу которых относятся: качество жизни, рациональное использование ресурсов и гармония с природой. Разработан механизм формирования профессиональных качеств адекватных задачам инновационного развития [10, с. 115].

На повестке дня стоит задание совершенствования социальных технологий для успешной деятельности динамичного предпринимателя.



Авторами сделаны такие выводы из данного исследования:

1. Управление инновационным развитием в современных условиях происходит на фоне глобально-исторического процесса: перехода от индустриального к постиндустриальному обществу.
2. Длинная экономическая волна является результатом глубинных социальных процессов.
3. Повышение длинной (экономической) волны свидетельствует об активизации деятельности динамичных предпринимателей.
4. Деятельность динамичных предпринимателей осуществляется в так называемых трех концентриках.
5. Повышение длинной экономической волны обеспечивается при условии, если в первом концентре динамичный предприниматель осуществляет маркетинг формирования спроса.
6. Инновационное развитие осуществляется более динамично при кластерной организации предпринимательской деятельности благодаря тому, что во втором концентре устраняется синдром Й. Шумпетера, а в третьем концентре возрастает роль нематериальных активов.
7. Инновационное развитие имеет позитивные социальные последствия при наличии у предпринимателей приоритетов, характерных для постиндустриального общества.

Несмотря на то, что Украина признана страной с рыночной экономикой, организационные формы управления предприятиями индустриальной эпохи являются доминирующими. Есть основания полагать, что реструктуризация систем управления с существенным приростом кластерных форм сотрудничества в ближайшее время резко возрастет. Тогда будут востребованы менеджеры по развитию, владеющие технологиями управления инновационного развития на основе методологии Н. Д. Кондратьева.

Для успешного выполнения этой миссии требуется разработать сумму социальных технологий, из которых ключевыми являются: идентификация стадий жизненного цикла организации, идентификация социогенетической структуры персонала (пока лучшим инструментом решения этой задачи является соционика), подготовка персонала к изменениям путем проведения организационно-деятельностных игр.

Литература: 1. Избранные вопросы современного инновационного менеджмента для малых и средних предприятий / Под ред. к. т. н. Р. Мюллера, к. т. н. В. Соловьева. – Киев; Дрезден: "Демидур", 2000. – 284 с.
2. [http://Социнтергум.ru/html/Шумпетер Й. А.](http://Социнтергум.ru/html/Шумпетер_Й._А.) 3. Ляшенко В. И. Перспективы формирования кластерных структур в экономике донецкого региона. Прометей: региональный сборник научных трудов по экономике / В. И. Ляшенко, Т. Ф. Бережная, И. А. Шпак. – Донецк: ООО "Юго-восток, Лтд", 2004. – Вып. 14. – С. 74 – 78.
4. [http://Социнтергум.ru/html/Кондратьев Н. Д.](http://Социнтергум.ru/html/Кондратьев_Н._Д.) 5. Бех В. П. Генезис социального организму країни / Монографія. – Запоріжжя: Просвіта, 2000. – 288 с. 6. Сорос. Д. Сорос о Соросе. Опережая перемены. – М.: Инфра-М, 1996. – 336 с. 7. Котлер Ф. Маркетинг в третьем тысячелетии: Как создать, завоевать и удержать рынок. – М.: ООО "Издательство АСТ", 2000. – 272 с. 8. Срама Ф. Основы создания и управления МСП / Ф. Срама, Ю. Вайс. – К.: Тасис, 1997. – 240 с. 9. Бережная Т. Ф. Духовность личности управленца — фактор социально-экономического развития региона / Т. Ф. Бережная, С. А. Полковников // Экономический вестник Донбасса. Научный журнал. – Луганск: Изд. ЛНПУ им. Т. Шевченко "Альма-Матер", 2004. – Вып. 1 – С. 112 – 117.
10. Соколенко С. И. Производственные системы глобализации: Сети, Альянсы, Партнерства, Кластеры: Укр. контекст. – К.: Логос, 2002 – 412.

УДК 316.614

Толстікова О. В.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ МОРАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

In the article the theoretical-methodical approaches to the estimation of the public servants' work as the component of the system of personnel management in the government service management are offered.

Важливу роль у стимулюванні персоналу підприємств й якості трудового життя відіграє система негрошових форм трудової мотивації. Аналізом ефективності використання морального стимулювання, яке залежить від правильного дотримання ряду принципів його організації, займаються багато вчених (І. В. Василенко, І. А. Межова, Н. А. Волгіна, Г. А. Задорожний, Хайнц Хекхаузен, С. Г. Москвічов, Ю. К. Зайцев та ін.).

© Толстікова О. В., 2006



Людина спрямовує свої зусилля на досягнення якої-небудь мети тільки тоді, коли впевнена у великій імовірності задоволення за цей рахунок своїх потреб або досягнення мети. Найбільш ефективним мотивування є тоді, коли працівники вірять, що їх зусилля обов'язково дозволять їм досягти мети й приведуть до одержання особливо коштовної винагороди.

При організації стимулювання необхідне дотримання принципу диференціації моральних стимулів, тобто варто всебічно враховувати специфічні соціальні потреби й мотиви праці різних груп працівників й особливості їхньої реакції на стимули.

У зв'язку із цим необхідно враховувати, що при домінуванні різних груп потреб у працівників формується різний тип трудової поведінки й, отже, необхідний диференційований підхід до керування ними:

1. Перевага потреб у повазі й самоповазі — створення системи морального заохочення працівників, справедливої винагороди за напружену працю.

2. Перевага соціальних потреб — у приналежності до групи, у дружніх відносинах тощо — створення на робочому місці умов для міжособистісного спілкування, сприятливого морально-психологічного клімату.

3. Перевага потреби в самовираженні для осіб з яскраво вираженою орієнтацією на прояв внутрішнього світу — створення умов для творчості й самостійності у виконанні посадових обов'язків.

4. Перевага потреб у безпеці — посилення гарантій зайнятості, пенсійного забезпечення, соціального страхування.

5. Перевага базових потреб: задоволення первинних потреб, створення сприятливих умов праці.

Посилення дієвості моральних стимулів до праці нерозривно пов'язане з удосконалюванням механізму морального стимулювання праці, включаючи форми й методи морального заохочення, посилення їхнього впливу безпосередньо на працю й трудові відносини, а також показники й критерії оцінки діяльності працівників, необхідні для їхнього морального заохочення.

Як форми мотивації працівників, що не передбачають грошових винагород, можна використати наступні:

I. Суспільне визнання особистості.

1. Щорічні збори (конференції), на яких відзначаються заслуги того або іншого працівника підприємств.

2. Почесні грамоти, значки, що вручають у присутності колег.

3. Спеціальні статті у внутрішньовиробничій пресі.

4. Спеціальні завдання.

5. Присвоєння звання "Кращий бригадир", "Кращий майстер", з наданням путівок у будинки відпочинку й санаторії безкоштовно за рахунок підприємства.

6. Створення умов для вирішення соціальних проблем своїх співробітників, що відзначилися:

просування у службовій діяльності (планування кар'єри);

перевага у виборі роботи (посада, підприємство, організація);

надання чергової відпустки в зручний для них час;

надання можливості поліпшити житлові умови (більш швидке просування черги);

вирішення питань направлення дітей у дитячі дошкільні установи.

II. Суспільне визнання діяльності групи.

1. Статті про досягнення бригади, ділянки тощо в інформаційному бюлетені підприємства з фотографіями всіх учасників.

2. Вручення всім членам колективу, що відзначилися, подарунків, сувенірів.

III. Особисте визнання з боку керівництва.

1. Подяка в писемній формі на довідках, звітах, підготовлених співробітників.

2. Лист, направлений додому працівникові його керівником з вираженням подяки за конкретний внесок цього співробітника в діяльність підприємства.

3. Листівки з нагоди дня народження працівника або круглих дат трудової діяльності з вираженням вдячності за його працю за останній рік.

Стратегія розвитку підприємства стимулювання трудової діяльності на підприємстві повинна включати наступне:

аналіз економічних і соціальних процесів, у тому числі співвідношень зміни оплати й продуктивності праці;

обґрунтування стратегії соціально-економічного розвитку підприємства, в тому числі динаміки оплати й продуктивності праці;

розробка механізму взаємодії мотивації трудової діяльності й матеріального стимулювання;

розробка концепції соціально-економічного розвитку й обґрунтування методів керування;

прогноз фінансових ресурсів підприємства, пошук шляхів підвищення ефективності систем стимулювання праці на основі зростання ефективності виробництва.

Проведення радикальних заходів щодо стабілізації діяльності підприємств в умовах ринкової трансформації економіки вимагає вироблення стратегії соціально-економічного розвитку підприємства. Представимо її у вигляді схеми (рисунок).

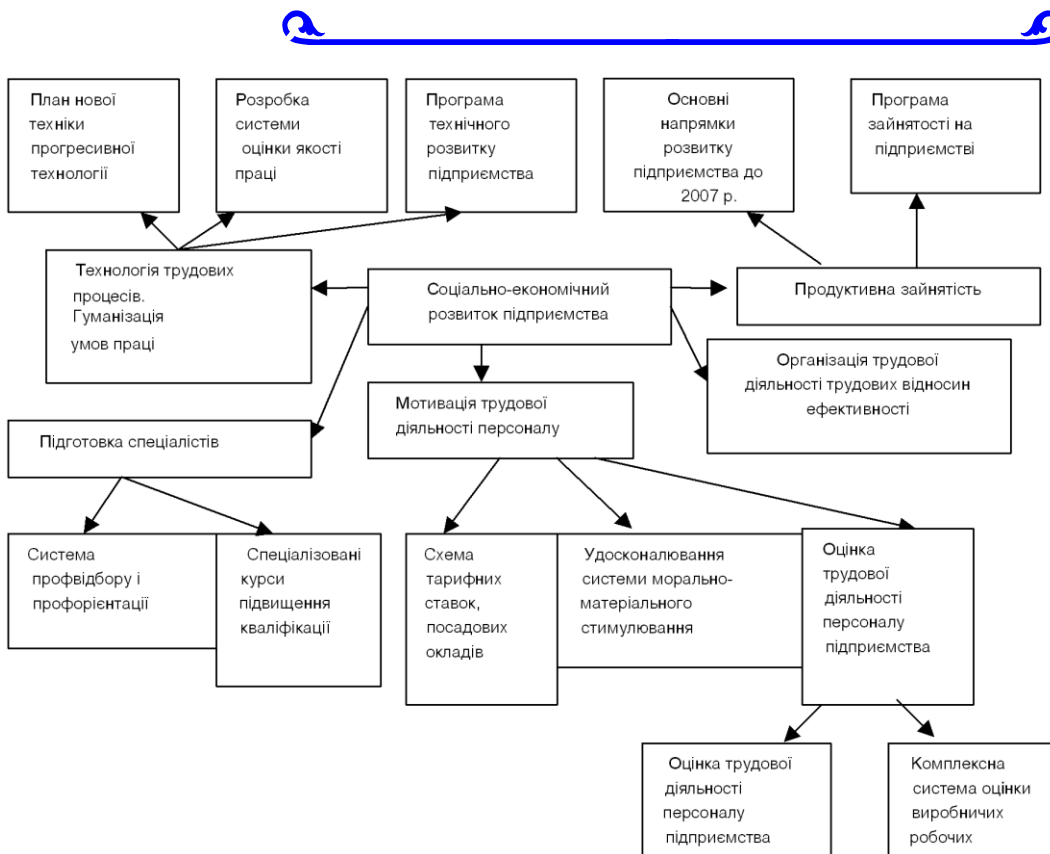


Рис. Соціально-економічна стратегія розвитку підприємства

Відповідно до виявлених цілей пріоритетними напрямками підтримки розвитку промислового підприємства, на думку автора, повинні стати:

розробка й реалізація цільових програм для вирішення конкретних завдань підвищення ефективності виробництва;

поліпшення використання трудових ресурсів;

удосконалювання мотивації ефективної праці персоналу підприємства.

Головною метою розробки й реалізації заходів програми є реформування систем організації й нормування праці, більш раціональне використання робочого часу, підвищення якості виконуваних робіт, ліквідація простоїв та інших факторів низької дисципліни. Реалізація поставленої мети можлива при розв'язанні наступних проблем:

взаємозв'язок основних показників використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів виробничих процесів за допомогою технології, організації й нормування праці, безперервного контролю й оцінки якості виконуваних робіт і оплати за кінцеві результати трудової діяльності;

з потреби більш раціональне вивільнення або закріплення працівників, зайнятих виконанням робіт, трудомісткість яких залежить від обсягу продукції, що випускається, і технологічного мінімуму чисельності; поліпшення використання праці фахівців і службовців, удосконалювання роботи апарату керування на всіх рівнях керівництва, визначення критеріїв оцінки їхньої праці;

вживання заходів щодо вивчення й підтримки соціально-психологічної обстановки в колективах, мотивації праці, виключення конфліктних ситуацій і можливих шляхи їхнього дозволу.

У рамках представленої Програми необхідно розробити ряд конкретних заходів для корінної перебудови роботи з використання трудових ресурсів і встановленого постійно існуючого механізму щодо їх реалізації, передбачивши при цьому шляхи вирішення наступного механізму щодо їх реалізації та шляхи розв'язання наступних першочергових завдань:

повне завантаження робочого часу кожним працівником;

різне скорочення й ліквідація внутрішніх і цілозмісних втрат робочого часу, понаднормових робіт і простоїв;

поліпшення нормування праці;

повсюдне впровадження оплати праці за кінцеві показники, що враховують, роботи;

сполучення матеріальних стимулів в оплаті з якістю виконуваних робіт;

відпрацьовування заходів правового порядку відповідальності виконавців за відступи від технології, низька якість робіт і брак, що несе за собою матеріальний збиток;

удосконалювання структури апарату керування всіх рівнів, механізації інженерної й управлінської праці;

повне усунення в роботі дублювання й паралелізму;

радикальні заходи щодо зміцнення дисципліни праці.



Наявність технологічних процесів їх строге дотримання повинне бути основою нормування праці при визначенні норм трудових витрат (вироблення, обслуговування, нормативів чисельності й трудомісткості робіт), при оплаті праці за кінцеві результати, що враховують. Додаткові матеріальні стимули у вигляді премій, надбавок, доплат передбачається погодити в безпосередній залежності від кількості та якості витраченої праці.

Уся система заходів спрямована на посилення мотивації праці працівників підприємства.

Програма передбачає розробку зразкових рекомендацій оцінки трудової діяльності персоналу підприємств, що розглядається в дійсній дисертаційній роботі як один з факторів трудової мотивації, сприяє зацікавленості працівників у підвищенні ефективності своєї праці й виробництва в цілому.

Розроблена Програма містить 3 нерозривно зв'язаних між собою розділи, які мають наступні теми:

удосконалювання системи організації й нормування праці;

удосконалювання технології й контроль якостей робіт;

поліпшення використання трудових ресурсів на підприємстві.

Впровадження представленої програми вимагає особливого кваліфікованого підходу. У зв'язку із цим повинна бути відпрацьована система спеціалізованих семінарів з усіма категоріями працівників (керівниками всіх рівнів, робітниками, фахівцями й службовцями) з вивчення сутності й порядку реалізації заходів програми, а також тематики постійно діючих форм навчання й підвищення кваліфікації.

У процесі глибокого вивчення теоретичного й практичного досвіду, аналізу, отриманих у ході дисертаційного дослідження даних, з метою зміни й поліпшення організації трудової діяльності, удосконалювання технології та якості виконуваних робіт, більш раціонального використання трудових ресурсів, автором даної роботи разом із провідними спеціалістами базових підприємств розроблена й впроваджена у виробництво програма.

Карпов Л. М.

УДК 658.012.32

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В ПОДАТКОВОМУ РИЗИК-МЕНЕДЖМЕНТІ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the personnel motivation as a mean of decreasing the tax risks at the enterprise is considered. The motivational factors that affect on the tax risks increasing of the enterprise are analyzed and the ways of leveling them are offered.

Трансформаційні та глобалізаційні процеси, які спостерігаються в економіці України, супроводжуються підвищенням ризиковості діяльності підприємств, що проявляється і у сфері сплати податків. В таких умовах успішне впровадження інноваційних технологій у значній мірі залежить від ефективності ризик-менеджменту підприємства, невід'ємною частиною якого виступає податковий ризик-менеджмент, що представляє сукупність принципів, методів, засобів і форм управління системою податкового обліку підприємства з урахуванням факторів податкових ризиків. Впровадження податкового ризик-менеджменту на підприємстві дозволяє мінімізувати податкові ризики підприємства і знизити негативний вплив високого рівня податкового тягаря на фінансову стійкість підприємства.

Однією з основних функцій податкового ризик-менеджменту, спрямованою на мінімізацію податкових ризиків, виступає мотивація персоналу, яка стосовно цієї сфери вивчена ще недостатньо. Відсутність теоретико-методичних розробок у сфері мотивації персоналу в податковому ризик-менеджменті, і необхідність їх застосування в діяльності підприємства обумовили вибір і актуальність теми дослідження.

Метою даної статті виступає аналіз мотиваційних факторів, що впливають на збільшення податкових ризиків підприємства й розробка способів нівелювання їх впливу.

Дослідженням теоретичних і методичних основ ризик-менеджменту займалося багато вітчизняних і закордонних учених [1 – 3], однак питанням податкового ризик-менеджменту і, зокрема, мотивації у його контексті приділялося недостатньо уваги.

На думку автора, мотивація в податковому ризик-менеджменті посідає визначне місце, що обумовлюється специфікою об'єкта його розгляду — податковими ризиками підприємства, які можна охарактеризувати як: "небезпеку для суб'єкта податкових правовідносин понести фінансові й інші втрати, зв'язані з процесом оподаткування, внаслідок негативних відхилень для даного суб'єкта від передбачуваних ним, заснованих на діючих нормах права, станах майбутнього, з розрахунку яких ним приймаються рішення в сьогодні" [4, с. 10].

Податкові ризики супроводжують усі форми податкової політики підприємства (розрахунок поточних податкових платежів, бюджетування податків, податкове планування) і в значній мірі залежать від особливостей мотивації персоналу, задіяного в податковому обліку підприємства.

© Карпов Л. М., 2006

Обумовлено це, насамперед, наявністю адміністративної і кримінальної відповідальності, що застосовується до посадових осіб підприємства, винних у порушеннях податкового обліку підприємства. У зв'язку з цим в умовах нестабільного і запутаного законодавства персонал підприємства прагне знизити свою особисту відповідальність, що загрожує його безпеці, зокрема, за рахунок допущення податкових переплат, що збільшує ризик зайвого відтока коштів у вигляді податкових платежів і, відповідно, ризик зниження фінансової стійкості підприємства. При цьому слід зазначити, що цей фактор найбільш наглядно проявляється при застосуванні політики податкового планування, що супроводжується складністю розмежування заходів законного (податкове планування) й незаконного (ухилення від сплати податків) запобігання сплаті податків [5; 6].

Сприяє збільшенню відтока коштів у вигляді податкових платежів і фактор можливості накладення фінансових санкцій на підприємство за порушення податкового обліку, що викликає в персоналі підприємства два основних мотиви — фінансовий і соціальний. Фінансовий мотив, насамперед, обумовлений використанням на деяких підприємствах процедури застосування матеріальної відповідальності до відповідальних осіб (депреміювання, зниження заробітної плати і т. п.), що компенсує деякою мірою стягнені з підприємства штрафи. З огляду на це в таких ситуаціях персоналу вигідніше допустити податкову переплату в бюджет і знизити, тим самим, ризик притягнення до фінансової відповідальності. Соціальні мотиви пов'язані з застосуванням заходів дисциплінарної відповідальності (догана, переведення на нижчу посаду, звільнення і т. п.) за порушення податкового обліку. При цьому соціальний фактор може проявлятися і в разі відсутності дисциплінарної відповідальності, коли посадова особа побоюється втрати поваги керівного персоналу і співробітників у випадку визнання своїх дій контролюючими органами некваліфікованими.

У той же час податкові ризики можуть бути спостережені й у протилежній ситуації, коли персонал підприємства допускає помилки в податковому обліку, що приводять до недонадходження податків у бюджет. На думку автора, основними мотивами, що породжують подібні дії в персоналі, також є фінансові фактори, обумовлені низьким рівнем матеріального заохочення співробітників, і соціальні, пов'язані з недостатнім визнанням професійних досягнень співробітників у колективі. Дія цих факторів особливо підсилюється в разі відсутності на підприємстві практики застосування заходів дисциплінарної та фінансової відповідальності й ослабленні контролю з боку керівництва щодо аналізу кваліфікації дій співробітників, що приводить до підвищення усвідомлення безпеки працівників, зниження стимулювання персоналу до підвищення кваліфікації і, як наслідок, до збільшення ризиків виникнення помилок у податковому обліку і недоплаті податків у бюджет.

У графічному вигляді вплив мотивів персоналу на податкові ризики підприємства можна представити в такий спосіб, як показано на рисунку.

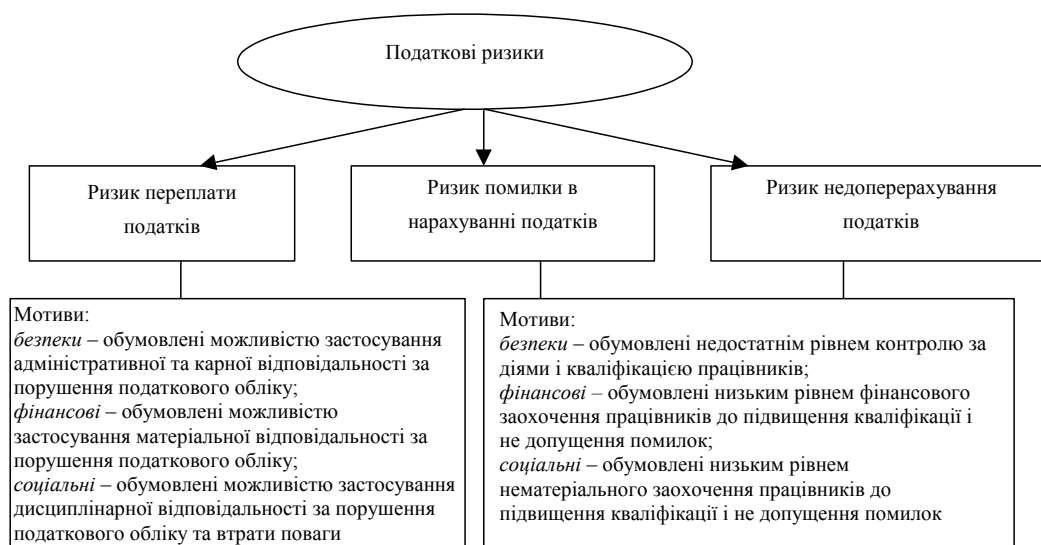


Рис. Вплив мотивів персоналу на податкові ризики підприємства

Таким чином, можна зробити висновок, що основними напрямками зниження податкових ризиків за рахунок фактора мотивації персоналу виступає нівелювання впливу мотивів безпеки, а також фінансових та соціальних мотивів. Між тим склад заходів, спрямованих на досягнення даних цілей, буде розрізнятися залежно від виду податкового ризику.

Так, для зниження ризику податкової переплати податковий ризик-менеджер може розробити програму, до складу якої будуть входити такі дії:

мотив безпеки — застосування альтернативних варіантів оформлення договору з відповідальними особами (договір цивільно-правового характеру на надання послуг приватним підприємцем, договір на ведення обліку незалежними консалтинговими чи аудиторськими фірмами і т. п.);

фінансовий мотив — використання зваженого підходу до матеріального покарання відповідальних осіб за виявлені в ході перевірок порушення податкового обліку, впровадження програм матеріального стимулювання відповідальних осіб за недопущення переплат податкових платежів;



соціальний мотив — використання зваженого підходу до дисциплінарного покарання відповідальних осіб за виявлені в ході перевірок порушення податкового обліку, впровадження заходів, спрямованих на підвищення соціальної значущості відповідальних осіб за недопущення переплат податкових платежів.

Програма зі зниження ризиків помилок у нарахуванні і недоперерахуванні податків може складатися з таких заходів:

мотив безпеки — впровадження заходів щодо посилення внутрішнього чи незалежного зовнішнього контролю за діями осіб, відповідальних за ведення податкового обліку на підприємстві. До органів внутрішнього контролю можна віднести підрозділ аудиту підприємства, зовнішнього контролю — аудиторські і консалтингові фірми і т. п.;

фінансовий мотив — розробка програм матеріального стимулювання працівників за коректне ведення податкового обліку і підвищення кваліфікації (премії, бонуси тощо);

соціальний мотив — розробка програм соціального стимулювання працівників за коректне ведення податкового обліку і підвищення кваліфікації (грамоти, схвалення керівництвом дій робітника перед колективом і т. п.).

На основі проаналізованих напрямків впливу мотивації персоналу на податкові ризики підприємства можливо розробити деталізований склад заходів щодо зниження податкових ризиків, що буде виступати напрямком подальших досліджень.

Література: 1. Бланк И. А. Управление финансовыми рисками. — К.: Ника-Центр, 2005. — 600 с. 2. Шапкин А. С. Экономические и финансовые риски. Оценка, управление, портфель инвестиций. — 3-е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К^о", 2004. — 544 с. 3. Гранатуров В. М. Экономический риск: сущность, методы измерения, пути снижения: Учеб. пособие. — 2-е изд., перераб и доп. — М.: Дело и Сервис, 2002. — 160 с. 4. Бондарчук Н. В. Финансовый анализ для целей налогового консультирования / Н. В. Бондарчук, З. М. Карпасова. — М.: Вершина, 2006. — 192 с. 5. Винокуров Д. Оптимизация налогов: практический аспект // Налоги и бухгалтерский учет. — 2002. — №5. — С. 2 — 47. 6. Вишневецкий В. П. Уход от уплаты налогов: теория и практика: Монография / В. П. Вишневецкий, А. С. Веткин. — Донецк: НАН Украины. Институт экономики промышленности, 2003. — 228 с.

Полуэктова Л. Н.

УДК 658.012.32

Кушнар С. Л.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ПРОЦЕССЕ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ РЕОРГАНИЗАЦИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

In the article the individual and group resistance of the personnel of the enterprise to carrying out the strategic transformations are revealed. The recommendations on their elimination are offered.

В настоящее время промышленность страны, являясь базовой отраслью экономики, требует существенной реорганизации хозяйственных структур в целях достижения их соответствия проводимым структурно-инновационным преобразованиям социально-экономических отношений, направленных на повышение эффективности воспроизводственных процессов.

Проведение стратегических изменений на предприятии существенно затрагивает основной ресурс производства — персонал, составляющий основу организации, ее сущность и ее основное богатство. И от того, в какой мере предприятие сможет использовать человеческий потенциал, существенно зависит успех организационной реорганизации.

Анализ научных публикаций по рассматриваемой проблеме свидетельствует о наличии значительных заделов в разрешении проблемы стратегического управления человеческими ресурсами [1 — 9]. Однако в данном контексте, то есть с позиции эффективности реализации организационных преобразований, они не могут быть использованы непосредственно, поскольку не учитывают ее специфику.

Поэтому целью данной статьи является обобщение результатов исследования по выявлению типовых носителей индивидуального и группового сопротивления персонала стратегической реорганизации на промышленных предприятиях и разработка рекомендаций по их устранению.

Любой процесс реорганизации, преследуя обоснованные цели, нарушает функционирование предприятия, затрудняет взаимодействие работников и подразделений, делает организационный статус ряда должностей (или субъектов) неопределенным и неустойчивым. К тому же крупные структурные преобразования могут вызвать неуверенность персонала в возможности удовлетворения своих потребностей, связанных с работой и, следовательно, оппозицию отдельных работников. Поэтому менеджеры должны уметь управлять сопротивлением нововведениям, оказывая прямое воздействие на поведение людей, групп и предприятия в целом, используя как формальные, так и неформальные элементы организационного воздействия.

© Полуэктова Л. Н., Кушнар С. Л., 2006



Носителем любого сопротивления является человек (в зависимости от обстоятельств: или как индивид, или как группа индивидов). Работник будет сопротивляться изменениям тогда, когда он не чувствует себя в безопасности, не может прогнозировать последствия предполагаемых изменений и вынужден при этом рисковать. Или, наоборот, чувствует (прогнозирует), что в результате изменений он может оказаться лишним, не будет способен сыграть новую роль, в соответствии с должностью, предоставленной ему в результате изменений, и может потерять профессиональный авторитет в глазах руководства. Сопротивление будет и тогда, когда работающий предполагает, что он не сможет обучиться новому делу, а также в случае нежелания что-либо менять и осваивать новый круг обязанностей. Все перечисленное выше относится к любому работнику (подчиненному или руководителю). Руководитель будет оказывать сопротивление изменениям еще и в том случае, когда его статус в системе организационной власти оказывается в опасности, то есть уменьшается его влияние на процесс принятия решений, и может ухудшиться престиж и репутация. Сопротивление, оказываемое руководителем в каждом конкретном случае намечаемых преобразований, зависит от силы его убеждения в необходимости осуществления готовности отстаивать занимаемую организационную позицию, движущих мотивов.

Наряду с индивидуальным сопротивлением существует и групповое. Если у нескольких индивидов совпадает отрицательное мнение по намечаемым преобразованиям, они могут организоваться в группу. Организовать группу сопротивляющихся может руководитель подразделения, неформальный лидер в коллективе или руководитель-лидер. Сила сопротивления зависит от степени разрушения сложившихся жизненных устоев, традиций, привычек, принципов и норм; скорости и интенсивности процесса нововведений; характера и масштабов угрозы власти; понимания необходимости изменений, причастности к ним людей, доверия к инициаторам и руководителям.

Сопротивление изменениям усиливается, если они не обоснованы и не объяснены, радикальны, неблагоприятно воздействуют на персонал или когда предыдущие перемены не привели к положительным результатам. Поэтому в процессе проведения стратегических организационных преобразований на промышленных предприятиях целесообразно определить вероятность оказания сопротивления на основе исследования двух факторов: меры принятия или непринятия изменений; вида возможной демонстрации (открытой или скрытой) отношения к изменению.

Руководство предприятия на основе бесед, интервью, анкетирования и других форм сбора информации должно выяснить, какой тип реакции на изменения будет наблюдаться, кто из сотрудников займет позицию сторонников изменений, а кто окажется нейтральным к ним. Особую актуальность имеют такого рода прогнозы на крупных предприятиях, а также тех, где достаточно длительный период изменения не проводились.

Открытое сопротивление может заключаться в предоставлении недостоверной информации, намеренно ошибочных распоряжений, нарушении инструкций, порядка действий, отвлечении ресурсов на другие цели, а скрытое — в игнорировании информации и решений, откладывании их принятия и исполнения, ограничении деятельности инициаторов, интригах, направленных на раскол в коллективе.

Как свидетельствуют результаты опроса работников промышленных предприятий Харьковской области, представленные в табл. 1, индивидуальные мотивы сопротивления связаны преимущественно с психологическими особенностями и привычками работников: нежеланием нарушать обычный ход событий, инерционностью, страхом перед новым. Одной из основных причин оказания возможного сопротивления отдельными работниками является экономический фактор, что связано с увеличением объема работ, потенциальной угрозой потери дохода или его источников вследствие безработицы, лишения льгот. Групповые мотивы сопротивления связаны со слабой информированностью об их целях, ожидаемых выгодах и возможных потерях; недовольством методами их осуществления; недоверием к инициаторам перемен. Основными причинами сопротивления со стороны организации являются: необеспеченность ресурсами, увеличение объема работ, сформированный круг обязательств и др.

Провести стратегические организационные изменения без сопротивления со стороны персонала предприятия практически невозможно, однако менеджеры могут смягчить этот процесс, если будут минимизировать оказываемое сопротивление.

Таблица 1

Результаты опроса работников предприятий относительно причин возможного сопротивления стратегическим преобразованиям

№ п/п	Причины возможного сопротивления	Удельный вес позитивных ответов, %
1	Причины индивидуального сопротивления: увеличение объема работ уменьшение общего уровня дохода уменьшение премий, доплат увольнение по сокращению штатов понижение в должности ограничение должностных полномочий сложность сделать карьеру	64,7 54,2 46,8 25,4 13,7 12,5 11,9
2	Причины группового сопротивления: отсутствие полной информации о возможных последствиях преобразования жесткие методы проведения преобразований недоверие относительно позитивности результатов преобразований	49,6 42,7 27,3



Для снижения сопротивления при разрешении спорных вопросов, конфликтов, которые могут возникать на предприятии во время проведения организационных изменений, менеджерам целесообразно использовать следующие стили руководства: конкурентный, базирующийся на настойчивости утверждении своих прав по принципиальным вопросам внедрения стратегий в процессе преобразований; самоустранения, проявляющийся в том, что руководство демонстрирует низкую настойчивость и в то же время не стремится к поиску путей сотрудничества с несогласными членами организации; компромисса, предполагающий умеренное настаивание руководства на выполнении его условий для разрешения конфликта и одновременное умеренное стремление руководства к кооперации с теми, кто сопротивляется; приспособления, выражающиеся в стремлении руководства установить сотрудничество в разрешении конфликта при одновременном слабом настаивании на принятии выработанных им решений; сотрудничества, характеризующийся тем, что руководство реализует свои подходы к проведению изменения и устанавливает отношения кооперации с несогласными членами организации.

Проведение изменений должно завершаться установлением нового статус-кво на предприятии. При этом очень важно не только устранить сопротивление изменениям, но и добиться того, чтобы новые структурные связи оказались не просто формально установленными, но были позитивно приняты членами трудового коллектива предприятия и стали реальностью. Если действия по проведению изменений не привели к возникновению нового устойчивого статус-кво, его нельзя считать завершенным, и следует продолжать работу по его внедрению до тех пор, пока на предприятии не произойдет замена старых организационно-структурных отношений на новые.

При проведении исследований на ряде предприятий Харьковского региона были выявлены типовые носители индивидуального и группового сопротивления стратегической организационной реорганизации. К индивидуальным носителям сопротивления были отнесены следующие должности: представители общего руководства; руководитель отдела центрального аппарата управления (ЦАУ); рядовой работник ЦАУ. Групповыми носителями сопротивления являются: группа общего руководства; группа руководителей отделов ЦАУ; коллектив отдела (бюро) во главе с руководителем ЦАУ; коллектив отдела (бюро) во главе с неформальным лидером ЦАУ; коллектив отдела (бюро) во главе с руководителем-лидером ЦАУ.

Необходимо также отметить, что проведенное анкетирование персонала указанных предприятий по выявлению возможных групп сопротивления стратегическим преобразованиям показало, что в тех структурных подразделениях, где подчиненные высоко оценили профессиональные и личностные характеристики руководителей, то есть подчиненные им доверяют, а сами руководители высоко оценили профессиональный уровень коллективов, в которых они работают, сила сопротивления изменениям значительно ниже.

Анализ сложившейся ситуации на обследованных предприятиях позволяет предположить, что в случае частичной централизации наиболее сильное противодействие предстоящим переменам в центральном аппарате управления будет в тех коллективах, где во главе стоят руководители-лидеры, не согласные с намечаемыми преобразованиями. Довольно серьезное сопротивление реорганизации могут оказывать коллективы, в которых работают неформальные лидеры, настроенные против изменений. Группа общего руководства (ЦАУ) не будет оказывать существенного сопротивления проводимой реорганизации, так как чаще именно она является организатором данного процесса. Со стороны работников аппарата управления подразделений (получающих самостоятельность) также будет оказываться сопротивление, но оно значительно ниже уровня работников ЦАУ, а со стороны коллективов, которые возглавляют руководители-лидеры, заинтересованные в получении большей самостоятельности, сопротивление может достичь нулевого значения. Приведенные выводы подтверждаются данными табл. 2.

Таблица 2

Результаты опроса работников предприятий относительно проявления группового сопротивления стратегического преобразования

Показатель	Количественное значение, %
Численность работников ЦА, не делающих изменений в своей работе	33,7
Количество подразделений, в которых руководитель не согласен с проведением преобразований	51,3
Количество подчиненных в этих подразделениях, которые не согласны с проведением преобразований	45,7
Количество подразделений, в которых руководитель согласен с проведением преобразований	38,6
Количество подчиненных в этих подразделениях, согласных с проведением преобразований	39,5
Количество подразделений, в которых работает неформальный лидер, не согласный с проведением преобразований	36,2
Количество работников этих подразделений, не согласных с проведением преобразований	51,4
Количество подразделений, в которых работает неформальный лидер, согласный с проведением преобразований	28,9
Количество работников этих подразделений, согласных с проведением преобразований	35,1

На промышленных предприятиях, осуществляющих стратегическую реорганизацию, до начала осуществления основных мероприятий для уменьшения силы индивидуального и коллективного сопротивления рекомендуется провести следующие работы: проанализировать профессиональные и индивидуальные качества работников ЦАУ и руководящих работников структурных подразделений, установить их потенциальные возможности и отношение к организационным преобразованиям; выявить отдельных работников и группы на всех уровнях управления как ориентированных на успешное проведение преобразования, так и способных оказать сопротивление; определить изменения в системе распределения полномочий и ответственности на всех уровнях управленческой иерархии, степени централизации; выделить те структуры (отделы, производства), в которых в процессе реорганизации намечаются положительные изменения, а также те, в которых предполагаются негативные последствия; сформировать перечень должностей, которые могут быть ликвидированы в процессе преобразований, перечень возможных новых должностей; осуществить моделирование возможного поведения ведущих работников в процессе реорганизации.

Наряду с предложенными рекомендациями должны применяться меры по устранению сопротивления в процессе проводимой реорганизации и начать необходимо с нейтрализации сопротивления индивидуума, так как это намного проще, чем борьба с противодействующим коллективом. Эффективными мерами по устранению сопротивления отдельных работающих являются привлечение каждого к принятию решений в процессе проведения реорганизаций и материальное стимулирование их активности. Быстро и полностью снять сопротивление индивидуума можно простым принуждением (лишить возможности продвижения по службе, повышения заработной платы или поставить вопрос об увольнении).

Для того чтобы частично предупредить возможное групповое сопротивление, следует начинать процесс реорганизации с приведения регламентирующих документов и организационной структуры управления в соответствие с требованиями преобразований. Для групп руководителей всех уровней, а также коллективов отделов ЦАУ во главе с неформальными лидерами следует проводить открытое обсуждение идей преобразований на организуемых занятиях с тем, чтобы работники ощутили необходимость и неизбежность перемен, при этом целесообразно присутствие стороннего консультанта, знающего рассматриваемую проблему. Перед коллективами всех подразделений, в которых возможно противостояние переменам, должны проводиться постоянные выступления представителей высшего руководства, активно поддерживающих перемены, а также сторонних консультантов. Существенный эффект по уменьшению силы сопротивления в группах и коллективах может быть получен в том случае, если руководителем предприятия или топ-менеджерами правильно будет определен момент времени, в который лидеров групп (коллективов) можно будет привлечь к принятию решения о необходимости преобразований, а также предоставить им ведущую роль в принятии решений о процессе осуществления самих преобразований.

От личности самого руководителя, его способностей разумно использовать творческий потенциал своих подчиненных, во многом зависит уменьшение силы сопротивления. Особенно это относится к его способности правильно и своевременно привлекать подчиненных к принятию решений. В случае, если перечисленные методы не дают необходимого результата по нейтрализации сопротивления, необходимо применить метод принуждения сначала для лидера группы (коллектива), а в экстренных случаях (коллектив не идет на компромисс) — для группы людей.

Использование предложенных организационных методов позволит повысить творческую отдачу работников, уменьшить силу проявления возможного сопротивления в процессе проводимой реорганизации, а главное, сформировать и внедрить обоснованные стратегии функционирования и развития предприятия и его отдельных организационных подразделений.

Литература: 1. Волгин Н. Л. Управление человеческими ресурсами: опыт индустриально развитых стран / Н. Л. Волгин, П. В. Журавлев, Ю. Г. Одегин. – М.: Экзамен, 2002. – 448 с. 2. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация. – М.: Экзамен, 2003. – 334 с. 3. Коул, Джеральд. Управление персоналом в современных организациях / Пер. с англ. – М.: Вершина, 2004. – 350 с. 4. Кравченко А. И. Основы менеджмента: управление людьми. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 400 с. 5. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры: Учебник. – М.: Изд. "Финпресс", 2004. – 288 с. 6. Нагорная М. Н. Эффективность производства: роль управленческого персонала. – Донецк: ИЭПНАНУ, 1998. – 240 с. 7. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: оценка эффективности / Ю. Г. Одегов, Л. В. Карташова. – М.: Экзамен, 2002. – 256 с. 8. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах. Наукове видання / За заг. ред. докт. екон. наук, проф. В. С. Пономаренка, докт. екон. наук, доц. О. М. Ястремської. – Харків: ХНЕУ, 2005. – 452 с. 9. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента: Практ. пособие / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Дело, 2001. – 336 с.

РОЛЬ СЛУЖБИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОЧОГО МІСЦЯ

In the article the contents of the personnel management service work at the modern enterprise is revealed. The functions of the personnel management service are pointed out, and its influence on the level of the workplace organization is determined. The necessity the strategic development of the personnel within the organizational strategy which would increase social and economic efficiency of personnel management is proved.

Вихідним елементом будь-якого підприємства є робоче місце, в межах якого відбувається цілеспрямована діяльність конкретного працівника. Робоче місце відіграє провідну роль в економіці як підприємства в цілому, так і його структурних підрозділів. Незважаючи на різноманіття, вони всі мають бути відповідним чином організовані. Організація робочого місця — це система заходів, спрямованих на забезпечення необхідним оснащенням, персоналом відповідного професійно-кваліфікаційного рівня, створення необхідних умов, які мають на меті досягнення соціально-економічної ефективності підприємства. Організація робочого місця також включає заходи максимального використання обладнання, творчих можливостей індивіда. Надзвичайно важливим є, наприклад, синхронізація робочих місць, що сприяє інноваційному розвитку підприємств в умовах інтеграції у світову систему господарювання.

Питаннями організації робочого місця займається чимало вітчизняних та зарубіжних дослідників. Серед них визначають: Д. Богиню, О. Грішнову, О. Крушельницьку, Л. Михайлову, В. Савченка, І. Янжула, В. Весніна, Б. Генкіна, А. Єгоршина, А. Кібанова, С. Чоудхарі тощо., які здебільшого розглядають організацію робочого місця в контексті техніко-технологічного оснащення. Людському фактору при дослідженні робочого місця приділяється менше уваги, незважаючи на те, що людина є основою будь-якого трудового процесу. Таким чином, інноваційний розвиток вітчизняних підприємств ставить за необхідне розглядання організації робочого місця з домінуючим урахуванням людського чинника, а службу управління персоналом в контексті цього — як головуючу ланку при забезпеченні ефективної організації робочого місця.

Метою даної праці є обґрунтування значення служби управління персоналом в організації робочого місця.

Об'єкт дослідження — організація робочого місця, а предметом виступає вплив служби управління персоналом на процес забезпечення відповідної організації робочого місця.

Результатами дослідження слід вважати наступні:

1. Визначення змісту діяльності служби управління персоналом та її особливостей на сучасному вітчизняному підприємстві.
2. Виокремлення функцій служби управління персоналом, що впливають на організацію робочого місця.
3. Обґрунтування необхідності розробки стратегії розвитку персоналу як засобу поліпшення організації робочого місця.

Розглядаючи робоче місце як сферу прикладання живої праці, персонал варто виокремити як головуючу його складову. Тому важливу роль при організації робочого місця повинна відігравати служба управління персоналом.

Управління персоналом — це функціональна сфера діяльності, мета якої — забезпечення підприємства в необхідний час кадрами в певній кількості і якості, їх правильна розстановка і стимулювання [1].

Управління персоналом на сучасних вітчизняних підприємствах зосереджено в службах управління персоналом. Служби управління персоналом є функціональними і не втручаються в управління основною діяльністю персоналу. Тому на практиці важливо оптимально поєднувати права лінійних керівників і спеціалістів з управління персоналом, в тому числі на основі їх спільної відповідальності.

Система управління персоналом складається із наступних підсистем: підбору та розташування персоналу; адаптації персоналу; навчання та розвитку персоналу; мотивації інтересу до роботи; проведення атестації. На рисунку зображено функції управління персоналом.

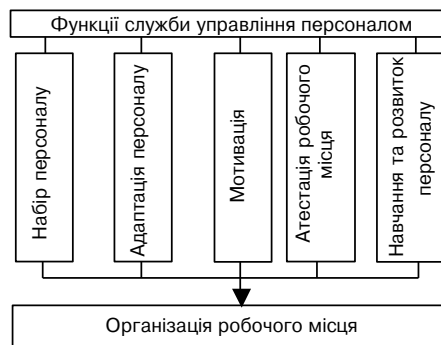


Рис. Функції служби управління персоналом при організації робочого місця



Зміст наведених функцій служби управління персоналом доцільно розглянути більш детально з метою обґрунтування їх ролі при організації робочого місця.

Від організації кожного робочого місця залежить загальний ритм роботи підприємства, результати не тільки індивідуальної, але й колективної праці. На мікрорівні робоче місце, з одного боку, розділяє працю персоналу, а з іншого — кооперує її. При цьому професійно-кваліфікаційний склад персоналу повинен відповідати вимогам технологічного розподілу праці і технічного стану робочого місця. Така відповідність має формуватися на початковому етапі створення робочого місця, тобто при підборі персоналу на певне вакантне робоче місце. Підбір персоналу — це вивчення процесу соціально-психологічних і професійних якостей працівника з метою встановлення його відповідності до вимог робочого місця і підбору з наявних претендентів того, хто найбільше підходить на це робоче місце [2]. Отже, працівникам служби управління персоналом при підборі персоналу необхідно володіти інформацією про специфіку робочого місця та мати навички до розробки критеріїв для оцінки ділових та особистих якостей претендентів відповідно до вимог робочого місця.

Набір працівників із високим потенціалом ще не гарантує їх ефективну роботу. Наприклад, люди не можуть працювати ефективно, якщо не знають що і як їм потрібно робити. Тому процес адаптації повинен ознайомити працівника з основною інформацією і знаннями, необхідними для виконання своїх обов'язків. Для цього необхідно подати посадову інструкцію, де повинні бути описані умови та вимоги робочого місця. При успішній адаптації повинні бути досягті такі цілі: новому працівникові необхідно створити сприятливі умови на робочому місці, ознайомити його з філософією підприємства; він має зрозуміти, що від нього вимагається в роботі та поведінці і повинен приступити до виконання своїх функцій як повноправний співпрацівник, відданий головній меті підприємства.

Однією із головних функцій служби управління персоналом є мотивація. Мотивація — сила, що збуджує працівника до дії, психоенергетичний потенціал, що спрямовує на певну діяльність, досягнення поставленої мети [3]. Людину збуджує до активних дій, в тому числі і до праці, необхідність задоволення різних потреб. Для успішного управління персоналом представникам відповідної служби необхідно уявляти стимулюючі чинники та головуючі мотиви поведінки працівника, в якому співвідношенні вони знаходяться, як можна впливати на них; які результати при цьому очікувати. Тому під час адаптації нового працівника необхідно вивчити його переважні цінності на робочому місці та переглянути мотиваційну структуру його поведінки, розвиваючи бажані мотиви і послаблюючи небажані.

Атестація — процедура визначення рівня кваліфікації, практичних навичок, ділових якостей працівників і встановлення їх відповідності (не відповідності) робочим місцям, посадам, які вони займають, виявлення їх потенційних можливостей [2]. За результатами атестації керівник підприємства має право приймати рішення щодо: підвищення (пониження) працівника у кваліфікаційній категорії; підвищення (пониження) посадового окладу; визначення винагород; вирішення підвищення кваліфікації, набуття нової спеціальності. Атестація спрямована також на пошук резервів підвищення ефективності робочого місця, зацікавленості працівників у результатах своєї праці та підприємства в цілому, а також на створення умов для динамічного і всебічного розвитку особистості.

Важливою умовою ефективної організації робочого місця будь-якого вітчизняного підприємства є професійне навчання персоналу. В даний час професійне навчання становить комплексний, неперервний процес. Це пов'язано із інноваційним розвитком сучасних вітчизняних підприємств, який полягає у динамічних зовнішніх та внутрішніх соціально-економічних перетвореннях та швидких темпах світових техніко-технологічних досягнень. Всі ці зміни відбиваються у процесах трудової діяльності та вимагають від персоналу нових знань та вмінь. Тому службі управління персоналом необхідно постійно відстежувати гармонію між професійним рівнем працівника та рівнем організації робочого місця. Спеціалістам з управління персоналом, які займаються організацією професійного навчання, необхідно правильно визначити підходи та методи навчання, за допомогою яких можливо отримати конкурентоспроможний персонал.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою й технологіями. Стратегія управління персоналом полягає у розвитку необхідної компетенції всього персоналу і кожного співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом — це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і збереження конкурентоспроможності підприємства за допомогою своїх працівників.

Якщо мета служби управління персоналом — задоволення потреби підприємства персоналом професійно-кваліфікованого рівня, що потребується, і ефективне його використання, то стратегія її діяльності спрямована на перспективний розвиток персоналу. Таким чином, стратегічне управління персоналом передбачає формування якостей працівників, які забезпечують досягнення стратегічних цілей як робочого місця, так підприємства в цілому.

Діяльність служби управління персоналом стосується кожного робочого місця, які виокремлюють в організаційній структурі підприємства. Вона спрямовує та націлює працівників на досягнення головної мети підприємства, починаючи із наймання персоналу до постійного



підвищення його кваліфікації з урахуванням інноваційного розвитку підприємства. Тому працівниками служби управління персоналом повинні бути високоосвічені люди, що орієнтуються в усіх сферах діяльності підприємства, а також володіють знаннями в багатьох наукових галузях: психології, соціології, фізіології, ергономіки, економіки та ін. Поруч із організацією інших робочих місць вони мають, в першу чергу, правильно організувати свої робочі місця.

Таким чином, реалізація розглянутих функцій, при здійсненні діяльності служби управління персоналом вагомо впливає на організацію кожного робочого місця, що, у свою чергу, забезпечує урахування людського чинника в управлінні та підвищення соціально-економічної ефективності менеджменту персоналу.

Література: 1. Краткий экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1088 с. 2. Лук'янихін В. О. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – Суми: ВТД "Університетська книга", 2004. – 592 с. 3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2001. – 496 с. 4. Колпаков В. М. Стратегический кадровый менеджмент. Учеб. пособие Ч. I / В. М. Колпаков, Г. А. Дмитренко. – К.: МАУП, 2002. – 280 с. 4. Лукачева Л. И. Управление персоналом: Курс лекций; практические задания / Под ред. Ю. П. Анискина. – 2-е изд., стереотип. – М.: Омега-Л, 2006. – 264 с.

Юрченко В. В.

УДК 658.012.32

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

The article is devoted to the labour mobility management as a measure of rising innovation of labour potential. Special attention is payed to the methods of the individual innovation potential estimation and the innovation potential of enterprise.

Инновационный характер экономического роста на современном этапе, неоднократно отмечавшийся отечественными и зарубежными авторами [1; 2; 3, с. 202 – 203], обуславливает необходимость изучения человеческого фактора как определяющего развитие социально-экономических отношений на всех уровнях функционирования экономической системы. Исследования процессов формирования инновационного потенциала на микроуровне представляется особенно актуальным, так как именно предприятие, с одной стороны, выявляет инновационные потребности современного производства и сферы услуг, а, с другой — в значительной степени удовлетворяет эти потребности за счет реализации инновационного потенциала своих сотрудников.

Ключевая роль знания и значимость человеческого фактора в инновационном развитии подчеркивалась такими выдающимися зарубежными учеными, как М. Кастельс [1], Т. Сакайя [2], а также отечественными исследователями О. Смирновым [4], Л. Семив [5], С. Вовканичем [6]. Все перечисленные ученые разрабатывали проблематику инновационного развития на уровне мировой и национальной экономики, экономики региона, основываясь на категориях человеческого капитала, интеллектуального потенциала [5, с. 8], акцентируя внимание на антропоцентрическом, социогуманистическом характере инновационного развития на современном этапе [5, с. 10, 6, с. 41]. Однако, рассматривая человека как субъект инновационной активности, нельзя не принимать во внимание его склонность к трудовым перемещениям в поисках более высокого дохода, лучших условий труда.

Именно индивидуальная трудовая мобильность понимаемая как склонность, способность, готовность работника к осуществлению трудовых перемещений [7], с одной стороны, реализуется под влиянием мероприятий, проводимых в рамках кадровой, социальной, инновационной и прочих видов политики предприятия, а с другой — служит средством достижения целей предприятия, намеченных в рамках перечисленных видов его политики (рисунок).

© Юрченко В. В., 2006

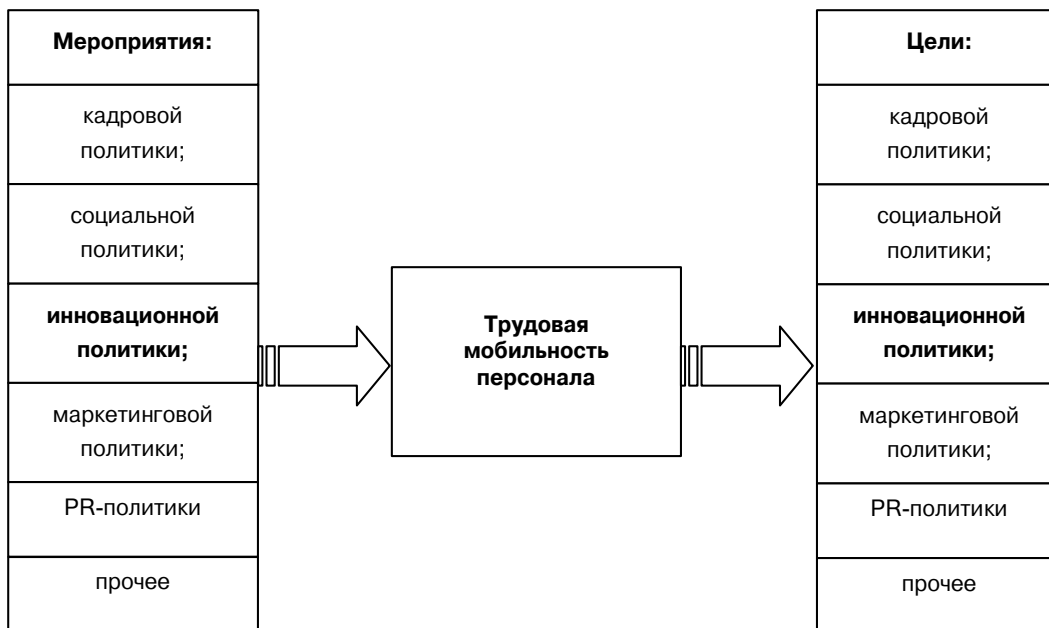


Рис. **Взаимосвязь трудовой мобильности и политики, проводимой предприятием в различных сферах хозяйственной деятельности**

К примеру, мероприятия социальной политики по оказанию помощи молодым семьям могут снизить трудовую мобильность молодых специалистов и таким образом способствовать омоложению кадрового состава предприятия (в рамках кадровой политики) и аккумуляции инновационного потенциала (в рамках инновационной политики предприятия).

Цель данного исследования — сформировать стратегию повышения инновационного потенциала предприятия, на основе управления мобильностью рабочей силы с учетом подвижности структур занятости.

В современных условиях одной из стратегических задач предприятия является аккумуляция инновационного потенциала, то есть привлечение и удержание в первую очередь сотрудников, обладающих высоким инновационным потенциалом и инновационной активностью.

В рамках данного исследования предлагается оценивать индивидуальный и организационный инновационный потенциал на основе показателей инновационного качества личности (ИКЛ) и инновационного качества персонала (ИКП).

$$\text{ИКЛ} = \text{ИУ} + \text{К} + \text{З} + \text{ОУ} + \text{ПО}, \quad (1)$$

где ИУ – интеллектуальный уровень сотрудника,
 К – креативность;
 З – зрелость;
 ОУ – образовательный уровень;
 ПО – профессиональный опыт.

Показатели интеллектуального уровня и креативности относятся к разряду психологических и определяются методами собеседования и тестирования. Показатель зрелости, по сути, тоже является психологическим. По мнению американского ученого Ф. Кросби [8, с. 280 – 281], зрелость характеризуется такими факторами, как активность, независимость, уверенность в себе, видение перспективы, высокая заинтересованность в успехе. Образовательный уровень и профессиональный опыт являются социальными характеристиками сотрудника.

В общем виде регулирование процессов трудовых перемещений на предприятии возможно в трех основных направлениях:

1. Усиливающее (стимулирующее) регулирование — влияние на процессы трудовой мобильности в целях повышения ее уровня. Такой характер трудовой мобильности не является распространенным, но применяется на практике, к примеру, когда предприятие снижает объем инвестиций в человеческий ресурс с целью экономии на издержках.



2. Воспринимающее регулирование — имеет место в случае, когда предприятие не принимает специальных мер по изменению уровня трудовой мобильности, принимая его как объективно существующий и приспособляясь к его колебаниям.

3. Сдерживающее регулирование трудовой мобильности — целенаправленное снижение трудовой мобильности персонала предприятия в целом или отдельных групп его работников. Именно сдерживающее регулирование должно применяться в отношении текучести кадров предприятия с высоким инновационным потенциалом.

Стратегический курс на снижение трудовой мобильности сотрудников с высоким показателем ИКЛ может проводиться, по мнению автора, по следующей схеме:

1. На этапе приема на работу: сравнительная оценка ИКЛ кандидатов (методами тестирования, собеседования), приоритетный набор сотрудников с высоким инновационным потенциалом.

2. На всем протяжении трудовой деятельности: экономическое стимулирование сотрудников с высоким показателем ИКЛ (поддержание заработной платы высококвалифицированных специалистов на конкурентоспособном уровне, поощрение инновационной активности сотрудников и т. д.); социальная защищенность сотрудников предприятия, финансирование образовательных мероприятий, повышение уровня квалификации сотрудников; формирование организационной культуры.

3. В случае увольнения сотрудника по собственному желанию — обязательный мониторинг причин увольнения сотрудников с высоким инновационным потенциалом.

По аналогии с категорией интеллектуального капитала организации, трактуемого отдельными авторами как сумма интеллектуальных капиталов всех работников [7, с. 29], инновационный потенциал организации может рассматриваться как сумма инновационных потенциалов всех сотрудников организации. Однако с учетом синергетического эффекта можно предположить, что общая величина инновационного потенциала не будет равна простой сумме инновационных потенциалов сотрудников. Весьма вероятно, что кроме индивидуальных показателей инновационного потенциала, значимыми будут экономические, социальные, культурные факторы внутренней среды предприятия, способные оказать стимулирующее либо дестимулирующее влияние на инновационную активность сотрудников.

Показатель инновационного качества персонала может быть представлен следующим образом:

$$\text{ИКП} = \Sigma \text{ИКЛ} + \text{ЭС} + \text{СС} + \text{КС}, \quad (2)$$

где $\Sigma \text{ИКЛ}$ — сумма показателей инновационного качества личности всех сотрудников;
ЭС — показатель экономического стимулирования инновационного развития;
СС — показатель развития социальной среды предприятия;
КС — показатель развития культурной среды предприятия.

Таким образом, в данной статье за счет применения управления трудовой мобильностью как средства повышения инновационного потенциала предприятия получила дальнейшее развитие социогуманистическая стратегия обеспечения инновационного развития, предложенная С. Вовканичем [6, с. 41]. В работе на уровне предприятия рассматривается категория инновационного качества человеческих ресурсов (ИКЧР), описанная в работе Л. Семив [5, с. 16] применительно к трудовым ресурсам региона.

Литература: 1. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с. 2. Sakaiya T. The Knowledge-Value Revolution or A History of the Future. — Tokyo-N. Y, 1991. 3. Европа: вчера, сегодня, завтра / Институт Европы РАН; редкол. РАН: Н. П. Шмелев (пред.) и др.; отв. ред. Н. П. Шмелев. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2002. — 824 с. 4. Смирнов О. Інноваційна активність персоналу як джерело зростання конкурентних переваг підприємства // Актуальні проблеми економіки. — 2004. — №11. — С. 116 — 125. 5. Семів Л. Стратегія інноваційного розвитку держави та її вплив на людські ресурси // Регіональна економіка. — 2004. — №2. — С. 7 — 22. 6. Вовканич С. Соціогуманістична стратегія інтелектуального забезпечення інноваційного розвитку // Регіональна економіка. — 2004. — №3. — С. 41 — 52. 7. Юрченко В. В. Формирование и реализация мобильности рабочей силы // Економіка розвитку. — Харків: ХДЕУ, 2003. — С. 12 — 15. 8. Шаповал М. І. Менеджмент якості: Підручник. — К.: Товариство "Знання", КОО, 2003. — 476 с. 9. Интеллектуальный капитал — стратегический потенциал организации: Учеб. пособие / Под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловой. — М.: Изд. дом "Социальные отношения", 2003. — 184 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

The article deals with the actual problem of modern psychology – corporative culture in the organization. The results of the research are aimed to the determining of the peculiarities of corporative culture attitude among the staff. The received results show the absence of integrated idea of the considered problem.

Понятие корпоративной культуры является междисциплинарным и используется в социальной психологии, психологии и социологии организаций, психологии и социологии труда, в менеджменте и т. д. Различные аспекты культуры организации широко изучаются как отечественными авторами [1 – 5], так и зарубежными [6], однако нужно отметить, что количество исследований корпоративной культуры в Украине проходит не так активно, как, например, в России [7 – 12].

Известно, что любая организация имеет свою корпоративную культуру, которая может и не быть формально зафиксированной, следовательно, в визуализации и изучении латентных элементов заключается задача исследователя. Существует большое количество определений корпоративной культуры, от очень распространенных до лаконичных. Каждый автор, начиная исследовать данную тему, старается предложить свою интерпретацию [13, с. 1 – 2]:

1. "История, представленная в настоящем" (Барри Феган).
2. "Уникальная общая психология организации" (П. Вейл).
3. "Сложный комплекс предположений, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации и задающий общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Проявляется в философии и идеологии управления, ценностных ориентациях, верованиях, ожиданиях, нормах поведения. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях" (Т. Ю. Базаров).

4. "Система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, отражающих ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещественной среде, проявляющаяся в поведении, взаимодействии, восприятии себя и окружающей среды" (В. А. Спивак) [12, с. 13].

5. "Совокупность основных убеждений — сформированных самостоятельно, усвоенных или разработанных определенной группой по мере того, как она учится разрешать проблемы адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, — которые оказались достаточно эффективными, чтобы считаться ценными, а потому передаваться новым членам в качестве правильного образа восприятия, мышления и отношения к конкретным проблемам" (Э. Шайн) [15, с. 40].

6. Корпоративная культура — динамический комплекс базовых особенностей современных организаций, который влияет на процесс принятия решений. Она формирует у работников стиль восприятия, мышления, решения проблем (по Н. Н. Треневу) [4, с. 25] и т. д.

В зависимости от того, как новый работник воспримет культуру организации, зависит длительность адаптационного периода, продуктивность деятельности, его внутреннее состояние и, в конечном итоге, срок работы в данной организации.

У нового сотрудника имеется две основные направленности построения своего поведения в организации. С одной стороны, он обладает свободой в выборе форм поведения: принимать или не принимать существующие в организации формы и нормы поведения, с другой — он может принимать или не принимать ценности организации, разделять или не разделять ее цели и философию. В зависимости от того, в какой комбинации сочетаются эти основополагающие составляющие поведения, может быть выделено четыре предельных типа поведения человека в организации [9, с. 76]:

Первый тип: полностью принимаются ценности и нормы поведения. Работник старается быть дисциплинированным, выполнять свою роль полностью, в соответствии с принятыми в организациях нормами и формой поведения. Такой тип можно было охарактеризовать как поведение преданного и дисциплинированного члена организации.

Второй тип: человек не приемлет ценности организации, однако старается вести себя полностью следуя нормам и формам поведения, принятым в организации. Такого человека можно охарактеризовать как приспособленца.

Третий тип: человек приемлет ценности организации, но не приемлет существующие нормы поведения. Однако если организация может позволить себе отказать от устоявшихся норм поведения применительно к отдельным ее членам и создать состояние свободы выборы форм поведения для таких ее членов, они могут найти свое место в организации и приносить ей пользу.

Четвертый тип: человек не приемлет ни норм поведения, ни ценностей организации. Это открытый бунтарь. В большинстве случаев "бунтари" порождают множество проблем, которые существенно усложняют жизнь организации и даже наносят ей большой ущерб. Полная идентификация сотрудника с компанией означает, что он не только осознает идеалы компании, четко соблюдает



правила и нормы поведения в организации, но и внутренне полностью принимает корпоративные ценности. В этом случае культурные ценности организации становятся индивидуальными ценностями сотрудника, занимая прочное место в мотивационной структуре его поведения.

Сила организационной культуры определяется, по крайней мере, двумя важными факторами: степенью принятия членами организации основных ценностей компании и степенью их преданности этим ценностям. Любая, даже самая успешная организация нуждается в поддержании своей организационной культуры. Трудность поддержания требуемого уровня организационной культуры заключается в том, что вновь принятые сотрудники приносят с собой не только новые идеи, но и собственные ценности, взгляды, убеждения.

Индивидуальные личностные ценности сотрудников могут существенно поколебать сложившиеся культурные ценности, взгляды, убеждения. Для поддержания системы культурных ценностей организации необходимо постоянно оказывать влияние на формирование ценностных ориентаций сотрудников для максимального сближения их с ценностями самой организации. Однако на данный момент возникает вопрос даже не о поддержании корпоративной культуры, а о восприятии ее как целостного образования. Причем проблемы восприятия возникают как у молодых специалистов, только начинающих свой трудовой путь в организации, так и опытных работников, квалифицированных профессионалов.

Целью данного исследования есть выявление особенностей представлений работающих о корпоративной культуре.

В исследовании приняло участие 50 человек в возрасте 18 – 53 лет, 20 мужчин и 30 женщин, сотрудников различных организаций и фирм.

В исследовании использовалась методика проективного сочинения.

Анализ результатов проективных сочинений показал, что для большинства респондентов характерно понимание корпоративной культуры с точки зрения общей эрудиции по аналогии с культурой как таковой. "...Это культура речи, любовь к обществу, уважение окружающих, забота о здоровье" (мужчина, 47 лет). "...Это культура, которая относится к общему пониманию культуры. Культура, которая объединяет разных людей..." (женщина, 22 года). Выявилось также смещение понимания общества, общественного развития и корпоративной культуры. "...Это то, что не заключается в воспитанности и культуре одного человека, а это культура социума, общества в целом, где каждый человек отвечает, кроме своих поступков, и за поступки других. Чем выше уровень развития корпоративной культуры, тем выше уровень развития общества в целом и личности в отдельности... корпоративная культура и культура индивидуализма взаимосвязаны" (мужчина, 22 года). Нельзя отрицать, что данное определение в какой-то мере верно, но отсутствует представление о принадлежности корпоративной культуры. "...Это когда в развитии культуры принимает активное участие общество" (мужчина, 23 года). "...Это умение вести себя в обществе, умение показать себя, завоевать авторитет..." (мужчина, 22 года). (Приведены определения опрошенных примерно одного возраста). "...Это умение общаться в определенном обществе, поддерживать традиции этого общества..." (женщина, 25 лет). Можно предположить, что с приобретением профессионального опыта и трудового стажа понимание корпоративной культуры изменится.

Общей тенденцией является признание респондентов отсутствия знаний по данной теме. Также можно выделить ряд работ, где происходит самоповтор: "...Это взаимоотношение внутри корпорации" (женщина, 30 лет). "...Это умение взаимодействовать в корпорации..." (мужчина, 23 года). Причем понимание корпорации не раскрывается. Присутствуют ответы, к которым понимание корпорации сводится к попытке дать определению используя знания по социальной психологии, полученные в ряде спецкурсов: "...Это специфические нормы поведения в корпоративном объединении двух групп людей, которые пытаются достичь назначенной цели совместными усилиями. Так как корпорация — это не самый лучший способ объединения людей, то есть это вынужденное объединение, то корпоративная культура и имеет своей целью сделать все для мирного сосуществования этих двух групп" (мужчина, 21 год).

Оригинальным является описание корпоративной культуры в понятиях и качествах: "...Это общность, порядочность, образованность, общительность" (женщина, 38 лет). Также можно выделить негативное определение. "...Это культура, которая навязывается всему обществу кучкой людей..." (мужчина, 33 года). Происходит частичное смещение понятий идеология и корпоративная культура.

Тем не менее часть респондентов определила понятие корпоративной культуры и раскрыла ее суть достаточно точно и верно: "...Это взаимоотношения в коллективе, основанные на определенных правилах поведения, отношений между членами коллектива, характерные именно для этого коллектива, соответствующие миссии организации. В лучшем смысле — стремление к самосовершенствованию. Все это в целом должно способствовать повышению эффективности работы коллектива, профессиональному росту, удовлетворению от работы и общения" (женщина, 39 лет). "...Это культура речи, забота о подчиненных, повышение профессиональных знаний, организация и охрана труда, тестирование и профотбор, обучение персонала, изучение деловых качеств сотрудников..." (мужчина, 47 лет). "Это процесс взаимодействия между отдельными членами коллектива, которые работают под одной идеей. В этом процессе учитываются индивидуальные качества личности, которые должны проявиться в зависимости от их особенностей..." (женщина, 35 лет). "Корпоративную культуру можно разделить на внутреннюю и внешнюю политику. Внутреннюю политику можно рассмотреть как заботу о состоянии работников, профотбор, улучшение психологического климата. Внешняя политика — это контакты для повышения имиджа в глазах общественности" (мужчина, 25 лет). Среди причин, объясняющих недостаточную осведомленность о понятии

корпоративної культури може бути: личный познавательный интерес и инициатива в изучении темы, а также наличие корпоративной культуры либо ее элементов (или декларирование этого) непосредственно в профессиональной среде респондента.

Следует отметить, что не выявлено радикальных гендерных различий в определениях корпоративной культуры. Единственное различие было в отношении к ответу на вопрос — женщины отвечали тщательнее и более подробно (даже если и четко не представляли себе правильного ответа). Общим же является некоторая нечеткость понимания сути корпоративной культуры, что может свидетельствовать о недостатке внимания к рассматриваемому явлению понятия со стороны руководства организаций и отсутствию видимых и понятных для членов организации ее проявлений.

В целом, данное исследование выявило отсутствие устойчивых представлений о корпоративной культуре, что свидетельствует о том, что она еще не стала повседневной реальностью, пронизывающей все стороны жизни человека в организации.

А ведь корпоративная культура охватывает большую часть явлений материальной и духовной жизни коллектива: доминирующие в нем материальные ценности и моральные нормы, принятый кодекс поведения и укоренившиеся ритуалы, манера персонала одеваться и установленные стандарты качества продукта. С проявлениями организационной культуры сотрудники сталкиваются, едва переступив порог предприятия: она обуславливает адаптацию новичков и поведение ветеранов, находит отражение в определенной философии управленческого звена, реализуется в конкретной стратегии организации. Поэтому необходимо постоянное внимание к корпоративной культуре, проведение периодических исследований по поводу культуры организации, ее достоинств и недостатков и ее коррекция. Для укрепления связи на оси корпоративная культура — личность сотрудника возможно проведение тренингов для повышения идентификации с организационной культурой, а также личностное консультирование.

Литература: 1. Бондаренко В. В. Культура як елемент управлінського етикету // Педагогика толерантності. – 2001. – №3 — 4. — С. 179 – 184. 2. Зубрева Н. В. Тенденция развития организационной культуры в условиях становления информационного общества Т. 3 // Вестник Международного Славянского университета. Сер. "Социология". – 2000. – №2. – С. 12 – 14. 3. Наврузов Ю. Управління людськими ресурсами. – К.: Консорціум із вдосконалення бізнес-освіти в Україні, 2000. – 84 с. 4. Романова Ю. Изменение корпоративной культуры: доверить консультанта или возможно провести самим? // Управление персоналом. – 2000. – №11. – С. 25 – 27. 5. Сухорукова М. Ценности как ключевой элемент организационной культуры // Управление персоналом. – 2000. – №11. – С. 39 – 44. 6. Камерон К. Диагностика и изменения организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с. 7. Баринов В. А. Корпоративная культура организации в России / В. А. Баринов, Л. В. Макаров / Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №2. – С. 110 – 121. 8. Блинов А. Мотивация персонала корпоративных культур // Маркетинг. – 2001. – №1. – С. 88 – 101. 9. Виханский О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Гардарики, 2000. – С. 60 – 130. 10. Дубинина М. В. Корпоративная этика как инструмент социального менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. – 2002. – №4. – С. 85 – 95. 11. Савицкий К. Кодекс корпоративного поведения: проблемы разработки и внедрения // Вопросы экономики. – 2002. – №4. – С. 126 – 135. 12. Спивак В. А. Корпоративная культура: теория и практика. – СПб.: Питер, 2001. – 346 с. 13. Корпоративная культура // <http://www.orpos.emd.ru>.

УДК 658.012.32

Яковенко К. В.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЖІНОК-КЕРІВНИКІВ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

In the article basic problems of the organization women-chiefs' administrative activity at the enterprises are considered and the ways of their solution are suggested. The usage of these ways assist the improvement of the qualitative level of the enterprises functioning and render the wide usage of the female resource in managing activity as possible.

Управлінська діяльність відіграє важливу роль у забезпеченні розвитку підприємства. Від того, яким чином побудований механізм управлінської діяльності на даному підприємстві, які засоби він використовує та які цілі переслідує у результаті своєї реалізації, залежить успіх підприємства, його конкурентні позиції на національному та світовому ринках. Отже, постає необхідність дослідження особливостей діяльності безпосереднього виконавця, суб'єкта процесу управління — управлінця (менеджера, керівника), що в межах даного дослідження є тотожними поняттями. Крім цього, важливим моментом у вивченні даного питання є врахування статі керівника, що набирає все більшої значущості у дослідженнях останнього часу, зважаючи на існування деякої різниці у здійсненні процесу управління представниками різної статі.

© Яковенко К. В., 2006



Активне залучення жінок до процесу управління останнім часом й звернення уваги на цей факт вчених-економістів дає змогу прийти до висновку про актуальність тематики даного дослідження.

Вивченню проблем управлінської діяльності у всі часи приділялося багато уваги. Тому в межах дослідження даних питань існує дуже багато здобутків вчених, серед яких М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі [1], В. Ф. Уколов, О. М. Масс, І. К. Бистряков [2], С. Н. Князев [3], В. Н. Парахіна, Л. І. Ушвицький [4] й ін. В їх працях знайшли відображення основні аспекти щодо теорії управлінської діяльності, а саме: принципи, методи, функції управління, питання, що стосуються окремих етапів процесу управління персоналом підприємства (планування, підбір, навчання кадрів й т. ін.), питання, що стосуються лідерства, стилю керівництва, влади й впливу керівника, прийняття ним і реалізації управлінських рішень, питання ефективності управління й інші аспекти.

Однак у наукових публікаціях недостатньо уваги приділяється вивченню особливостей організації управлінської діяльності жінок-керівників, що й викликає необхідність у подальших дослідженнях у межах даної проблеми. Тому метою статті є вивчення проблем організації управлінської діяльності керівництва жіночої статі та основних напрямів їх вирішення.

Вивчення проблем організації управлінської діяльності керівного персоналу вимагає теоретичного обґрунтування й, перш за все, з'ясування сутності терміна "управлінська діяльність". Існує багато визначень терміна "управління". Серед них, наприклад, наступні. Під "управлінням" розуміють "процес планування, організації, мотивації та контролю, необхідний для того, щоб сформулювати й досягнути цілей організації" [5, с. 761]. Як бачимо, дане визначення представляє управління як процес з реалізації певних функцій для досягнення поставлених цілей. Інше визначення інтерпретує "управління" як "свідомий цілеспрямований вплив з боку суб'єктів, керівних органів на людей та економічні об'єкти, що здійснюється з метою спрямувати їх дії й отримати бажані результати" [6, с. 414]. На думку В. М. Колпакова, наприклад, управління становить "заснований на об'єктивних законах управління цілеспрямований процес впливу органу управління на об'єкт управління шляхом одержання інформації про його стан, прийняття за нею рішення і доведення до виконавців командної інформації з використанням відповідних прийомів, способів, методів управління" [7, с. 7 – 8].

Узагальнюючи наведені визначення, можна сказати, що управління становить процес, який має цілеспрямований характер, здійснюється суб'єктом управління по відношенню до об'єкта управління, реалізується через виконання певних функцій шляхом застосування таких методів, які сприяють досягненню бажаних результатів.

Процес управління передбачає здійснення управлінської діяльності, під якою розуміється "професійна діяльність людини, пов'язана з розробкою концепції й стратегії розвитку організації, плануванням організаційної діяльності, розробкою й реалізацією рішень" [8, с. 651]. Відповідно до іншого визначення управлінська діяльність є сукупністю дій певного керівника або працівників апарату управління по відношенню до об'єкта управління, тобто до конкретної людини або колективу [5, с. 131].

Таким чином, ступінь результативності діяльності певного виконавця, колективу виконавців, що потребує координації, узгодження дій, передбачає необхідність ефективного протікання управлінської діяльності.

Розглядаючи управлінську діяльність як процес, який знаходиться в динамічному стані, тобто постійно здійснюється його розвиток, зміна залежно від обставин, що виникають, удосконалення певних засобів і методів його реалізації, слід зауважити, що такий процес вимагає раціональної організації. У свою чергу раціональна організація управлінської діяльності повинна мати певне об'єктивне й суб'єктивне підґрунтя. Об'єктивне підґрунтя залежить від існуючих умов праці, певних обставин внутрішнього й зовнішнього середовища, що склалися, й від підприємства в цілому. Суб'єктивне ж підґрунтя залежить безпосередньо від особистісних та професійно-ділових якостей управління.

Враховуючи особливості управлінської діяльності в сучасних умовах у гендерному аспекті, можна виділити основні положення, що полягають у такому.

1. У процесі організації управлінської діяльності важливою проблемою є обґрунтування та визначення стилю управління, адекватного даній ситуації. Проведені дослідження дали змогу дійти висновку про існування певної різниці у здійсненні керівництва жінок і чоловіків-керівників, що полягає у використанні ними характерних видів стильової поведінки в ході здійснення управлінської діяльності. Так, на основі проведених досліджень з виділення основних критеріїв, що визначають схильність жінок-керівників до використання певного стилю у своїй роботі, автором були розроблені класифікації їх стилів управління [9; 10]. Вміле, адекватне певним обставинам застосування таких стилів та здатність їх вдало комбінувати уможливить раціоналізувати організацію управлінської діяльності жінок-керівників.

Таким чином, сутність першого положення полягає у необхідності розробки стилів керівництва жінок-керівників, що базуються на основних критеріях впливу на вибір ними певної поведінки в процесі здійснення управлінської діяльності, і є адекватними певним обставинам.

2. Для ефективності здійснення управлінської діяльності необхідною є зацікавленість суб'єкта управління, тобто менеджера, яка полягає у матеріальному й нематеріальному стимулюванні його праці. Матеріальне стимулювання перш за все передбачає рівень оплати праці управління. Оскільки в Україні на законодавчому рівні проголошено принцип рівності оплати праці жінок і чоловіків і проведені дослідження доводять, що фактично не існує відмінностей в оплаті праці між посадами, які займають жінки й чоловіки, тобто рівень оплати праці на конкретній посаді не залежить від того, хто її обіймає (жінка чи чоловік), то особливого значення набуває нематеріальний бік стимулювання жіночої управлінської діяльності. А отже можна говорити про те, що проблема стимулювання управлінської жіночої праці є більше соціально-психологічною проблемою. Поряд з відсутністю різниці



в оплаті праці жінок й чоловіків на одних і тих же посадах, на практиці, на жаль, часто відмічається існування факту, коли жінки не мають рівного з чоловіками доступу до зайняття більш престижних, а отже, й більш оплачуваних посад. Тому важливого значення набуває проблема нематеріального стимулювання, основним з видів якої є кар'єрне просування, яке є вже більше економічною проблемою, що має соціальний аспект.

Досліджуючи проблему посадового просування жіноцтва, вчені говорять про існування так званої "скляної стелі", тобто перешкоди, що є стримуючим фактором на шляху кар'єрного зростання жінки й заважає їй обіймати більш значущі, високі посади, займати лідируючі позиції у керівному апараті підприємства [11, с. 431]. Окрім "скляної стелі", по відношенню до жіночої кар'єри вчені вживають також поняття "скляних стін", що є перешкодою на шляху намагання жінкою здійснити горизонтальне переміщення на посади такого ж рангу [11, с. 432]. Однією з проблем існування таких невидимих бар'єрів є панування у масовій свідомості стереотипу про меншу продуктивність жінок порівняно з чоловіками через їх подвійну зайнятність на роботі та удома. Хоча насправді дослідження доводять, що час виконання домашніх справ жінками на 40 – 50% перевищує відповідні витрати часу чоловіків, та вирішення цього питання можливо забезпечити шляхом розвитку соціально-побутової інфраструктури підприємства [12, с. 426].

Отже, проблема організації посадового просування жіноцтва на підприємстві потребує пильної уваги й має суб'єктивний бік, тобто повинна враховувати очікування жінок щодо можливостей їх кар'єрного просування й існування передумов до здійснення цього процесу, тобто наявність відповідних знань, досвіду, особистісних якостей до зайняття більш значимої посади, а також об'єктивний бік, тобто враховувати потреби підприємства.

Підприємство ж у свою чергу повинне діяти за принципом гендерної рівноправності в керівництві, тобто намагатися оптимізувати управлінську структуру шляхом розширення в ній жіночої складової [13]. Про актуальність підвищення гендерної рівноправності в керівництві свідчать дані діяльності підприємств, згідно з якими жінкам частіше надається можливість в обійманні керівних посад у стратегічно менш важливих сферах діяльності, також жіноцтво має більш стійкі позиції на нижчих рівнях управлінської ієрархії [14, с. 140]. І, як свідчать статистичні дані, хоча серед усіх спеціалістів і технічних працівників на Україні жінки становлять 63%, їх частка серед керівників усіх рівнів складає лише 38% [14, с. 138].

А отже, керівництву підприємств слід пильніше ставитися до жіноцтва, надаючи їм можливості безперешкодного вертикального й горизонтального посадового просування. Тим більше, що підставою цього є наявність високого освітнього й професійно-кваліфікаційного рівня, традиційна орієнтація на зайнятність і професійне навчання жіноцтва на Україні [14, с. 140].

Таким чином, сутність другого положення полягає у необхідності теоретичного обґрунтування засад кар'єрного зростання жінок й особливостей даного процесу з метою здійснення ефективної політики посадового просування на підприємстві.

3. В процесі кар'єрного просування важливою проблемою є об'єктивне оцінювання особистісних і професійно-ділових якостей претендентів на зайняття керівних посад, що потребує відповідного методичного забезпечення, яке включає комплексну оцінку наявності у претендента на заміщення вакантної посади службовця чи керівника усіх необхідних для роботи на даній посаді особистісних й професійно-ділових якостей, а також обов'язково враховує гендерний аспект [15]. Застосування даного методичного підходу підвищить ступінь ефективності роботи жінок-керівників, стимулюючи їх до постійного удосконалення своєї професійності.

Отже, сутність третього положення полягає у необхідності розробки методичного забезпечення оцінювання особистісних і професійно-ділових якостей претендентів на здійснення посадового просування.

Таким чином, процес організації управлінської діяльності жінок-керівників має у своїй основі певні ключові моменти, а саме: застосування певного стилю керівництва; стимулювання даного процесу, насамперед, нематеріальна його складова, яка виражається більшою мірою через фактор кар'єрного зростання. Основними напрямками вирішення даних проблем є:

обґрунтування доцільності вибору й подальше використання стилю управління жінками-керівниками, адекватного певним обставинам;

об'єктивне оцінювання особистісних і професійно-ділових якостей жінок, необхідних для зайняття керівних посад;

здійснення ефективної політики посадового просування щодо жіноцтва.

Дані напрямки є основою для вирішення проблем організації управлінської діяльності жіноцтва з урахуванням умов, що склалися на підприємствах та в контексті гендерних досліджень.

Подальші розробки в плані вирішення основних питань організації управлінської діяльності жінок-керівників дозволять підняти якісний рівень функціонування підприємств й уможливлять широкое використання жіночого ресурсу в керівній діяльності.

Література: 1. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2001. – 800 с. 2. Уколов В. Ф. Теория управления: Учеб. для вузов / В. Ф. Уколов, А. М. Масс, И. К. Быстрыков. – 2-е изд., доп. – М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. – 656 с. 3. Князев С. Н. Управление: искусство, наука, практика: Учеб. пособие. – Мн.: Армита-Маркетинг, Менеджмент, 2002. – 512 с. 4. Основы теории управления: Учеб. пособие / Под ред. В. Н. Парахиной, Л. И. Ушвицкого. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с. 5. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. –



М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с. 6. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь. – 4-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 480 с. 7. Колпаков В. М. Методы управления: Учеб. пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – К.: МАУП, 2003. – 368 с. 8. Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов / Общ. ред.: д. э. н., проф. В. И. Кушлин, д. э. н., проф., член-корр. РАН В. П. Чичканов. – М.: Изд. РАГС, 2004. – 744 с. 9. Яковенко К. В. Гендерный аспект стилів управління персоналом // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Вип. 75. – Донецьк: ДонНТУ, 2004. – С. 169 – 175. 10. Яковенко К. В. Класифікація фемінних стилів керівництва // Зб. наук. праць. "Економіка: проблеми теорії та практики". Вип. 192. В 4 т. Т. IV. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – С. 1156 – 1162. 11. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. (Барбара Паркер, Эллиен А. Фагенсон-Илэнд. Женщины-менеджеры в организациях. – С. 417 – 439). 12. Черепанський М. Ф. Гендерні аспекти в управлінні людськими ресурсами // Зб. наук. праць. "Формування ринкової економіки". Спецвип. до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 424 – 428. 13. Хохлова Т. П. Гендерные проблемы в современном управлении // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – №2. – С. 79 – 86. 14. Герасименко Г. В. Впровадження гендерних підходів до сфери управління в Україні // Зб. наук. праць. "Формування ринкової економіки". Спецвип. до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 1. Сучасні технології управління людськими ресурсами. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 137 – 143. 15. Ястремська О. М. Методичний підхід до оцінювання особистісних та професійно-ділових якостей персоналу (службовців і керівників) / О. М. Ястремська, К. В. Яковенко // Управління розвитком. – 2005. – №2 (спецвипуск). – С. 218 – 221.

Нечепуренко К. И.

УДК 331.108.2

РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

The article is devoted to the questions of the leaders' competence development in modern conditions. In the article the different authors' opinions concerning the approach to the leaders' development on the basis of competence are analysed; the value of the leaders' self-management and self-development with the aim of increasing their competence is considered; the conclusions about actual methods and directions of the leaders development competence are drawn.

В современных условиях хозяйствования, которые характеризуются нестабильностью и быстрым изменением внешней среды, встает проблема повышения эффективности деятельности руководителей. Многие методы развития руководителей ориентируются на приобретение знаний и умений, не отрицая внимания на способность личности применять эти способности на практике.

В этих условиях научно-практический подход к развитию руководителей, основанный на управлении развитием их компетентности, заслуживает пристального внимания. Актуальность данного подхода обусловлена содержанием понятия "компетентность".

Под компетентностью понимается качественная характеристика личности, которая отображает ее опыт как систему знаний, умений, навыков и способности их применять в пределах компетенции конкретной должности [1, с. 17].

Таким образом, использование понятия "компетентность" при построении системы обучения на предприятии позволяет обратить внимание как на знания, умения, навыки, так и на способность руководителя применять их на деле.

Развитие — это процесс необратимых, направленных и закономерных изменений, приводящий к возникновению количественных, качественных и структурных преобразований психики и поведения человека [2, с. 13].

В. Веснин развитие персонала связывает с проведением мероприятий, способствующих полному раскрытию личностного потенциала работников и росту их способности вносить вклад в деятельность организации [3, с. 190].

В. Колпаков отмечает, что образование включает обучение, воспитание и развитие человека [2, с. 66]. В контексте данного исследования с этим можно не согласиться. Развитие компетентности — это процесс, происходящий посредством образования, обучения и воспитания.

В настоящее время решающим условием эффективности деятельности руководителя становится не профессиональные знания и умения, а его способность наладить эффективное взаимодействие с подчиненными.

Р. Марр отмечает, что чем выше положение руководителя, тем меньшее значение приобретает профессиональная компетентность по сравнению с методической и социальной квалификацией. Топ-менеджер — это с точки зрения профессии уже не узкий, а всесторонний специалист [4, с. 14].

© Нечепуренко К. И., 2006



Следовательно, с повышением уровня руководства акцент развития смещается в сторону социальной, методической и личностной компетентности.

Каждая организация имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при разработке программы обучения. Симонова Е. считает, что для построения логичной, связанной системы обучения разумным представляется путь прояснения структуры компетентности группы управленцев, планируемых к обучению [5, с. 30], то есть тех знаний, умений и навыков, которые позволят им эффективно выполнять свои обязанности.

Армстронг М. отмечает, что понимание аспектов компетентности, необходимых на конкретных должностях, является лучшим основанием для разработки планов обучения [6, с. 279]. Повышение квалификации руководителей, основанное на компетенциях, использует структуры компетенций, карты или профили в качестве средства выявления и выражения потребностей в развитии для помощи в составлении программ самостоятельного обучения или обеспечения возможностей для обучения со стороны организации [6, с. 512]. Структура, карты и профили компетентности укажут на потребности в обучении — они выявят те специфические аспекты компетентности, на развитие которых необходимо направить энергию, предоставляя соответствующее обучение и поощряя самообразование [6, с. 279]. Повышение квалификации руководителей, основанное на компетенциях, может сосредоточиться на ограниченном количестве ключевых или общих компетенций, которые, как решила организация, будут важной частью "снаряжения" ее менеджеров, если они собираются продвигать организацию в соответствии с ее стратегическими планами [6, с. 512].

В. Колпаков [7, с. 44] подчеркивает, что на сегодня разработаны различные образовательные технологии, которые в психолого-педагогическом плане характеризуются переходом:

от чисто ассоциативной, статической модели знаний к динамически структурированным системам умственных действий;

от ориентации на усредненного ученика к дифференцированным и индивидуализированным программам обучения;

от внешней мотивации к внутренней, нравственно-волевой регуляции.

Далее он отмечает, что сущность перестройки мышления в этом случае состоит в отходе от стихийности, неорганизованности, неосознанности, бесформенности на основе овладения рефлексивно-мыслительной культурой и формирования механизмов рефлексивной самоорганизации [7, с. 44].

Анализируя проблему обучения персонала, многие авторы отмечают важность самоуправления и саморазвития руководителей.

Коллектив авторов [8, с. 8] отмечает, что современный подход к проблеме развития и совершенствования коммуникативной компетентности взрослых людей состоит в том, что обучение рассматривается как саморазвитие и самосовершенствование на основе собственных действий, а диагностика компетентности — как самодиагностика, самоанализ. По мнению автора применение данного подхода нельзя ограничивать только лишь коммуникативной компетентностью, его использование является закономерным шагом в развитии и других видов компетентности: профессиональной, личностной, методической и общекультурной.

Похожую точку зрения по данному вопросу имеет и А. Кибанов, который считает, что управление компетенцией на уровне личности состоит в оценке индивидом своих возможностей в соответствии с требованиями должности. Такая оценка позволяет индивиду активизировать полученные им ранее знания, навыки, информацию. Он формирует цель своей деятельности на выбранной должности, принимает для себя решение: соответствует ли его компетенция требованиям должности или необходимо дополнительное обучение [9, с. 172].

Стемп Д. отмечает, что широко применяемый подход "в основе — компетентность" объединяет развитие менеджмента и развитие организации. Данный подход может усилить самопознание индивидуума; это становится все более важным по мере того, как люди входят и выходят из состава различных организаций в разные периоды своей трудовой жизни и, что также возможно, постоянно ищут равновесие между работой и другими аспектами жизни [10, с. 768].

Коллектив авторов предлагает обучение руководителей начинать прежде всего с умения руководить собой, своей целостностью, этикой, темпераментом, знаниями, умениями. То есть каждому руководителю необходимо умение разработать лично для себя систему самоменеджмента, самоорганизации индивида [11, с. 11, 12]. Умение руководить своими знаниями позволит руководителю своевременно выявить пробелы собственного образования и найти способ их заполнить.

В. Колпаков отмечает, что важным элементом самоуправления развитием становится уровень владения рефлексией. Развивающийся человек, активно познающий себя и окружающий мир, по его мнению, постоянно рефлексировать по поводу своих поступков, трудностей при решении жизненных задач [2, с. 69].

Поводом для рефлексивного выхода из действия первоначально выступает затруднение к достижению намеченной цели, деструкции действия. Рефлексия обеспечивает сознательность осуществления действия, его контролируемость и корректируемость [12, с. 458, 459].

Таким образом, развитие компетентности — это процесс, происходящий посредством образования, обучения и воспитания.

С повышением уровня руководства акцент развития смещается в сторону социальной, методической и личностной компетентности.

Обучение рассматривается как саморазвитие и самосовершенствование на основе собственных действий, а диагностика компетентности — как самодиагностика, самоанализ.



Важное место в развитии компетентности руководителей занимает рефлексия, как способ коррекции собственных действий.

Литература: 1. Наумік К. Г. Компетентність сучасного керівника: сутність і класифікація / К. Г. Наумік, К. І. Нечепуренко // Економіка розвитку. – 2005. – №3. – С. 16 – 18. 2. Колпаков В. Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал. – 2004. – №11. – С. 64 – 69. 3. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 2003. – 496 с. 4. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под научн. ред. проф., докт. Р. Мара, докт. Г. Шмидта. – М.: Изд. МГУ, 1997. – 480 с. 5. Симонова Е. М. Как обучить "пеструю банду": о корпоративных тренингах для топ-персонала // Управление персоналом. – 2005. – №5. – С. 30 – 31. 6. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Перев. с англ. / Под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 7. Колпаков В. Стратегическое мышление в сфере управления // Персонал. – 2001. – № 11 – С. 41 – 44. 8. Жуков Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – М.: Изд. Моск. университета, 1990. – 104 с. 9. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с. 10. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200 с. 11. Галенко В. П. Как эффективно управлять организацией? / В. П. Галенко, О. А. Страхова, С. И. Файбушевич. – М.: Бератор-Пресс, 2003. – 160 с. 12. Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А. А. Деркача. – М.: Изд. РАГС, 2004. – 688 с. 13. Психология человека от рождения до смерти. Полный курс психологии развития / Под ред. члена-корреспондента РАО А. А. Реана. – СПб.: Пройм-ЕВРОЗНАК, 2005. – 416 с.

Граждан А. Б.

УДК 331.108.2

СЛУЖБА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ОСНОВНОЙ ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

In the article the theoretical and applied questions connected with the personnel management are considered. The notions "human resources", "management", "management in the sphere of human resources", "personnel management system" are defined. The main defects at the personnel service work are shown and the recommendations for their removal are given.

Сегодня практически все отечественные и зарубежные специалисты в области менеджмента признают важную роль человеческого фактора в обеспечении эффективности и конкурентоспособности современной деловой организации. Персонал, как наиболее ценный и дефицитный ресурс, нуждается в квалифицированном управлении. Однако до последнего времени отсутствует четкое понимание содержания понятия "менеджмент в сфере УЧР". Существующие сегодня даже в крупных организациях службы управления персоналом невозможно рассматривать в качестве полноценных менеджерских подразделений, равных по профессионализму и значимости таким службам, которые занимаются развитием техники и технологии, финансов, маркетинга и др. Фактически отсутствует в управленческой науке и практике продуманная модель деятельности менеджеров в сфере УЧР и концепции построения действенных менеджерских служб в сфере УЧР. Подготовка специалистов по управлению ЧР не в полной мере соответствует требованиям сегодняшнего дня.

Рассматриваемые проблемы частично освещены в работах зарубежных и отечественных ученых Т. Коно, Дж. Иванцевича, М. Пула, М. Уорнера, Г. Десслера, Р. Марро, П. Журавлева, А. Кибанова, В. Пугачева, Т. Базарова, А. Егоршина, Ю. Одегова, В. Дятлова, В. Травина, С. Шекшни, И. Макаровой, М. Магуры, В. Спивака, Н. Чижова, В. Данюка, В. Петюха, Л. Керб.

К нерешенным в полной мере вопросам по данной проблеме относятся: построение комплексной службы управления персоналом и оценка эффективности её работы, разработка эффективных кадровых технологий, взаимодействие HR-менеджера с высшим руководством компании и линейными руководителями, определение требований к специалистам в области управления персоналом и организация их эффективной подготовки.

Целью данной статьи является рассмотрение теоретико-методологических вопросов менеджмента человеческих ресурсов через призму службы по управлению персоналом.

Анализ специальной литературы показывает, что для значительного перечня отечественных и некоторых зарубежных авторов такие термины, как управление человеческими ресурсами, управление персоналом, кадровый менеджмент, управление кадрами вообще являются синонимами [1]. Для ряда других авторов "традиционное управление кадрами или управление персоналом", "кадровый менеджмент и управление человеческими ресурсами" – не одно и то же. Эти специалисты признают, что большинство традиционных направлений УП и функций служб персонала (подбор персонала, адаптация, аттестация работников, решение проблем конфликта, стимулирование мотивации и др.) по-прежнему сохраняются в сфере УЧР. Однако введение термина УЧР не фиксирует для них появления принципиально нового направления управленческой деятельности в сфере

© Граждан А. Б., 2006

работы с персоналом, но маркирует определенную (обычно высшую) стадию развития системы управления персоналом в организации.

Появление данного термина характеризует скорее некоторое изменение принципов работы с персоналом.

Противоречивость взглядов на сущность категории "управление человеческими ресурсами" обусловлена сложностью данной категории. С одной стороны, управление персоналом предприятия можно рассматривать как функциональную составляющую деятельности предприятия по распоряжению своим ресурсом. С другой стороны, это комплекс организационных, экономических, финансовых, технических и иных мероприятий, согласованных между собой по срокам и способам осуществления и направленных на поддержание оптимального состава работников предприятия.

И, наконец, управление персоналом допустимо рассматривать ещё и в качестве административной технологии.

Достаточно дискуссионным остаётся вопрос о соотношении категорий "управление персоналом" и "менеджмент в сфере человеческих ресурсов". Автор согласен с мнением В. Щербини [2], что эти категории необходимо разграничить. Целесообразно термин "управление персоналом" использовать когда речь идёт о непосредственном управлении людьми линейными менеджерами и высшим руководством компании. А термин "менеджмент в сфере УЧР", когда мы говорим о деятельности специализированных подразделений по управлению человеческим ресурсом.

Автор считает, что когда ведут разговор о менеджменте в сфере УЧР, то речь не может сводиться лишь к выбору стратегических ориентиров кадровой политики и вопросу распределения денег на работу с тем или иным типом ресурса. Он должен включать в себя профессионально-инструментальный компонент, связанный с созданием и рациональным использованием эффективных средств привлечения, активизации и развития человеческих ресурсов.

Перед тем как рассмотреть деятельность кадровых служб, уточним, кто является субъектом управления персоналом.

Часть специалистов, связывающую работу в сфере УЧР с участием в формировании стратегии развития организации, рассматривают в качестве главного субъекта деятельности топ-менеджеров прежде всего совет директоров деловой организации [3].

Для других специалистов субъектом деятельности в сфере УЧР являются линейные руководители [4].

Ряд специалистов отводит ведущую роль в осуществлении работы по УЧР узким профессионалам-специалистам по управлению персоналом (менеджеры по работе с персоналом и соответствующим специализированным службам персонала) [5].

Автор рассматривает в качестве субъектов деятельности все звенья управления персоналом в современной организации (топ-менеджеры, линейные руководители, представители служб управления персоналом), подчеркивая тем самым необходимость их интеграции.

В отечественной и зарубежной литературе недостаточно чётко определено кем управляет HR-менеджер. Непосредственно управлением персоналом занимаются линейные менеджеры. HR-менеджер непосредственно управляет только специалистами своего подразделения. Объектом управленческих воздействий менеджера в сфере УЧР выступает не человек (персонал), а сама управленческая (административная) деятельность, которая является объектом совершенствования и рационализации.

Таким образом, менеджмент в сфере УЧР – это обеспечивающая, специализированная, профессиональная, сугубо творческая инновационная деятельность, направленная на рационализацию системы управления в определенной сфере – сфере работы с социальным или человеческим ресурсом. В рамках менеджмента в сфере УЧР человек рассматривается не как непосредственный объект управления, а как необходимый организации ресурс, рациональное использование которого во многом предопределяет эффективность деятельности организации.

Для управления человеческим ресурсом на предприятии должна быть создана система управления персоналом. К сожалению, в учебной и научной литературе отсутствует точное и однозначное определение системы управления персоналом. На взгляд автора, под системой управления персоналом следует понимать совокупность органов управления (должностных лиц, структурных подразделений) предприятия и организационно-информационных связей между ними.

Центральным элементом системы управления персоналом является служба управления персоналом.

Служба управления персоналом (HR-отдел) – самостоятельное структурное подразделение в составе аппарата управления предприятием. Оно предназначено преимущественно для осуществления организационного обеспечения работы с персоналом предприятия.

Осуществление организационного обеспечения работы с персоналом достигается посредством реализации нескольких функций, в том числе административно-контрольной, консультационно-методической, регулятивной и обеспечивающей.

Проведенное исследование ряда служб управления персоналом машиностроительных предприятий Киева и области показало, что их деятельность в основном ограничивается выполнением функции учёта, а также решением вопросов приёма и увольнения работников, оформления кадровой документации. На предприятиях отсутствует комплексная система работы с персоналом, практически не рассматриваются вопросы повышения качества персонала, изучения способностей и склонностей работников, перспективы развития кадрового потенциала.

В настоящий момент функции управления персоналом распределяются на предприятии между различными отделами: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел подготовки кадров, отдел организации труда и т. д. Как правило, эти отделы иерархически подчинены разным



руководителям. Таким образом, эффективность системы управления персоналом снижается за счёт большого числа согласований в процессе принятия решений.

Как с качественной (функциональной), так и с количественной (соотношение числа работников данных служб к общему числу работающих на предприятии) точек зрения, большинство служб управления персоналом можно отнести к категории "ущербных".

Анализ кадровых служб позволяет говорить о двух тенденциях. С одной стороны, возрастает интерес к управлению персоналом на малых предприятиях. С другой стороны, наблюдается тенденция сокращения численности персонала кадровых служб на крупных предприятиях. Практически полностью ликвидированы отделы научной организации труда, бюро нормирования, социологические лаборатории. Вероятнее всего, что подобная реорганизация осуществляется под влиянием стратегических ориентиров политики "выживания" и преследует утилитарную цель экономии от сокращения численности кадровых служб.

Кадровые службы предприятий условно можно разделить на три группы:

консерваторы. Работают по старинке, выполняют технические функции кадрового делопроизводства;

умеренные новаторы. Наряду с кадровым делопроизводством выполняют отдельные функции по управлению человеческими ресурсами: отбор персонала, аттестация сотрудников и формирование программы их обучения;

новаторы. Активно внедряют кадровые технологии. Это в основном компании с иностранным капиталом. Однако многие кадровые технологии заимствованы из зарубежных фирм и не учитывают специфику украинских предприятий.

Анализируя структурное местоположение кадровой службы на предприятии, отметим, что практически все руководители данных служб подчиняются непосредственно первому руководителю организации. С формальной точки зрения подобный вариант повторяет опыт большинства зарубежных развитых фирм, которые практикуют организационное включение службы управления персоналом в руководство организацией (в США, например, 43% начальников кадровых служб занимают посты вице-президентов, 32% входит в советы директоров, в Японии пост вице-президента фирмы занимает 51% руководителей кадровых служб) [6]. Однако в данном случае сходство всё же основано, на взгляд автора, именно на формальных, а не содержательных критериях (когда руководитель кадровой службы имеет равноценный, наряду с другими менеджерами, вес и возможность влияния на принятие стратегических решений).

Качество выполнения функций отделов управления персоналом опосредовано квалификацией работников данных служб.

Среди очевидных недостатков работников служб по управлению персоналом выделим следующие:

невысокий образовательный уровень персонала кадровых служб;

отсутствие специального образования;

узкая функциональная специализация работников кадровых служб;

несоответствие знаний и умений современным стандартам работы с персоналом;

большинство кадровых работников находится в том возрасте, который психологи называют "проблемным" в плане профессионального развития.

Основываясь на результатах исследования кадровых служб машиностроительных предприятий Киева и области, попытались определить возможные направления работы полноценных менеджерских служб в сфере УЧР.

К числу таких направлений были автором отнесены следующие: сканирование рынка труда, кадровый маркетинг, работа по внешнему PR, формирование кадровой стратегии, организационное проектирование и реконструкция; налаживание системы деловых коммуникаций в организации; подбор, расстановка персонала, оценка и аттестация персонала, продвижение кадров, профессиональная адаптация, планирование и управление профессиональной карьерой, работа с резервом, работа по формированию рабочих и управленческих команд, работа по развитию персонала, формирование и изменение состава коллективов и целевых групп, стимулирование механизмов самоорганизации коллективов, стимулирование мотивации работников, развитие и обучение персонала организации, формирование действенной корпоративной культуры, работа по формированию и поддержанию организационного ядра, работа в сфере внутреннего PR, работа по обеспечению идентификации работника с организацией, работа по обеспечению стабильности и оптимизации движения кадров, социально-психологическая адаптация молодых работников, снятие социальных напряжений, производственных и организационных конфликтов, социально-психологическая релаксация работников.

По мнению автора, на крупных и средних предприятиях необходимо создавать единую комплексную кадровую службу с широким набором функций.

Основными направлениями деятельности службы управления персоналом должны быть:

правовое;

педагогическое;

психологическое;

экономическое;

информационное.

Для выбора оптимальной организационной структуры службы управления персоналом следует учесть ряд факторов, в том числе численность работников предприятия, тип организационной структуры, интенсивность работы по управлению персоналом, стадию жизненного цикла организации, тип корпоративной культуры.

Организационная структура комплексной службы управления персоналом крупного предприятия должна включать:

- администрацию службы;
- сектор рекрутинга;
- сектор адаптации;
- сектор мотивации;
- сектор развития персонала;
- сектор контроллинга;
- сектор формирования корпоративной культуры;
- сектор безопасности персонала;
- сектор делопроизводства.

Можно выделить три общих типа HR-подразделений: "сервисная служба", "стратег", "бизнес-партнёр". На взгляд автора, наиболее прогрессивным является тип "бизнес-партнёр". HR полностью отвечает за человеческие ресурсы, знает технологию бизнеса компании, стратегию её развития, способен соотносить развитие человеческих ресурсов с развитием бизнеса компании, хорошо представляет место компании на рынке и стоимость своего ресурса на этом рынке.

Руководитель службы управления персоналом должен быть буфером между собственником, высшим менеджментом, линейными руководителями и персоналом организации.

Работа современной службы управления персоналом должна быть направлена на обеспечение эффективности компании.

Создание полноценных служб УЧР невозможно без принципиального изменения логики подготовки будущих менеджеров в сфере УЧР. Дело в том, что по своему содержанию деятельность менеджера в сфере УЧР – это либо аналитическая, либо проектно-технологическая и внедренческая деятельность в сфере работы с человеческим ресурсом.

Очевидно, что менеджер в сфере УЧР – это типичный социальный инженер, являясь представителем сферы преобразующей управленческой практики, он должен опираться на знания и методы, разработанные в рамках широкого перечня предметных и межпредметных научных дисциплин, связанных с изучением как природы человеческого ресурса, так и принципов и методов регуляции его поведения.

Требуют дальнейшего изучения вопросы разработки кадровых стратегий и кадровой политики, согласования интересов собственников менеджеров и наёмных работников, разработка методик оценки эффективности работы кадровых служб, формирование корпоративной культуры, разработка кадровых технологий, бюджетирование кадровых служб.

Литература: 1. Иванцевич Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А. Лобанов. – М., 1993. 2. Щербина В. В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами // Социс. – 2003. – №7. 3. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М., 1997. 4. Герчиков В. И. Функции и структура управления персоналом. – М., 2001. 5. Травин В. В. Основы кадрового менеджмента / В. В. Тавин, В. А. Дятлов. – М., 1997. 6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – М., 2002. 7. Абрамов В. Л. Управление персоналом государственной службы / В. Л. Абрамов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – М., 1997. 8. Волгин А. П., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. Опыт ФРГ / А. П. Волгин, В. И. Митирко, А. А. Модин. – М., 1995. 9. Друкер П. Ф. Практика менеджмента. – М., 2000. 10. Данюк В. М. Менеджмент персоналу / В. М. Данюк, В. М. Петюх. – К., 2004. 11. Журавлев П. В. Технология управления персоналом. П. В. Журавлев, С. А. Карташев, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М., 2000. 12. Маслов Е. П. Управление персоналом предприятия. – М., 1998. 13. Управление человеческими ресурсами. Энциклопедия / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб., 2002. 14. Шекшня С. В. Управление персоналом в современной организации. – М., 2002. 15. Щербина В. В. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами / В. В. Щербина, Л. Б. Садовникова. – Кишинев, 1989.

УДК 658.012.32

Болдирева Л. М.

ЗМІСТ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА АВТОТРАНСПОРТНОГО ПІДПРИЄМСТВА АПК

In the article the possible structure of managing enterprise by the autotransport is grounded. Proceeding from the function of management: "Planning", "Organization", "Motivation", "Controlling" the tasks of the manager activity are specified.

Транспорт в агропромисловому комплексі відіграє вийняткову важливу роль, забезпечуючи всі ланки логістичного ланцюга "постачання – виробництво – збут". Однак на сьогодні в багатьох автотранспортних підприємствах, що працюють в умовах ринкової трансформації економіки, орієнтуються на опрацьовані раніше посадові інструкції, які не враховують сучасні досягнення та-

© Болдирева Л. М., 2006



ких складових менеджменту, як управління персоналом, організаційне проектування, психологія управління тощо.

До основних функцій менеджменту відносять наступні: планування, організацію, мотивацію, контроль [1].

Для реалізації зазначених функцій важливим є вибір структури управління. Автор поділяє точку зору вчених у галузі менеджменту Й. С. Завадського [2], В. І. Перебийноса [3], що лінійна система управління, коли кожен працівник підпорядковується одному керівнику, вигідно відрізняється від інших чіткістю у взаємозв'язках, відповідальністю, швидкістю реакції на прямі розпорядження, тобто ефективніша за функціональну та лінійно-функціональну. Тому доцільно в автотранспортному підприємстві мати відповідну систему управління.

Метою зазначеної публікації є обґрунтування структури управління, завдань та змісту діяльності керівників автотранспортних підприємств АПК на районному рівні.

На погляд автора, в ринкових умовах організаційна структура транспортного підприємства має включати (крім суто виробничих підрозділів) наступні відділи (служби): планово-виробничий, фінансовий, бухгалтерського обліку, інженерно-технічний, транспортного маркетингу, управління персоналом, постачання матеріально-технічних ресурсів, юридичний, загальний відділ (канцелярія), охорони праці та пожежної безпеки; на невеликих аграрних підприємствах організаційна структура може бути спрощена.

Згідно з теорією менеджменту, підприємство виконує три основні функції: операційну (виробничу), фінансову, маркетингову [4]. На думку автора, з урахуванням зазначеного структура управління автотранспортним підрозділом має передбачати, як правило, трьох заступників керівника підприємства, яким підпорядковані відповідні служби (рисунок).

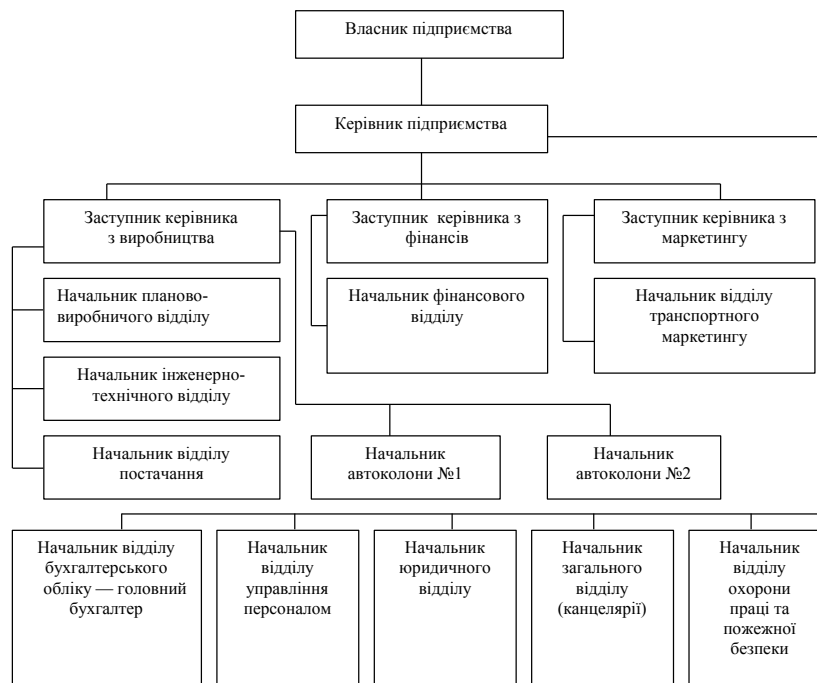


Рис. Структура управління автотранспортним підприємством

На підставі освітньо-кваліфікаційної характеристики спеціаліста фаху "Менеджмент організацій" [5], де викладені типові завдання менеджерів, автором конкретизований їх зміст для керівників автотранспортних підприємств АПК.

Функція менеджменту "Планування". Завданнями діяльності керівника в межах зазначеної функції є наступні:

1) системний аналіз діяльності автотранспортного підприємства (організація комплексного аналізу діяльності);

2) розробка стратегії розвитку підприємства (організація опрацювання місії стратегічних цілей та стратегії діяльності підприємства);

3) планування та прогнозування діяльності підприємства (організація розрахунків основних планових показників діяльності підприємства та оцінки виробничо-економічного потенціалу підприємства, розрахунків обсягів діяльності та динаміки розвитку, формування довгострокового прогнозу діяльності підрозділу; організація формування програми транспортного забезпечення виробничо-комерційної діяльності підприємств АПК району, обґрунтування ефективних форм надання транспортних послуг; організація формування системи якості транспортних послуг; формування цінової політики, здійснення багатоваріантних розрахунків цін на транспортні послуги; організація оцінки та формування інвестиційного портфеля підприємства; спільно з органами державної влади та місцевого самоврядування організація

оптимізації мережі внутрішньорайонних шляхів, удосконалення їх якості; участь в організації обґрунтування обсягів вантажно-розвантажувальних робіт на підприємствах АПК; участь в організації розробки заходів з підвищення транспортабельності вантажів та організація планування вантажопотоків на підприємствах АПК; організація формування програми соціального розвитку автотранспортного підприємства);

4) планування матеріально-технічної бази (організація обґрунтування чисельності та складу автопарку і вантажно-розвантажувальних засобів; організація планування закупівель транспортних та вантажно-розвантажувальних засобів; організація планування розміщення потужностей і обґрунтування параметрів виробничої бази для швидкого ремонту, технічного обслуговування та зберігання рухомого складу і вантажно-розвантажувальних засобів);

5) планування потреби у ресурсах (організація планування потреби у рухомому складі, паливно-мастильних матеріалах, запчастинах, фінансових, трудових та інших ресурсах; обґрунтування шляхів ресурсозаощадження на вантажно-розвантажувальних та транспортних операціях; організація визначення ефективності ресурсовикористання на транспорті; організація вибору найефективніших постачальників паливно-мастильних матеріалів, запчастин, інших експлуатаційних ресурсів тощо);

6) розроблення та впровадження інновацій (організація розробки і впровадження нових транспортних технологій та організаційних змін на підприємстві; організація моніторингу транспортних інновацій, розрахунку ефективності проектів на транспорті, економічної оцінки нововведень, потреби в інвестиціях для впровадження інновацій; підтримка раціоналізаторських та інноваційних пропозицій працівників).

Функція менеджменту "Організація". Реалізація зазначеної функції передбачає наступні завдання керівника транспортного підприємства:

1) інтеграція ресурсів, організація праці персоналу (забезпечення раціональної структури підприємства, збалансованого поєднання матеріальних, фінансових та трудових ресурсів; організація розробки та впровадження раціональних форм організації транспортного забезпечення виробничо-комерційної діяльності підприємства АПК району; організація перевезень вантажів та людей шляхом застосування раціональних форм і методів організації праці водіїв та обслуговуючого персоналу);

2) організація та раціоналізація робочих місць (організація розробки раціональних систем оснащення та обслуговування робочих місць персоналу за підсумками їх оцінки і атестації; оперативне управління персоналом, рухомим складом, іншими ресурсами шляхом здійснення стабілізуючого впливу та усунування відхилень у діяльності підприємства);

3) організація процесів управління (ефективний розподіл повноважень між працівниками апарату управління підприємства, делегування повноважень, організація виконання функціонально пов'язаних дій та поєднання зусиль працівників підприємства);

4) прийняття управлінських рішень (формування системи інформаційного забезпечення діяльності підприємства; діагностика управлінських рішень; опрацювання альтернативних варіантів управлінських рішень, їх оцінка; обґрунтування та вибір оптимальної альтернативи; забезпечення правочинності управлінської діяльності; залучення працівників підприємства до участі у прийнятті рішень);

5) управління якістю транспортного обслуговування (організація розробки та реалізації системи управління якістю транспортного обслуговування виробничо-комерційної діяльності підприємств АПК району);

6) забезпечення охорони праці та пожежної безпеки (організація розробки заходів з покращення умов праці, запобігання професійним хворобам і виробничому травматизму, дотримання правил пожежної безпеки; організація навчання персоналу з охорони праці та пожежної безпеки);

7) забезпечення соціального захисту працівників (організація підготовки та укладання колективного договору);

8) організація управлінської праці (аналіз витрат власного робочого часу, визначення пріоритетів діяльності, складання планів власної роботи);

9) управління персоналом (організація добору складу колективу підприємства з урахуванням індивідуальних особливостей працівників та їх психологічної сумісності; організація адаптації працівників, що приймаються на роботу; використання офіційних повноважень, влади та особистого авторитету для забезпечення належного рівня трудової і технологічної дисципліни персоналу; організація формування та розвитку організаційної культури на підприємстві; організація підвищення кваліфікації працівників);

10) організація діловодства (організація документального оформлення управлінських рішень, організація роботи з кореспонденцією, заявами та справами працівників, інших громадян).

Функція менеджменту "Мотивація". Завданнями діяльності керівника автотранспортного підприємства в межах зазначеної функції є наступні:

1) формування системи мотивації та стимулювання праці (організація визначення індивідуальних потреб персоналу підприємства, з'ясування інтересів та узгодження їх з інтересами підприємства в цілому; організація впровадження ефективних форм і систем мотивації, матеріального і морального стимулювання; організація створення умов для самореалізації трудового потенціалу підрозділу);

2) формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі (організація збору та обробки інформації про стан соціально-психологічного клімату в колективі; організація регулювання міжособистісних стосунків між працівниками підприємства, уникнення конфліктів між ними, запобігання стресам).

Функція менеджменту "Контроль". Реалізація зазначеної функції передбачає наступні завдання керівника транспортного підприємства:

1) контроль забезпечення підприємства ресурсами, додержання технологій транспортування вантажів і людей (організація контролю запасів нафтопродуктів та інших експлуатаційних матеріалів для проведення технічного обслуговування, запчастин — для здійснення дрібного ремонту; забезпечення своєчасного поповнення обсягів необхідних ресурсів; організація контролю дотримання технології перевезень вантажів і пасажирів; організація моніторингу виконання угод на транспортне обслуговування та забезпечення необхідними ресурсами; організація контролю технічного стану рухомого складу транспорту, ремонтно-обслуговуючої бази, стану збереження матеріальних цінностей);

2) контроль виконання управлінських рішень (організація контролю виконання управлінських рішень виконавцями, оцінка їх ефективності);

3) контроль охорони праці та пожежної безпеки (організація забезпечення робочих місць інструктивно-методичною документацією з охорони праці і пожежної безпеки, організація проведення відповідних інструктажів та контролю стану охорони праці і пожежної безпеки);

4) контроль дотримання норм екологічного законодавства (організація контролю дотримання норм екологічного законодавства стосовно викидів вихлипних газів в атмосферу при роботі транспортних засобів, захисту довкілля від інших видів забруднення при експлуатації рухомого складу, а також проведення його ремонту та технічного обслуговування);

5) контроль якості транспортного обслуговування (організація контролю якості транспортно-обслуговування, аналізу рекламаций на недоліки);

6) контроль трудової дисципліни (організація контролю дотримання правил внутрішнього розпорядку підприємства, здійснення дисциплінарного впливу на порушників трудової дисципліни відповідно до чинного законодавства);

7) фінансовий контроль (організація контролю витрат діяльності підприємства, їх окупності та прибутковості шляхом бюджетування; організація забезпечення конкурентоспроможності транспортних послуг; організація контролю своєчасності здійснення розрахунків за одержаними ресурсами, надходження платежів за надані транспортні послуги тощо; організація контролю застосування тарифів на перевезення вантажів і пасажирів);

8) звітування про роботу підприємства (організація обліку і звітності на підприємстві; організація підведення підсумків та аналізу діяльності роботи підприємства за певний період).

Очевидно, що реалізація зазначених функцій управління вимагає наявності у керівників автотранспортних підприємств управлінської освіти. Чому не технічної? Та тому, що керівник управляє не технічними засобами (наприклад, автомобілями), а персоналом, тобто людьми (звісно, що керівник у межах своєї компетенції повинен знати і техніку, і технологію перевезень).

Ринкові умови господарювання вимагають приведення структури управління автотранспортними підприємствами АПК до вимог сучасного менеджменту, уточнення функціональних обов'язків керівника підприємства. Тому при розробці його посадової інструкції варто орієнтуватися на завдання керівника, що реалізують функції менеджменту "Планування", "Організація", "Мотивація", "Контроль". В подальшому наукові дослідження варто зосередити на обґрунтуванні завдань і змісту діяльності заступників керівника автотранспортного підприємства та керівників служб (відділів).

Література: 1. Мескон М. Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Дело, 1992. — 702 с. 2. Завадський Й. С. Менеджмент: Підручник у 2-х т. Т. 2. — К.: Вид. Європейського університету, 2002. — 640 с. 3. Перебийніс В. І. Структура управління як фактор ефективності менеджменту. Серія "Економіка АПК і природокористування" // Вісник ХНАУ. — 2004. — №7. — С. 45 — 48. 4. Стивенсон В. Дж. Управление производством / Пер. с англ. — М.: Лаборатория Базовых Знаний, БИНОМ, 1998. — 928 с. 5. Галузевий стандарт вищої освіти. Освітньо-кваліфікаційна характеристика спеціаліста за спеціальністю 7.050201 "Менеджмент" напрямку підготовки 0502 "Менеджмент". — К.: МОН України, 2001. — 24 с.

Секція 4

Соціальна політика: формування та розвиток

УДК 658.3:364

Вербіцька Т. В.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ

In the article the notion of social policy at the two levels – state and enterprise is determined and generalized. The purpose, principles and tasks of this phenomenon in the nature of enterprises are exposed. The main problems while forming social policy are summarized and the conclusions about the necessity of the scientific researches activation in this direction are drawn.

Розвиток ринкових процесів в економіці України передбачає переорієнтацію господарських відносин на соціально домінуючий рівень. Зароджується нова філософія ведення бізнесу, для якої характерна активізація людського фактора. Посилення уваги до соціального розвитку колективу підприємства викликано тим, що спостерігається стійке збільшення соціальних чинників у підвищенні економічної ефективності виробництва. Згідно з такою філософією трудові ресурси будь-якої організації є найбільш невичерпним резервом досягнення найвищих підприємницьких результатів.

Визначення такого положення говорить про те, що сучасні підприємства, які намагаються вжити в умовах жорсткої конкуренції, повинні ставити собі за мету досягнення не тільки економічних, а й соціальних цілей. Засобом реалізації таких цілей є раціональна соціальна політика на підприємстві.

Термін "соціальна політика" охоплює надзвичайно великий спектр питань та підходів, що певним чином ускладнює узагальнене визначення даного поняття. Розглянемо деякі з них, що мають місце у вітчизняній літературі.

Так, П. І. Шевчук у понятті соціальної політики вбачає систему програм, служб та заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей [1, с. 13]. Хоча дане твердження є лаконічним, воно рівноправне при визначенні соціальної політики як цілої країни, так і окремого підприємства.

Більш розгорнуте та більш широке визначення даного поняття розглянуто науковцями В. А. Скуратівським та О. М. Палій. У їх спільній праці соціальна політика тлумачиться в різних напрямках. По-перше, як феномен соціального характеру, що поєднує різноманітні багатофакторні складові: конституційно-правові, інституціональні, управлінські регулятивні та саморегулятивні, глобальні, національні, державні, наддержавні, громадські, гуманістичні, ціннісні, комунікативні та ін. По-друге, як цілеспрямована діяльність суб'єктів з метою забезпечення соціального захисту і створення умов для формування безпечного соціального середовища людини. По-третє, як система цілеспрямованої діяльності суб'єктів, що сформувалася в суспільстві на певному етапі його розвитку і здійснюється на основі певних принципів та засад з метою забезпечення оптимального функціонування й розвитку соціальних відносин. І в-четверте, як система інституційних і надінституційних, державних та громадських, суспільних і особистих, індивідуальних способів та форм діяльності, спрямованих на створення умов для всебічної самореалізації соціального потенціалу людини, її сутнісних сил [2, с. 5, 6].

Г. В. Осовська та О. В. Крушельницька дають означення соціальної політики в наступному вигляді: "соціальна політика – це комплекс соціально-економічних заходів держави, місцевих органів влади, підприємств, організацій, спрямованих на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень" [3, с. 184].

Також доцільно представити думку О. Сергієнко, який вважає, що при вивченні соціальної політики на перше місце необхідно ставити не інтереси різних соціальних чи демографічних груп та їх узгодження, а людину як основну складову будь-якої суспільної групи, а на меті діяльності держави та суспільних інститутів ставити задоволення її життєвих потреб за неодмінної умови дотримання громадянських прав і свобод людини [4, с. 34].

Людина, задіяна на виробництві чи в будь-якій іншій сфері діяльності, становить соціальну групу, що сама по собі перестає бути тільки засобом досягнення максимального прибутку. Керівник організації повинен це усвідомлювати, формуючи якісну соціальну політику. Крім цього, соціальна політика кожного окремого підприємства є складовою частиною стратегії держави, що відноситься до соціальної сфери.

Отже, спробуємо сформулювати поняття соціальної політики на підприємстві та розглянути принципи її побудови.

Аналіз літератури з питань соціального розвитку показав наявність досить незначної кількості визначень даного терміна в розрізі підприємства. Так, на думку В. Г. Воронкової, соціальна політика підприємства – це "цілеспрямована діяльність з вироблення і реалізації рішень, що безпосередньо стосуються людини, її положення в суспільстві, надання їй соціальних гарантій з урахуванням



особливостей різних груп населення" [5, с. 157]. Дещо в іншому напрямку дану категорію розглядає В. Г. Маслов, який вважає, що соціальна політика на підприємстві виступає як складова частина менеджменту і становить цілі та заходи, пов'язані з наданням своїм працівникам додаткових пільг, послуг і виплат соціального характеру [6, с. 266].

Але перед тим, як надати власне визначення соціальній політиці в рамках підприємства, на думку автора, варто дослідити, що є об'єктом, суб'єктом даного суспільного феномену, які цілі вона перед собою ставить і за якими принципами функціонує.

Об'єктом соціальної політики є певна особа або група осіб. У загальному вигляді – це працівники, жінки з дітьми, молодь, непрацездатні, пенсіонери, інваліди, неповнолітні та інші уразливі верстви населення. Варто дещо не погодитися із П. І. Шевчуком [1], на думку якого соціальна політика спрямована лише на ті групи осіб, що потребують соціальної підтримки. Для нормального функціонування будь-якого підприємства важливо, щоб кожен працівник вважав себе необхідним, корисним, відчував, що за нього турбуються, і це стосується не лише тих груп осіб, які були перераховані, а й звичайного середньостатистичного робітника. Варто зазначити, що об'єктами впливу соціальної політики є не тільки зайняті працівники підприємства, а й певним чином колишні працівники (наприклад, ті, хто вийшли на пенсію).

Суб'єктом соціальної політики підприємства виступає, в першу чергу, держава, а потім уже реалізатори заходів та програм, спрямованих на підвищення добробуту працівників безпосередньо на підприємстві. Реалізаторами є керівництво підприємства, профспілки, громадські організатори, політичні партії тощо. Усі ці суб'єкти мають різні можливості, способи та засоби впливу на ситуацію, що має місце на підприємстві, але всі вони співпрацюють і потребують оптимального співвідношення.

Формуючи комплекс заходів, спрямованих на досягнення соціальних цілей, підприємство повинно поставити перед собою ряд цілей:

одночасно досягти добробуту працівників і, як наслідок, забезпечити майбутнє для підприємства;

- формуванню у працівників зацікавленість до праці;
- посилити трудову мотивацію та ділову заповзятливість;
- зменшити кількість конфліктних ситуацій у процесі роботи;
- забезпечити соціальний захист кожному працівникові;
- підвищити продуктивність праці та готовність працівників працювати;
- підтримати на належному рівні професійний та кваліфікаційний рівень персоналу;
- поліпшити (принаймні не погіршити) здоров'я працюючих;
- покращувати атмосферу на підприємстві та формувати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Особливий інтерес представляє психологічний стан працюючих, що при створенні науково обґрунтованих умов праці має високі кінцеві результати виробництва [7, с. 55]. Важливо періодично встановлювати соціально-психологічний стан працівника, що є результатом впливу таких факторів, як відношення "працівник – працівник" та "працівник – праця" [8].

Усе це спрямовано на підвищення ефективності використання людських ресурсів, реалізованих через відповідну соціальну політику.

Що ж таке соціальна політика на підприємстві? Які заходи вона передбачає?

Отже, соціальна політика складається із численних заходів, що переслідують мету задовольнити соціальні потреби будь-якого працівника. Система заходів соціального спрямування дуже різноманітна і залежить, перш за все, від розміру підприємства, галузі, в якій воно працює, та фінансових можливостей. Так, заходи соціальної політики підприємства можна умовно поділити на дві групи:

1. Обов'язкові, тобто ті, що встановлені державою і є обов'язковими до виконання – виплата заробітної плати, не меншої за мінімальну; допомога жінкам із дітьми згідно із законодавством; дотримання правил використання праці інвалідів тощо. Основним законодавчим актом, що регулює дані відносини, є Кодекс законів про працю України.

2. Добровільні або додаткові. Такі заходи встановлюються кожним підприємством окремо. До ряду даних заходів можна віднести наступні: забезпечення співробітників у старості; видача безвідсоткових кредитів працівникам підприємства; надання власного або договірної транспорту для доставки працівників на роботу або у відрядження; надання безкоштовних юридичних послуг працівникам підприємства; грошове винагородження у зв'язку з особистими подіями (день народження тощо); оплата підприємством частини вартості путівок до санаторіїв, таборів чи баз відпочинку; надання пільг у користуванні їдальнею, кафе; оренда спортивних залів, клубів; організація вечорів відпочинку і колективних поїздок на природу; організація та оплата медичного обслуговування; повна або часткова оплата вартості послуг за користування мобільним зв'язком та ін.

Підприємство може використати будь-яку комбінацію заходів соціальної політики. Наприклад, системою "кафетерію" вже багато років користуються зарубіжні компанії, згідно з якою кожний співробітник отримує можливість вибрати із загального переліку запропонованих підприємством послуг ті, які для нього є найбільш необхідні. Комбінація таких заходів також має назву "соціальний пакет".

Таким чином, підприємство, формуючи свою соціальну політику, повинне використовувати ті заходи її реалізації, які не суперечать стратегічним напрямкам розвитку держави в соціальному контексті. Відповідно до цього соціальна програма підприємства повинна базуватися на таких основних принципах:

- інтереси людини мають бути пріоритетними;
- дотримання соціальної справедливості та соціального партнерства;
- демократизація процесу реалізації соціальної політики, тобто залучення всіх працюючих до розробки і виконання плану соціального розвитку колективу;



соціальна політика повинна реалізовуватися, перш за все, з метою забезпечення соціальних потреб працівників, а не як спосіб зниження податкового пресу на підприємство.

Отже, виходячи із усього вищесказаного, найбільш узагальнене визначення даного поняття на мікрорівні, на думку автора, можна подати у наступному вигляді. Соціальна політика підприємства – це діяльність керівництва підприємства, профспілок, громадських організацій тощо з реалізації соціальних заходів та програм з метою досягнення соціальних цілей, тобто захист працівників і забезпечення їх необхідними умовами для цікавої та результативної праці.

На жаль, у процесі розробки та реалізації соціальних заходів і програм виникають серйозні проблеми, оскільки не кожне підприємство може дозволити собі вести активну соціальну політику відносно своїх працівників. Великою проблемою при впровадженні соціальної політики є її фінансування: по-перше, період окупності соціальних програм є надзвичайно великим і, по-друге, важко оцінити частку впливу заходів соціального характеру на кінцеві результати підприємства. Додаткові пільги, доплати, послуги, безперечно, збільшують витрати підприємства на трудові ресурси, але вони підвищують мотивацію працівників до праці, позитивно впливають на стан колективу, що говорить про надзвичайно великі переваги над недоліками.

Таким чином, соціальна політика виявляється корисною як для кожного співробітника, так і для адміністрації. Проте на сьогоднішній день в Україні не існує науково-методичного обґрунтування залежності результатів господарської діяльності підприємства від рівня впровадження соціальних заходів, що створює значні труднощі на підприємствах при реалізації соціальної політики. Тому подальша активізація даної проблеми та пошук шляхів її вирішення є стратегічно важливим моментом як для окремого підприємства, так і країни в цілому.

Література: 1. Шевчук П. І. Соціальна політика. – 2-е вид. – Львів: Світ, 2005. – 400 с. 2. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики: Навч. посібник / В. А. Скуратівський, О. М. Палій. – К.: МАУП, 2002. – 200 с. 3. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – 224 с. 4. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні // Україна: аспекти праці. – 2002. – №1. – С. 31 – 37. 5. Воронкова В. Г. Кадровий менеджмент: Навчальний посібник. – К.: ВД "Професіонал", 2004. – 192 с. 6. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П. В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с. 7. Фільштейн Л. М. Економіка праці. Навчальний посібник / Л. М. Фільштейн, І. М. Сочинська. – Кіровоград: Кіровоградський державний технічний університет, 2001. – 76 с. 8. Сибірцев В. В. Оцінка соціального стану виробничого колективу в умовах антикризового управління промисловими підприємствами. – Кіровоград: Центрально-Українське видавництво, 2004. – 184 с.

УДК 331

Водницька Н. В.

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА

In the article the formation of the regulation mechanism in the social and labour sphere of the enterprise is theoretically and methodologically proved and the recommendations for its perfection are developed.

В умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки особливої уваги набуває соціально-трудова сфера (СТС) підприємства, ефективне функціонування якої вимагає застосування відповідного механізму. Проте, як показало вивчення наукової літератури, таке поняття, як "механізм регулювання СТС" у рамках соціально-трудова питань не використовується. У зв'язку з цим, вирішення проблем, які існують у СТС вітчизняних підприємств, вимагає комплексної методичної розробки.

Мета даного дослідження полягає в теоретико-методичному обґрунтуванні формування механізму регулювання СТС підприємства та розробки рекомендацій щодо його вдосконалення.

Перш ніж перейти безпосередньо до використання терміна "механізм регулювання СТС", необхідно розглянути загальну сутність даного поняття. При цьому слід зазначити, що термін, який досліджується, становить синтез таких двох понять, як "механізм" та "регулювання". У зв'язку з цим, перш за все, зупинимося на аналізі підходів до розуміння змісту терміна "механізм".

За тлумачним словником, "механізм – це внутрішня будова, система чогось" [1]. Досліджуючи дане поняття, М. С. Дороніна пропонує для його уточнення та методологічного обґрунтування використовувати підхід Л. Косалса: "виходити з першооснови появи цієї категорії як категорії технічних наук, а потім через порівняння умов застосування уточнити її зміст стосовно соціально-економічних процесів. Технічні науки визначають механізм як систему тіл, призначених для перетворення руху одного чи кількох твердих тіл у потрібний рух інших твердих тіл. Механізм як складна система має вхід (поштовх до дії) та вихід (корисний результат)" [2].

Наведені визначення терміна "механізм" дозволяють зробити висновок про необхідність використання системного підходу при розробці механізму регулювання СТС.

Будь-яка система розглядається як сукупність взаємозв'язаних елементів, що має вихід (ціль), вхід (ресурси), зв'язок із зовнішнім середовищем і зворотний зв'язок [3] (рис. 1).

© Водницька Н. В., 2006

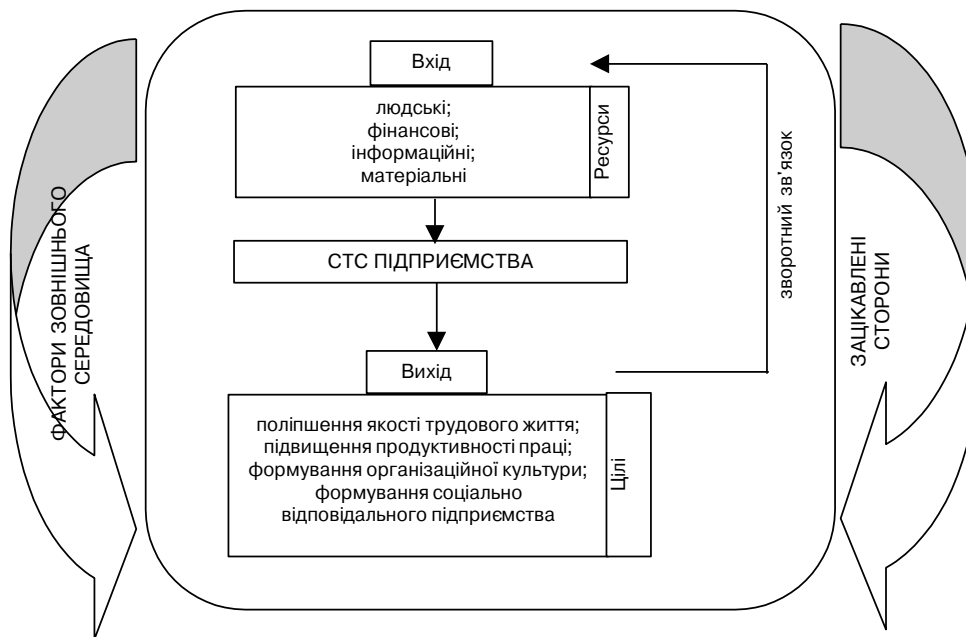


Рис. 1. Система СТС підприємства

Головними цілями СТС є покращення трудового життя персоналу, побудова організаційної культури та підвищення продуктивності праці в результаті формування соціально відповідального підприємства.

На вході системи, що розглядається, знаходяться наступні ресурси: людські, фінансові, інформаційні та матеріальні, які сприяють досягненню зазначених вище цілей. Людські ресурси в даний час являються головним активом будь-якого підприємства. Фінансові ресурси — це один із інструментів СТС підприємства, за допомогою якого розв'язуються безліч соціально-трудова проблем, які потребують фінансових вкладень для їх вирішення. Інформаційні ресурси є інформаційною підтримкою можливостей і умов для вищого керівництва й провідних спеціалістів при прийнятті обґрунтованих рішень, що відповідають місії підприємства, а також його стратегічним і тактичним цілям. Матеріальні ресурси є елементами виробничого процесу (предметами й засобами праці), які працівник використовує, здійснюючи певну трудову діяльність.

Зв'язок підприємства із зовнішнім середовищем становить одну з головних властивостей будь-якої системи. Без своєчасного урахування чинників зовнішнього та проміжного середовища нині підприємствам стає все важче функціонувати, а менеджерам приймати ефективні управлінські рішення.

Ще одним елементом системи СТС підприємства є зацікавлені сторони, серед яких слід виділити персонал, власника підприємства, державу, громадськість, підприємства-конкуренти, бізнес-партнерів та покупців, що здійснюють безпосередній вплив на його діяльність. У свою чергу, підприємства мають свої засоби зворотного впливу на них.

Зворотний зв'язок між виходом і входом як елемент системи виявляється в тому, що в процесі досягнення поставлених вище цілей підприємство укріплює свої конкурентні переваги на ринку, покращує фінансові показники. У свою чергу, зацікавленість працівників працювати краще сприяє процвітання підприємства, покращенню іміджу та репутації. Завдяки цьому підприємства мають можливість отримувати інвестиції для нарощування виробничих та інших потужностей, які пов'язані не лише з цілями виробництва, а й з розвитком соціальних програм підприємства.

Таким чином, використання ресурсів (вхід) надає безпосередній вплив на досягнення цілей СТС (вихід) і цей процес має зворотний зв'язок, при цьому значного впливу на систему надають фактори зовнішнього середовища та інтереси зацікавлених сторін.

Далі слід зупинитися на дослідженні терміна "регулювання". Відповідно до тлумачного словника, "регулювати — це 1) упорядковувати, вносити систему в якусь діяльність; 2) встановлювати правильну взаємодію частин механізму" [1].

Виходячи з наведеного визначення, потрібно дослідити внутрішній зміст механізму.

Аналіз терміна "механізм управління підприємством" дозволив таким авторам, як В. С. Пономаренко, О. М. Ястремська, В. М. Луцковський, дійти висновку, що це сукупність форм, структур, методів і засобів управління, з'єднаних спільністю мети (доцільна сукупність), за допомогою яких здійснюється ув'язка та узгодження суспільних, групових і приватних інтересів, забезпечуються функціонування та розвиток підприємства як соціально-економічної системи [4]. І. О. Абалкін під господарським механізмом розуміє сукупність форм і методів, за допомогою яких здійснюється організація суспільного виробництва із властивими йому формами і методами, економічними стимулами та правовими нормами [5]. Також серед складових механізму управління виділяють предмет управління, закони управління, принципи управління, системи управління, органи управління, структури управління, цілі та завдання управління, функції управління, методи управління, стилі управління, культуру управління [6]. М. С. Дороніна визначає наступні елементи механізму управління: методи, взаємодію внутрішніх елементів із навколишнім середовищем, функції при використанні певного підходу (узагальнено за роботою [2]).

Виходячи з проаналізованого матеріалу щодо дослідження змісту терміна "механізм регулювання", можна вважати, що для його побудови потрібно використовувати певний підхід, взаємодію внутрішніх елементів з навколишнім середовищем, принципи, функції, методи, інструменти та поєднувати всі зазначені елементи спільністю мети.

На рис. 2 подана схема формування та функціонування механізму регулювання СТС.

Теоретико-методологічною базою формування механізму являється постановка цілей, визначення принципів та концептуальних засад, використання ресурсів.

Цілями функціонування механізму регулювання СТС є створення сприятливих умов для одночасного та збалансованого покращення трудового життя персоналу, побудови організаційної культури й підвищення продуктивності праці в результаті формування соціально відповідального підприємства.

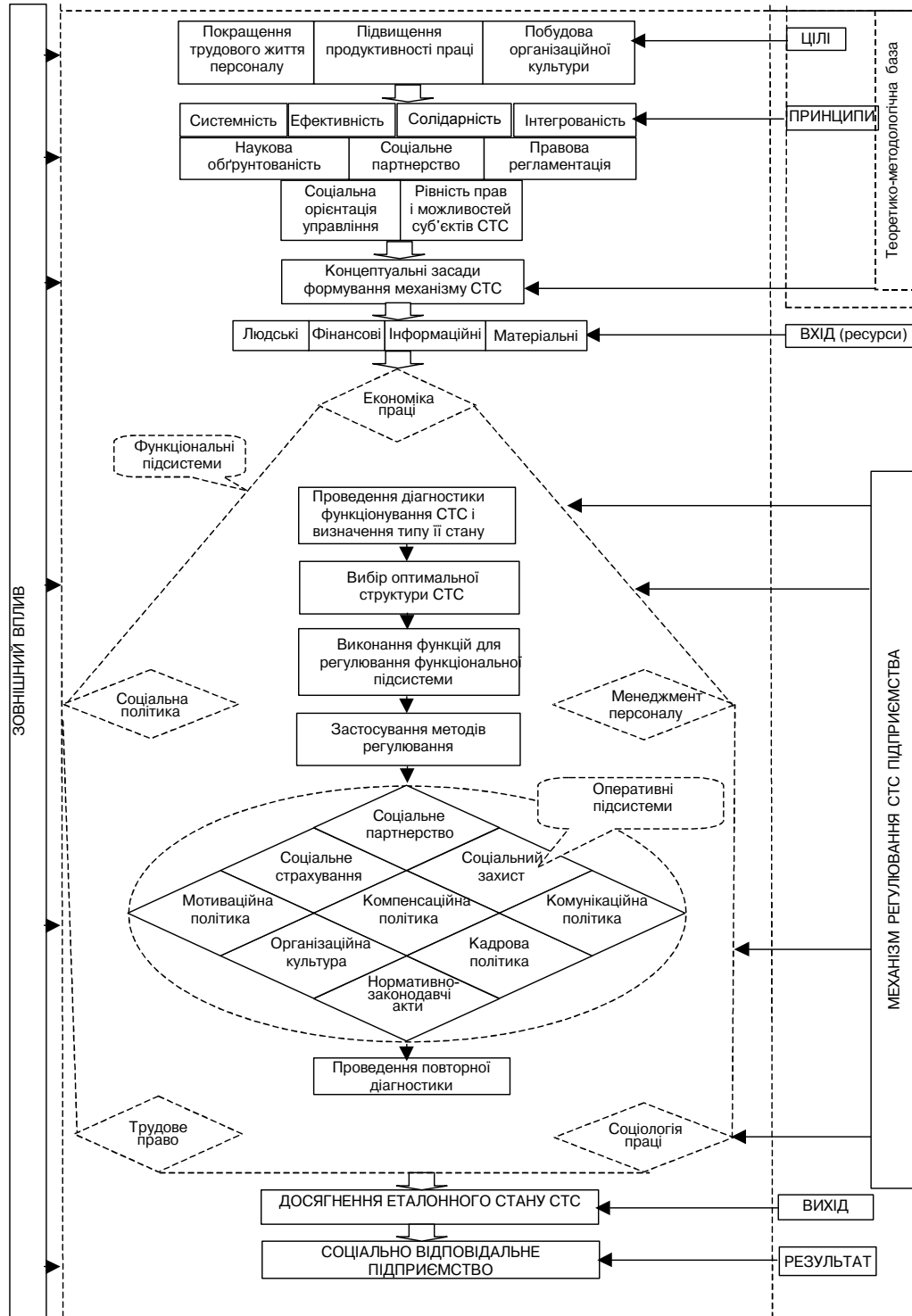


Рис. 2. Схема формування та функціонування механізму регулювання СТС



Основою теоретико-методологічної бази формування механізму регулювання СТС підприємства повинні стати наступні принципи: соціальна орієнтація управління, наукова обґрунтованість, системність, ефективність, рівність прав і можливостей суб'єктів СТС, солідарність, соціальне партнерство, інтегрованість, правова регламентація.

Функціонування механізму регулювання СТС здійснюється через наступні функціональні підсистеми: соціальну політику, економіку праці, менеджмент персоналу, соціологію праці та трудове право. Регулювання функціональних блоків здійснюється за допомогою таких загальних методів, як економічні, адміністративно-правові та соціально-психологічні, що відрізняються способами впливу [7].

Для формування механізму, перш за все, потрібно провести діагностику стану СТС і визначити її тип, після чого виявляються існуючі проблеми та проводиться вибір оптимальної структури СТС, яка спрямована на їх вирішення.

Для подальшого прийняття рішень, спрямованих на усунення слабких сторін та ефективного функціонування СТС, потрібно використовувати відповідні функції управління: планування, організацію, мотивацію та контроль [8].

Для планування розвитку СТС застосовуються наступні методи [9]: метод екстраполяції, математико-статистичні методи, експертні методи, бюджетний метод, балансовий метод, нормативний метод, графічні методи.

При організації СТС використовуються такі методи, як проектування організацій і структур управління, методи реструктуризації, методи організації виробництва та праці.

Мотивація суб'єктів СТС включає всі види і форми спонукання людей до праці: примушення, винагороду, солідарність, пристосування.

Для проведення контролю за результатами роботи доцільно застосовувати аналітичний метод і контрольний графік.

У процесі функціонування механізму регулювання СТС слід використовувати такі інструменти (оперативні підсистеми), як соціальне страхування, соціальне партнерство, соціальний захист, компенсаційну політику, організаційну культуру, нормативно-правові акти, кадрову, мотиваційну та комунікаційну політику тощо.

Використання наведених вище інструментів функціонування СТС потребує проведення на останньому етапі повторної діагностики, за результатами якої слід коректувати подальше регулювання СТС підприємства.

У разі, коли повторна діагностика підтвердила досягнення еталонного стану СТС, можна вважати, що досягнуто результат – формування соціально відповідального підприємства.

Таким чином, формування й функціонування механізму регулювання СТС підприємства та одержання кінцевого результату потребує:

розглядати механізм як систему, на вході якої ресурси є потенціалом, що дозволяє досягти поставлених цілей (виходу СТС);

урахування дії факторів зовнішнього середовища та інтересів зацікавлених сторін, що впливає на прийняття управлінських рішень у СТС;

розробки підґрунтя механізму СТС підприємства, теоретико-методологічною базою якого є постановка цілей, розробка принципів та концептуальних засад сучасної СТС;

упорядкування елементів, що входять безпосередньо до складу механізму та знаходяться в рамках функціональної підсистеми.

Науковою новизною даної статті є теоретико-методологічне обґрунтування формування механізму регулювання СТС підприємства та розробка рекомендацій щодо його вдосконалення за рахунок окреслення зазначеного механізму рамками дії функціональних підсистем та упорядкування наступних складових: проведення діагностики функціонування СТС і визначення типу її стану, вибору оптимальної структури СТС, виконання функцій управління, використання оперативних підсистем та проведення повторної діагностики. Застосування механізму в зазначеному вигляді дозволяє досягти підприємствам статусу соціально відповідальних.

Підсумовуючи дане дослідження, слід зазначити, що теоретичне осмислення сутності та змісту формування й функціонування механізму регулювання СТС підприємства потребує подальшого вивчення та застосування в практичній діяльності вітчизняних підприємств.

Література: 1. Сучасний тлумачний словник української мови: 65000 слів / За заг. ред. докт. філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. – Харків: ВД "Школа", 2006. – 1008 с. 2. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с. 3. Фатхутдинов Р. А. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. – 2-е изд., доп. – М.: ЗАО "Бизнес школа "Интел-Синтез", 1998. – 416 с. 4. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Луцковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 5. <http://www.dsn-asu.ru/book/kokorev/chap1.ru.htm1#fig1.1> 6. <http://www.css-rzd.ru/vestnik-vniizht/about.htm> 7. Федосеев В. Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие / В. Н. Федосеев., С. Н. Капустин. – М.: Экзамен, 2004. – 368 с. 8. Гладышев А. Г. Основы социального управления: Учебное пособие / А. Г. Гладышев, В. Н. Иванов, В. И. Патрушев; [Под ред. В. Н. Иванова. – М.: Высшая школа, 2001. – 272 с. 9. Веснин В. Р. Менеджмент: Учебник. – М.: ТК "Велби", Изд. "Проспект", 2004. – 504 с.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ НАПРЯМІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ БЕЗРОБІТНИХ ПОТРЕБАМ РИНКУ ПРАЦІ

The conformity of perspective professions and the most widespread directions of unemployed professional training once analyzed. The mechanism of interaction of the employment service with the employers with the purpose of defining the perspective directions of the professional training is developed. The mechanism of quota for training the unemployed with the help of employment service in educational institutions of region is offered.

Професійне навчання безробітного населення службою зайнятості націлене, з одного боку, на сприяння в подальшому працевлаштуванні безробітного, а з іншого – на задоволення вимог роботодавців у робочій силі потрібної кваліфікації та спеціальності. Взаємозв'язок зазначених цілей є очевидним: допомога безробітному у працевлаштуванні після професійного навчання зводиться нарівень, якщо отримана професія не користується належним попитом на ринку праці. На жаль, зазначена вище ситуація має місце в діяльності служби зайнятості. Тому метою даної статті стало дослідження причин невідповідності напрямів професійної підготовки безробітних потребам ринку праці та розроблення механізму вирішення суперечності в цій сфері.

Вирішенням деяких соціально-економічних проблем професійного навчання безробітного населення відповідно до потреб ринку праці займалися такі українські вчені: В. Герасимчук, Ю. Маршавін, Н. Павловська, В. Петюх, В. Покришук, І. Терюханова, В. Савченко, О. Цимбал. Серед вчених близького зарубіжжя потрібно виділити К. Кязимова, П. Новикова, В. Шеметова тощо. Проте, незважаючи на численні публікації, дослідники недостатньо уваги приділяють визначенню відповідності професій професійного навчання вимогам ринку праці.

У заходах щодо реалізації активної політики зайнятості виключно важливе значення, на думку автора, має розвиток гнучкої та орієнтованої на працевлаштування системи професійної підготовки безробітних. Ситуація, що склалася в цій царині, дає підстави констатувати позитивні зрушення в напрямку задоволення попиту на ринку праці. Підтвердженням позитивних змін є такі кількісні та якісні показники діяльності Державної служби зайнятості України:

стійкими темпами зростає кількість осіб, охоплених цим видом активної підтримки. За даними Державної служби зайнятості, протягом 2004 року за направленням цієї служби професійне навчання проходили 184,4 тис. осіб, або 8,2%, від загальної чисельності безробітних, які перебували на обліку, що на 5% більше, ніж у 2003 році;

суттєво збільшується кількість напрямів професійного навчання безробітних. У 2004 р. порівняно з 2003 р. зростання відбулося з 300 до 451 напрямку, тобто на 50 відсоткових пункти;

розширюється професійна підготовка безробітних під конкретне замовлення роботодавців, що дозволяє значно підвищити відсоток працевлаштування слухачів за набутою професією та адаптуватися до умов конкретного виробництва ще в період навчання. Згідно з даними Державної служби зайнятості, у 2004 році порівняно з 2003 роком укладено в три рази більше угод з підприємствами та організаціями на професійне навчання.

Утім, незважаючи на низку позитивних результатів, мусимо констатувати, що попит на робочу силу певної кваліфікації та професії все ще не задоволений. Частково це пояснюється тим, що ще й досі продовжується практика підготовки та перепідготовки робітників за професіями, пропозиція яких на ринку праці значно перевищує попит. За дослідженнями автора, попитом на ринку праці серед переліку найбільш розповсюджених напрямів професійної підготовки служби зайнятості користуються такі професії, як швачка, електрогазозварник, продавець (рис. 1). У той час як професії операторів комп'ютерного набору, перукарів, кухарів, секретарів керівника та секретарів – друкарок взагалі не мають належного попиту на ринку праці.

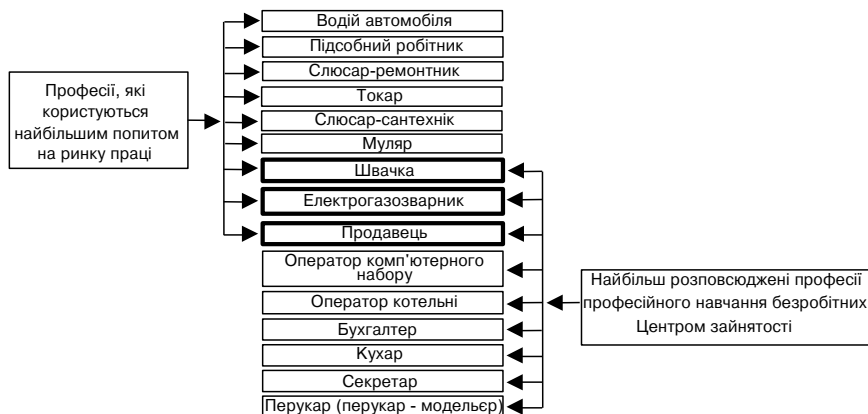


Рис.1. Відповідність професій, які користуються найбільшим попитом на ринку праці, найбільш розповсюдженим напрямом професійної підготовки безробітних Службою зайнятості



За даними Служби зайнятості України, у 2004 році навчено 1 165 барменів, 15 965 операторів комп'ютерного набору, 6 018 перукарів, 4 849 кухарів, 779 офіціантів, 8 035 продавців, 4 525 секретарів керівника та секретарів-друкарок (таблиця).

Таблиця

Аналіз відповідності напрямів професійної підготовки безробітних потребам ринку праці у 2004 р. (вибірка професій, обсяги навчання за якими найбільші)*

Професії	Чисельність безробітних, котрі пройшли підготовку та перепідготовку, осіб	Потреба у працівниках для заміщення вільних робочих місць станом на кінець 2004 р., осіб	Відхилення потреби на ринку праці від чисельності навчених, за професіями (+/-)	Навантаження на одне вільне робоче місце станом на кінець 2004 р., ос./місце
Оператор комп'ютерного набору	15 965	198	-15 767	18
Продавець	8 035	3 116	-4 919	18
Оператор котельні	6 463	834	-5 629	4
Перукар (перукар-модельєр)	6 018	213	-5 805	18
Кухар	4 849	816	-4 033	25
Електрогазозварник	4 328	4 231	-97	1
Секретар керівника	3 078	45	-3 033	16
Тракторист-машиніст с/г виробництва	2 496	686	-1 810	10
Кравець	2 321	191	-2 130	16
Слюсар з ремонту автомобілів	1 804	1 050	-754	3
Швачка	1 698	5 413	3 715	2
Кондитер	1 488	276	-1 212	7
Штукатур	1 486	936	-550	4
Секретар-друкарка	1 447	57	-1 390	43
Лицювальник-плиточник	1 232	528	-704	1
Бармен	1 165	362	-803	8
Манікюрниця	1 074	76	-998	5
Обліковець	1 019	27	-992	119
Офіціант	779	538	-241	8

* Складено автором за даними Державного центру зайнятості за 2004 р.

Причому навчання відбувається в умовах, коли навантаження на одне вільне робоче місце станом на кінець 2004 р. за названими вище професіями на ринку праці коливалося від 8 до 43 осіб на місце. Тобто чисельність незайнятих громадян, котрі перебувають на обліку в Центрі зайнятості за цими професіями, значно перевищує попит на них на ринку праці. Найгірша ситуація склалася з такою професією, як обліковець. Чисельність незайнятих громадян за цією професією, котрі перебувають на обліку в Центрі зайнятості, становила у 2004 р. 3 204 особи, а потреба в працівниках-обліковцях – 27 осіб. Тобто навантаження на одне вільне робоче місце складає 119 осіб/місце. Незважаючи на це, Центром зайнятості протягом 2004 р. навчено ще 1 019 обліковців.

У той же час за професіями, в яких існує хоча й невелика, але реальна потреба на ринку праці, таких, як гірник очисного забою, контролер водопровідного господарства, такелажник, слюсар з ремонту устаткування теплових мереж, монтажник зв'язку – кабельник, навчалось лише по 1 особі на всю Україну, а на монтера колій, птахівника, електромонтера з випробувань та вимірювань – по 2 особи. Цей факт дає підстави стверджувати, що Службою зайнятості сьогодні навчання ведеться за професіями, пропозиція яких на ринку праці значно перевищує попит, та професіями, які не потрібні роботодавцям.

Проведений аналіз професій, за якими пропозиція найбільша, та професій, на які попит найбільший, показав, що на ринку праці достатньо працівників потрібної професії, щоб задовольнити існуючий попит (рис. 2). Виявляється, що причина незадоволеного попиту на найбільш популярні професії полягає у невідповідності кваліфікації, розряду робітників, у недостатньому досвіді тощо.

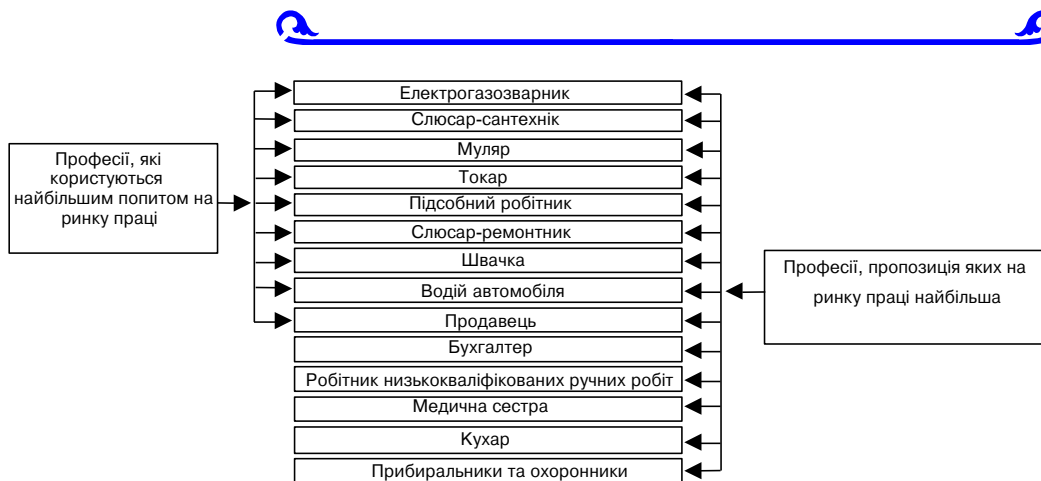


Рис. 2. Відповідність професій, які користуються найбільшим попитом на ринку праці, професіям, пропозиція яких на ринку праці найбільша

При вирішенні цього питання у Служби зайнятості виникають проблеми з недостатнім фінансуванням. Мається на увазі, що, заключаючи договори з навчальними закладами про профпідготовку безробітних, Служба зайнятості може розраховувати лише на ресурси, обмежені кошторисом на ці цілі. Проте навчальні заклади, котрі мають добре оснащені навчальні центри та використовують нові технології навчання, зазвичай навчають за значно більші кошти, тому змушені відмовлятися від пропозиції Служби зайнятості. Натомість Служба зайнятості заключає договори з навчальними закладами, які пропонують послуги за значно нижчою ціною і відповідно значно нижчої якості підготовки.

З огляду на те, що головною метою професійної підготовки безробітних є підвищення рівня конкурентоспроможності особи з метою подальшого працевлаштування, неприпустимим є надання послуг низької якості.

Таким чином, проведене дослідження показало, що існуючі проблеми невідповідності професійного навчання безробітних потребам ринку праці потребують негайного вирішення. З одного боку, регіональним службам зайнятості на місцях необхідно розробити механізм дослідження та виявлення перспективних напрямів професійної підготовки.

Більш того, для уникнення підготовки та перепідготовки робітників за професіями, пропозиція яких на ринку праці перевищує попит, необхідно, на думку автора, запровадити солідарну відповідальність спеціалістів відділів із взаємодії з роботодавцями в базових центрах зайнятості за визначення пріоритетних напрямів професійного навчання безробітних (рис. 3).

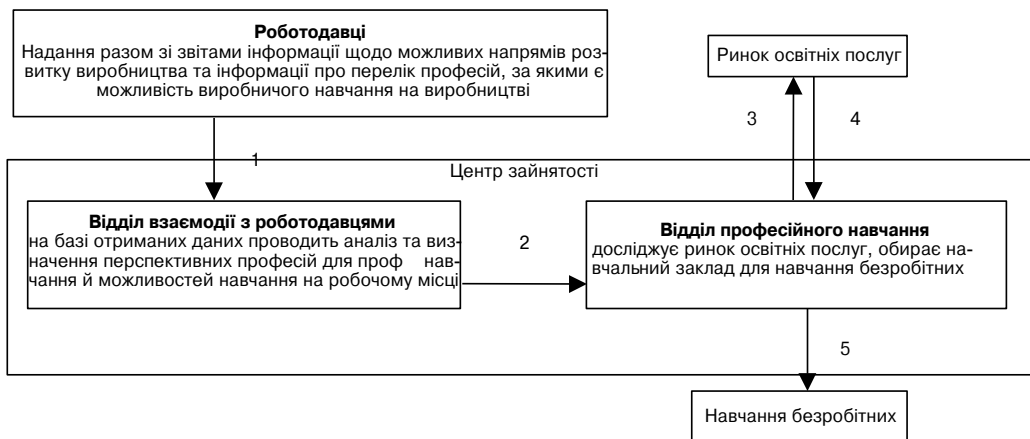


Рис. 3. Запропонований механізм взаємодії служби зайнятості з роботодавцями з метою визначення перспективних напрямів професійного навчання

З іншого боку, необхідно на загальнодержавному рівні збільшити фінансування заходів з профнавчання безробітних Службою зайнятості. При цьому акцент необхідно робити не на збільшенні чисельності осіб, котрі навчаються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, а на підвищенні якості навчання, і тим самим на підвищенні їх конкурентоспроможності.

Безумовно, додаткове фінансування не вирішить проблем взаємозв'язку служб зайнятості із навчальними закладами. Як показує досвід, вартість конкурентоспроможної освіти має тенденцію до постійного зростання в той час, як кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування обмежені. Тому автор пропонує на загальнодержавному рівні запровадити механізм квотування для навчання безробітних Службою зайнятості в навчальних закладах регіону за найбільш перспективними професіями та спеціальностями (рис. 4).

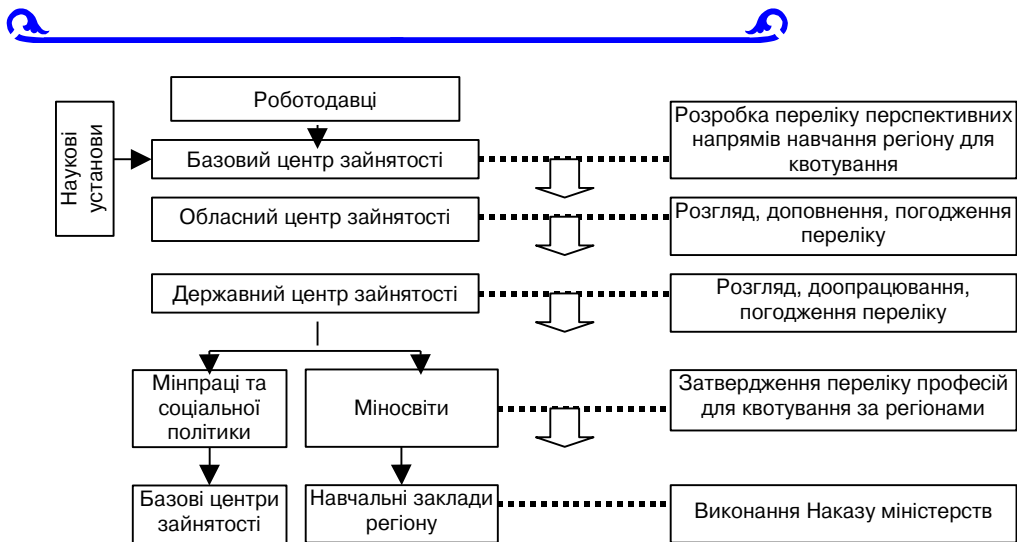


Рис. 4. Запропонований механізм квотування для навчання безробітних Службою зайнятості в навчальних закладах регіону за найбільш перспективними професіями та спеціальностями

Запровадження 3% квоти навчання безробітних Службою зайнятості, з точки зору автора, дозволить проводити навчання за перспективними професіями в найкращих навчальних закладах регіону. При цьому навчання, за пропозицією автора, має оплачувати Центр зайнятості в межах передбачених кошторисом на ці цілі. Варто відмітити, що зазначений вище відсоток квоти суттєво не відобразиться на фінансовому становищі навчального закладу.

Література: 1. Ринок праці України в 2004 р. Аналітично-статистичний збірник. – К. 2005.

Гриненко А. М.

УДК 369.5

Стожок Л. Г.

НАКОПИЧУВАЛЬНА ПЕНСІЙНА СИСТЕМА ТА РИЗИКИ ЇЇ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

In the article the existence of great amount of risks, in particular risks of demographic, social, political, financial, moral and legal character at introduction of the future obligatory funding system is considered some of measures and decisions which would amortize their negative action is offered.

Впровадження накопичувальної, як обов'язкової, так і добровільної страхової складової пенсійної системи є вагомим аспектом у процесі забезпечення майбутньої стабільності працюючого населення. Проте запровадження накопичувальної системи призведе до відтоку частини коштів від солідарної пенсійної системи, що зменшить розміри і без того низьких базових пенсій. Це пов'язано з існуванням цілого ряду ризиків, зокрема демографічного, соціального, політичного та фінансового характеру. Тому наукове опрацювання та прогнозування ризикових аспектів функціонування майбутньої накопичувальної системи і є нагальним завданням як науки, так і практики.

Дослідження різних сторін та аспектів запровадження загальнообов'язкового державного і добровільного пенсійного страхування розглядаються багатьма зарубіжними та вітчизняними вченими. Зокрема, ці питання розглядають у своїх працях В. Роїк, В. К. Єгоров, А. К. Соловйов, Е. М. Лібанова, О. А. Грішнова, Т. М. Кір'ян, Д. П. Богиня, Т. П. Петрова, С. Г. Стеценко, В. Г. Швець.

Разом з тим багато науково-теоретичних питань даної теми потребують подальшого дослідження і поглибленого вивчення. Так, недостатньо досліджено залежність пенсійної системи не тільки від демографічних факторів, які, у свою чергу, тісно пов'язані з гендерними питаннями, а ще і від цілого ряду впливових соціально-політичних та фінансово-економічних факторів, які власне і формують комплексну систему ризиків її функціонування.

Тому метою цієї статті є розгляд та аналіз основних соціально-демографічних, соціально-політичних і фінансово-економічних ризиків запровадження загальнообов'язкової державної нако-

© Гриненко, А. М., Стожок Л. Г., 2006



пичувальної страхової пенсійної системи та розробка пропозицій щодо пом'якшення і згладжування соціальних ризиків, пов'язаних з цими явищами та процесами.

Суть майбутньої обов'язкової накопичувальної пенсійної системи полягає в тому, що частина обов'язкових відрахувань від заробітної плати працюючого (чоловіки до 40 років, а жінки до 35 років) – не більше 7% буде направлена в накопичувальний фонд. Дані кошти будуть інвестуватися в українську економіку і таким чином отриманий інвестиційний дохід збільшить розмір майбутніх пенсійних виплат. Незважаючи на існування законодавчої бази, дана накопичувальна система буде стартувати лише після дотримання відповідних умов: протягом 2 років у країні повинен збільшитись ВВП не менше ніж на 2% щорічно, а пенсійні виплати в солідарній системі мають досягти розміру прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб. Якщо останнім часом мінімальний розмір пенсії зрівнявся з прожитковим мінімумом для непрацездатних осіб, то про зростання ВВП ще рано говорити. Згідно з фінансовими прогнозами найкращим роком втілення накопичувальної системи є 2007 рік. Це пов'язано з демографічною ситуацією, адже, починаючи з 2008 року, в Україні значно зростає кількість старіючого населення в порівнянні з працюючим, що ускладнить фінансові проблеми Пенсійного фонду. Ця ситуація пояснюється низьким процентом народжуваності в 1980 – 1990 роках.

Обов'язкова накопичувальна система передбачатиме виплату наступних видів пенсій: довічна пенсія з установленим періодом, довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія подружжя, одноразова виплата.

Як свідчать розрахунки, зроблені на основі макропоказників, прогнозованих НДІ праці і зайнятості населення, на основі матеріалів Інституту економічного прогнозування НАН України та Мінекономіки, розміри нарахованих довічних пенсій з установленим періодом зростатимуть зі збільшенням періоду накопичення з 116,6 грн. для чоловіків та 91,1 грн. для жінок у 2018 році до 5 557,0 грн. та 4 357,7 грн. відповідно у 2050 році (рис. 1).

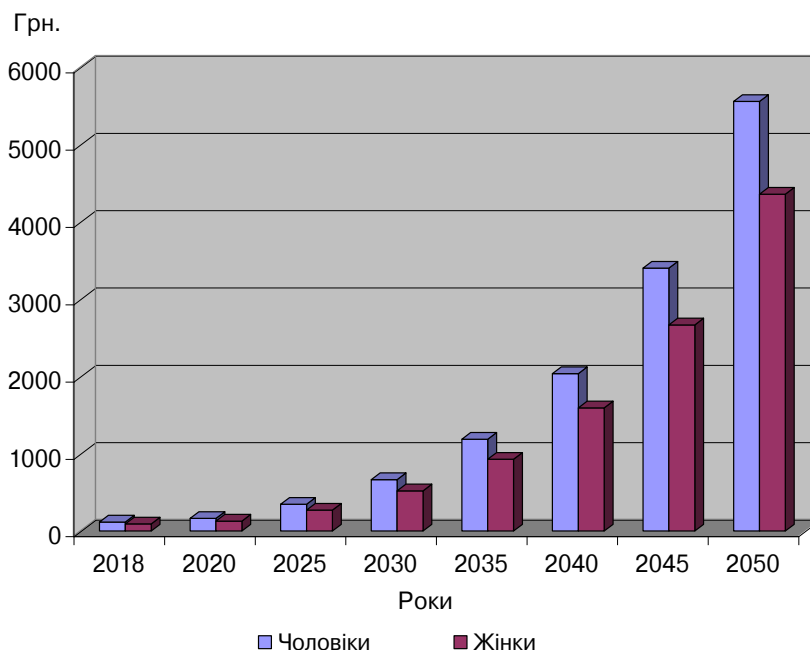


Рис. 1. Розмір довічної пенсії з установленим періодом наявних пенсіонерів, учасників накопичувальної системи

Дана різниця в розмірах довічних пенсій чоловіків та жінок обумовлена наступними факторами: у жінок коротший період страхового стажу, тобто накопичувальний період; різна середня тривалість життя чоловіків та жінок після досягнення пенсійного віку (для чоловіків – 15 років, для жінок – 24 роки).

Таким чином, очікуваний період отримання накопичених коштів для жінок є довшим порівняно із чоловіками. І це, у свою чергу, вимагає законодавчого перегляду вікового пенсійного цензу для чоловіків і жінок.

Проте проведені аналітичні розрахунки зазначеними вище авторитетними науковими установами показників для всіх видів пенсій до 2050 року навіть без зміни пенсійного віку вказують на доцільність функціонування пенсійної системи на засадах страхування, тобто дворівневої пенсійної системи.

Центральною ланкою функціонування обов'язкової накопичувальної системи виступатиме Накопичувальний фонд. Накопичувальний фонд – це цільовий позабюджетний фонд, який формуватиметься, насамперед, за рахунок обов'язкових страхових внесків та інвестиційного доходу, який утворюватиметься внаслідок інвестування і розміщення коштів фонду з метою отримання прибутку



на користь застрахованих осіб та суми пені, що нараховуватимуться за несвоєчасну сплату обов'язкових страхових внесків до цього фонду. У свою чергу сукупний інвестиційний дохід формуватиметься за рахунок:

- прибутку, отриманого від інвестування пенсійних активів Накопичувального фонду;
 - відсотків, які нараховуватимуться на пенсійні активи, розміщені на банківських депозитних рахунках;
 - доходу від інших видів інвестування, дозволених законодавством.
- Кошти Накопичувального фонду інвестуватимуться за наступними напрямками (табл. 1) [1].

Таблиця 1

Напрями інвестування коштів Накопичувального фонду

№ з/п	Вид пенсійного активу	Обмеження в інвестуванні – не більше ніж (у відсотках загальної вартості пенсійних активів)
1	Банківські депозитні рахунки та ощадні сертифікати банків	50
2	Державні цінні папери	50
3	Облігації місцевих позик	10
4	Корпоративні облігації українських емітентів	20
5	Акції українських емітентів	40
6	Державні цінні папери іноземних емітентів	20
7	Акції та облігації іноземних емітентів	20
8	Цінні папери одного емітента	5
9	Інші активи, не заборонені законодавством України	5

Таким чином, прослідковується наступна схема руху коштів у накопичувальній системі (рис. 2) [1].

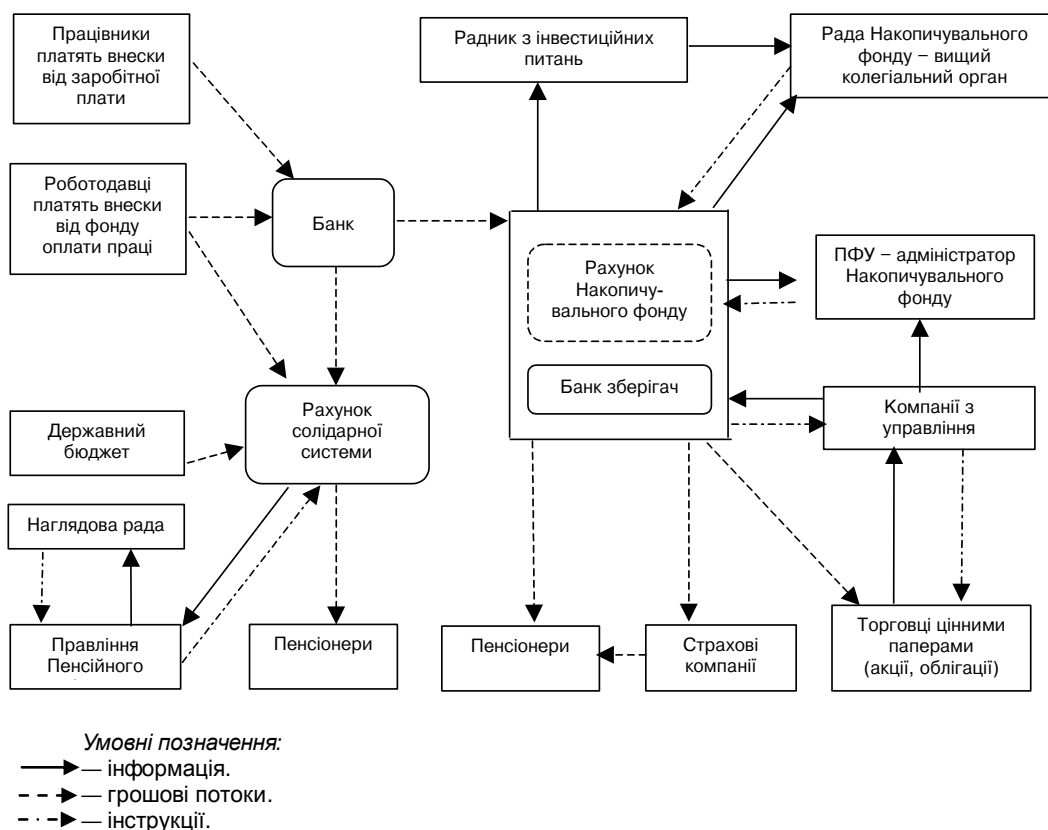


Рис. 2. Рух коштів у накопичувальній системі

Накопичувальні пенсійні фонди є за своєю природою інвестиційними інвесторами. А отже, інвестиційній діяльності пенсійних фондів притаманні певні ризики (рис. 3) [2].

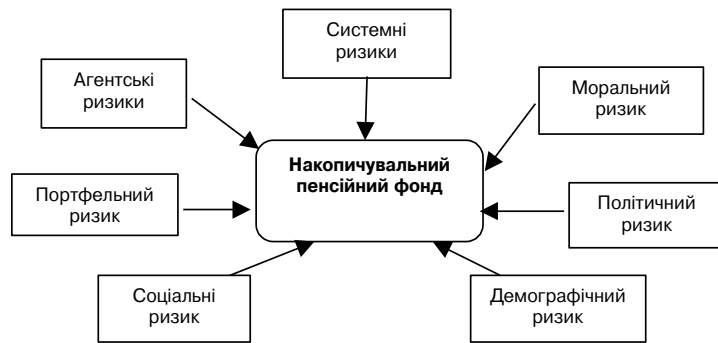


Рис. 3. Ризики щодо функціонування Накопичувального пенсійного фонду

Соціальний ризик — це ймовірність настання матеріальної незабезпеченості працівника у зв'язку з неможливістю його участі в трудовому процесі. А оскільки грошовий об'єм накопичувального фонду залежить від розміру внесків, то існування соціальних ризиків у поєднанні з економічними та демографічними ризиками негативно впливає на дохідну частину фонду.

Демографічний ризик передбачає залежність накопичувальної системи від кількості платників соціального внеску. В Україні коефіцієнт демографічної залежності пенсійної системи один з найвищих у світі – 0,85%. Дана цифра говорить про низький відсоток народжуваності.

Негативно відібується на процесі функціонування накопичувальної складової пенсійної системи і проблеми економічного характеру, оскільки розмір внеску залежить від розміру заробітної плати. В Україні мінімальний розмір заробітної плати на 1 січня 2006 р. становив 350 грн. на місяць, на 1 липня становитиме – 375 грн., на 1 грудня 2006 р. – 400 грн., що відповідно свідчить про невиконання обов'язкової умови: відповідності розміру мінімальної заробітної плати і розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (табл. 2)

Таблиця 2

Відповідність розміру заробітної плати розміру прожиткового мінімуму для працюючих

	Розмір прожиткового мінімуму на одну особу, грн.	Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, грн.
з 1 січня 2006 р.	453	483
з 1 квітня 2006 р.	465	496
з 1 жовтня 2006 р.	472	505

Системні ризики виникають унаслідок наявності зв'язків між пенсійною галуззю та іншими сегментами фінансового ринку і економіки в цілому, зокрема, наприклад, зі скорочення зайнятості, більш раннім виходом на пенсію, що викличе необхідність здійснювати пенсійні виплати в умовах від'ємного інвестиційного доходу та скорочення сплати пенсійних внесків.

Агентські ризики виникають, коли інтереси надавачів послуг не повністю узгоджуються з інтересами учасників фонду. Також необхідно зазначити, що причиною можуть бути навмисні дії (шахрайство, зловживання, посадові злочини або пряма крадіжка активів) або ненавмисні (некомпетентність, непрофесіоналізм, недбалість). Найбільш очевидними прикладами агентських ризиків є прями крадіжки, коли права власності на пенсійні активи фонду незаконно набувають інші особи.

Методами обмеження агентських ризиків є встановлення державою регуляторних правил, причому не тільки до пенсійних фондів, а й до інших суб'єктів фінансового ринку. Зарубіжне законодавство здійснює належний захист агентських ризиків у своїх країнах. Щодо вітчизняних Накопичувальних фондів, то українським законодавством передбачено всі правила та упередження з наведених вище, крім одного – гарантій.

Портфельний ризик включає такі види ризиків, як ризик зміни цін, ризик неплатоспроможності (ризик невиконання зобов'язань або кредитний ризик), інфляційний ризик (ризик купівельної спроможності), валютний ризик (ризик обмінних курсів), ризик ліквідності, ризик капіталу.

Окрім вищесказаного, існують ще моральний та політичний ризики, які також впливають на функціонування Накопичувальних пенсійних фондів.

Під моральним ризиком розуміється те, що довірені особи не будуть діяти в інтересах своїх клієнтів, а будуть шукати задоволення власним інтересам або інтересам своїх реальних керівників на підставі інших контрактів. У контексті термінів українського законодавства моральний ризик стосується діяльності тих осіб, які приймають рішення щодо інвестування активів накопичувальних пенсійних фондів.

Політичний ризик можна визначити як ризик того, що правила регулювання пенсійної системи будуть змінені таким чином, що це призведе до збільшення ризику, який несуть учасники пенсійних фондів. Для того щоб уникнути даної ситуації, в деяких країнах максимальні обмеження встановлені законом. Наприклад, законодавством Республіки Казахстан встановлено, що Накопичувальний пенсійний фонд обов'язково повинен тримати мінімум 25% свого портфеля в державних цінних паперах. Щодо України, то напрямки інвестування коштів визначені законодавством (див. табл. 1).

Таким чином, викладене дозволяє зробити узагальнення і висновки щодо існування цілого ряду ризиків, зокрема демографічного, соціального, політичного, фінансового, морального та правового характеру при запровадженні майбутньої загальнообов'язкової накопичувальної системи.



Тому дослідження їх має проводитись системно, на наукових засадах і з урахуванням прогнозних змін у всіх аспектах соціально-економічного та політичного розвитку України. Тільки з урахуванням впливів ризиків різного характеру та їх тривалості і можливе прийняття державних управлінських рішень, які б амортизували й упереджували їх негативну дію.

Література: 1. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" // Нормативно-правові акти з питань пенсійного страхування. – К.: Видавничо-поліграфічний центр "Київський університет", 2005. – 364 с. 2. Ковальова Н. Регулювання інвестиційною діяльністю накопичувальних пенсійних фондів: механізм захисту інвестицій, гарантування збереження та зростання їх вартості // Ринок цінних паперів України. – 2004. — №5 – 6. – С. 63 – 72. 3. Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи / Ю. Куліков, Н. Михайленко // Україна: аспекти праці. – 2004. — №8. – С. 29 – 31. 4. Людський розвиток в Україні: 2004 рік. Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 268 с.

Довгаль А. П.

УДК 331.108.2:339.17

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

In the article the well-known modern methods of the efficiency of labour resources management estimation are considered. The method of estimation, based on the balanced scorecard system, is offered and the perspective of its usage on the example of the open joint stock company "Kiev TSUM" is shown.

Особливістю функціонування роздрібною торгівлі як галузі є великий обсяг операцій, пов'язаних із обслуговуванням покупців, які неможливо автоматизувати чи механізувати. Безпосередній контакт персоналу компанії з покупцем є необхідною умовою для здійснення покупки, тому успішність такого контакту напряму впливає на економічний результат підприємства. За умов стратегічної важливості персоналу як фактора конкурентної переваги особливим постає питання оцінки ефективності його діяльності.

У наукових публікаціях українських, російських фахівців: С. І. Бандури, Д. П. Богині, М. О. Волгіна, О. А. Грішнова, А. М. Колота, інших учених і практиків [1 – 4] — узагальнені теоретичні та практичні засади трудових стосунків, ефективна мотивація в управлінні персоналом, організаційні аспекти управління.

Однак аналіз літератури з даної проблематики [5; 6] показує, що оцінка ефективності управління трудовими ресурсами торговельного підприємства як одного з ключових факторів сучасного менеджменту персоналу не отримала ще належного розвитку. Тому аналіз деяких відомих сучасних методів оцінки ефективності управління трудовими ресурсами є нагальною потребою практиків і науковців.

Ефективність управління персоналом визначається виходячи з об'єму, повноти, якості і своєчасності виконання закріплених за ним функцій. Для визначення ступеня ефективності управління персоналом необхідні відповідні критерії та показники, що повністю відображають цю сферу менеджменту і відповідають наступним вимогам: 1) повнота і достовірність виробленої оцінки; 2) кількісне та якісне врахування результатів управлінських рішень; 3) співрозмірність результатів управління з витратами на їх отримання; 4) відповідність оцінки меті; 5) урахування показників, на які управлінські рішення здійснюють прямий вплив.

Так, Дж. М. Іванцевич і А. А. Лобанов запропонували методику аналізу функціонування служб управління кадрами [7], де критерії оцінки згруповані у власне економічну ефективність, показники ступеня відповідності, ступінь задоволеності працівників роботою, непрямі показники ефективності роботи службовців. Оцінки перелічених показників необхідно співставити з наперед заданими значеннями.

А. Браверман і А. Саулін [8] для всесторонньої оцінки діяльності господарського об'єкта пропонують об'єднати в процесі аналізу ефективності управління персоналом найзначущіші економічні показники в один інтегральний показник.

С. В. Шекшня оцінку ефективності управління персоналом пропонує здійснювати паралельно методами [9] через оцінку досягнення мети, метод оцінки компетенцій, оцінку мотивації, вивчення статистики людських ресурсів, оцінку витрат.

У роботі [10] стверджується, що оцінка ефективності управління персоналом має спиратися на критерії, виражені в об'єктивних показниках розвитку торговельного підприємства. Пропоновані і використовувані на практиці методи можна розділити на три групи: якісні, кількісні та комбіновані.

До якісних методів оцінки ефективності управління належить **експертна оцінка**. Вона полягає в тому, що у керівників підрозділів шляхом опитування з'ясовують їхню думку про менеджерів з персоналу торговельного підприємства. Переваги даної методики полягають у простоті реалізації і відсутності необхідності використовувати додаткові ресурси. Недоліком є немінучий суб'єктивізм в оцінках.

До якісних методів оцінки ефективності управління належить також **метод бенчмаркінгу**. При використанні цього підходу команда експертів отримує в компаніях – учасниках асоціації – необхідні для роботи документи і конфіденційно збирає думки про відділ управління персоналом

© Довгаль А. П., 2006

у співробітників оцінюваних фірм. Після обробки даних підприємству надається узагальнена статистика, її можна порівняти з власними показниками, які зібрані експертами. Однак подібна оцінка неточна із-за різної специфіки діяльності порівнюваних компаній.

До кількісних методів оцінки ефективності управління персоналом належить широко обговорюваний останнім часом показник "**віддача інвестицій**" (return of investment), який застосовується практично в будь-яких сферах бізнесу. Він розраховується за формулою:

$$ROI = (\text{дохід} - \text{витрати}) / \text{витрати} \times 100\%, \quad (1)$$

причому витрати формуються з тих, що виділені на вдосконалення системи управління персоналом, а дохід – як отримані внаслідок здійснення цих заходів додаткові вигоди у вартісному вимірі. Це достатньо трудомісткий спосіб оцінки, оскільки при підрахунку необхідно враховувати не тільки вартість конкретного заходу, а й непрямі витрати, пов'язані з його проведенням.

Піднімаючи питання про достовірність підсумкової інформації при оцінці керівників і фахівців, слід зазначити, що жоден з уживаних видів оцінки не може дати високої достовірності, тому необхідний комплекс, у якому окремі види оцінок доповнюють одна одну. Цей комплекс повинен визначити основне в діяльності людини, а також, які є можливості у людини, якою мірою вони реалізувалися та за яких умов зможуть розвинути.

Комплексною методикою, що забезпечує своєчасний, об'єктивний і всесторонній аналіз роботи служби управління кадрами та вимірювання її ефективності і належить до комбінованих методів оцінки ефективності управління, є **збалансована система показників** діяльності (Balanced ScoreCard, BSC), яка запропонована Д. Нортон і Р. Капланом. Вона дозволяє виділити в роботі служби персоналу пріоритетні напрями, що забезпечують реалізацію стратегії торговельного підприємства; оцінити внесок служби управління кадрами в її здійснення; контролювати витрати на персонал; виміряти не тільки підсумкові показники діяльності, а й випереджаючі, за якими можна судити, чи в правильному напрямі відбуваються зміни.

Узагальнюючи науковий досвід і обґрунтування методів та інструментів оцінки ефективності управління, можна сформулювати наступну систему показників, які відбивають комплексний підхід до здійснення цієї процедури (таблиця).

Таблиця

Збалансована система показників оцінки ефективності управління трудовими ресурсами торговельного підприємства

Функція	Ключовий чинник	Показник результативності
Реалізація політики управління персоналом	Удосконалення системи управління персоналом	Рейтинг задоволеності менеджерів роботою служби персоналу, що визначається шляхом анкетування. Кількість реалізованих у торговельному підприємстві стратегічних проєктів з управління персоналом
Організація праці персоналу і мотивація	Забезпечення високої ефективності виконання планів. Застосування встановлених систем оплати і стимулювання праці	Середній рівень заробітної плати за категоріями. Середній рівень виплат за компенсаціями і соціальними пільгами. Відхилення середньоспискової чисельності персоналу від планової. Відхилення фонду оплати праці від бюджету. Продуктивність праці
Забезпечення потреби в персоналі	Своєчасне заповнення потреби торговельного підприємства в персоналі необхідної якості. Зниження фінансових витрат на залучення співробітників	Рейтинг привабливості торговельного підприємства як роботодавця на ринку праці. Відсоток внутрішнього заповнення вакансій. Середні витрати на найом одного працівника
Управління складом співробітників	Підтримка якісного і кількісного складу персоналу на оптимальному рівні	Середній вік співробітників. Освітній рівень. Середній стаж роботи. Коефіцієнт плинності (за категоріями персоналу). Коефіцієнт сталості кадрів за рік
Адаптація персоналу	Підвищення продуктивності праці за рахунок швидкої і безболісної інтеграції співробітника в трудовий колектив. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату	Відсоток працівників із стажем, що звільнилися, менше 3 років. Відсоток співробітників, задоволених проведеними соціальними програмами
Розвиток персоналу	Формування колективу висококваліфікованих співробітників, здатних досягти мети організації	Відсоток співробітників, включених в оперативний і стратегічний кадровий резерв. Відсоток звільнених з числа кадрового резерву. Відсоток призначень співробітників з числа кадрового резерву. Відсоток плинності кадрів серед працівників з високим потенціалом
Оцінка персоналу	Підтримка кваліфікаційного складу співробітників на оптимальному рівні	Відсоток фахівців, що пройшли атестацію. Кількість працівників, які пройшли психофізіологічну діагностику (за категоріями)
Навчання персоналу	Підтримка кваліфікації співробітників на оптимальному рівні	Відсоток тих, хто пройшов навчання (за видами курсів). Середній обсяг витрат на розвиток однієї людини (за категоріями).
Розвиток корпоративної культури	Підтримка сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі	Рівень задоволеності станом організаційної культури. Коефіцієнт стабільності кадрів



Пропонований підхід є методом оцінки ефективності управління за багатьма критеріями. Розповсюдженим методом розв'язання багатокритеріальних задач є зведення багатокритеріальної задачі до однокритеріальної шляхом згорання векторного критерію в скалярний суперкритерій [11]. У роботі [12] було показано, що коли всі критерії попарно незалежні за перевагою, для обчислення суперкритерію U необхідно використовувати аддитивну функцію $U = \sum_{k=1}^K \lambda_k u_k$, де k – порядковий номер критерію; K – кількість критеріїв; u_k – значення критеріїв; λ_k – вагові коефіцієнти; причому $\sum_{k=1}^K \lambda_k = 1$. Вибір системи коефіцієнтів залежить від системи переваг особи, яка приймає рішення. Він може бути проведений шляхом, наприклад, ранжирування критеріїв за ступенем важливості (чим вищий ранг, тим більше значення коефіцієнта).

Збалансована система показників була застосована на ВАТ "Київський ЦУМ". Шляхом аналізу звітної статистичної інформації за $j = 1999, 2000, \dots, 2005$ роки була отримана числова оцінка для кожного з $i = 1, 2, \dots, 27$, наведених у таблиці показників $u_{j,i}$, та визначений розмір чистого прибутку d_j . Для зручності співставлення вирішено використати відносно щодо базового рівня значення показників та чистого прибутку. Базовим визначено рівень 1999 року, в якому значення всіх показників $u_{1999,i} = 100\%$ та розмір чистого прибутку $d_{1999} = 100\%$.

Для встановлення системи вагових коефіцієнтів були опитані 3 експерти. Проведене опитування показало відсутність чітко вираженої системи переваг в оцінюванні пріоритетності показників збалансованої системи за їх впливом на ефективність управління. З огляду на це значення вагових коефіцієнтів прийняті рівними $\lambda_i = \lambda = 1/27$. Таким чином, відносна інтегральна оцінка ефективності управління в j -му році U_j визначалась як виражене у відсотках середнє арифметичне перерахованих показників за формулою: $U_j = \frac{1}{27} \sum_{i=1}^{27} \frac{u_{j,i}}{100} \times 100\%$, де $j = 1999, 2000, 2001, \dots, 2005$ – номер року, $u_{j,i}$, $i = 1, 2, \dots, 27$ – оцінка i -го показника в j -му році, виражена у відсотках відносно базової оцінки 1999 року.

На рисунку показана залежність у часі інтегральної оцінки ефективності управління U_j , взятої відносно до базової оцінки U_{1999} , та чистого прибутку ВАТ "Київський ЦУМ" d_j , взятого відносно до базової оцінки d_{1999} . Видно, що вказані значення U_j та d_j можна розглядати як псевдовипадкові функції дискретного часу (номера року j).

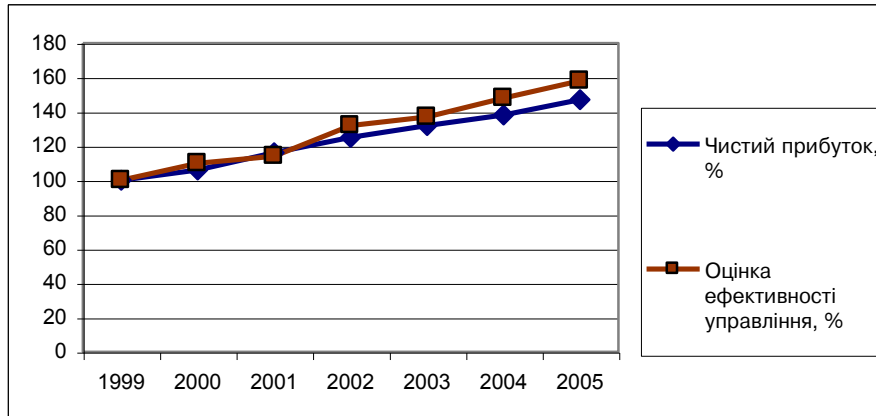


Рис. Інтегральна оцінка ефективності управління U_j та чистий прибуток ВАТ "Київський ЦУМ" d_j

Міру залежності між інтегральною оцінкою ефективності управління U_j та відносним чистим прибутком d_j в j -му році можна визначити через коефіцієнт взаємної кореляції, який визначається відомою формулою [13]:

$$r = \frac{\sum_{j=2000}^{2005} (U_j - \bar{U}_j)(d_j - \bar{d}_j)}{\sqrt{\sum_{j=2000}^{2005} (U_j - \bar{U}_j)^2 \sum_{j=2000}^{2005} (d_j - \bar{d}_j)^2}}, \quad (2)$$

де середні значення \bar{U}_j та \bar{d}_j визначені з рівняння лінійного тренду псевдовипадкових функцій U_j та d_j від дискретного часу j (на рисунку тренди не показані).

Обчислений коефіцієнт кореляції для ВАТ "Київський ЦУМ" складає 0,632. Це означає, що існує позитивна кореляція між інтегральною оцінкою ефективності управління персоналом та віднос-

ним чистим прибутком: при зростанні U_j величина d_j також зростає. Таким чином, ефективність управління персоналом є вагомим фактором, що визначає розмір чистого прибутку торговельного підприємства.

Пропонована до впровадження збалансована система показників для оцінки ефективності управління персоналом дає найбільш повний та зручний в інтерпретації результат, оскільки всі використані показники ефективності конкретні, вимірювані, реально досяжні, обмежені в часі. Для впровадження системи в торговельному підприємстві необхідно адаптувати її цілі діяльності кожного структурного підрозділу.

Література: 1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 408 с. 2. Галенко В. П. Управление персоналом и эффективность предприятий. – СПб.: СПбУЭФ, 1994. – 244 с. 3. Генкин Б. М. Основы управления персоналом: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 388 с. 4. Травин В. В. Менеджмент персонала предприятия / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М.: Дело, 1998. – 324 с. 5. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шереметова. М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1999. – 312 с. 6. Егоршин А. П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 1999. – 624 с. 7. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов. М.: Дело, 1993. – 404 с. 8. Браверман А. Интегральная оценка результативности предприятий / А. Браверман, А. Саулин // Вопросы экономики. – 1998. – №6. – С. 108. 9. Шекшня С. В. Управление персоналом современной организации. – М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1997. – 412 с. 10. Журавлев А. Г. Управленческий труд и эффективность общественного производства / Науч. ред. О. Н. Пашкевич. – Мн.: Наука и техника, 1981. – 504 с. 11. Фишберн П. С. Теория полезности для принятия решений. – М.: Наука, 1978. – 352 с. 12. Кини Р. Л. Принятие решений при многих критериях: предпочтения и замещения / Р. Л. Кини, Х. Райфа. — М.: Радио и связь, 1981. – 560 с. 13. Корн Г. Справочник по математике для научных работников и инженеров / Г. Корн, Т. Корн. – 4-е изд. — М.: Наука, 1978. — 832 с.

УДК 331:364.442.6

Жадан О. В.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ФОРМУВАННІ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

In the article the approaches to the determination of essence of social and labour relations and influence of the state social policy on its development are generalized. The problems of functioning and prospects of transformation of social and labour relations in Ukraine in the context of their influence on socio-economic processes in the society are considered.

Стратегічний курс на побудову соціальної держави, обраний Україною як пріоритетний напрямок суспільного розвитку, вимагає кардинальних змін у політичній сфері, і, перш за все, це стоїть за соціальної політики держави.

Невирішеність значної кількості соціальних проблем у галузі зайнятості населення, трудової міграції, оплати праці та диференціації доходів, пенсійного забезпечення, демографічної ситуації, професійної підготовки та охорони здоров'я тощо сьогодні є стримуючим чинником проведення реформ в усіх інших сферах життєдіяльності суспільства, і, судячи з підвищеного інтересу до цих проблем як з боку науковців, так і фахівців-практиків, важливість та гострота цих проблем усе більше усвідомлюються.

Оскільки метою соціальної політики є підвищення рівня та якості життя громадян України на основі стимулювання трудової і господарської активності населення, надання кожній працездатній особі можливостей своєю працею та підприємницькими здібностями забезпечувати благополуччя сім'ї, формування заощаджень і їх ефективне використання, ключовою ланкою перетворень сьогодні повинні стати соціально-трудові відносини, які практично на всіх рівнях свого існування (загальнонаціональному, регіональному, галузевому, на рівні підприємств) хронічно відстають у розвитку від змін у структурі форм власності, господарювання, перетворень на ринку праці тощо.

Дослідженню теоретичних та прикладних основ соціальної політики присвячені праці В. Скуратівського, О. Палій, Е. Лібанової та ін. Проблема формування та регулювання соціально-трудових відносин останнім часом приділяється значна увага вітчизняних та зарубіжних вчених О. Грішнєвої, А. Колота, В. Жукова, Г. Осового, В. Руденко, В. Семеніхіна, Г. Мелік'яна, Р. Колосової та ін. У зазначених дослідженнях соціальна політика розглядалася лише як один із факторів формування соціально-трудових відносин, а механізми зворотного зв'язку практично не досліджувалися.

Метою даної статті є аналіз сучасного стану соціально-трудових відносин в Україні та визначення напрямів їх впливу на процеси формування й реалізації державної соціальної політики.

© Жадан О. В., 2006



У сучасній економічній літературі соціально-трудові відносини розглядаються як об'єктивно існуючі взаємозалежність і взаємодія їх суб'єктів у процесі праці, що спрямовані на регулювання якості трудового життя. Незважаючи на свій об'єктивний характер, соціально-трудові відносини відбивають суб'єктивно визначені наміри та дії їх учасників, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю [1, с. 82].

Серед основних факторів, що впливають на формування та розвиток соціально-трудомих відносин, більшість дослідників виділяють особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці й виробництва. Соціальна політика визнається як один з найвпливовіших факторів і розглядається як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує їм достойний рівень, умови життя та праці, їх соціальну захищеність [1; 2]. При цьому механізм формування й розвитку соціально-трудомих відносин розглядається як елемент соціальної політики.

Серед основних складових механізму впливу соціальної політики на соціально-трудомих відносини виділяють:

соціальний захист як систему заходів, орієнтованих переважно на незапрацездатне населення та соціально вразливі верстви працездатного населення;

соціальну підтримку як систему заходів, що спрямовані в основному на економічно активне населення з метою забезпечення соціальної захищеності найманих працівників;

соціальну допомогу – заходи, розраховані на всі верстви населення, що полягають у наданні допомоги людям у скрутних життєвих ситуаціях, які вимагають непередбачуваних великих грошових витрат.

Аналізуючи практику реалізації соціальної політики останніх років, можна зробити висновок про існування зворотного впливу цих явищ. Тобто про те, що стан, ступінь сформованості й дієвості соціально-трудомих відносин значним чином визначають ресурсні можливості та стратегічні напрямки соціальної політики в державі. Цей вплив чітко простежується за предметними групами соціально-трудомих відносин, які включають:

соціально-трудомих відносини зайнятості;

соціально-трудомих відносини з приводу винагороди за працю;

соціально-трудомих відносини з приводу організації виробництва та праці.

У 2005 році в окремі періоди питома вага заробітної плати в структурі доходів населення України була меншою, ніж соціальні виплати. Базою для формування фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування є відрахування із заробітної плати найманих працівників та фондів оплати праці підприємств. Збільшення надходжень до цих фондів залежить від рівня оплати праці в економіці та ступеня легалізації заробітної плати. Якщо на великих підприємствах існуюча в країні система організації заробітної плати, її державного й колективно-договірного регулювання більш-менш дієздатна та прозора, то на великій кількості малих і середніх підприємств вона здебільшого або застосовується формально, або не використовується зовсім.

Трудомих відносини в малому бізнесі значним чином мають неформальний характер і регулюються звичайним правом. Найом відбувається в основному за особистою рекомендацією, умови праці і соціальних гарантій фіксуються у формах і на рівні, що не відповідають вимогам трудового законодавства, але працівники з цим миряться. Вони в переважній більшості випадків або просто не інформовані про свої права, або готові запліщувати очі на деякі порушення, розуміючи, яка непростя ситуація існує на ринку праці, і виявляючи готовність розглядати свій рівень оплати праці як компенсацію за "недоотримані" соціальні гарантії.

Об'єктивно працівники малих підприємств у соціальному відношенні захищені слабше, ніж працівники великих, особливо колишніх державних підприємств. Судові суперечки у випадку порушення умов договору навряд чи можливі, тому що договори в переважній більшості випадків не мають юридичної чинності, допомоги і підтримки з боку профспілки або трудового колективу очікувати також не доводиться.

Використання праці представників соціально уразливих груп населення на сьогодні відбувається на загальних підставах – роботодавці не цікавлять, чи мають їхні працівники право на законодавчо встановлені пільги, і вони не мають наміру цих пільг надавати. Можливо, це відбувається ще й тому, що самі роботодавці не мають реальної можливості скористатися будь-якими пільгами (у сфері оподаткування або оренди і т. д.) у зв'язку з використанням праці цих груп населення. Здебільшого дана ситуація утворюється на рівні "людських відносин", оскільки більшість працівників прийнята у зв'язку з особистим знайомством або клопотанням гарних знайомих, але це дуже ненадійний механізм соціального захисту.

Наймачі здебільшого поки що не розглядають працівників як "людський капітал", тому заходам підвищення кваліфікації уваги майже не приділяється, а професійне зростання розглядається, скоріше, як особиста справа (і особиста перевага) працівника, ніж як вкладення коштів фірми в справу поліпшення якості ресурсів. Нетиповими є також випадки свідомого культивування почуття причетності, корпоративної культури – основним важелем підвищення зацікавленості працівників у результатах діяльності малих підприємств власники вважають відрядну або преміальну форму оплати праці.

Несприятливою залишається і ситуація у сфері професійного навчання та перепідготовки. Ця проблема стосується не тільки малих і середніх підприємств, а й економіки в цілому. Дану ситуацію наочно ілюструють показники навантаження на одне вільне робоче місце на зареєстрованому ринку праці України. Якщо в цілому по Україні на 1 січня 2005 року цей показник становив 6 осіб, то на робочі місця кваліфікованих робітників з інструментами – 2 особи, а на робочі місця найпростіших профе-

сій – 16 осіб [3]. Слід зазначити, що ці показники є найкращими за три останні роки, але високий рівень пропозиції некваліфікованої праці все ще залишається характерною рисою вітчизняного ринку праці. Нажаль, слід зазначити, що до цього часу не існує дієвого механізму, що узгоджує розвиток освітньої галузі з поточними і перспективними потребами ринку праці.

Зміна структури економіки, видів та форм зайнятості зумовлюють необхідність пошуку варіантів побудови нової моделі соціально-трудових відносин, яка була б заснована не тільки на колективно-договірній системі, а й на інших інноваційних підходах у сфері трудового права та політичного впливу на ці процеси.

Необхідність уточнення і пристосування норм трудового права до потреб та можливостей малого бізнесу не тільки диктується практикою, але й підтримується міжнародним правом. Так, у відповідній частині Маастрихтського договору між державами ЄС затверджений принцип, відповідно до якого будь-які норми, прийняті за соціальними питаннями, не повинні перешкоджати створенню і розвитку малих та середніх підприємств. Це означає підтримку диференційованого підходу до малих підприємств.

Безумовно, у сфері малого підприємництва повинні зберігатися основні норми трудового законодавства (в першу чергу, мінімальний розмір оплати праці й ін.), але поряд з цим варто було б установити для суб'єктів малого підприємництва і ряд специфічних норм. Усі вони повинні бути спрямовані, по-перше, на істотне підвищення припустимої в малому бізнесі гнучкості умов і форм оплати праці, по-друге, на перенесення джерела всіх соціальних пільг та гарантій для соціально уразливих категорій працівників з підприємства, наприклад, на Фонди соціального страхування.

Для малих підприємств та взагалі для працівників з нестандартними умовами зайнятості доцільно ввести обов'язкове укладання індивідуальних трудових договорів у письмовій формі й налагодити з боку держави, як сторони соціально-трудових відносин, дієвий контроль за їх виконанням. Конче потрібно є також і методична допомога роботодавцям та найманим працівникам у вирішенні проблем у соціально-трудовій сфері. Одним з можливих шляхів може бути створення інституту соціальних менеджерів-консультантів при нещодавно створеній Тристоронній раді соціально-економічного розвитку.

Діюча система професійної освіти в основному зберігає вузькоспеціалізований характер і орієнтована на підготовку кадрів для великих підприємств. Необхідно розвивати модульний тип професійної підготовки для дорослих, який вже достатньо вдало використовується структурами державної служби зайнятості. Ці структури могли б стати опорними методичними пунктами для всієї системи професійної освіти.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що розвиток соціально-трудових відносин і процеси формування й реалізації соціальної політики є взаємообумовленими та взаємозалежними явищами. Невідповідність стану соціально-трудових відносин сучасному рівню розвитку виробничих сил та інших видів суспільних відносин справляє значний негативний вплив на потенціал соціального розвитку країни. Отже, предметом подальших досліджень має стати пошук нових підходів до формування національної моделі соціально-трудових відносин, яка буде адекватно реагувати на масштабні зміни, що відбуваються в усіх сферах суспільного життя.

Література: 1. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. – К.: Кондор, 2003. – 464 с. 2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд. МГУ, 1996. – 624 с. 3. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – К.: Державний комітет статистики України, 2005. 4. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 536 с. 5. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 23 – 28.

УДК 658.3:364

Затейщикова О. О.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

The analysis of approaches to the estimation of social development of an enterprise is conducted the authors' vision of the problem is reflected; the system of estimation of the social development of an enterprise, the eventual result of which is the formation of integral index, is worked out; interconnection between the economic results of an enterprise and the results of estimation of the social development are exposed.

Важливою складовою розвитку підприємств, що зумовлює розвиток соціально орієнтованої економіки в Україні, є створення сприятливого соціального середовища, якому у вітчизняній практиці за останні роки зовсім не приділялась увага. Тому актуальним стає питання оцінки соціального розвитку підприємства, що дозволить обрати адекватну стратегію розвитку та реанімувати соціальну сферу.

Метою даного дослідження є формування системи оцінки соціального розвитку підприємства та виявлення її взаємозв'язку з економічними результатами підприємства.

© Затейщикова О. О., 2006



Досягнення поставленої мети здійснюється за допомогою вирішення наступних завдань: вивчення підходів до оцінки соціального розвитку підприємства та висвітлення власного бачення проблеми, формування показників оцінки соціального розвитку підприємства, кінцевим результатом якої є розробка інтегрального показника, виявлення взаємозв'язку між економічними результатами підприємства та результатами оцінки соціального розвитку.

На сучасному етапі теоретичний та практичний досвід вивчення й використання показників соціального розвитку для оцінки його рівня на підприємстві є недостатнім, більш того, даною проблемою не займалися з часів існування Радянського Союзу. Підходи до вивчення окремих складових оцінки соціального розвитку розглядаються в менеджменті персоналу, соціальній політиці, економіці праці, соціології праці тощо.

Взагалі в області теорії та методології оцінки соціального розвитку основні результати досягнуті академічною наукою – працями М. О. Аїтова, Д. О. Керимова, Л. М. Когана, М. І Лапіна, О. С. Пашкова, В. Р. Полозова, П. П. Лузана, Ж. Т. Тощенко, С. Ф. Фролова, О. С. Шайдарової, В. І. Герчикова та ін. [1 – 3]. Аналіз праць цих науковців показує, що основна увага приділяється питанню соціального планування, в рамках якого розглядаються фактори, що формують у кожного працівника можливість (працездатність), вміння (освіта і кваліфікація) та бажання (відношення до праці) ефективно працювати. Звичайно цей підхід є цікавим і правомірним, однак основним недоліком його, на думку автора, є недостатня систематизація показників соціального розвитку підприємства. Також за сучасних умов розвитку суспільства деякі з елементів та показників соціального розвитку потребують суттєвого коригування, що пов'язано з переходом країни на ринкові відносини, прогресом у сфері виробництва, поширенням інформаційних технологій тощо.

Тому автором пропонується розглядати соціальний розвиток підприємства як систему, до складу якої вважається за необхідне включити наступні складові: соціальний розвиток персоналу, розвиток соціальної інфраструктури, розвиток системи соціального захисту та задоволення потреб суспільства. Кожен з цих елементів має відповідні групи показників, що подані на рис. 1.

З рис. 1 видно, що соціальний розвиток персоналу (СР) можна оцінити за допомогою вивчення загальної освіти працівників, спеціальної освіти робочих, професійної освіти спеціалістів, спеціальної освіти службовців, частки докторів та кандидатів наук. Окрім показників рівня освіти за категоріями персоналу, доцільним є вивчення якості праці, співвідношення розумової й фізичної праці, показники порушення трудової дисципліни та кількості раціональних пропозицій і винаходів. Необхідно зазначити, що оцінка соціального розвитку персоналу доповнюється анкетним опитуванням, у рамках якого працівники підприємства висловлюють свою думку на проблеми соціального характеру та свої побажання.

Оцінка розвитку соціальної інфраструктури (СІ) здійснюється за допомогою вивчення житлових проблем працівників та їх сімей, наявності можливостей для відпочинку й оздоровчих заходів, а також вивчення умов виробничого побуту.

Система соціального розвитку підприємства

Соціальний розвиток персоналу (СР)	Розвиток соціальної інфраструктури (СІ)	Розвиток системи соціального захисту (СЗ)
1	2	3
<p>1. Загальна освіта працюючих:</p> <p>1.1. Частка працівників з повною вищою освітою.</p> <p>1.2. Частка працівників з базовою вищою та незакінченою вищою освітою.</p> <p>1.3. Частка працівників з середньою та професійно-технічною освітою.</p> <p>1.4. Частка працівників з повною загальною середньою освітою.</p> <p>1.5. Частка працівників, що немає початкової освіти.</p> <p>1.6. Частка молоді, що не має середньої освіти.</p> <p>1.7. Підготовка нових працівників</p>	<p>1. Забезпеченість житлом та споживчими товарами :</p> <p>1.1. Загальна площа житлового фонду в середньому на одного працівника, м².</p> <p>1.2. Частка сімей та однаків, що одержали житло й поліпшили свої житлові умови, %.</p> <p>1.3. Забезпеченість працівників приватними легковими автомобілями, шт.</p> <p>1.4. Забезпеченість працівників сучасними товарами довготривалого користування, шт.</p>	<p>1. Матеріальний добробут працівників:</p> <p>1.1. Середні грошові доходи працівників, грн.</p> <p>1.2. Грошові витрати працівників, грн.</p> <p>1.3. Середньомісячна заробітна плата працівників, грн.</p> <p>1.4. Частка додаткової заробітної плати.</p> <p>1.5. Частка працюючих з мінімальною заробітною платою.</p> <p>1.6. Виділення довгострокових позик працівникам.</p> <p>1.7. Наявність суспільних фондів підприємства (фонди соціально-культурних заходів та житлового будівництва, соціального страхування тощо).</p> <p>1.8. Створення та використання фондів економічного стимулювання</p>
<p>2. Спеціальна освіта робочих:</p> <p>2.1. Частка робочих малокваліфікованої та некваліфікованої праці.</p> <p>2.2. Середній розряд робочих.</p> <p>2.3. Володіння суміжними професіями.</p> <p>2.4. Співвідношення розряду робочих та розряду робіт.</p> <p>2.5. Частка робочих, що підвищили кваліфікацію</p>	<p>2. Відпочинок та здоров'я:</p> <p>2.1. Кількість працівників, що поліпшили здоров'я в санаторіях, профілакторіях, осіб.</p> <p>2.2. Кількість дітей працівників, що відпочивали в піонерських таборах, осіб.</p> <p>2.3. Кількість дітей працівників дошкільного віку, що мають можливість відвідувати дитячі садки.</p> <p>2.4. Кількість об'єктів лікувального відпочинку.</p> <p>2.5. Кількість гуртожитків</p>	<p>2. Стан здоров'я працівників:</p> <p>2.1. Захворюваність, кількість випадків у тому числі за видами хвороб (онкологічні, серцево-судинні, ОРЗ, інші).</p> <p>2.2. Виробничий травматизм.</p> <p>2.3. Професійна захворюваність.</p> <p>2.4. Зайняті на особливо тяжких та шкідливих для здоров'я роботах.</p> <p>2.5. Оплата лікарняних листів</p>

Рис. 1. Система оцінки соціального розвитку підприємства

1	2	3
3. Професійна освіта спеціалістів: 3.1. Частка спеціалістів, що підвищили кваліфікацію. 3.2. Частка спеціалістів з високою, середньою, та низькою категорією	3. Умови виробничого побуту: 3.1. Забезпеченість виробничими приміщеннями. 3.2. Забезпеченість суспільним харчуванням. 3.3. Забезпеченість матеріально-технічною базою виробничого навчання. 3.4. Розвиток системи побутових послуг на підприємстві (продаж матеріалів, готових виробів за замовленнями працівників). 3.5. Обсяг побутових послуг, що надаються. 3.6. Забезпеченість культурними та спортивними спорудами.	Задоволення потреб суспільства (ЗС) Рівень задоволеності споживачів, %
4. Спеціальна освіта службовців: 4.1. Частка службовців, що підвищили кваліфікацію		
5. Частка докторів та кандидатів наук		
6. Співвідношення розумової та фізичної праці		
7. Якість праці: 7.1. % здавання продукції з першого пред'явлення. 7.2. Коефіцієнт якості праці. 7.3. Частка робочих, що не виконують норму виробітки		
8. Порушення трудової дисципліни: 8.1. Втрата робочого часу за прогулами, запізненнями, адміністративними відпустками		
9. Кількість раціональних пропозицій: 9.1. Економічний ефект від впровадження рацпропозицій		

Закінчення рис. 1

Розвиток системи соціального захисту (СЗ) оцінюється за допомогою вивчення матеріального добробуту працівників через наступні показники: середні грошові доходи та витрати працівників, середньомісячна заробітна плата, частка основної й додаткової заробітної плати тощо та стану здоров'я працівників.

Важливим для оцінки соціального розвитку підприємства є урахування зовнішньої складової (ЗС), яка впливає через задоволення потреб суспільства. Потреби суспільства відносно до підприємства полягають у задоволенні інтересів постачальників, кредиторів, акціонерів, міської громади, держави в цілому, та найважливішим, на думку автора, є задоволення потреб споживачів, від чого залежать конкурентні переваги підприємства й отримання прибутків.

Розглянуті складові та показники соціального розвитку підприємства, на думку автора, доцільно поєднати в інтегральний показник. Інтегральний показник може мати наступний вигляд:

$$I_{cp} = (CP; CI; C3; ЗС).$$

Значення цього показника оцінюється за допомогою порівняння його з нормативним значенням, що розраховується для кожного підприємства окремо, а також за допомогою шкал вимірювання. Звісно, якщо значення інтегрального показника менше за нормативне, соціальний розвиток знаходиться на низькому рівні, якщо значення інтегрального показника співпадає з нормативним, то соціальний розвиток підприємства знаходиться в нормі, та якщо значення інтегрального показника більше за нормативне, соціальний розвиток підприємства знаходиться на високому рівні. Важливим моментом є те, що в будь-якому випадку можна виявити, в якій саме сфері соціального розвитку виникла проблема, та вчасно її вирішити.

Необхідно зазначити, що формування системи оцінки соціального розвитку підприємства значно впливає на економічні результати діяльності підприємства (рис. 2). Цей вплив проявляється через наступні групи показників: повне використання робочого часу; продуктивність праці; інтенсивність праці; економію ресурсів; високу якість продукції; підвищення інноваційного рівня продукції.

Кожен з елементів системи оцінки соціального розвитку включає групи показників, що впливають на економічні результати (прибутковість, рентабельність, фінансову стійкість підприємства) за допомогою підвищення рівня мотивації праці персоналу.

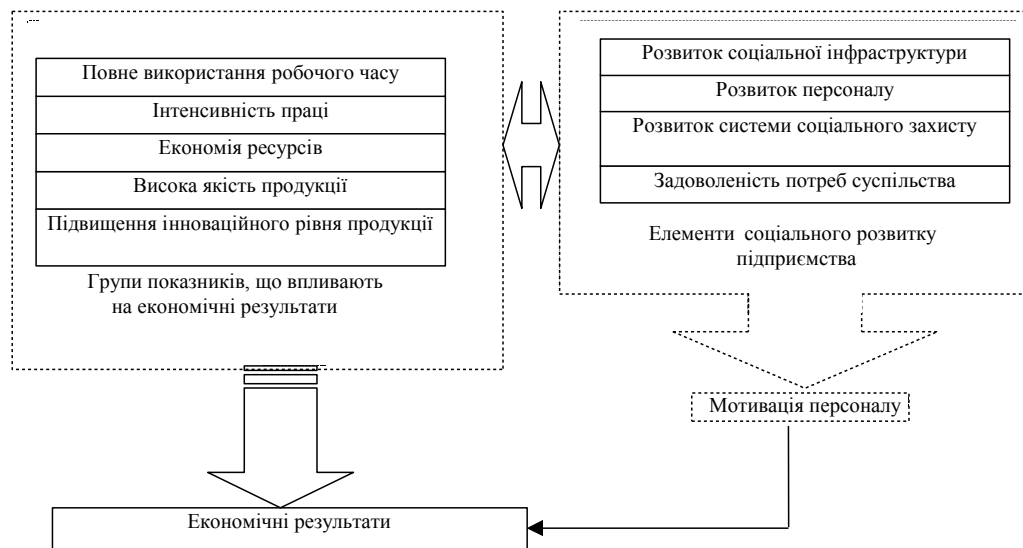


Рис. 2. Система соціального розвитку підприємства та їх вплив на ефективність виробництва

До першої та другої групи відносяться фактори, що забезпечують розвиток соціальної інфраструктури, до них належать скорочення важких та шкідливих для здоров'я робіт; покращення санітарно-гігієнічних і психофізіологічних умов праці; організація та культура робочого місця; естетизація виробничого середовища; охорона праці й техніка безпеки; розвиток медичного, лікувально-оздоровчого обслуговування, охорона здоров'я дітей; організація суспільного харчування; розвиток фізкультури та спорту; організація якісного відпочинку.

Соціальний розвиток персоналу впливає на економію ресурсів, високу якість продукції та підвищення інноваційного рівня продукції через наступні складові: підвищення загальноосвітнього рівня, спеціальних знань та кваліфікації кадрів; розвиток наставництва; адаптацію молоді на підприємстві; культурний розвиток персоналу; розповсюдження виробничого досвіду підприємств, які успішно розвиваються.

Необхідно зазначити, що такий елемент соціального розвитку підприємства, як розвиток системи соціального захисту, впливає на всі групи показників, котрі характеризують економічні результати. До нього належать наступні показники: допомога з вагітності та пологів, одноразова допомога при народженні дитини, допомога щодо догляду за дитиною, житлові субсидії, допомога особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, забезпечення продуктами харчування або часткової компенсації їх вартості. Що стосується впливу на економічні результати зовнішньої складової, то він проявляється головним чином через постійне покращення якості продукції.

Взагалі всі фактори соціального розвитку взаємопов'язані та впливають на рівень мотивації персоналу до праці, що є одним з головних чинників економічного розвитку підприємства.

Перспективи подальших досліджень полягають у опрацюванні та практичному використанні інтегрального показника соціального розвитку підприємства, що зумовлює необхідність застосування економіко-математичних методів, зокрема експертної оцінки.

Таким чином, наукові результати даного дослідження полягають у формуванні системи оцінки соціального розвитку підприємства та інтегрального показника, а також в обґрунтуванні зв'язку цієї системи з економічними результатами діяльності підприємства.

Література: 1. Планирование социального развития коллектива предприятия: Методические рекомендации / Под ред. Д. А. Керимова, Ж. Т. Тощенко. – М.: Профиздат, 1987. – 304 с. 2. Герчиков В. И. Оценка уровня социального развития производственного коллектива // Социологические исследования. – №1. – 1989. – С. 175 – 185. 3. Стратегия социального развития коллектива / Под ред. Б. П. Кутырева. – Новосибирск: Наука, Сиб. отд., 1991. – 164 с.

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

In article the stages of development and main advantages of personal accident social insurance system at the plants in Ukraine are considered. The negative consequences of introduction of the indivisible dual social payment for the domestic system of social insurance are determined.

Україна успадкувала планову соціалістичну економіку, в якій система соціального страхування існувала як підпорядкований елемент державної системи соціального забезпечення. Її характеризувало єдине бюджетне фінансування, залежність від загального економічного стану країни, монопольне становище держави у відносинах із споживачами послуг, що породжувало бюрократичні перепони при використанні та розподілу страхових послуг, низький рівень особистої відповідальності та інтересу людини до попередження виникнення та дії соціальних і виробничих ризиків. Це сприяло формуванню психології утриманства та безвідповідальності, що найбільш гостро відчувалося у сфері охорони праці, де рівень виробничого травматизму та профзахворюваності зростав значними темпами.

З набуттям незалежності України певні кроки, спрямовані на вирішення проблеми соціального захисту потерпілих на виробництві, були реалізовані. Хоча вони нагадували скоріше спробу вирішити болюче питання разом і назавжди без попередніх економічних і соціальних підрахунків. Так, Законом України "Про охорону праці" був визначений механізм відшкодування роботодавцем заподіяної працівникові шкоди. Створена система соціального захисту постраждалих "роботодавець – робітник" мала безліч недоліків, хоча на етапі становлення національної економіки цей крок був виправданий. Прагнення до високого рівня соціального захисту постраждалих на виробництві, надання їм значних соціально-економічних гарантій не мало економічної основи для здійснення значною кількістю підприємств в Україні, які були поставлені в умови вибору між виконанням законодавчих обов'язків з виплат відшкодування шкоди постраждалим на виробництві та забезпеченням своєї економічної безпеки. Роботодавці обрали другий варіант, унаслідок чого почали виникати та накопичуватися борги з відшкодування шкоди постраждалим на виробництві, які склали 600 млн. грн.

Величезні борги за всіма видами соціальних виплат постраждалим на виробництві спровокували зростання соціальної напруженості спочатку в регіонах, у яких розташовані травмонебезпечні галузі економіки, а потім стали загальнодержавною проблемою. В терміновому порядку було розроблено та прийнято у вересні 1999 року Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" (вступив у дію з 1.01.2001 р.), який ознаменував народження нового механізму соціально-економічного захисту працюючих на виробництві. Перевагами, закладеними в його положеннях, вітчизняної системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві стали:

1. Незалежність системи страхування від нещасних випадків на виробництві від економічного стану підприємств, забезпечення її автономності та демократичності (до системи управління залучені на паритетних засадах однакова кількість управліців від роботодавців, застрахованих і держави).

2. Створення спеціалізованих органів та структур, які збирають, акумулюють і здійснюють грошові виплати та профілактичну діяльність з попередження соціальних ризиків втрати працездатності. Централізація функцій збору й розподілу коштів в одній структурі (Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві України, далі – Фонд) дозволяє уникнути необґрунтованих вилучень коштів не за призначенням. Така практика була із Фондами охорони праці на державному та регіональному рівнях, кошти яких використовувалися не за цільовим призначенням.

3. Забезпечення цільового характеру страхових платежів.

4. Встановлення залежності розміру страхового тарифу від класу професійного ризику, до якого належить підприємство.

5. Запровадження економічних важелів впливу на роботодавців у разі погіршення (поліпшення) стану охорони праці шляхом підвищення (зниження) розміру страхового тарифу.

У теперішній час об'єднання внесків соціальних фондів в один активно лобюється Урядом. Певний час навіть чітко не було визначено, який вид соціального відрухування буде запроваджуватися – внесок чи податок. Наказом Президента України за №779 від 12.05.2005 р. передбачено розробку єдиного соціального **внеску** шляхом об'єднання фондів соціального страхування та уніфікації їх процедур. Але вже 17.06.2005 р. Президент, виступаючи на завершальному засіданні круглого столу під егідою Всесвітнього економічного форуму, акцентував увагу на тому, що "... починаючи з 2006 року, ми впроваджуємо єдиний соціальний **податок**, розмір якого плануємо сформувати на рівні 20%" [1]. Принциповість визначення полягає в тому, що податок – це обов'язковий платіж, який спрямовується до державного бюджету. Сплачуючи податок, платник не отримує прямого еквіваленту, тобто податок виступає в ролі безповоротної фінансової участі індивіда у витратах суспільства. Певним чином, переважно непрямо, сплачені податки повертаються, але не в повному обсязі або не тому, хто їх сплачує. Отже, застосовуючи термін "податок", відбувається ототожнення страхування з оподаткуванням, що є стратегічною помилкою. Основою страхування, на відміну від оподаткування, є еквівалентність, повний паритет сторін, а не одностороннє вилучення. За своєю



суттю страхові внески – це форма накопичення коштів, які повернуться до індивіда в разі настання страхового випадку (нешчасного випадку на виробництві, безробіття, старості, хвороби, полог тощо).

Розміри страхових внесків та пропорції розподілу страхового навантаження між роботодавцем і робітником є ключовим питанням організації національних систем обов'язкового соціального страхування. Загальне навантаження на фонд оплати праці в країнах з ринковою економікою достатньо суттєвий (таблиця). Розміри страхового навантаження на роботодавців в Україні у порівнянні з іншими країнами свідчать, що вони майже не відрізняються від розвинених країн світу. Особливо це стосується сумарного відсотка страхового внеску роботодавців і робітників. За структурою страхового навантаження спостерігається суттєве відхилення в розмірах внесків, які сплачують роботодавці та робітники: чим нижчий відсоток відрахувань роботодавця до соціальних фондів, тим вищий він у застрахованих робітників. В Україні робітники сплачують найнижчий відсоток, окрім Росії, де вони взагалі нічого не платять.

Таблиця

Розміри та пропорції розподілу страхового навантаження в системах соціального страхування країн ЄС, Росії та України[2]

Країна	Страхові внески, у % від заробітної плати			Верхня межа заробітної плати, вище якої страхові внески не сплачуються
	роботодавці	робітники	усього	
Австрія	25,1	17,2	42,3	3,0 тис. євро в місяць
Німеччина	21,2	19,8	41,0	51,0 тис. євро за рік
Греція	28,2	15,4	43,6	відсутня
Італія	35,1	9,5	44,6	20,5 тис. євро за рік – для медичного страхування
Нідерланди	29,4	25,6	55,0	37,7 тис. євро за рік – для страхування інвалідів
Франція	38,9	12,5	51,4	25,6 тис. євро за рік
Росія	26,9	—	26,9	регресивна шкала
Україна	37,49*	2 – 6,5**	40,53 – 45,03	4 830 грн. у місяць

Умовні позначення:

* — у 2006 р. середній показник (у 2005 р. – 38,79%) по країні складається з:

Пенсійний фонд України — 31,8% (2005 р. – 32,3%);

Фонд державного соціального страхування на випадок безробіття – 1,3% (у 2005 р. – 1,9%);
Фонд державного соціального страхування з тимчасової непрацездатності, через вагітність та пологи – 2,9%;

Фонд державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві – 1,49% (2005 р. – 1,69%).

Розраховано автором.

** — відсоток відрахувань залежить від розміру заробітної плати: до Пенсійного фонду України коливається від 1 до 5%; до Фонду з тимчасової непрацездатності 0,5 – 1%. Розраховано автором.

Прихильниками єдиного страхового внеску (ЄСВ) постійно акцентувалася увага на тому, що його запровадження не призведе до збільшення податкового навантаження на фонд оплати праці, а навпаки зменшить його, що, безумовно, є привабливим як для роботодавців, так і найманих працівників. Стосовно привабливості ЄСВ для останніх, то виникає запитання, яким же чином зниження податкового навантаження на роботодавця стане привабливим для працівників. Якщо з позиції зниження рівня тінювих ("в конверті") зарплат, то ефект тут буде саме такий, як від реформування прибуткового податку працівників, коли наголошувалося на тому, що цей захід сприятиме зниженню рівня "конвертних" зарплат з боку роботодавця. До того ж скорочення розміру нарахування внесків потребує адекватної фінансової реакції з боку держави. Бюджети фондів не встигають за штучним підвищенням рівня державних соціальних гарантій, що обумовлює їх дефіцит. Достатньо різке зменшення страхових внесків без повномасштабних заходів з удосконалення нормативно-правової та організаційно-управлінської основи функціонування фондів призведе до загострення існуючих фінансових проблем фондів.

Прикладом негативного досвіду застосування Єдиного соціального податку (ЄСП) у Російській Федерації, де після його запровадження особливої актуальності одержали питання фінансового забезпечення державних позабюджетних фондів і їх фінансової стійкості. В Росії не зупинилися на цьому і в 2005 р. знизили базову ставку ЄСП з 35,6 до 26%, що збільшило дефіцит бюджетів державних позабюджетних фондів і фактично реанімувало в країні соціалістичну модель державного соціального забезпечення, засновану на дотаціях з державного бюджету.

Від ідеї стрімкого запровадження ЄСВ в Україні не відмовилися, хоча багато критичних висловлювань з боку вітчизняних і закордонних фахівців було з цього приводу. Наміри обіцяного зменшення податкового навантаження на роботодавця було реалізовано, хоча і без об'єднання всіх внесків, що засвідчив Закон України "Про Державний бюджет України на 2006 р." [3], яким збір до Пенсійного фонду України було визначено на рівні 31,8% (був 32,3%); на державне соціальне страхування на випадок безробіття – 1,3% (був 1,9%); всі страхові тарифи на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві було зменшено на 0,2 відсоткові пункти.

Зниження розмірів страхових тарифів на 0,2 відсоткові пункти має суттєві негативні наслідки, що впливають на фінансове забезпечення статутних обов'язків Фонду соціального страхування

від нещасних випадків на виробництві. Особливо гостро перед Фондом стоїть питання придбання автомобілів для інвалідів унаслідок трудового каліцтва. В 2002 – 2004 рр. кошти на ці цілі взагалі не були передбачені в бюджеті Фонду. За розрахунками Виконавчої дирекції Фонду внаслідок зниження рівня страхових тарифів на 0,2 відсоткові пункти була втрачена сума, якої було б достатньо для забезпечення всіх інвалідів унаслідок трудового каліцтва автомобілями. Зниження середнього розміру страхового тарифу на 0,3 відсоткові пункти (з 1,72% у 2005 р. до 1,69% у 2006 р.) принесло збитків Фонду в сумі 34 млн. грн.

Впровадження ЄСВ буде мати найбільш негативні наслідки саме в системі соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Цьому є декілька причин.

По-перше, відсутність чітких економічних розрахунків, які б засвідчили доцільність таких кроків. Додамо до цього відсутність бюджетних дотацій, як це практикується в Росії.

До того ж такі кроки не завжди соціально виправдані. Навіть у Великобританії, коли "батько" соціального страхування Вільям Беверідж у 1942 р., запропонувавши будувати систему соціального страхування на трьох принципах, одним з яких був принцип єдності, підкреслював автономність соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Зазначений принцип передбачав, що Єдиний внесок поступав до уніфікованої системи національного страхування, а потім уже розподілявся. Але для системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві було зроблено виключення і ця система функціонувала самостійно.

По-друге, із вступом у дію з 1.01.2005 р. ст. 47 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" "реанімуються" економічні важелі впливу на роботодавців у разі погіршення або поліпшення стану охорони праці. Впровадження ЄСВ, який передбачає жорсткий розподіл коштів між фондами у відсотковому відношенні, унеможливить застосування системи економічного стимулювання роботодавців з поліпшення умов праці працівників.

По-третє, єдиний соціальний внесок передбачає централізацію коштів в одному державному органі виконавчої влади. Скоріш за все — це буде Міністерство праці та соціальної політики України. Впровадження такого механізму управління системою соціального страхування може призвести до необґрунтованих вилучень коштів не за призначенням, як це було із Фондами охорони праці на державному та регіональному рівнях, які діяли до вступу Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та профзахворювань, кошти яких безпідставно та систематично вилучали до Державного бюджету. Проте запровадження адміністрування соціального страхування на засадах єдиного соціального внеску не буде супроводжуватися скороченням адміністративно-управлінського апарату, а скоріше навпаки, тому що єдина система адміністрування вимагатиме створення власної управлінської структури для координації діяльності фінансових та інформаційних потоків. До того ж централізація коштів знизить прозорість у витратанні і, що головніше, контролі за витратами.

По-четверте, відсотковий розподіл надходжень від сплати роботодавцями ЄСВ обмежує мобільність системи соціального страхування в разі підвищення розмірів мінімальної заробітної плати, зміни граничного розміру заробітної плати, з якої нараховуються внески, зростання середньої заробітної плати.

По-п'яте, впровадження ЄСВ доречно у випадках, коли тарифи на соціальне страхування фіксовані. Так, як це є в Австрії або в Швеції, де розмір страхових внесків — це фіксований щомісячний платіж, який не залежить від ступеня професійного ризику. У Швеції збором ЄСВ займається податкова адміністрація. У Португалії до ЄСВ включено лише страхові внески від профзахворювань, оскільки державної системи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві не існує. У вітчизняній системі страхування виробничих ризиків розмір страхового тарифу залежить від класу професійного ризику, до якого належить підприємство. Введення ЄСВ зруйнує основи функціонування та знеособить усю систему соціального страхування від нещасних випадків на виробництві.

По-шосте, система управління Фондом організована на принципах трипартизму, що забезпечує прозорість та демократичність роботи. Впровадження ЄСВ зруйнує цю систему і знову відкине наше суспільство до командно-адміністративної системи.

Існує інший механізм запровадження ЄСВ, при якому пропонується об'єднати в один страхові внески всіх фондів соціального страхування, окрім Фонду соціального страхування від нещасних випадків. На етапі збору страхових платежів розмір страхових тарифів Фонду будуть додаватися до ЄСВ, а розподіл зібраних страхових сум передбачається здійснювати у відсотках залежно від питомої ваги страхових внесків кожного фонду соціального страхування в загальній сумі надходжень. Проте цей механізм також повторює недоліки, які зазначалися вище.

Отже, не відкидаючи самої ідеї запровадження єдиного соціального внеску, можна впевнено стверджувати, що об'єднання страхових тарифів на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві з страховими тарифами до інших соціальних фондів буде державною помилкою, яка зруйнує всі попередні досягнення.

Література: 1. <http://www.president.gov.ua/news/data/print/1187.html>. 2. Ройк В. Д. Концептуальные основы формирования рыночной финансовой модели социального страхования для России // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ. – 2005. – №05 (257). Інформацію взято з сайту <http://www.budgetrf.ru/Publications/Magazines/VestnikSF/2005/vestniksf257-05/vestniksf257-05170.htm> 3. Офіційний вісник України від 11.01.2006. – 2005 р. – №52. – С. 48. – Ст. 3251 3. За даними Міжнародної конференції на тему "Соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – проблеми та перспективи", 15 березня 2006 року, м. Київ.

ВПЛИВ СЕЗОННОГО ЧИННИКА НА РОБОЧЕ НАВАНТАЖЕННЯ СПЕЦІАЛІСТІВ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ

In the article seasonal fluctuations of the population amount (resorted to the base centers of employment) that is not occupied in the labour activity and the amount of the basic kinds of services, which are given by Public employment service, are investigated. Their influence on the usage of working hours by specialists of provision of employment is determined.

Проблема надмірного робочого навантаження спеціалістів з працевлаштування незайнятого населення на ринку праці, яка виникла останнім часом в Україні, ускладнюється його нерівномірністю як у просторових, так і в часових рамках. Так, на сучасному етапі склався нерівномірний розподіл персоналу Державної служби зайнятості (ДСЗ) за регіонами, районами, напрямками роботи та функціями. Крім того, в діяльності служби досить відчутно проявляється вплив сезонного чинника, що частково пов'язано з нерівномірністю звернень до неї незайнятого трудовою діяльністю населення протягом року. Все це зумовлює нерівномірність робочого навантаження спеціалістів з працевлаштування протягом року і відтак неефективне використання ними робочого часу. А це вимагає перегляду існуючих підходів до організації діяльності служби зайнятості з метою раціоналізації затрат робочого часу спеціалістів протягом року. Тому, враховуючи недостатній рівень дослідження зазначених проблем, необхідним, на думку автора, є виділення та детальне дослідження основних факторів, що впливають на розподіл робочого навантаження спеціалістів з працевлаштування на ринку праці протягом року.

Виходячи зі сказаного вище, **метою даної роботи** є дослідження сезонних коливань чисельності незайнятого трудовою діяльністю населення, що звертається до базових центрів зайнятості (БЦЗ), і кількості основних видів послуг, які надаються службою зайнятості, та їх впливу на використання робочого часу спеціалістами з працевлаштування.

Проведені автором дослідження свідчать про значне підвищення інтересу в наукових колах до вивчення стану та основних тенденцій ринку праці України, зокрема, до безпосереднього вивчення питань організації діяльності ДСЗ. Так, дослідженням зазначених проблем займалися провідні вітчизняні науковці (С. І. Бандур, В. С. Васильченко, Л. С. Лисогор, Е. М. Лібанова, Ю. М. Маршавін, В. М. Петюх, В. О. Покришук, Л. М. Фокас, А. Т. Чемерис) та зарубіжні економісти (Д. Прайс, Е. Хансен, Ф. Туй та ін.). Проте питання сезонності звернень населення до ДСЗ, сезонності надання нею послуг та впливу їх коливань на організацію використання робочого часу спеціалістами з працевлаштування майже не розглянуті, що обумовлює актуальність проблеми.

Однією з причин неповного використання робочої сили організацій, які здійснюють посередництво у працевлаштуванні на ринку праці, є сезонність надання ними послуг. Сезонні коливання їх обсягів відбуваються під впливом різних факторів залежно від виду послуги, що надається, її змісту, особливостей процесу надання тощо. Характеризуючи сукупність цих факторів, насамперед, варто виділити серед них динаміку та основні тенденції звернень до організацій посередників з працевлаштування на ринку праці незайнятого трудовою діяльністю населення з метою отримання допомоги у працевлаштуванні та інших супутніх послуг протягом року.

При дослідженні виходимо з того, що статистика виявляє і вимірює сезонні коливання за допомогою різноманітних статистичних методів, найпростішим з яких є розрахунок індексів сезонності шляхом співвідношення щомісячних кількісних характеристик явища чи процесу до середніх за рік [1]. Вплив сезонного чинника визначають за ступенем відхилення індексів сезонності від 1 (або 100%). При цьому чим менші розміри цього відхилення, тим меншим буде вплив сезонного чинника. Індекс сезонності з максимальним відхиленням називають коефіцієнтом нерівномірності сезонного навантаження.

Розглядаючи дане питання на прикладі ДСЗ, варто відмітити, що в Україні спостерігаються значні сезонні коливання чисельності незайнятих трудовою діяльністю громадян, які звертаються до базових центрів зайнятості (БЦЗ) протягом року з метою працевлаштування. Як свідчить аналіз статистичних даних за 1992 – 2004 рр. [2], сезонність звернень незайнятого населення до служби зайнятості на сучасному етапі можна охарактеризувати наступною кривою (рис. 1). Для запобігання випадковості індексів сезонних коливань, зумовленої особливостями одного року, при побудові даної кривої здійснено розрахунок на підставі щомісячних даних за 1992 – 2004 рр. При цьому було розраховано середню чисельність незайнятого трудовою діяльністю населення, що звернулось до БЦЗ України щомісячно за досліджуваний період, а індекси сезонності були визначені шляхом відношення середніх кожного місяця до загальної середньої, обчисленої за даними цих років.

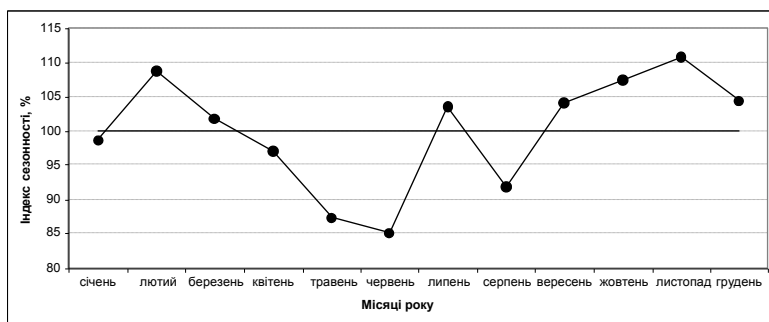


Рис. 1. Сезонна хвиля звернень незайнятих трудовою діяльністю громадян до базових центрів зайнятості України протягом 1992 – 2004 рр., вирівняна за простою середньою

Як бачимо з рис. 1, найбільш напруженими в роботі БЦЗ України протягом досліджуваного періоду є осінньо-зимовий період, тоді як з березня по червень кількість звернень значно зменшується. Нерівномірність звернень незайнятих трудовою діяльністю громадян до центрів зайнятості протягом 1992 – 2004 рр. була досить значною, про що свідчить коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження, який за проведеними розрахунками становив 1,27, при чому недонавантаження у червні (найменш напруженому місяці) – складало 15%, а перенавантаження в листопаді (найбільш напруженому місяці) – 12%. Таку нерівномірність звернень незайнятого населення до ДСЗ, на думку автора, необхідно пов'язувати, насамперед, зі структурою народного господарства країни, де значна частка припадає на сільське господарство, будівництво, переробні галузі промисловості, які носять сезонний характер. До того ж майже половина незайнятого населення, що звертається до БЦЗ, проживає в сільській місцевості. Крім того, у весняно-літній період зменшення кількості звернень можна пояснити тим, що відбувається значна міграція робочої сили у країні близького зарубіжжя на тимчасові роботи, а також у цей час триває оздоровчий період. Винятком у загальному спаді активності звернень незайнятого населення до ДСЗ у весняно-літній період є липень місяць, що, на думку автора, пов'язано із закінченням навчального року у вищих та середніх навчальних закладах, коли випускники, які не отримують направлення на роботу і не знаходять її самостійно, звертаються до БЦЗ.

Характеризуючи тенденції звернень незайнятого населення до ДСЗ України в цілому, можна припустити, що сезонність їх звернень буде різною на регіональному рівні через певні відмінності структури галузей народного господарства в регіонах. Більш вагомим буде вплив сезонного чинника на кількість незайнятого населення, що звертається до БЦЗ, у регіонах, де переважають галузі, в яких виробництво носить сезонний характер. Так, аналіз на прикладі Хмельницької області свідчить про значний вплив сезонного чинника на кількість звернень незайнятого населення до центрів зайнятості (таблиця 1). Коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження коливається в межах від 1,40 у 2000 році до 1,98 у 2005 році. Тобто протягом досліджуваного періоду сезонність звернень незайнятого населення до центрів зайнятості значно зросла. Крім цього, необхідно відмітити, що найбільш напруженими в роботі центрів зайнятості був листопад місяць, найменш напруженими – квітень-червень.

Таблиця 1

Аналіз сезонності звернень громадян, незайнятих трудовою діяльністю, до базових центрів зайнятості Хмельницької області у 2000 – 2005 рр.*

Показники	Місяці року												В середньому за рік
	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	липень	серпень	вересень	жовтень	листопад	грудень	
2000 рік													
Кількість звернень	2965	3821	3506	3142	2817	3000	3538	3138	3583	3326	3962	3226	3335
Індекс сезонності, %	89	115	105	94	84	90	106	94	107	100	119	97	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,34	1,04	1,13	1,26	1,41	1,32	1,12	1,26	1,11	1,19	1,00	1,23	1,19
2001 рік													
Кількість звернень	2949	3107	2991	2786	3522	3144	4135	4092	4659	4368	4955	3512	3685
Індекс сезонності, %	80	84	81	76	96	85	112	111	126	119	134	95	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,68	1,59	1,66	1,78	1,41	1,58	1,20	1,21	1,06	1,13	1,00	1,41	1,34
2002 рік													
Кількість звернень	4692	4522	3676	3802	3240	2786	3834	3119	3755	3982	4751	4962	3927
Індекс сезонності, %	119	115	94	97	83	71	98	79	96	101	121	126	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,06	1,10	1,35	1,31	1,53	1,78	1,29	1,59	1,32	1,25	1,04	1,00	1,26
2003 рік													
Кількість звернень	5555	5182	4818	4323	4201	3168	4077	3593	4290	3978	4652	5496	4444
Індекс сезонності, %	125	117	108	97	95	71	92	81	97	90	105	124	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,00	1,07	1,15	1,28	1,32	1,75	1,36	1,55	1,29	1,40	1,19	1,01	1,25
2004 рік													
Кількість звернень	5912	6377	5961	4998	4100	4412	4603	4014	4763	4802	6531	5994	5206
Індекс сезонності, %	114	123	115	96	79	85	88	77	91	92	125	115	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,10	1,02	1,10	1,31	1,59	1,48	1,42	1,63	1,37	1,36	1,00	1,09	1,25
2005 рік													
Кількість звернень	5502	5742	5553	4887	3972	3742	4082	3864	4467	5241	7420	7325	5150
Індекс сезонності, %	107	112	108	95	77	73	79	75	87	102	144	142	100
Коефіцієнт нерівномірності	1,35	1,29	1,34	1,52	1,87	1,98	1,82	1,92	1,66	1,42	1,00	1,01	1,44

*Розраховано на основі даних Державної статистичної звітності (ф.1-ПН) за 2000 – 2005 рр.



Отже, в цілому за досліджуваний період у Хмельницькій області тенденції звернень незайнятого трудовою діяльністю населення до центрів зайнятості такі ж, як і у всій Україні, але вони мають більш виражений сезонний характер. Про це свідчить крива сезонної хвилі звернень незайнятого трудовою діяльністю населення до базових центрів зайнятості Хмельницької області у 2000 – 2005 рр., вирівняна за простою середньою (рис. 2).

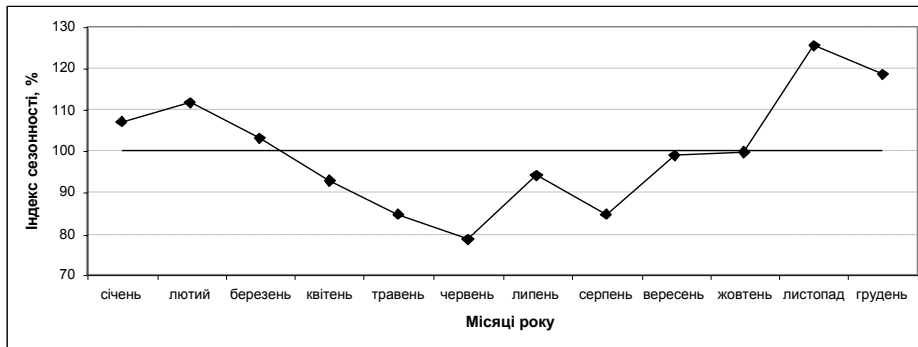


Рис. 2. Сезонна хвиля звернень незайнятих трудовою діяльністю громадян до БЦЗ Хмельницької області протягом 2000 – 2005 рр., вирівняна за простою середньою

Про більш вагомий вплив сезонного чинника на кількість звернень незайнятого трудовою діяльністю населення до центрів зайнятості Хмельницької області в порівнянні з відповідними даними по Україні свідчить коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження, який у середньому за досліджуваний період по Хмельницькій області становив 1,59 проти аналогічного показника в середньому по Україні – 1,27.

Проте не лише нерівномірність звернень незайнятого населення до БЦЗ протягом року спричинює нерівномірність робочого навантаження спеціалістів служби зайнятості. Воно, крім того, залежить також від сезонності надання основних видів послуг ДСЗ. І хоча частково сезонні коливання звернень незайнятого населення до служби зайнятості зумовлюють сезонність послуг, які їм надаються, сам розподіл кількості послуг протягом року залежить також і від інших факторів, які є специфічними для кожного окремого виду послуг. Про це свідчать криві сезонних хвиль надання основних видів послуг службою зайнятості, створені аналогічно до наведеного вище розрахунку на основі даних по Хмельницькій області за 2000 – 2005 рр. (рис. 3 – 5).

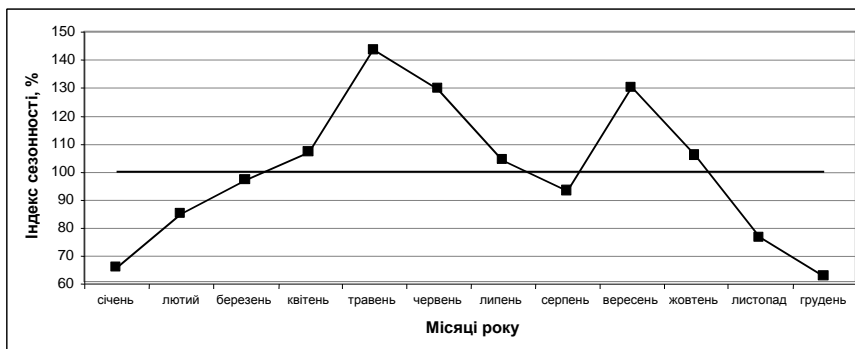


Рис. 3. Сезонна хвиля працевлаштування незайнятого населення службою зайнятості Хмельницької області протягом 2000 – 2005 рр., вирівняна за простою середньою

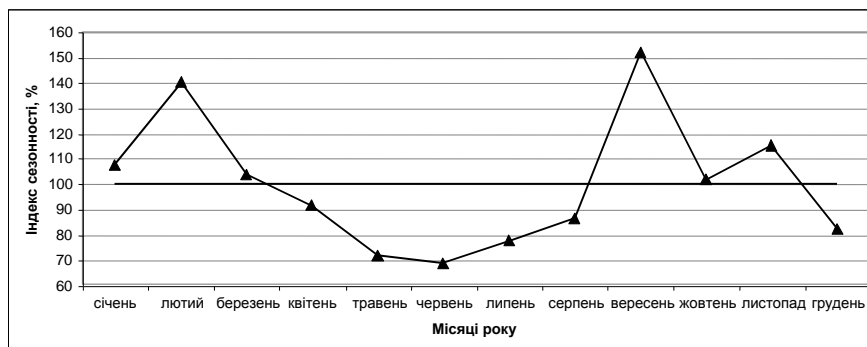


Рис. 4. Сезонна хвиля професійного навчання незайнятого населення службою зайнятості Хмельницької області протягом 2000 – 2005 рр., вирівняна за простою середньою

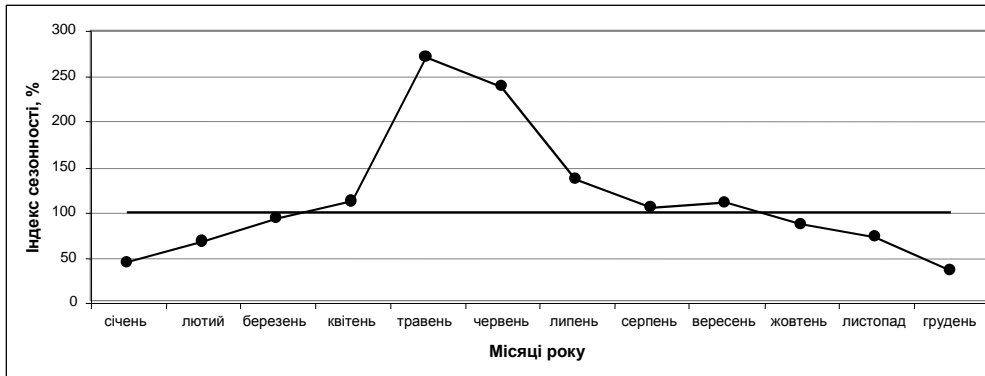


Рис. 5. Сезонна хвиля направлення на громадські роботи незайнятого населення службою зайнятості Хмельницької області протягом 2000 – 2005 рр., вирівняна за простою середньою

Проведений аналіз свідчить про значну нерівномірність розподілу кількості послуг, які надаються ДСЗ, протягом року. Так, коефіцієнт нерівномірності сезонного навантаження за видами послуг у середньому за досліджуваний період по Хмельницькій області становив: працевлаштування незайнятого населення – 2,28; професійне навчання незайнятого населення – 2,21; направлення незайнятого населення на громадські роботи – 7,62.

Отже, розподіл кількості послуг, які надаються ДСЗ незайнятому населенню, характеризується значно більшою сезонністю, ніж кількість звернень незайнятого трудовою діяльністю населення до центрів зайнятості. Пояснити це, на думку автора, можна різноманітністю впливу факторів, від яких залежить обсяг послуг, що надаються.

Так, на обсяги працевлаштування незайнятого трудовою діяльністю населення службою зайнятості впливають, наприклад, зміна обсягів працевлаштування незайнятого населення в галузях народного господарства, які характеризуються сезонністю виробництва, а саме: сільське господарство, будівництво, переробна промисловість, заснована на сировині сільськогосподарського виробництва. Вплив цього фактора зумовлює, на думку автора, збільшення кількості працевлаштованих громадян у травні-червні, коли починаються весняно-польові роботи в сільському господарстві, та у вересні-жовтні, коли проводиться збір сільськогосподарської продукції та її переробка.

Поряд з цим розподіл обсягів професійного навчання незайнятого населення протягом року пов'язаний, у першу чергу, з режимом роботи навчальних закладів України. Цим і пояснюється, на думку автора, те, що найбільшу чисельність незайнятого населення направляють на професійне навчання саме у вересні, коли розпочинається навчальний рік, та у лютому, коли розпочинається другий навчальний семестр, а найменше напруження при наданні даної послуги спостерігається протягом травня-серпня та грудня, що співпадає з періодом відпусток та канікул у навчальних закладах.

Характеризуючи розподіл обсягів направлення незайнятого населення на громадські роботи протягом року, варто відмітити, що на нього вагомий вплив чинять, насамперед, характер галузей промисловості, де практикується проведення громадських робіт, а також сезонність проведення громадських робіт з благоустрою територій адміністративного підпорядкування, яке здійснюється переважно у весняно-літній період.

Отже, проведений аналіз розподілу кількості звернень незайнятого трудовою діяльністю населення до ДСЗ та кількості наданих їм послуг протягом року дає можливість зробити висновок про те, що в діяльності служби спостерігається сезонність надання послуг, зумовлена різними факторами. У свою чергу, сезонні коливання кількості послуг, наданих службою зайнятості незайнятому населенню, призводять до нерівномірності робочого навантаження спеціалістів центрів зайнятості. Тобто в пікові періоди спостерігається перенавантаження спеціалістів центрів зайнятості, що унеможливує якісне та ефективне надання послуг клієнтам служби, а періоди спаду характеризуються недонавантаженням, що призводить до неефективного використання робочого часу цих спеціалістів.

Тому для усунення негативного впливу сезонного чинника на нерівномірний розподіл робочого навантаження спеціалістів ДСЗ та підвищення ефективності використання ними робочого часу, на думку автора, потрібно, насамперед, провести на базовому рівні детальний аналіз і прогнозування чисельності незайнятого трудовою діяльністю населення, яке звертається до центрів зайнятості, та визначити сезонні хвилі їх звернень. Відповідно до здійсненого прогнозу необхідно визначити періоди пікового навантаження спеціалістів різних функціональних напрямків протягом року і на основі їх співставлення виділити можливості перерозподілу робіт, по-перше, у часі для врівноваження робочого навантаження спеціалістів, а по-друге, між спеціалістами, якими надаються послуги, що носять сезонний характер, та спеціалістами, які надають послуги більш рівномірно протягом року.

Сезонні коливання чисельності незайнятого населення, що звертається до центрів зайнятості, спричиняють неефективне використання робочого часу спеціалістами служби зайнятості. Найбільш раціональним виходом з цієї ситуації, на думку автора, є перерозподіл робіт між спеціалістами БЦЗ. Для правильного його здійснення необхідне подальше вивчення затрат робочого часу за



окремими функціональними напрямками роботи центрів зайнятості, в тому числі їх сезонного характеру, оскільки оптимальний розподіл робочого навантаження спеціалістів БЦЗ може бути здійснений лише на основі зіставлення їх затрат праці.

Література: 1. Бараник З. П. Статистика праці: Навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 248 с. 2. Ринок праці України в 2004 році. Аналітично-статистичний збірник. – К., 2005.

Логачова Л. М.

УДК 364.001.13

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРОЕКТНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ПРОЕКТАМИ

In the article the peculiarities of the social project infrastructure formation are discovered. The criteria of acceptance, assignments and procedures of management by social projects with taking into account the stages of project circle are offered.

У сучасних економічних умовах для вирішення проблем вдосконалення методології прогнозування та планування соціально-економічного розвитку країни великого значення набуває створення й практичне використання методів і механізмів досягнення цілей розвитку, серед яких певне місце посідає соціальне проектування.

Виділення соціального проектування у самостійну сферу діяльності обумовлено усвідомленням суспільством важливості соціальної проблематики та необхідністю розробки сучасного науково-методичного забезпечення цієї діяльності.

Впровадження принципу проектної системи роботи з призначенням чіткої персоніфікованої відповідальності за реалізацію проекту, а також досягнення запланованих показників ефективності роботи визначено Довгостроковою стратегією розвитку України на 2006 – 2007 роки в числі основних принципів діяльності Уряду [1].

Невід'ємною частиною загальної стратегії розвитку є пріоритети діяльності Уряду на 2006 – 2007 роки. Слід зазначити, що вперше передбачається застосування механізмів соціального проектування при побудові діалогу влади з бізнесом шляхом спільної реалізації проектів у соціальній сфері. Зокрема, це мають бути проекти розвитку регіональної інфраструктури, створення спільного фонду стипендій, розвитку системи охорони здоров'я тощо.

Останніми роками в Україні активно впроваджуються соціальні проекти, участь у яких беруть міжнародні організації. Так, проект реформування пенсійного сектору в Україні здійснювався за сприяння й участю компанії PADKO та агенства США з міжнародного розвитку (USAID). З жовтня 2005 р. USAID та компанія Financial Markets International, Inc. (FMI) започаткували новий проект, спрямований на підтримку динамічно зростаючої галузі недержавного пенсійного забезпечення та розробку нових інструментів для вкладання коштів пенсійними фондами. Програма реалізації проекту передбачає сприяння розвитку економіки, створенню нових робочих місць та подоланню бідності.

З метою запровадження сучасних стандартів у наданні всіх видів соціальної допомоги, підвищення її адресності, створення прозорої та керованої системи соціального захисту за рахунок позики Міжнародного банку реконструкції та розвитку (МБРР) розпочалося виконання Проекту удосконалення системи соціальної допомоги [2].

У сучасних умовах потенціал програмно-цільового та проектного підходів при реалізації програм соціально-економічного розвитку регіонів та країни в цілому використовується не повною мірою. Мають місце суттєві недоліки при розробці цільових комплексних програм та проектів, що обумовлює організаційні, економічні та методичні труднощі при їх реалізації.

Процеси розробки і реалізації програм та проектів суттєво ускладнилися через необхідність врахування інтересів держави, регіонів, суб'єктів господарювання, координації цілей, завдань і ресурсів.

Ресурсне забезпечення програм та проектів зазвичай не чітко визначене за обсягом і джерелами фінансування, за співвідношенням бюджетних та небюджетних коштів. Неможливість ресурсного забезпечення тільки за рахунок бюджетних коштів потребує від держави певних регулюючих дій, які спрямовані на залучення інвестицій у реалізацію програмних заходів та зниження витрат держави на досягнення поставленої мети. За цих обставин застосування механізмів соціального проектування дозволяє відображати не тільки актуальні орієнтири та загальні завдання, але й терміни досягнення проміжних і кінцевих цілей шляхом координації зусиль виконавців, встановлення відповідальності та оптимізації потрібних ресурсів.

Вирішення проблеми управління соціальними проектами потребує застосування методології проектного менеджменту як наукового забезпечення спеціально організованого процесу протягом життєвого циклу проектів.

© Логачова Л. М., 2006



Необхідність виявлення особливостей реалізації проектного підходу до соціального управління, їх врахування при розробці та впровадженні соціальних проектів обумовила мету й основні завдання дослідження, окремі результати якого викладені у цій статті.

Проектування є необхідною складовою частиною техніко-економічного і соціального розвитку суспільства, оскільки заздалегідь конкретно визначає цілі та засоби досягнення певних результатів і за своєю сутністю є цілеспрямованим процесом їх одержання.

За змістом процес проектування становить організовану послідовність упорядкованих видів діяльності, між якими існують інформаційні зв'язки.

Управління проектами полягає в координації дій колективів людей, які беруть участь у виборі та обґрунтуванні ідеї, місії, мети проекту, оцінці ефективності засобів досягнення поставленої мети, здійснюють контроль вартості, якості, термінів реалізації проекту.

Поряд з традиційними видами проектування (архітектурно-будівельним, технологічним тощо) набувають розповсюдження інші самостійні напрями проектування, зокрема, проектування в гуманітарній та соціальній сферах.

Проекти соціальної спрямованості мають на меті досягнення соціального ефекту від зниження рівня безробіття, поліпшення умов праці, посилення рівня соціального захисту, рівня охорони здоров'я населення та підвищення тривалості життя.

Наукове забезпечення соціальних проектів надає можливість обґрунтування та вибору шляхів і засобів проектної діяльності, що є інструментом здійснення державної політики вирішення соціальних проблем.

Підвищення зацікавленості у використанні проектних механізмів у соціальному управлінні обумовлює необхідність розвитку теоретичних засад управління соціальними проектами і програмами. Дослідження повинні бути спрямовані на визначення й обґрунтування цілей, завдань, результатів, об'єктів та суб'єктів соціально-проектної діяльності, виявлення елементів і складових соціального проекту, вирішення питань оцінки ефективності соціальних проектів та окремих його етапів для усього суспільства й учасників проекту.

Процеси та процедури управління соціальними проектами відповідають загальнометодологічним підходам проектного менеджменту, проте є деякі особливості, які простежуються в структурі проектного циклу, в процедурах проектного аналізу, при формуванні інфраструктури управління соціальними проектами.

Інфраструктура управління соціальними проектами містить такі елементи:

1. Визначення установ, причетних до реалізації проекту (учасники проекту: замовник, ініціатор, інвестор, виконавці).

2. Встановлення критеріїв оцінки та прийняття рішень щодо прийнятності проектної пропозиції, схвалення проекту тощо.

3. Встановлення повноважень та відповідальності установ, причетних до реалізації проекту.

4. Забезпечення ресурсами та створення операційних можливостей.

Формування інфраструктури соціального проекту є комплексним завданням, що потребує для свого вирішення значних витрат часу і ресурсів, а також залучення багатьох організацій та установ. Це обумовлює необхідність формування основних вимог, які повинні бути встановлені в найближчий час, та додаткових, що є менш суттєвими і можуть бути встановлені на більш пізній стадії реалізації проекту.

Огляд основних та додаткових вимог дозволяє представити їх у вигляді короткострокових і довгострокових завдань наступним чином (табл. 1).

Таблиця 1

Вимоги до формування інфраструктури соціальних проектів

Вимоги	Короткострокові завдання	Довгострокові завдання
Основні	Встановити попередні процедури (критерії) для подання та оцінки проектів. Встановити процедури і відповідальність за схвалення та затвердження проектів. Надати установам відповідні повноваження та обов'язки. Створити можливості для виконання адміністративних завдань та оцінки проектів. Проінформувати розробників проектів про процедури	Формалізувати процедури (критерії) для оцінки проектів. Розробити правила та процедури для моніторингу. Створити національний реєстр. Розробити процедури та встановити відповідальність
Додаткові	Правила та керівництва щодо базових рівнів. Моніторинг та верифікація правил та керівництва. Відбір пріоритетних напрямів та категорій проектів	Залучення до трансакцій. Сприяння діяльності місцевих незалежних організацій

Для встановлення критеріїв прийнятності та схвалення проектів у більшості випадків застосовується двоетапний підхід: по-перше, оцінка прийнятності проекту та надання листа підтримки; по-друге, всебічна оцінка проекту на основі техніко-економічного обґрунтування проекту, звіту про експертизу проекту та надання листа схвалення проекту його власнику.

У більшості випадків критерії прийнятності є доволі загальними і на практиці вони не завжди здатні відсіювати проекти. Зазвичай використовуються критерії, які не розголошуються. У загальному вигляді для оцінки проектів застосовуються наступні критерії:

схвалення проекту – проект повинен відповідати національним пріоритетам, підтримувати економічний розвиток та слугувати меті сталого розвитку країни;



додатковість проекту – економічні, фінансові вигоди, законодавчі, програмні та інші здобутки проекту;

обґрунтування можливості здійснення проекту – учасники проекту повинні довести свою спроможність щодо фінансування проекту, а також наявність можливостей для управління, розробки та виконання проекту;

інші умови.

З урахуванням стадійності проектного циклу наведені характеристики завдань та процедур, які притаманні соціальним проектам (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристики завдань та процедур проектного циклу

Стадія проекту	Завдання	Інституційні та процедурні дії
Подання проектної пропозиції та її оцінка	Встановлення процедури подання проектних пропозицій. Оцінка проектних пропозицій. Надання інформації (потенційним) ініціаторам проектів	Визначення наявності організаційних та технічних можливостей для виконання операційних задач з обробки проектних пропозицій. Встановлення процедури для подання проектних пропозицій, їх оцінки та повідомлення зацікавлених про результати розгляду. Встановлення відповідальності за виконання операційних задач, оцінку проектів та їх попереднє схвалення
Прийняття рішення про підтримку проектної пропозиції	Оцінка прийнятності проектної пропозиції. Прийняття рішення щодо відносної підтримки проектної пропозиції	Прийняття рішення про критерії прийнятності. Прийняття рішення про відповідальний орган, який буде приймати рішення щодо відносної підтримки проектної пропозиції
Офіційне схвалення проекту	Схвалення проекту в якості соціального	Встановлення органу, який є відповідальним за прийняття рішення про схвалення проекту
Підтвердження	Підтвердження проектної пропозиції	Визначення базових правил та розробка керівництва
Реєстрація	Реєстрація проекту	Створення реєстру соціальних проектів. Прийняття рішення щодо державного (або уповноваженого) органу, який вестиме національний реєстр
Моніторинг	Моніторинг реалізації проекту	Встановлення правил та процедур для проведення моніторингу

Первісне подання проектної пропозиції та попереднє схвалення (визнання прийнятності) здійснюються шляхом надання до відповідного міністерства, місцевого органу виконавчої влади, органу місцевого самоврядування листів від зацікавлених сторін та партнерів проекту, а також опис проекту, з обґрунтуванням прийнятності та фінансовими документами партнерів.

Оцінка первісної пропозиції для попереднього схвалення і прийняття рішення щодо прийнятності проекту може здійснюватися як центральними та місцевими органами влади, так і спеціально уповноваженим органом (в Україні такий орган відсутній). На цій стадії може бути здійснено підтримку ініціатора проекту з метою поліпшення якості проектної пропозиції.

Свідомим попереднього схвалення проектної пропозиції є лист підтримки від органів влади. Цей лист для більшості інвесторів є достатнім доказом прийнятності проекту та подальшої його розробки.

Повна оцінка проектної пропозиції для її затвердження проводиться на підставі комплексу документів, який містить техніко-економічне обґрунтування проекту, звіт про первісну перевірку та коментарі від експертів і консультантів.

Після одержання позитивного рішення за результатами повної оцінки проектної пропозиції організація – замовник проекту – схвалює проектну пропозицію та надає відповідного листа.

Моніторинг здійснюється згідно з розробленими правилами та процедурами. У зв'язку з відсутністю вітчизняного досвіду наукового супроводу та моніторингу соціальних проектів виникає потреба в розробці таких правил і процедур.

З метою створення національного реєстру соціальних проектів необхідно здійснити наступне:

вибрати один із органів управління або організацію;

юридично акредитувати обраний інститут;

забезпечити фінансовими та технічними ресурсами, кваліфікованим персоналом для ефективного функціонування національного реєстру;

розробити реєстраційні форми.

Окремим питанням постає фінансування розробки та реалізації соціальних проектів. Витрати на трансакції, пов'язані з проектним циклом, можуть бути значними. До цих витрат належать витрати на подання проекту та переговори з його потенційними учасниками; витрати на розробку проектної документації та експертизу проекту. В залежності від масштабу проекту ці витрати можуть коливатися у досить великих межах.

У практиці управління набуває поширення застосування методів соціального проектування, програмування та соціального прогнозування. Для подолання кризових явищ та наближення до орієнтирів розвитку метод проектування дозволяє мобілізувати всі ресурси: матеріальні, інтелектуальні, організаційні.

Особливості проектного підходу в практиці соціального управління полягають у необхідності застосування спеціально розроблених процедур та правил формування інфраструктури соціального проекту, уточненні та конкретизації критеріїв прийнятності проектів.

З урахуванням вимог до формування інфраструктури проекту та бачення критеріїв оцінки прийнятності проектів доцільно попередню оцінку та відбір проектів робити відповідно до сукупності критеріїв, серед яких відповідність національним пріоритетам, підтвердження очікуваного результату за проектом, вимірюваність (наявність методів кількісної оцінки очікуваного результату, тривалості дії очікуваних результатів).

Література: 1. Довгострокова стратегія розвитку України та пріоритети діяльності Уряду на 2006 – 2007 роки. Основні тези виступу Прем'єр-міністра України Ю. Сханурова // www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=29252027
2. Закон України "Про ратифікацію Угоди про позику (Проект удосконалення системи соціальної допомоги) між Україною та Міжнародним банком реконструкції та розвитку" від 08.02.2006 р., №3408-IV // <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3408%2D15>

УДК 364:331

Назаренко Д. В.

СОЦІАЛЬНІ ОBOB'ЯЗКИ ДЕРЖАВИ ЯК СУБ'ЄКТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

The organization of social protection of the population in Ukraine is considered, social duties of population and guarantees, the policy of the state concerning the formation of social and labour relations as well as the measures for the support of less protected poor section of ukrainian population are offered.

В умовах переходу економіки України до ринкових відносин значно підвищується роль соціальних функцій держави. Ідея соціальної держави, де соціальні пріоритети висувуються на перший план і створюються рівні стартові можливості для всіх громадян, може стати консолідуючою силою українського суспільства. Перехід до соціальної ринкової економіки й демократичного суспільства радикально повинен змінити форми участі держави в розробці та здійсненні соціальної політики, яка повинна формуватися на основі визначеної стратегії економічного розвитку з метою забезпечення права кожного громадянина на достатній життєвий рівень.

Пріоритетами соціальної політики держави є створення умов для розвитку трудового потенціалу народонаселення, формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів, проведення пенсійної реформи, надання адресної підтримки незахищеним верствам населення, всебічний розвиток освіти, культури, поліпшення охорони здоров'я населення.

Як зазначають вітчизняні вчені [1], одним із головних питань сучасного розвитку України є створення соціально орієнтованої ринкової економіки. Це вимагає від держави невід'ємної законодавчої та виконавчої підтримки соціальних справ людини: гарантованого мінімального доходу, необхідної кількості робочих місць, тривалості робочого дня, захисту від безробіття, пенсійного забезпечення, забезпечення освіти, житлових умов, відпочинку, охорони материнства та дитинства, інших прав та гарантій.

Відповідно до статті 46 Конституції України [2] громадяни нашої країни мають право на соціальний захист, що включає право на їх забезпечення у випадку повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних установ з догляду за непрацездатними.

Поглиблення економічних реформ створює в Україні принципово нову соціально-економічну ситуацію і викликає необхідність розробки адекватного механізму соціального забезпечення населення, який слід будувати таким чином, щоб не породжувати зрівнялівки й утриманських настроїв при розподілі та споживанні життєвих благ, не послабляти дієвості мотивів і стимулів до праці, а, навпаки, створювати умови для більш повного їх прояву. При цьому не можна вважати, що проблеми соціального захисту відносяться лише до малозабезпечених верств населення. Гарантії цього потребує кожна людина. Наприклад, на пенсійне забезпечення, виплати в разі безробіття, медичну допомогу розраховує кожен громадянин незалежно від займаної посади. Проте в сучасних умовах соціальна сфера є найменш захищеною в планах діяльності підприємств та організацій. Саме за її рахунок проходить економія коштів.

© Назаренко Д. В., 2006



Одним із складних питань у політиці держави щодо формування соціально-трудових відносин є таке: на чью користь у першу чергу повинні орієнтуватися ці відносини. Умовно населення поділяють на 3 класи: "бідні", "середняки" та "багаті". "Бідні" споживають соціальну допомогу, а створюють для цього кошти "середняки". Тобто в будь-якому випадку на сучасному рівні економічного розвитку держави про справедливість соціально-трудових відносин мова йти не може. Сучасна політика держави в цьому питанні є ліберальною, тому не задовольняє жодну з верств населення: бідні не отримують достатньої допомоги, а середні та багаті верстви населення, що виконують вимоги законодавства, несуть непомірний економічний тягар.

Тому головним питанням у сучасних умовах є перегляд соціальних обов'язків держави за обсягом та змістом. На даний момент внесок держави в соціально-трудові відносини має три основних напрямки: соціальне страхування, соціальна допомога, законотворча функція [1]. Більш наглядно соціальні обов'язки держави краще за все розглядати за схемою, наведеною на рисунку.

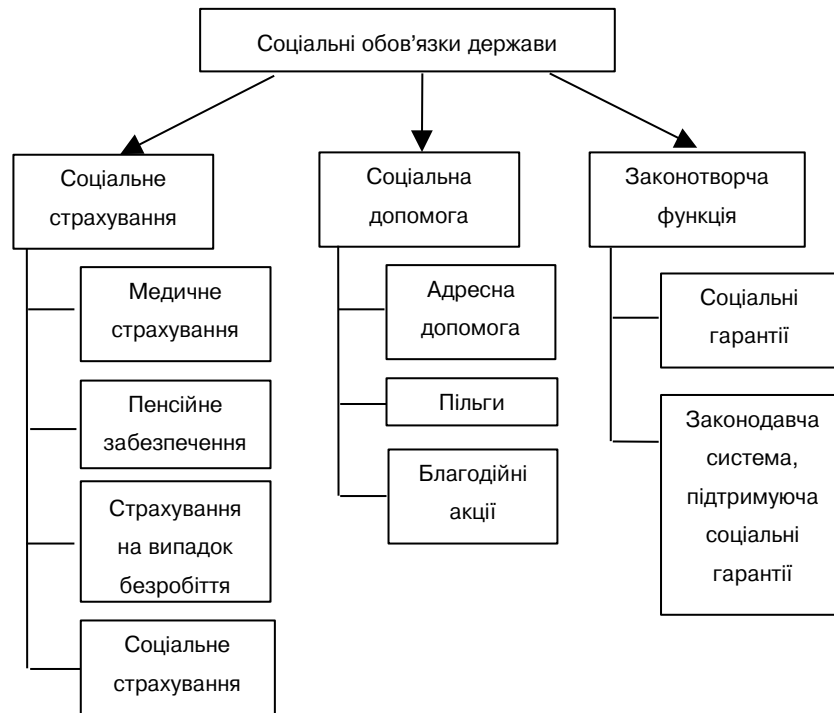


Рис. **Обов'язки держави як суб'єкта соціально-трудових відносин**

Соціальне страхування включає пенсійне страхування, страхування на випадок безробіття, соціальне страхування, медичне страхування. Кожен із цих видів страхування спрямований на забезпечення населення грошовою підтримкою відповідно до третьої групи соціальних обов'язків держави (забезпечення соціальних гарантій) за рахунок коштів відповідних фондів, створених державою. При цьому держава забезпечує надходження коштів у відповідні фонди завдяки продуманому бюджету, податковій політиці, врегулюванню операцій з коштами цих фондів тощо.

Соціальна допомога включає надання конкретної допомоги незахищеним верствам населення. Вона може виступати в матеріальній та натуральній формах, у вигляді безкоштовного харчування, одноразових виплат малозабезпеченим, зменшення обсягів обов'язкових платежів та ін. В обов'язки держави входить створення, підтримка та контроль діяльності організацій, що виявляють і контролюють стан відповідних верст населення, сімей, осіб, визначають першочерговість надання відповідної допомоги. В Україні цим займаються відділи соціального забезпечення, пенсійні фонди, служби зайнятості населення різних рівнів (обласні, міські, районні).

Законотворча функція включає створення правової системи, що законодавчо підтримує державні та організаційні соціальні гарантії, надає право відповідним органам проводити перевірки виконання цих зобов'язань, обумовлює заходи щодо порушників прав сторін при соціально-трудових відносинах. Цим питанням приділяють увагу Кабінет Міністрів, Президент, Верховна Рада України, що закріплюється відповідними законодавчими актами: законами, постановами, наказами.

Державні заходи щодо підтримки соціально-трудових відносин можна поділити на прямі, непрямі, а також виділити монетарні. Але їх зміст залежить безпосередньо від виду соціально-трудових відносин (наприклад, державні гарантії зайнятості населення).

До прямих методів впливу віднесемо законодавчу підтримку цього питання – врегулювання процесу прийому-звільнення робітників, їх зайнятості на робочих місцях, обов'язків працівників та роботодавців; заходи щодо стимулювання створення нових робочих місць та ін.

До непрямих методів віднесемо державну фінансову політику, державні інвестиції, субсидії, замовлення, державний вплив на науково-технічний розвиток окремої галузі, політичний та економічний стан у державі і світі, підтримку освіти тощо.



До монетарних методів можна віднести політику держави щодо кредитування окремих напрямків економічного розвитку, заходів відносно боротьби з інфляцією, зі стабілізацією грошової одиниці країни, фіскальну, податкову політику, зміст бюджету та ін.

Встановлення розмірів деяких виплат – пенсій, мінімальної заробітної плати, неоподаткованого мінімуму – можна віднести як до прямих, так і до монетарних методів впливу на суб'єкти господарювання.

Також до соціальних обов'язків держави відносять забезпечення соціальної злагоди шляхом вирішення таких складних питань, як зайнятість населення та підвищення рівня його життя. Але, як вказують вітчизняні вчені [1], поки що не знайдено шляхів повного вирішення цих питань у країні.

До числа ж основних соціальних гарантій, що встановлюються законами з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень, включаються:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсії за віком;
- неоподатковуваний мінімум доходів громадян;
- розміри державної соціальної допомоги та інших соціальних виплат [3].

Окрім того, з метою надання соціальної підтримки населенню країни в цілому та окремим категоріям громадян законами України встановлюються й інші державні гарантії щодо:

- рівня життя населення, яке постраждало внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС;
- рівнів оплати праці працівників різної кваліфікації в установах та організаціях, які фінансуються з бюджетів усіх рівнів;

стипендій учням професійно-технічних та студентам вищих державних навчальних закладів; індексації доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх грошових доходів в умовах зростання цін;

надання гарантованих обсягів соціально-культурного, житлово-комунального, транспортно-побутового обслуговування та обслуговування у сфері освіти, охорони здоров'я, фізичної культури та спорту, торгівлі й громадського харчування;

забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах та послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки [4].

Надання державних соціальних гарантій здійснюється за рахунок бюджетів усіх рівнів, коштів підприємств, установ, організацій і соціальних фондів на засадах цільового використання.

Органи місцевого самоврядування при розробці та реалізації місцевих соціально-економічних програм можуть передбачати додаткові соціальні гарантії за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Сьогодні, на погляд вітчизняного науковця [5], на жаль, соціальна політика України поки що характеризується некомплексністю і безадресністю, що знижує її ефективність.

Реформування цієї політики має здійснюватися на основі вироблення нових підходів і критеріїв до оцінки існуючих соціальних програм з метою їх раціоналізації з урахуванням наявних бюджетних ресурсів. Для підтримання найбільш вразливих верств населення передбачається запровадити систему гарантованого мінімального сукупного доходу сім'ї.

Для досягнення цієї мети необхідно:

поглибити адресність державної соціальної допомоги через упорядкування пільг та допомоги, що надаються різним категоріям населення;

удосконалити механізм надання субсидій на оплату житла, комунальних послуг, палива;

запровадити для окремих категорій громадян залежно від рівня їх доходів надання субсидій на послуги, пов'язані із забезпеченням життєдіяльності (користування транспортом, телефоном тощо);

реформувати нормативно-правову базу надання адресної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям та одиноким непрацездатним особам з урахуванням їх сукупного доходу;

створити систему контролю за ефективним і раціональним використанням коштів для надання державної соціальної допомоги;

впровадити єдину обліково-інформаційну систему одержувачів соціальної допомоги.

Отже, для України, що формує соціальну політику на страхових принципах і моделях адресного захисту малозабезпечених домогосподарств, виникає багато проблем теоретичного й практичного значення. Тому для поліпшення просування до соціальної держави Верховна Рада, Президент та Кабінет Міністрів України перейшли від обговорення концептуальних моделей до розробки конкретних механізмів і напрямків соціальної політики. Зокрема, це пов'язано з прийняттям нового пенсійного законодавства та низки інших нормативно-правових актів з питань соціальної політики.

Література: 1. Кожанова Є. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Конспект лекцій для студентів спеціальності 7.050109 усіх форм навчання / Є. П. Кожанова, О. О. Титар, В. І. Білоконенко, О. І. Жилін, Н. Л. Гавкалова, С. Ю. Гончарова, О. М. Синіговець, В. Д. Понікаров, О. І. Кір'ян, А. О. Блінова, М. Є. Казаков; [За ред. Є. П. Кожанової. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2004. – 284 с. 2. Конституція України. – К.: Юрінком, 1996. 3. Концепція соціального забезпечення населення України // Урядовий кур'єр. – 1994. – №13. – 22 січня. 4. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування // Урядовий кур'єр. – 1998. – №33 – 34. – 19 лютого. 5. Понікаров В. Д. Пенсійне та соціальне забезпечення. Конспект лекцій для студентів спеціальності 7.050109 денної форми навчання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2005. – 84 с.

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЗА УМОВ ЛІБЕРАЛІЗАЦІЇ ЗОВНІШНЬОЇ ТОРГІВЛІ

In the article the theoretical approach to estimating the foreign trade liberalization influence and the export duties reductions in particular, on the income of needy people, engaged in various sectors of economy is offered.

Міжнародна торгівля товарами є однією з найбільш розвинених і традиційних форм міжнародних економічних відносин. Сучасний етап розвитку міжнародних економічних відносин визначається активізацією процесів інтеграції економік окремих країн у світове господарство. Характерною особливістю зазначених інтеграційних процесів є наближення країн до вільної торгівлі шляхом максимального скорочення зовнішньоторгових податків. Подібні заходи мають на меті перш за все розширення доступу виробників товарів до зарубіжних ринків збуту. Але водночас скорочення податків не повинно скорочувати доходи населення країни.

Прагнення України до участі в міждержавних торгових об'єднаннях вимагає скорочення ставок експортного мита на торгівлю певними видами товарів. Але отримання можливості експортувати продукцію за зменшеними ставками може мати неоднозначний вплив на доходи працездатного населення, зайнятого у виробництві. Зокрема, в короткостроковому періоді лібералізація може мати негативний вплив на певну частину людей з низьким рівнем доходу в залежності від джерел їх доходу і впливу на ціни товарів, що їх споживають малозабезпечені.

У зв'язку з цим особливої актуальності набувають проблеми адекватної оцінки впливу подібної торгової політики з метою визначення напрямів соціально-економічної політики, скерованої на захист найменш забезпечених верств населення країни.

Зарубіжні вчені-економісти майже одноставно поділяють думку про те, що торгова лібералізація приводить до зростання випуску продукції і доходів населення [1; 2]. Зростання доходів малозабезпечених безпосередньо пов'язане з загальним зростанням економіки, хоча співвідношення суттєво відрізняються в залежності від країни. Зв'язок загального економічного зростання й зменшення бідності демонструвався як у дослідженнях по країнах [3], так і для окремих держав [4; 5].

Тому можна чекати від торгової лібералізації допомоги найменш забезпеченим верствам населення, враховуючи позитивний зв'язок між відкритістю економіки й економічним зростанням. Оскільки торгова політика невід'ємно має ефект перерозподілення доходу, це означає, що вона часто використовується з метою обкладання податком найменш забезпечених верств населення. Саме тому лібералізація може мати певний позитивний вплив на зростання доходів малозабезпечених.

Знання того, як малозабезпечені отримують і як вони витрачають свій дохід, є важливим для розробки соціальної політики, спрямованої на захист найменш забезпечених верств населення. Торгова політика зазвичай торкається добробуту малозабезпечених шляхом того, що вони виробляють і що споживають.

Продаж низькокваліфікованої робочої сили є найбільш важливим джерелом доходу для малозабезпечених. Цей дохід доповнюється вартістю "власного споживання" ("own consumption"), тобто оцінкою вартості того, що малозабезпечені споживають від їх власного виробництва. Наприклад, у Мексиці заробітна платня низькокваліфікованих робітників складає 40 – 45% доходу малозабезпечених, а власне споживання – максимум 15%.

Загалом вплив на джерела доходів малозабезпечених верств населення є більш важливим показником ефекту торгової лібералізації, ніж ціновий вплив на споживчі ціни. Причина подібної ситуації полягає в тому, що зниження мита торкнеться значної кількості відносних цін, переміщення частини яких здійснюватиметься в протилежних напрямках. Навпаки, оскільки у людей з низьким рівнем доходу взагалі обмежені активи, найзначніший з яких – це низькокваліфікована робоча сила, в даному випадку домінує вплив на заробітну платню і зайнятість [6, р. 1, 2].

Для більш детального пояснення впливу окремих заходів зовнішньоторгової політики країни на малозабезпечених доцільно, перш за все, виділити два фактори виробництва (робоча сила й капітал), а також три типи секторів в економіці в залежності від виробництва товару:

виробництво експортованих товарів (Х);

виробництво імпортозаміщуючих товарів або ж переробка, перепродаж імпортованих товарів (М);

виробництво неторгованих¹ товарів (Н).

Згідно з припущенням, єдиний актив малозабезпечених складається з робочої сили, в той час як актив, що належить більш заможним, – це капітал. Вплив скорочення експортного мита на малозабезпечених залежить від їх споживання і типу виробництва, в якому вони зайняті. Подібний вплив також розрізняється в залежності від часу: в короткостроковому періоді припускається, що фактори виробництва й обмінна ставка є фіксованими, в довгостроковому періоді фактори виробництва мобільні, а обмінна ставка гнучка.

¹ Неторговані товари – товари, призначені для споживання в тій країні, де вони вироблені.

Для наочності дослідження припускається, що країна не має ринкової влади, тобто вона не має можливості впливати на світові ціни торгованих товарів. Внутрішні ціни секторів X (P_X) і M (P_M) залежать від світових цін, а також від таких чинників, як обмінна ставка, ставка мита тощо. Ціна неторгованого товару N (P_N) визначається переважно внутрішнім попитом і пропозицією. Розподіл ресурсів в економіці залежить лише від відносних цін, наприклад P_X/P_M та P_X/P_N . За трьох номінальних цін існують лише дві незалежні відносні ціни. Наприклад, вибираючи P_X/P_M та P_X/P_N , третя відносна ціна P_M/P_N отримується діленням P_X/P_N на P_X/P_M .

Розглянемо вплив зниження експортного мита на реальний дохід малозабезпечених у короткостроковому періоді.

Вплив зниження мита на малозабезпечених у короткостроковому періоді буде головним чином залежати від ситуації, в якій вони знаходяться з точки зору виробництва й споживання, і особливо від того, в якому секторі виробництва (торгованих чи неторгованих товарів) вони зайняті. Додільно розглянути три випадки для виявлення можливих типів впливу:

1. Малозабезпечені, зайняті у виробництві експортованих товарів.

Скорочення експортного мита призведе до зменшення ціни експорту і, як наслідок, до зменшення заробітної платні робочої сили, яка використовується в експортному секторі (за умов фіксованих факторів виробництва та обмінної ставки). Внутрішня ціна експортних товарів має також знизитись, тому що відсутні передумови для розширення експортного виробництва. В такому випадку розміри програшу малозабезпечених, зайнятих у цьому секторі, будуть залежати від споживання товарів: якщо люди витрачали б весь свій прибуток на експортні товари, дохід й ефекти споживання нейтралізували б один одного, й чистий ефект торгової лібералізації був би нульовим. Однак, якщо люди з низьким рівнем доходу споживають також товари M і N, у короткостроковому періоді вони несуть втрати.

2. Малозабезпечені, зайняті у виробництві імпортозаміщуючих товарів або ж у переробці, перепродажу імпортованих товарів (імпортному секторі).

Лібералізація торгівлі призведе до зростання відносної ціни сектору M. Оскільки в короткостроковому періоді фактори виробництва не є мобільними, рівень заробітної платні робочої сили, використовуваної в секторі M, також збільшується. З точки зору споживання, малозабезпечені отримали б вигоду, споживаючи товари лише X, і втратили б, споживаючи лише товари N. Дохід залишився б незмінним за тієї ж малоймовірної умови, що малозабезпечені витрачають його лише на придбання товару сектору M.

3. Малозабезпечені, зайняті у виробництві лише неторгованих товарів.

Зниження експортного мита також призведе до зростання відносної ціни P_X/P_N . Зі збільшенням ціни товару N розмір заробітної платні в цьому секторі збільшується на той самий відсоток. У короткостроковому періоді реальний дохід працівників сектору N збільшується, якщо вони споживають лише товари X, зменшується, якщо вони споживають лише товари сектору M, або залишається незмінним за умови придбання лише товарів сектору N.

Отримані результати схематично наведені в таблиці.

Таблиця

Вплив ефекту лібералізації торгівлі на дохід малозабезпечених у короткостроковому періоді

		Споживання		
		X	M	N
Виробництво	X	-/+ (0)	-/- (-)	-/- (-)
	M	+/+ (+)	+/- (0)	+/- (-)
	N	+/+ (+)	+/- (-)	+/- (0)

Кожен елемент таблиці наводить ситуацію, в якій опинилися малозабезпечені з точки зору виробництва й споживання. Перший знак становить вплив зниження експортного мита на дохід малозабезпечених, тобто на дохід, отримуваний від їх активу (робочої сили). Другий знак відображає зміни вартості споживчого кошика малозабезпечених. Наприклад, "+" після знаку "/" означає, що вартість їх споживчого кошика знизилась після зниження мита. Знак круглої дужки дає чистий ефект змін у різних ситуаціях.

Таким чином, у короткостроковому періоді при зниженні експортного мита найкращий результат – коли малозабезпечені зайняті в секторах M і N та споживають переважно товари сектору X. У цьому випадку чистий вплив номінального доходу й чистих змін вартості споживчих кошиків на реальний дохід малозабезпечених найбільш сприятливий. Найбільш негативний результат з'являється, коли малозабезпечені зайняті в секторі X та споживають переважно товари M і N.

Якщо розглядати довгостроковий період, потрібно відзначити, що тут, згідно з припущенням, робоча сила й капітал є мобільними, а обмінна ставка – гнучкою. Тоді зниження експортного мита призведе до зростання сектору X й скорочення сектору M (робоча сила та капітал перемістяться до експортного сектору). У країнах з відносно низьким рівнем доходу на душу населення сектор M є відносно капіталointенсивним, тоді як сектор X – відносно трудоінтенсивним. Причина полягає в тому, що зазвичай зазначені країни експортують відносно дешеву сировину, а імпортують досить дорогі товари. В нових умовах спостерігатиметься зростання доходу робочої сили в секторі



X, але одночасне зростання внутрішньої ціни товарів сектору X зумовить переміщення споживання до секторів M і H, що призведе до подальшого зростання цін цих товарів.

Запропонований підхід припускає, що всі фактори виробництва є повністю зайнятими й усі зміни в зовнішньоторговій політиці відображаються у змінах відносних цін факторів. Однак у реальних умовах у певних секторах економіки низькокваліфікована робоча сила може бути найнята за фіксованою ставкою заробітної платні. Торгова лібералізація в довгостроковому періоді може мати в цьому випадку позитивний ефект не за рахунок збільшення заробітної платні малозабезпечених, а скоріше за рахунок скорочення кількості безробітних.

Таким чином, у короткостроковому періоді при зниженні експортного мита найменш забезпечені верстви населення несуть мінімальні втрати за умов їх зайнятості в імпортному секторі економіки й секторі, що виробляє товари для внутрішнього споживання; основу споживання малозабезпечених мають складати переважно товари експортного сектору. Довготривала реформа зовнішньоторгової політики матиме суміш кількісних та цінових впливів на ринки праці. Але, незалежно від ситуації, мобільність робочої сили є необхідним чинником для переміщення робочої сили від секторів, що скорочуються, до секторів, які розвиваються.

Література: 1. Tangermann S., Burgeat E. Agricultural Trade and Poverty Making Policy Analysis Count. – OECD Global Forum on "Agricultural Trade Reform, Adjustment and Poverty", 2003. – p. 329. 2. Trade and Structural Adjustment Policies in Selected Developing Countries / Andersson J., Bonaglia F., Fukasaku K., Lesser C. – OECD DEV/DOC(2005)05 Working Paper No. 245. – 2005. – p. 68. 3. Dollar D., Kraay A. Growth Is Good for the Poor // World Bank Policy Research Working Paper No. 2587. – 2001. – p. 43. 4. Pelzman J. Trade Liberalization and Fiscal Reform: Evidence from Two Case Studies Morocco and Jamaica – and A General Cross-Country Econometrical Analysis. – United States Agency for International Development, 2004. – p. 85. 5. Zafar A. Revenue and the Fiscal Impact of Trade Liberalization: the Case of Niger // World Bank Policy Research Working Paper 3500. – 2005. – p. 27. 6. Trade Policy Reform and Poverty Alleviation / Hoekman B., Michalopoulos C., Schiff M., Tarr D. – Development Research Group, International Trade Team of the World Bank, 2002. – p. 44.

Нікіфорова О. В.

УДК 331.5:338.24

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

In the article the existing state leverages of the labour market regulation are considered and analyzed. The necessity of working out the integrated concept of the state labour market regulation on the basis of the theory of regulation is grounded.

Обов'язковими умовами подальшого розвитку України в умовах посилення взаємозв'язку і взаємовпливу економік різних країн є її підключення до світових відтворювальних процесів та знаходження свого місця в міжнародному поділі праці. Дотримання представлених вище умов можливе лише при економіці "відкритого" типу. На сьогоднішній день економіка України ще не повною мірою є такою, але проблеми, що супроводжують перехід у дану категорію, виникають уже на перехідному етапі і вимагають негайного прийняття рішень з їх усунення.

Низка проблем, пов'язаних тим чи іншим способом із трансформацією економіки України, існує на ринку праці. До таких проблем відноситься відкриття кордонів українського ринку праці і пов'язаний з цим відтік робочої сили за кордон, що погіршує існуючу негативну ситуацію на ринку, яка виникла у зв'язку зі зниженням загальної чисельності населення країни. Трансформація економіки України породила ситуацію непродуктивної зайнятості на селі і загальне вгасання сільськогосподарського сектору в економіці. Перекроювання освітнього процесу за західним зразком призводить до втрати конкурентних переваг нашої країни у сфері трудового потенціалу: старі наробітки губляться, традиційно сильна система підготовки професійно-технічної освіти на грані краху, побудова нових традицій і конкурентних переваг системи вітчизняної освіти за кілька років неможлива – модель доганяючого розвитку у сфері освіти не зовсім вдала для ринку праці України і веде до втрат трудового потенціалу.

Проблеми, що виникають на ринку праці, носять явно виражений соціальний характер і негативно відбиваються на рівні життя населення України. У зв'язку з вищесказаним стає очевидно необхідність якнайшвидшого розв'язання назрілих на ринку праці проблем і відповідно необхідність цілеспрямованого регулювання ринку праці.

Дослідженню питань формування та регулювання ринку праці присвячено ряд робіт вітчизняних і закордонних вчених. У роботах О. Ю. Амосова, О. В. Анненкової, Д. П. Богині, О. А. Богуцької, М. І. Долишнього, Т. С. Максимової, А. І. Рофе розглянуті теоретико-методичні аспекти формування й аналізу ринку праці, зайнятості населення і безробіття.

© Нікіфорова О. В., 2006



Найбільш повний виклад еволюції поглядів і підходів до регулювання ринку праці представлено в роботах В. А. Павленкова [1]. Такі автори, як Ю. М. Краснов, В. В. Мортиков, О. В. Павловська [2] особливу увагу приділяють фінансово-економічним важелям і методам регулювання ринку праці та зайнятості населення. У роботах Е. М. Лібанової докладно розробляються такі актуальні для сучасного ринку праці проблеми, як вплив міграції і демографічних змін на ринок праці країни, а також питання регулювання даних процесів.

При всьому різноманітті робіт, присвячених ринку праці, питання, пов'язані з регулюванням ринку праці, все ще не є висвітленими повною мірою. Існуючі роботи з даної теми торкаються в основному фінансово-економічних важелів регулювання ринку праці, описуючи їхню дію, але не пропонують цілісної концепції регулювання ринку праці. Виходячи з аналізу літературних джерел і публікацій, можна зробити також висновок про недостатнє використання економіко-математичного апарата для обґрунтування прийняття рішень на ринку праці.

Метою даної статті є розгляд та аналіз існуючих державних важелів регулювання ринку праці, а також обґрунтування необхідності розробки цілісної концепції державного регулювання ринку праці на підставі використання економіко-математичних методів для підвищення якості прийнятих на ринку праці рішень.

Сучасне ринкове середовище та існуючий рівень життя населення вимагають постійної оцінки ситуації на ринку праці й розробки адекватних заходів для досягнення його збалансованості (усунення диспропорцій між попитом та пропозицією на працю), а також підтримки цього стану, тобто регулювання.

Механізм саморегулювання ринку праці не є в достатній мірі ефективним, оскільки не може враховувати соціальної складової даного ринку. Крім того, ще Дж. Кейнс і М. Фридман довели, що вільне від державного регулювання функціонування ринку праці веде до циклічних коливань зайнятості, тобто механізм саморегуляції ринку праці діє з запізненням, що через специфіку ринку може виявитися згубним для всього населення країни.

З погляду системного аналізу ринок праці є складною динамічною системою, до якої може бути застосована теорія регулювання.

У загальному вигляді система ринку праці припускає узгодження попиту та пропозиції на робочу силу. Через ринок праці здійснюється продаж робочої сили визначеної якості та на певний строк. Виходячи з цього, в трохи спрощеному вигляді на вході ринку праці як системи маємо дві групи показників: пропозиція робочої сили визначеної якості на визначених умовах і пропозиція робочих місць визначеної якості та на визначених умовах (інакше – попит на працю). На виході системи ринку праці маємо також дві групи показників. Перша становить результат узгодження побажань роботодавців і найманих працівників, тобто працевлаштованих працівників і заповнених робочих місцях. Друга – дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку і відповідно включає непрацевлаштованих людей та незаповнені вакансії. Дана група може бути представлена такими показниками, як рівень безробіття, чисельність незайнятого населення, незадоволений попит на працю тощо.

Під регулюванням будемо розуміти вирівнювання відхилень від норми, кожне значення якої визначається керуванням. Держава в процесі регулюючої діяльності найчастіше застосовує як норму для ринку праці таке поняття, як повна зайнятість. Це не зовсім коректно, оскільки ринок праці для найкращого свого функціонування повинен бути забезпечений робочою силою в потрібній кількості та потрібної якості, тобто важливе не тільки наближення до показника повної зайнятості, а й також значення показника заповнювання вакансій, тобто задоволеність попиту на робочу силу. Виходячи з вищесказаного, під нормою, яка може бути використана при регулюванні ринку праці, пропонується розуміти збалансованість ринку праці, що виражається в повній відповідності попиту та пропозиції на робочу силу. Оскільки щодо ринку праці норма є змінною, в даному випадку маємо справу не з прямим регулюванням, а з регулюванням, сполученим з управлінням.

Розрізняються два основних види систем регулювання: регулювання за відхиленнями має місце, коли досягнутий результат (вихід системи) через ланцюг зворотного зв'язку після виміру надходить у регулюючий пристрій, що генерує відповідний керуючий сигнал; регулювання за збурюваннями відбувається, якщо збурювання (значення вхідних параметрів) враховуються, вимірюються і компенсуються регулятором.

На сучасному етапі розвитку наукової думки для регулювання ринку праці найчастіше вживають змішаний тип регулювання, тобто комбінують обидва вищенаведені типи регулювання. Регулювання за відхиленнями та регулювання за збурюваннями стосовно ринку праці мають свої позитивні і негативні сторони. Застосування концепції регулювання за збурюваннями дозволяє зменшити чи зовсім усунути лаг запізнювання регулюючих дій стосовно можливих змін системи ринку праці. Вибір даного виду регулювання пов'язаний з тим, що передбачається, що спочатку норма, точніше подальша зміна норми для ринку праці, не завжди відома, а визначається в ході самого процесу відповідно до зовнішнього сигналу – кількість робочих місць, їх якісні й цінові характеристики залежать від рівня розвитку економіки країни і при державному регулюванні задаються не стільки безпосереднім власником системи регулювання – Міністерством праці і соціальної політики, але в основному стратегією економічного розвитку країни. Найкращим варіантом для ринку праці, можливо, було б випереджаче регулювання. Такий тип регулювання базується на широкому використанні методів планування і прогнозування, а також на інших економіко-математичних методах для аналізу й оцінки існуючого стану ринку праці та напрямків його розвитку. Однак використання даного типу регулювання не завжди можливе в існуючих умовах економіки України через відсутність достатніх ресурсів (насамперед, економічних) і недостатність важелів впливу. Існуюча система дер-



жавного регулювання ринку праці діє з запізненням і більшою мірою може бути віднесена до типу регулювання за відхиленнями. До регулювання за відхиленнями належить такий тип регулювання, як програмне регулювання, яке дозволяє направляти ринок праці в потрібному напрямку – регулювати за програмою розвитку, стратегічними цілями. До недоліків даного типу регулювання стосовно ринку праці можна віднести той факт, що при такому типі регулювання дуже важливе місце в загальній ефективності регулювання становить вдалість розробленої програми. В той же час за сучасного стану економіки та політики в Україні, на жаль, стратегічні цілі розвитку країни часто змінюються і не існує цілісної концепції розвитку країни в цілому.

Найбільш впливовим гравцем на ринку праці виступає держава. Методи та важелі державного впливу на ринок праці можуть бути наступні: адміністративно-правові, соціально-психологічні чи фінансово-економічні. Найчастіше при регулюванні ринку праці використовуються дані методи в сукупності, однак у сучасній літературі існує думка, що збільшення частки саме фінансових методів впливу на ринок праці приведе до зростання ефективності й ліберальності регулювання ринку праці.

До адміністративно-правових важелів державного регулювання ринку праці можна віднести наступне: закони і підзаконні акти (насамперед, КЗ(п)П, Конституцію України, спеціальні закони України про працю); уведений державою на обов'язкових підставах інститут колективних і трудових договорів; квотування місць на підприємствах для найбільш незахищеної частини громадян країни, норми тривалості робочого часу і т. д.

Трудові відносини в країні охоплюють мільйони людей, що відрізняються за своїми індивідуальними особливостями. Істотно розрізняються й умови праці, які пропонуються. Усі ці відмінності й особливості повинні бути враховані в правовому регулюванні праці, що досягається шляхом диверсифікованості, тобто законодавчого встановлення особливостей регулювання ринку праці для окремих категорій працівників. Така диверсифікованість регулюючих впливів установлюється за багатьма критеріями, в тому числі за умовами та характером праці, природно-кліматичними умовами, статтю, віком, станом здоров'я працівників, професійними й особистими якостями. Прикладом диференціації можуть бути пільги для неповнолітніх, вагітних жінок та жінок з дітьми, осіб, зайнятих на підземних роботах, військових і т. д.

Під соціально-психологічними важелями впливу розуміють, насамперед, ідеологію, суспільну думку тощо. Даний вид регулювання не слід недооцінювати. Під впливом даних важелів формується особисте і суспільне уявлення про прийнятні та неприйнятні види робіт, про соціальну значущість того чи іншого виду праці. Соціально-психологічне мотивування змушує роботодавців підтримувати соціальну інфраструктуру. Широко відомі випадки, коли ідеологія змінювала уявлення про роботу як про невідгдану чи економічно непрестижну на прямо протилежні. Іноді до соціальних важелів регулювання відносять страхові гарантії, в тому числі пенсійне страхування.

До фінансово-економічних важелів державного впливу на ситуацію на ринку праці можна віднести грошово-кредитні важелі регулювання, такі, як норма обов'язкових банківських резервів, дисконтна ставка (маніпулюючи даними важелями, центральний банк може впливати на інвестування, в тому числі на трудовий потенціал і зайнятість); страхова премія (через даний елемент ставки банківського відсотка існує соціально-політичне й економічне середовище впливає на можливість розширення виробництва та створення нових робочих місць); державний кредит; витрати бюджету, в тому числі на активну і пасивну політику у сфері зайнятості; податки та відрахування з заробітної плати і фонду оплати праці; інші податки й обов'язкові платежі.

Перераховані вище важелі та види регулювання застосовуються в сукупності, а найчастіше і перетинаються один з одним (наприклад, інститут мінімальної заробітної плати можна віднести до фінансових важелів регулювання ринку праці, хоча даний інститут вводиться Кодексом законів про працю України). Важливість тієї чи іншої групи важелів регулювання по-різному оцінюється різними вченими. Існує думка про найбільшу демократичність і ефективність застосування для регулювання ринку праці фінансово-економічних методів регулювання. Деякі вчені напроти виходять з того, що ринок праці має потребу в якісній правовій базі, і тоді необхідність його подальшого державного регулювання відпаде. Разом з тим не можна не визнати ефективність соціально-психологічних методів регулювання ринку праці. Тому важливою є розробка збалансованої концепції застосування всіх перерахованих вище методів у таких співвідношеннях, які б найкраще працювали б на території України за існуючих умов.

Таким чином, в умовах трансформації економіки України питання регулювання ринку праці виходять на перший план. Доцільним є розробка цілісної концепції регулювання ринку праці і використання при формуванні даної концепції економіко-математичних методів. Зокрема, до системи ринку праці може бути застосована теорія регулювання. Державне регулювання ринку праці повинне носити цілісний характер та використовувати як адміністративно-правові, так і соціально-психологічні, і фінансово-економічні методи.

Література: 1. Павленков В. А. Рынок труда: Занятость. Безработица: Учеб. для студентов вузов. – М.: МГУ, 2004. – 368 с. 2. Павловська О. Вдосконалення фінансового забезпечення заходів сприяння зайнятості населення // Україна: аспекти праці. – 2004. – №6. – С. 11 – 14. 3. Кодекс законів о труде Украины: Научно-практический комментарий. – 4 изд., доп. – Харьков: ООО "Одиссей", 2005. – 736 с. 4. Журавель П. Вы нужды здесь и сейчас // Эксперт Украина. – 2005. – №41 (44). – 31 октября – 6 ноября. – С. 64 – 69.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТИСЯЧОЛІТТЯ В УКРАЇНІ

The tasks facing the state and regional control bodies which concern providing of inclusion of millennium goals into the Ukrainian system of social management by means of defining corresponding directions in concepts, strategies, programs and measures that contain solution of problems concerning increasing of well-being, life quality, overcoming the poverty; improvement of health and its protection; provision of high-level and good-quality education; creation of conditions for reaching the ecological security are defined.

Світова спільнота має високі прагнення до збереження людства на планеті та забезпечення якості його життя. Це сприяло протягом 90-х років ХХ століття виробленню глобальних цілей розвитку людського потенціалу. На Саміті Тисячоліття ООН у 2000 р. лідери більшості країн світу прийняли у Декларації Тисячоліття Цілі Розвитку Тисячоліття (ЦРТ), які для 191 країни світу стали основними цілями, напрямками та завданнями соціально-економічної політики до 2015 р. Орієнтирами розвитку цих країн на перспективу є 8 цілей, реалізація яких конкретизована 18 завданнями та визначена більш ніж 40 показниками. ЦРТ спрямовані на збереження населення планети, на підвищення їх рівня та якості життя, на безпечне стале довкілля, а також глобальну співпрацю задля розвитку.

Україна з урахуванням особливостей національного розвитку адаптувала 6 цілей розвитку і визначила їх стратегічними орієнтирами розвитку до 2015 р.

Цілі Розвитку Тисячоліття для України містять:

подолання бідності (Ціль 1);

забезпечення якісної освіти впродовж життя (Ціль 2);

сталій розвиток довкілля (Ціль 3);

поліпшення здоров'я матерів та зменшення дитячої смертності (Ціль 4);

обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та туберкульозу і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів (Ціль 5);

забезпечення гендерної рівності (Ціль 6).

З прийняттям визначених цілей перед органами державної влади постають проблеми перетворення економічних здобутків у підвищення добробуту та якості життя населення, у поліпшення стану та охорони здоров'я, в удосконаленні соціальних відносин, в активізації громадськості на відстеження реалізації ЦРТ у регіонах.

Міністерство економіки України є відповідальним за реалізацію єдиної державної політики соціально-економічного розвитку і за впровадження заходів досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття в Україні. Саме ця державна структура повинна спрямувати свої зусилля на створення механізму вбудованості Цілей Розвитку Тисячоліття для України в концепції, стратегії, програми, основні напрями, заходи на державному та регіональному рівнях. Так, програми діяльності двох Кабінетів Міністрів України протягом 2005 р. ніяких цільових заходів щодо досягнення ЦРТ не містили, а в межах загальних напрямів з подолання бідності, охорони здоров'я та поліпшення екологічної ситуації мали прагнення й забезпечували певні управлінські дії, спрямовані на реалізацію визначених цілей.

Основні напрями соціальної політики України, схвалені Указом Президента України у 2000 р. [1], були передбачені терміном до 2004 р. Новий документ з соціальної політики у стадії розробки, але в проєкті Концепції соціальної політики України, підготовленому станом на листопад 2005 р., не містилось системи напрямів, які обумовлювали реалізацію Цілей Розвитку Тисячоліття.

В Україні прийнято два нормативно-правові документи, які за цільовим характером повністю відповідають досягненню першої цілі – подолання бідності. Це Стратегія подолання бідності в Україні [2] та Комплексна програма забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності [3]. Відповідно до них розроблялись в областях і регіональні програми подолання бідності. Але особливих зрушень у наближенні до ЦРТ щодо подолання бідності на початку 2006 р. не відчувається, що підтверджується статистичними та соціологічними відомостями. Так, за 2004 р. частка населення в Україні, яка мала середньодушові сукупні витрати нижче прожиткового мінімуму, становила 65,9%, а частка витрат на продукти харчування в сукупних витратах домогосподарств становила 57,5%. Саме ці критерії визначають рівень бідності за міжнародними оцінками, а не визначений за статистичною звітністю рівень, який становить 27,8% населення. Порівняно з 2003 р. кількість населення, яке живе за межею прожиткового мінімуму, скоротилась майже на 10%, а тих, хто витрачає на продукти харчування більше 50% від сукупних витрат домогосподарств, – лише на 1%. Це свідчить про вкрай повільні темпи зниження рівня бідності в Україні. Результати соціологічного опитування з Базової захищеності населення України підтверджують, що населенню України не вистачає доходу для задоволення першочергових потреб у відпочинку (75%), в одязі (74,6%), в медичному обслуговуванні (54,1%), у харчуванні (43,9%), в оплаті житла (41,2%) [4].

Досягнення Цілі 2 – забезпечення якісної освіти впродовж життя – стає можливим при реалізації Національної доктрини розвитку освіти, яка затверджена Указом Президента України у 2002 р. [5].



Але розрахунки Держкомстату України за регіональним людським розвитком у 2004 р. за інтегральним індексом з рівня освіти показують, що рейтинг значної кількості областей невисокий. Останнє 27 місце посідає Луганська область, 26 – Донецька, 25 – Сумська, 24 – Івано-Франківська, 23 – Закарпатська, 22 – Волинська, 21 – Чернівецька. Особливо несприятлива ситуація із забезпеченням Цілі 2 щодо якісної освіти впродовж життя у двох розвинених промислових регіонах, що свідчить про незорієнтованість регіональних стратегій розвитку цих областей на досягнення Цілі 2.

За сталим розвитком довкілля у 2004 р. серед областей України найгірший стан у Дніпропетровській, Донецькій областях, які найбільш потерпають від забруднення токсичними відходами в сховищах та викидів сірки. Досягнення Цілі 3 щодо сталого розвитку довкілля вкрай утруднено через тривалу стабільність характеристик екологічної ситуації в регіонах. Законодавство України про екологічну безпеку не запроваджує комплексних механізмів досягнення Цілі Розвитку Тисячоліття щодо сталого розвитку довкілля.

Спрямовані на поліпшення стану та охорону здоров'я Цілі 4 і Цілі 5. Але не внесено змін та доповнень до чинної нормативно-правової бази з цих питань щодо забезпечення досягнення цих цілей. Так, не конкретизовано їх у Концепції розвитку охорони здоров'я України [6], в Основах Законодавства України про охорону здоров'я [7]. Одночасно не знаходиться підтримки в договірному регулюванні соціально-трудова відносин в Україні ініціатива Міжнародної організації праці щодо активізації зусиль з боку сторін соціального партнерства в трудовій сфері щодо боротьби з ВІЛ-інфекцією/СНІДу. Не містяться відповідні положення ні в Генеральній, ні в регіональних угодах. А найкитівніша працююча частка населення у віці 25 – 33 років потерпає від цієї хвороби.

Комплексно всі Цілі Розвитку Тисячоліття для України повинні враховуватись при формуванні Стратегії національної безпеки України. Вони стосуються двох сфер національної безпеки – соціальної та екологічної. Але є надія, що саме місце ЦРТ серед Основних напрямів забезпечення соціальної та екологічної безпеки буде вагомим важелем їх практичної реалізації.

Таким чином, система соціального управління на державному та регіональному рівнях повинна в колі стратегічних пріоритетів розвитку враховувати досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття України. Їх практична реалізація у світової спільноти сформує повагу до України та забезпечить полегшення інтеграційних процесів у соціальне світове середовище.

Література: 1. Указ Президента України "Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року" від 24 травня 2000 р. №717/2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – №21. – Ст. 858. 2. Указ Президента України "Про Стратегію подолання бідності" від 15 серпня 2001 року №637/2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – №33. – Ст. 1525. 3. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження Комплексної програми забезпечення реалізації Стратегії подолання бідності" від 21 грудня 2001 р. №1712 // Офіційний вісник України. – 2001. – №52. – Ст. 2339. 4. Осауленко О. Г. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління: Монографія / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, Н. С. Власенко, І. В. Калачова – К.; Донецьк, 2004. – 656 с. 5. Указ Президента України "Національна доктрина розвитку освіти" від 17.04.2002 р. №347 // Офіційний вісник України. – 2002. – №16. – С. 11 – 16. 6. Указ Президента України "Про Концепцію розвитку охорони здоров'я" від 07 грудня 2000 р. №1313 / 2000 // Офіційний вісник України. – 2000. – №49. – Ст. 2116. 7. Закон України "Основи законодавства України про охорону здоров'я", прийнятий Верховною Радою України від 19 листопада 1992 р. №2801-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №4. – Ст. 19. 8. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2004 році. Стат. збірник. Ч. 1. – К., 2005. – С. 353. 9. Закон України "Про основи національної безпеки України", прийнятий Верховною Радою України від 14 червня 2003 р. // Вісник Верховної Ради України. – 2003. – №39. – Ст. 351. 10. Розпорядження "Про схвалення Концепції Державної програми проведення моніторингу навколишнього природного середовища" від 31 грудня 2004 р. №992-р // Офіційний вісник України. – 2005. – №1. – Ст. 40. 11. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень / Держкомстат України. – К., 2005. – 44 с. 12. Україна – Цілі Розвитку Тисячоліття 2000 + 5. Видання підготовлено за сприяння Програми розвитку ООН в Україні. – К., 2005. – 44 с. 13. Україна: стратегічні пріоритети. Аналітичні оцінки – 2005 / За ред. О. С. Власюка. – К.: Знання України, 2005. – 608 с.

Пасєка А. С.

УДК 331.101.6

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

In the article the main social and economical factors that influence on the labour productivity and human capital of the enterprise are defined.

Із становленням ринкової економіки в Україні змінюється уявлення громадян і держави про роль людини у виробничому процесі й суспільному розвитку. Змінюється також і ставлення самої людини до праці. Це зумовлено насамперед впровадженням сучасних методів господарювання, спрямованих на підвищення продуктивності праці, з одного боку, та постійним зростанням потреб людини – з іншого.

© Пасєка А. С., 2006

У зв'язку з цим аналіз соціально-економічних чинників підвищення продуктивності праці необхідний для досягнення максимально успішного результату, що можливий через поєднання інтересів підприємців і найманих працівників.

Під соціально-економічними чинниками розуміють всі чинники, що спричиняють покращення якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність; моральність, дисциплінованість, мотивованість і мотивація [1, с. 366].

Дослідження даної проблематики на сучасному етапі ведуть О. А. Грішнова, А. М. Колот, Р. Яковлев, А. Щербakov, А. Ф. Шевченко, О. С. Мороз, Б. М. Генкін, Г. О. Разумова та ін.

В умовах формування ринкової економіки, глобалізації та загострення конкуренції успіх будь-якої компанії залежить від продуктивності праці і можливостей її підвищення. В розрізі цього питання існує ще досить багато аспектів, які потребують додаткового вивчення.

З огляду на це основною метою даного дослідження є визначення основних соціально-економічних чинників, які впливають на продуктивність праці, зокрема розкриття сутності і особливостей мотиваційного механізму; людського капіталу підприємства, який безпосередньо формує рівень кваліфікації та професійних знань.

Теорії мотивації цікавили вчених протягом усієї історії економічної науки. Майже кожен економіст торкався у своїх дослідженнях мотиваційних проблем. Протягом історії сформувалися досить обґрунтовані теорії мотивації, покладені в основу прикладних механізмів мотивування працівників. Їх поділяють на дві групи: теорії, які відображають зміст потреб (змістові); теорії, які відображають процес винагородження.

Змістові теорії сконцентрували свою увагу на аналізі потреб людини, пріоритетності їх мотивуючої дії. Наприклад, А. Маслоу виділяє такі групи потреб: фізіологічні, безпеки і захищеності, соціальні, поваги, самовираження. Згідно з теорією потреб Мак-Клелланда при стимулюванні працівників слід враховувати вторинні потреби влади, успіху та причетності, оскільки на сучасному етапі розвитку суспільства первинні потреби у більшості населення вже задоволені.

Але в сучасних умовах в Україні одним із головних інструментів мотивації найманої праці є рівень її оплати. Остання, як правило, безпосередньо пов'язана з динамікою продуктивності праці. Цей зв'язок полягає у встановленні певної залежності між зміною результатів праці і наступною зміною її оплати.

Кількість, якість і складність праці стають передумовою використання інших факторів виробництва. Підприємець використовує більше праці, якщо вона дешева. При зростанні ціни на цей ресурс підприємств шукає можливості замінити його машинами і вимушений використовувати більш складну, продуктивну і, відповідно, дорогую працю.

В умовах посилення конкуренції між виробниками затрати на робочу силу в зростаючій мірі стають визначальним фактором в конкурентній боротьбі. В умовах необхідності зменшення трудових витрат підвищується роль диференційованого підходу до оцінювання роботи кожного працівника. Рівень заробітної плати і особливо додаткові виплати все більше пов'язуються із особистим внеском працівника щодо забезпечення успішної діяльності підприємства [2, с.8].

З іншого боку, негативний вплив на мотивацію трудової діяльності здійснює надмірна диференціація доходів (за галузями, видами діяльності, кваліфікацією, регіонами тощо). Причому на трудову активність впливає як незначна, так і сильна диференціація доходів, оскільки перша призводить до зрівнялівки, а друга – до соціальної несправедливості.

Останнім часом спостерігається тенденція значного зростання диференціації оплати праці в Україні. Так, співвідношення в рівнях заробітної плати десяти відсотків високооплачуваних категорій персоналу і десяти відсотків низькооплачуваних в промисловості України зростає з 1:6 в 1990 р., до 1:17 у 2003 р. З урахуванням тіньової економіки розрив становить більше, ніж 1:30 [3, с.148]. Це в декілька разів перевищує відповідні показники в розвинених країнах світу і викликає посилення соціальної напруги в суспільстві. В інших країнах це співвідношення складає: в Італії, Німеччині, Нідерландах, Швейцарії, Фінляндії – 2,8%, в Англії, Франції, Польщі – 3,4%, в Канаді, Угорщині – 4,2% [3, с.148].

Однією з найбільш суттєвих причин низької заробітної плати є негативні перерозподільні процеси, коли власники підприємств привласнюють собі не лише додатковий, але й необхідний продукт. Так, доходи керівників приватних підприємств у десятки і сотні разів перевищують середню заробітну плату пересічних працівників.

У ринкових умовах існує тісна залежність між заробітною платою та продуктивністю праці. Чим вищий рівень оплати праці, тим на більшу її продуктивність, більший трудовий внесок розраховує підприємств і орієнтується працівник, що пропонує свою працю. Зміни в динаміці і структурі трудових витрат відображають також зміни в стратегії роботодавців щодо політики оплати праці [4, с.50].

Рівень оплати праці можна розглядати і як державний інструмент підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва через розмір мінімальної заробітної плати, що встановлюється урядом. Підвищення мінімального розміру оплати праці обумовлює відповідно більш високий рівень середньої заробітної плати на підприємствах і тим самим визначає об'єктивну необхідність підвищення продуктивності праці. Цей рівень має бути таким, щоб виробництво залишалось рентабельним для підприємця.

Таким чином, високий рівень оплати праці ставить підприємця перед необхідністю забезпечувати досить високий рівень організації та продуктивності праці, формувати попит на людський капітал, на кваліфіковану найману працю. А низька ціна на робочу силу спонукає підприємця надава-



ти перевагу використанню ручної праці перед затратами на нову техніку, механізацію і модернізацію виробництва. Тобто зниження оплати праці призводить до низького технічного рівня виробництва.

У сучасних умовах в Україні витрати на оплату праці одного працівника є набагато нижчими, ніж у розвинених країнах. У результаті рентабельність виробництва стає вищою. Але це досягається не за рахунок високої продуктивності праці, а за рахунок низької заробітної плати [4, с.52].

На сьогодні рівень мінімальної заробітної плати становить 350 грн., а прожиткового мінімуму — 483 грн. Такий низький рівень мінімального розміру оплати праці перешкоджає її продуктивності. Однак, підвищення оплати праці, не підкріплене зростанням продуктивності, стає причиною зростання інфляції, від якої страждають усі верстви населення, в першу чергу з низьким рівнем доходу.

Рівень і динаміка заробітної плати є похідними і від організації ринку праці. Особливо гостро ця проблема стоїть у сільській місцевості, де має місце монополія покупців на робочу силу. Роботодавець, встановлюючи низьку заробітну плату працівникам, підвищує ступінь експлуатації, тим самим створює надприбутки. Але це підвищує плинність кадрів і перешкоджає зростанню продуктивності праці.

Оскільки монополія несприятлива для розвитку ринку, держава, в інтересах суспільства, повинна їй протидіяти. Індивідуальна продуктивність праці еластична залежно від кон'юнктури ринку праці, в тому числі від рівня заробітної плати, що і робить оплату праці на підприємстві важливим фактором зростання ефективності виробництва [5, с.53].

Звичайно, не лише зростання заробітної плати є засобом мотивації підвищення продуктивності праці, але з позиції суто ринкових відносин вона є одним із найважливіших інструментів.

Останнім часом мотиви людської діяльності зміщуються у сферу більш високих потреб – співучасті найманих працівників у розподілі власності підприємства, що має враховуватись у ході розбудови сучасної концепції мотивації. З огляду на це важливим фактором стимулювання персоналу підприємства є створення оптимального компромісу між персоналом та інтересами підприємства. Тобто організація роботи індивідів у команді, як колективу однодумців, що розділяють спільні цінності та принципи роботи, сприяє більш продуктивній праці [6, с. 340].

Іншим важливим чинником підвищення продуктивності праці є можливості працівника, його людський капітал, який визначає якість робочої сили.

Рівень якості робочої сили включає такі характеристики працівника, як професійні знання, активність, відповідальність, підприємницький хист, можливість пристосування до нових умов, комунікабельність, стан здоров'я тощо.

У процесі соціально-економічного розвитку для випуску конкурентоспроможної продукції все більшого значення набуває якість, складність застосовуваної праці. Хоча більш складна і якісна праця має вищу ціну, передбачає використання більш складних засобів виробництва, однак її результати набагато вищі за результати менш складної праці.

З розвитком технічного прогресу в загальних витратах праці зростає частка складної праці і ступінь її складності. Основою її формування є знання і навички працівника. Відповідно, підвищення освіти, кваліфікації працівників сприяє підвищенню продуктивності праці. Рівень і особливості освіти стають основним показником оцінювання працівника як суб'єкта виробничих відносин.

Нові знання, що їх набувають і використовують виробники, дозволяють застосовувати нові, більш прогресивні методи організації виробництва і підвищувати доходи. Щоб залишатися на ринку, інші виробники мають переймати ці засоби у конкурентів, реалізовувати, вдосконалювати їх, набувати і використовувати інші нові знання.

Таким чином, сучасне виробництво характеризується постійною і значною мінливістю, що передбачає відповідне оновлення професійного світогляду і досвіду працівників. Тому якість освіти, обсяг знань все рідше розглядається суб'єктами ринку праці як кінцевий ресурс, а частіше, як ресурс, що постійно оновлюється.

Безперечна взаємозалежність між рівнем професіоналізму персоналу та результативністю роботи підприємства спонукає керівників приділяти все більше уваги підвищенню кваліфікації персоналу [7, с. 76].

При цьому роботодавці очікують підтвердження прибутковості власних інвестицій у людський капітал і шукають можливості збільшити віддачу від них. При цьому виникає потреба оцінки ефективності процесу підвищення кваліфікації персоналу.

Однією з найбільш результативних методів оцінки ефективності інвестування в навчання персоналу можна вважати модель ROI (return on investments) Філіпса, яка включає п'ять рівнів [8, с. 26].

На думку автора, такий підхід до оцінки капіталовкладень у людський капітал є досить практичним, але можна додати, що все ж досить важко розрахувати зміну продуктивності праці за умов зміни лише одного чинника – людського капіталу, адже підприємство знаходиться в постійній динаміці, і в довгостроковому періоді дослідження змінюється як внутрішнє середовище, так і зовнішнє. Тому даний підхід потребує подальших досліджень.

Проведене дослідження дає можливість зробити ряд висновків:

аналіз соціально-економічних чинників підвищення продуктивності праці необхідний для досягнення максимально успішного результату, що можливий через поєднання інтересів підприємців і найманих працівників;

мотивація і кваліфікація персоналу є визначальними серед соціально-економічних факторів динаміки продуктивності праці;

одним із головних інструментів мотивації праці в Україні є рівень її оплати;

встановлюючи мінімальний розмір оплати праці держава може підвищувати або стримувати зростання продуктивності праці;

негативно впливає на продуктивність праці надмірна диференціація заробітної плати;

останнім часом мотиви людської діяльності зміщуються у сферу більш високих потреб – спі-вучасті найманих працівників у розподілі власності підприємства;
підвищення освіти, кваліфікації працівників сприяє підвищенню продуктивності праці, а рівень і особливості освіти стають основним показником оцінювання працівника як суб'єкта виробничих від-носин;

рівень заробітної плати і особливо додаткові виплати пов'язуються із здатністю працівника сприяти процвітанню підприємства; не просто підвищувати рівень особистої кваліфікації, а набува-ти тих знань, що саме в конкретний момент необхідні компанії, демонструвати лояльність і зацікав-леність у роботі підприємства.

Література: 1. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – К.: Знання, 2004. – 536 с. 2. Вишнева Н. Т. Затраты на рабочую силу и производительность труда // Труд за рубежом. – 2003. – №4. – С. 3 – 16. 3. Куликов Г. Т. Оценка состояния и тенденций мотивации труда наёмных работников // 36. наук. праць "Формування ринкової економіки". Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 146 – 155 4. Щербаков А. Совершенствование форм мотивации труда – необходимое условие роста его производительности // Человек и труд. – 2004. – №12. – С. 50 – 55. 5. Экономика труда и социально-трудо-вые отношения / Под общ. ред. д. э. н., проф. Волгина Н. А, д. э. н., проф. Одегова Ю. Г. – М.: Экзамен, 2002. 6. Сухомлин Л. Є. Удосконалення механізму мотивації праці на корпоративних підприємствах / Л. Є. Су-хомлин, М. А. Коваленко // 36. наук. праць "Формування ринкової економіки". Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 336 – 340. 7. Тычинская Ж. Повышение квалификации персонала – оценка эффективности // Человек и труд. – 2005. – №2. – С. 76 – 78. 8. Мурашов М. Обучение персонала: проблемы оценки // Кадровый менеджмент. – 2004. – №3. – С. 25 – 28. 9. Лобза А. В. Напрями удосконалення системи стимулювання праці в сучасних умовах // 36. наук. праць "Формування ринкової економіки" Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – К.: КНЕУ, 2005. – С.165 – 172. 10. Оукен В. Основные принципы экономической политики. – М.: Прогресс, 1995. – С. 100.

УДК 369.5:364

Прокопович С. В.

ФОРМУВАННЯ ГНУЧКОЇ СТРАТЕГІЇ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ ЯК ОСНОВНИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

The article is devoted to the problems of development of the flexible pension insurance strategy on the basis of realization the imitative experiments with the complex of economic and mathematical models of systems of mandatory and voluntary pension insurance.

Проблема соціального захисту громадян на сучасному етапі розвитку України – правової та соціально орієнтованої держави – особливо актуальна у зв'язку з необхідністю подолання негативних наслідків трансформаційного періоду в економіці країни та зниження соціальної напруженості в суспільстві. Проведений аналіз статистичних даних [1] свідчить про економічну, демографічну та соціально нестабільність нашої країни, що породжується різними факторами, властивими ринковій економіці, і яка висуває на перший план питання соціального захисту, гарантій та забезпечення. З урахуванням проблеми старіння населення, що гостро стоїть перед Україною, найважливішим ви-дом соціального захисту в даний час є пенсійне страхування.

Базові теоретичні основи організації пенсійного забезпечення та прогнозування розвитку мак-роекономічних систем відображені у наукових працях вітчизняних і закордонних вчених, таких, як Т. Ганслі, В. М. Геєць, Т. Д. Косова, В. І. Міщенко, В. Д. Роїк, Е. Чейре, Є. М. Четиркин, О. О. Яре-менко та ін. [1 – 4]. Широке коло питань, пов'язаних з удосконалюванням системи стратегічного управління, математичним моделюванням стійкого функціонування та розвитку економічних систем, розглянуто такими відомими вченими, як І. Ансоффом, Н. Віннером, В. А. Забродським, Т. С. Кле-бановою, Е. М. Левицьким, Б. М. Панасюком, В. С. Пономаренком та ін. [3; 5; 7; 8; 9].

Питання використання імітаційного моделювання для поліпшення адекватності моделі відображу-ваним економічним процесам, вивчення складних внутрішніх взаємодій у модельованій системі, прог-нозу стану економічної системи проаналізовано у роботах [5; 7; 10]. Важливе місце тут займають, зок-рема, імітаційні експерименти з дослідження факторів, що роблять найбільший вплив на розвиток еконо-мічної системи. Методологічні основи цього напрямку вперше розроблені С. М. Меншиковим [7].

У той же час питання формування стратегії пенсійного страхування, що гнучко реагує на деста-білізуючі впливи зовнішнього середовища, на основі комплексу економіко-математичних моделей не знайшли достатнього відображення в наукових працях і мають потребу в подальшому розвитку.

Система пенсійного страхування (СПС) виступає як економічна система, а її організаційна концепція й оперативні прийоми встановлюються і регулюються діючими законодавчими і норма-

© Прокопович С. В., 2006



тивними актами [11]. Ця система складається з двох підсистем – системи обов'язкового пенсійного страхування (ОПС) і системи добровільного пенсійного страхування (ДПС).

Необхідно визначити поняття стратегії пенсійного страхування, виділити орієнтири, завдання і взаємодію системи пенсійного страхування із зовнішнім середовищем. Розробити комплекс гнучких стратегій пенсійного страхування на основі проведення серії імітаційних експериментів, спрямованих на вивчення складних внутрішніх взаємодій і прогноз стану модельованої системи пенсійного страхування.

За своєю суттю стратегія є набором правил для прийняття рішень, якими економічна система керується у своїй діяльності. Грунтуючись на проведеному аналізі літературних джерел [5; 8; 9] і з огляду на особливості управління СПС пропонується під стратегією пенсійного страхування розуміти вибір напрямків впливу на економічні, демографічні й соціальні зовнішні та внутрішні характеристики системи з метою підвищення рівня життя літніх і старих громадян. При цьому підвищення рівня життя пенсіонерів є орієнтиром, метою, до якої прагне система, а установлення величини співвідношення середньої пенсії за віком до середньої заробітної плати, тобто коефіцієнта заміщення, на рівні 60 – 70% – завданням.

Організація гнучкої системи управління полягає в постійному аналізі зовнішнього середовища та усіх відхилень внутрішніх умов, виявленні їхнього впливу на функціонування системи пенсійного страхування, в результаті чого виробляється постійне ув'язування стратегічних цілей з цими змінами. У рамках саме таких систем здійснюється формування і вибір стратегічних напрямків впливу відповідно до поставленого орієнтира і прийнятого завдання.

Отже, гнучка стратегія пенсійного страхування – це стратегія, заснована на попередженні відхилення вихідних характеристик системи пенсійного страхування і обмеженні чи усуненні впливу destabilізуючих факторів зовнішнього середовища. В основі формування гнучкої стратегії пенсійного страхування лежать імітаційні експерименти з комплексом моделей, запропонованим автором у роботі [12].

Імітаційні експерименти з економіко-математичними моделями можна поділити на наступні групи [7; 10]: експерименти, спрямовані на поліпшення адекватності моделі відображенням економічними процесам; експерименти, спрямовані на вивчення складних внутрішніх взаємодій у системі, що моделюється, на вивчення впливу зміни різних економічних показників на функціонування системи; експерименти з прогнозування розвитку економічної системи. Такі експерименти є важливим етапом процесу планування та управління.

Розвиток економічних систем – це складний процес, у якому тісно переплітаються інерційні тенденції і нові явища, що виникають у надрах "старого" і визначають різкі стрибки і повороти [7]. Прогнозування розвитку економіки більшість авторів [5; 7; 9; 10] засновують на сценарному підході, що включає розробку трьох видів прогнозів: оптимістичного, помірною і песимістичного.

При проведенні імітаційних експериментів даного виду керуючими параметрами в економіко-математичних моделях служать не тільки екзогенні змінні, але й структурні коефіцієнти. Це дозволяє одержувати прогнози високої якості не тільки для спокійних, плавних періодів економічного розвитку, але й в умовах нестаціонарного зовнішнього середовища.

Отже, адаптивний підхід у поєднанні з імітаційним моделюванням може служити могутнім засобом економічного планування й управління.

Імітаційні експерименти першого виду були проведені автором і дозволили на основі адаптивного підходу побудувати комплексну економетричну модель системи обов'язкового пенсійного страхування зі змінними структурними коефіцієнтами [12].

Проведення серії імітаційних експериментів другого виду базується на виділенні впливу найважливіших екзогенних факторів. Це здійснюється в такий спосіб. За основу береться базова імітація економічної системи. Потім проводяться розрахунки, що відрізняються від базової імітації тим, що значення виділених для аналізу факторів фіксуються по черзі на початковому рівні. Порівняння результатів варіантних розрахунків з базовим варіантом чи між собою дозволяє виділити чистий вплив кожного фактора на темпи зростання ендогенних показників моделі. Застосування адаптивного підходу дозволяє глибше досліджувати процеси економічного зростання з урахуванням динаміки ефективності факторів.

Виділимо як основні ендогенні змінні для моделі системи ДПС – величину середньої добровільної пенсії, для моделі системи ОПС – величину середньої обов'язкової пенсії.

Результати серії імітаційних експериментів другого виду з комплексними моделями систем добровільного й обов'язкового пенсійного страхування наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Результати імітаційних експериментів другого виду

Модель	Змінна	Гранична ефективність	Еластичність, %
Модель системи ДПС	Доходи населення, грн.	0,20 – 0,33	1
	Схильність до заощадження, частка	-	1
	Ставка відсотка, %	1,15 – 1,38	0,73 – 1,64
	Період накопичення грошових коштів, років	5	1,87
	Період сплати пенсій, років	- 2,8	- 0,58
Модель системи ОПС	Реальний ВВП, млн. грн.	8,66	4,59
	Середня заробітна плата, грн.	8,60	6,20
	Чисельність зайнятих в усіх сферах економічної діяльності, млн. чол.	8,30	1,74
	Ставка збору, %	19,8	6,74
	Середня пенсія, грн.	9,44	1,98

Таким чином, найбільшу еластичність у моделі системи добровільного пенсійного страхування мають період нагромадження, ставка відсотка, доходи населення і схильність до заощадження. У моделі системи обов'язкового пенсійного страхування найбільшу еластичність мають ставка збору на обов'язкове пенсійне страхування, реальна середня заробітна плата і реальний ВВП. Саме ці змінні необхідно використовувати як керуючі у проведенні активних імітаційних експериментів при побудові сценаріїв розвитку. І впливи саме на ці змінні можуть бути обрані як стратегічні напрямки для одержання максимального ефекту.

Результати імітаційних експериментів третього виду з комплексною моделлю системи добровільного пенсійного страхування, що були проведені автором даної статті, представлені в роботі [13].

Проведення серії активних імітаційних експериментів з комплексною моделлю системи обов'язкового пенсійного страхування дозволило одержати наступні результати для 2006 р., наведені в табл. 2.

Реалізація комплексної моделі аналізу та прогнозування стану зовнішнього середовища, проведена автором у роботі [14], дозволяє серед розглянутих сценаріїв розвитку вибрати помірний як найбільш ймовірний.

Таблиця 2

**Результати імітаційних експериментів
третього типу з моделлю ОПС**

Змінні	Значення змінних за сценарієм		
	песимістичним	помірним	оптимістичним
Екзогенні			
Темп зростання ВВП, %	3,5	4,5	5,6
Темп зростання середньої заробітної плати, %	5,0	7,9	8,0
Темп зростання чисельності зайнятих, %	1,3	1,4	2,1
Темп зростання чисельності пенсіонерів, %	-0,03	-0,03	-0,03
Ендогенні			
Приріст доходів обов'язкового пенсійного фонду, %	14,28	24,89	27,76
Приріст страхових внесків, %	13,38	23,26	25,89
Приріст фонду оплати праці, %	14,25	25,49	29,74
Приріст виплат пенсій і матеріальної допомоги, %	13,45	22,25	26,76
Коефіцієнт заміщення середньої потенційної пенсії, %	36,00	44,34	50,64

У табл. 3 наведені результати імітаційних експериментів за аналізом наслідків реалізації деяких стратегій пенсійного страхування, спрямованих на попередження негативних впливів зовнішнього середовища.

Таблиця 3

**Результати імітації наслідків реалізації
стратегій пенсійного страхування**

Стратегія	Результат конкретного заходу	Значення коефіцієнта заміщення за сценарієм		
		песимістичним	помірним	оптимістичним
Підвищення віку виходу на пенсію	Зниження чисельності пенсіонерів на 100 тис. чол.	36	44,95	51,28
	Зниження чисельності пенсіонерів на 200 тис. чол.	36	45,58	51,92
Стимулювання зайнятості	Збільшення темпів зростання чисельності зайнятих до 2,3%	36	44,64	50,71
Стимулювання економічного розвитку	Збільшення темпів зростання ВВП до 6%	36	45,71	51,0
	Збільшення темпів зростання середньої зарплати до 9%	36	46,1	51,85
Стимулювання економіки до виходу з тіньового сектору	Зниження ставки збору до обов'язкового пенсійного фонду до 30%	36	48,6	54,82

Беручи до уваги результати всіх імітаційних експериментів для 2006 р., можна запропонувати цілий комплекс стратегій. При цьому необхідно зазначити, що деякі зі стратегій є альтернативними. Збільшення розміру пенсії може бути досягнуте, наприклад, або за рахунок збільшення основного капіталу, або за рахунок зниження ступеня зносу капіталу. Підвищення коефіцієнта заміщення може бути забезпечене або зменшенням податкового тягаря для підприємців, або підвищенням сукупного фонду оплати праці, або збільшенням чисельності зайнятих в усіх сферах економічної діяльності та іншими заходами. Найбільш оптимальним є пропорційне одночасне збільшення значень цих показників. Так, реалізація сукупності перелічених заходів може призвести до таких значень коефіцієнта заміщення за різними сценаріями: песимістичним – 43,95%, помірним – 57,21%, оптимістичним – 61,95%.



Таким чином, реалізація механізму формування стратегії пенсійного страхування на основі імітаційного моделювання дозволяє розробити гнучкі стратегії, що базуються на попередженні відхилень характеристик системи пенсійного страхування й усунення впливу дестабілізуючих факторів зовнішнього середовища.

Література: 1. www. icps. kiev. ua 2. Косова Т. Д. Сутність і критерії ефективності системи соціального захисту / Т. Д. Косова, І. В. Басанцов // *Фінанси України*. – 2000. – №8. – С. 26 – 32. 3. Панасюк Б. Прогнозування економічного розвитку України // *Економіка України*. – 2000. – №9. – С. 24 – 36. 4. Зб. наук. праць. "Соціальні пріоритети в транзитивній економіці". – Харків: ХІБМ, 1999. – 236 с. 5. Ансофф І. Стратегическое управление. – М.: Экономика, 1989. – 520 с. 6. Забродский В. А. Анализ и предупреждение дестабилизации функционирования предприятия / В. А. Забродский, Т. С. Клебанова, В. И. Скурихин. – К.: СВНЦ АН Украины, 1994. – 76 с. 7. Левицкий Е. М. Адаптация в моделировании экономических систем. – М.: Наука, 1997. – 256 с. 8. Пономаренко В. Технология стратегического управления // *Бизнес Информ*. – 1999. – №3 – 4. – С. 84 – 88. 9. Пярнитс Ю. Э. Стратегия и тактика гибкого управления / Ю. Э. Пярнитс, Т. И. Савенкова. – М.: Финансы и статистика, 1991. – 196 с. 10. Бакаев А. А. Имитационные модели в экономике / А. А. Бакаев, Н. И. Костина, Н. В. Яровицкий. – К.: Наукова думка, 1971. – 304 с. 11. Законодавство України про пенсійне забезпечення. Збірник офіційних нормативних актів. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 400 с. 12. Прокопович С. В. Моделювання гнучкої стратегії пенсійного страхування // *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія*. – 2004. – №634. – С. 190 – 194. 13. Прокопович С. В. Моделювання системи добровільного пенсійного страхування / С. В. Прокопович, Н. Л. Чернова // *Економіка розвитку. ХНЕУ*. – 2005. – №3(35). – С. 45 – 48. 14. Клебанова Т. С. Механизм анализа изменения состояния внешней среды системы пенсионного страхования / Т. С. Клебанова, С. В. Прокопович // *Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Сер. "Економічні науки"*. – 2001. – №535. – С. 298 – 302.

Садчиков С. А.

УДК 331.104

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

In the article the technique of estimation of the development level of labour relationships is offered. The system of parameters, on the basis of which the integrated estimation of the level development of the labour relationships can be received, is offered.

Процессы глобализации и интеграции, которые происходят в настоящее время в Украине, сопровождаются становлением нового типа системы социально-трудовых отношений, что обуславливает возникновение новых методов их регулирования. Эти процессы инициируют возникновение нового типа системы социально-трудовых отношений и возникновение инновационных методов их регулирования. В то же время еще недостаточно разработаны методологические и методические аспекты экономико-статистической оценки состояния трудовых отношений, которая бы всесторонне и объективно характеризовала процесс их развития на отечественных предприятиях.

Актуальной на сегодняшний день и требующей дальнейших исследований является проблема развития трудовых отношений на предприятии. В контексте данной проблематики цель исследования — разработка методики оценивания уровня развития трудовых отношений, которая базируется на формировании определенной системы факторов и показателей.

Объектом исследования, таким образом, определена сфера социально-трудовых отношений на предприятии, а предметом — уровень развития трудовых отношений.

Для достижения цели исследования были сформулированы и решены следующие задачи:

исследован категориальный аппарат трудовых отношений;

изучены математико-статистические методы анализа априорных оценок;

определена система факторов, влияющая на развитие трудовых отношений на промышленных предприятиях;

сформирована система показателей, на основании которой может быть получена интегральная оценка уровня развития трудовых отношений.

На формирование трудовых отношений в различной степени влияет ряд факторов. Для наиболее объективной оценки степени влияния факторов на общий уровень развития трудовых отношений на исследуемом предприятии важно учесть мнение различных специалистов в исследуемой области. Таким образом, целесообразно формализовать имеющиеся априорные сведения, полученные путем анкетирования специалистов, с помощью методов ранговой корреляции [1].

На первом этапе компетентному лицу предлагается оценить, а затем проранжировать по степени влияния ряд показателей, формирующих определенный фактор. Так, например, фактор "Психологический климат" будет формироваться такими показателями, как: уровень доверия в коллективе; уровень эмоциональной стабильности персонала; уровень конфликтности в коллективе.

© Садчиков С. А., 2006

На втором этапе эксперт, основываясь на собственных убеждениях, жизненном и профессиональном опыте, оценивает степень влияния каждого фактора на общий уровень развития системы трудовых отношений на предприятии.

Для формирования системы показателей, с помощью которых можно было бы проанализировать состояние уровня развития трудовых отношений на промышленных предприятиях, необходимо было осуществить следующие действия:

- детально исследовать категорию трудовых отношений на всех уровнях;
- выявить основные тенденции развития трудовых отношений в развитых, постиндустриальных странах;
- определить факторы, которые в наибольшей степени влияют на формирование системы трудовых отношений на отечественных промышленных предприятиях.

Все влияющие на развитие трудовых отношений факторы можно условно разделить на внутренние и внешние. К внешним факторам относятся жизненный уровень населения, национальная ментальность, законодательство и уровень социальной напряженности. К внутренним факторам следует относить факторы, влияющие на мотивацию, условия труда, его организацию.

В целях получения адекватной оценки уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях целесообразно на основании вышеизложенных факторов составить следующие показатели (таблица).

Таблица

Показатели уровня развития трудовых отношений на промышленных предприятиях

№п/п	Показатели уровня развития трудовых отношений
<i>Социальные</i>	
1	Возможность повысить персональный профессионально-квалификационный уровень
2	Уровень стабильности персонала
3	Уровень перспективности для персонала
4	Уровень социального обеспечения работников
<i>Психофизиологические</i>	
5	Уровень ответственности работников
6	Уровень доверия в коллективе
7	Уровень эмоциональной стабильности персонала
8	Уровень конфликтности в коллективе
9	Степень удовлетворенности трудом
10	Уровень удовлетворенности условиями труда
11	Уровень удовлетворенности заработной платой
12	Напряженность труда персонала
13	Уровень конфликтности между администрацией и персоналом
<i>Организационно-правовые</i>	
14	Уровень организованности коллектива
15	Уровень планирования и контроля
16	Удельный вес прогулов в фонде рабочего времени
17	Уровень текучести кадров
18	Уровень организационной культуры
19	Информационная вооруженность работников
20	Техническая вооруженность работников
21	Уровень правовой осведомленности персонала

Следует отметить, что показатели, используемые в модели, должны быть нечувствительными к случайным колебаниям и не иметь слишком резких изменений в динамике. Для того чтобы модель отображала закономерности развития трудовых отношений наиболее корректно, она должна быть достаточно устойчивой и защищенной от влияния случайных факторов.

Нельзя включать в одну модель одновременно статические и динамические показатели. Статические показатели характеризуют явление или процесс по отдельным элементам совокупности на определенный момент времени или на какой-то определенный период. Динамические показатели характеризуют развитие данного явления или процесса во времени и их размер в значительной степени зависит от выбранной базы сравнения. Таким образом, статистические и динамические показатели отображают различные виды закономерностей и тенденций, и поэтому одновременное их использование непременно приведет к нарушению целостности спроектированной модели.

Следующим этапом после получения количественных характеристик указанных показателей является их систематизация и установление причинно-следственных связей между ними. На данном этапе выявляются тенденции, устанавливаются закономерности причинно-следственных связей, их стимулирующий или дестимулирующий эффект.

Комплексное использование выделенных показателей позволяет экстраполировать выявленные тенденции и дает основания для прогнозирования дальнейшего изменения уровня развития трудовых отношений под воздействием использования тех или иных рычагов государственного воздействия (законодательство, социальная политика).

Разработка интегральной оценки, характеризующей уровень развития трудовых отношений, позволит существенно облегчить анализ тех тенденций, которые наблюдаются на промышленных



предприятиях в настоящее время. Интегральная оценка должна основываться на системе показателей, которые характеризуют различные аспекты трудовой деятельности.

Рекомендации относительно нормализации и развития трудовых отношений на исследуемых предприятиях должны носить конкретный характер, базироваться на результатах углубленного анализа деятельности хозяйствующих субъектов и иметь четкую адресацию по их использованию.

Для практической реализации предложенной интегральной оценки уровня развития трудовых отношений целесообразно использовать следующую схему (рисунок).

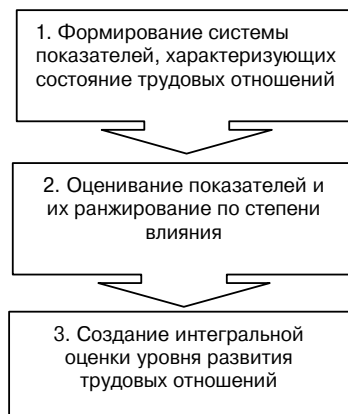


Рис. Этапы оценивания уровня развития трудовых отношений

Предложенная схема может способствовать созданию теоретических подходов и методических по оценке состояния развития трудовых отношений на предприятиях Украины.

Формирование системы показателей уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях позволит внедрить систему статистического мониторинга состояния трудовых отношений на предприятиях Украины. Такой мониторинг может стать составной частью государственной системы непрерывного наблюдения за фактическим состоянием дел в сфере трудовых отношений для своевременного и системного анализа изменений, которые в ней происходят; предупреждения негативных тенденций, ведущих к снижению социально-экономических показателей, а также для прогнозирования наиболее важных процессов в этой сфере.

Дальнейшее исследование проблемы будет раскрыто в следующих публикациях автора.

Литература: 1. Френкель А. А. Математический синтез производительности труда. – М.: Экономика, 1968. – 168 с. 2. Андрейчиков А. В. Анализ, синтез, планирование решений в экономике: Учебник / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 364 с. 3. Бешелев С. Д. Математико-статистические методы экспертных оценок / С. Д. Бешелев, Ф. Г. Гурвич. – М.: Статистика, 1974. – 160 с. 4. Слезингер Г. И. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с. 5. Армстронг М. Управление человеческими ресурсами / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с. 6. Экономика труда. Учебник / Под ред. к. э. н., проф. П. Э. Шлендера. – М.: Юристъ, 2002. – 588 с. 7. Винокурова М. А. Экономика труда / М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – М.: Питер, 2004. – 655 с.

Сазонец І. Л.

УДК 364.014

Сокуренько П. І.

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМВІДНОСИН ДЕРЖАВИ, КОРПОРАЦІЙ ТА ПРОФСПІЛОК У СУЧАСНИХ УМОВАХ

In the article the main aspects of the state, employers and tradeunion's social partnership are described; the peculiarities of their relationships in the modern conditions of Ukrainian market economy are determined; the suggestions about the dialogue and the consent in the complicated socio-labour relationships problems as the mechanism of implementation the social state politics are made.

Проблеми соціального партнерства між державою, найманими працівниками, роботодавцями (власниками) завжди були в полі особливої уваги науковців [1].

Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їх інтересів. У попередні століття за умов інших політико-еко-

© Сазонец І. Л., Сокуренько П. І., 2006

номічних формацій вчення про суспільний договір розробляли Т. Гобс, Д. Локк, Б. Спіноза, Д. Дідро, Жан-Жак Руссо, І. Фіхте, А. Сен-Сімон, Р. Оуен та ін.

Проблемам державотворення були присвячені праці Платона, Аристотеля, Цицерона та інших стародавніх мислителів. Як свідчать давні джерела, ініціатором перших добровільних угод виступала держава.

Пізніше з'являється таке поняття, як соціальний договір, він розглядається як узгодження інтересів різних соціальних груп у найважливіших сферах розвитку і діяльності суспільства: виробництві, обміні, розподілі та споживанні матеріальних і духовних благ.

У наші дні, за істотними змінами соціального устрою, вдосконалення соціально-трудових відносин, досягнення соціальної злагоди стало предметом уваги відомих вітчизняних науковців, таких, як А. В. Базилюк, С. І. Бондур, Д. П. Богиня, А. М. Колот, В. В. Онікієнко, А. А. Чухно тощо. Незважаючи на активні пошуки вчених і певні здобутки, проблеми соціального партнерства приділяється незаслужено мало уваги в наукових публікаціях.

Проблеми здійснення соціальної політики держави в умовах об'єктивних економічних труднощів та негараздів, існуючих гострих суперечностей між найманими працівниками, роботодавцями та державою в Україні залишаються майже не вирішеними і не відповідають сучасним вимогам.

Основним завданням є аналіз особливостей відносин корпорацій з профспілками на прикладі роботи підприємств м. Кременчука, Полтавської обласної організації профспілки працівників хімічних, нафтохімічних галузей промисловості України та розробка нових підходів до вирішення питань соціального партнерства.

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок та роботодавці, або власники. Кожна зі сторін соціально-трудових відносин виконує певні функції у соціальному партнерстві.

Держава в особі парламенту й уряду виконує такі функції: забезпечує правове регулювання взаємовідносин між партнерами; виступає гарантом громадянських прав; впроваджує соціальну політику; організовує і координує соціально-трудові відносини; виступає власником (роботодавцем); розробляє правові та нормативні документи, які регламентують соціально-трудові відносини; встановлює, гарантує і контролює дотримання мінімальних норм і гарантій у сфері праці, відпочинку, соціального захисту населення тощо.

Профспілки як захисники й виразники інтересів працівників виконують такі основні функції [2]:

ведуть колективні переговори, здійснюють укладання колективних договорів, генеральних, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод від імені працівників;

захищають право громадян на працю;

беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення;

беруть участь у визначенні основних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму, мінімальних розмірів заробітної плати, пенсії, соціальних виплат, політики ціноутворення, а також у розробці державних соціальних програм;

беруть участь у управлінні державним соціальним страхуванням;

представляють права та інтереси працівників у відносинах роботодавців в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Роботодавці в особі представницьких органів захищають господарсько-трудові інтереси власників. Їх основними завданнями є :

забезпечення представництва та захист законних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками;

участь у формуванні та реалізації соціально-економічної політики держави;

участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод;

сприяння вирішенню колективних трудових спорів;

збалансування попиту і пропозиції робочої сили, запобігання масовому безробіттю шляхом сприяння створенню нових робочих місць;

удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів.

Головними суб'єктами трудових відносин в економіці змішаного типу є роботодавці, що репрезентують різні форми власності, і наймані працівники.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю [3].

Соціальні партнери співпрацюють у формі консультацій, переговорів, які здебільшого завершуються укладанням угод і колективних договорів.

Сьогодні в країнах з ринковою економікою соціально-трудові відносини на всіх рівнях управління регулюються на підставі колективно-договірної системи, яка набула офіційного статусу, закріплена законодавчо і є ключовим елементом соціальних відносин.

Необхідно зазначити, що нині роль угод і колективних договорів у всьому світі настільки зросла, що всю систему трудових відносин у багатьох країнах нерідко називають колективно-договірною системою. Перевагою колективно-договірної системи регулювання трудових відносин функціонування ринку праці є, передусім, гнучкість прийняття рішень, яку не можна порівняти ані з законодавчими, ані з судовими та адміністративними заходами. Гнучкість її виявляється у різноманітності угод на різних рівнях – національному, галузевому, регіональному та виробничому [4].

За рівнем розвитку договірної регулювання заробітної плати можна говорити про міру демократизації розподільних відносин, їх відповідність умовам ринкової економіки [5].



Загальні правові засади щодо визначення, сфери укладання, прав на ведення переговорів, змісту колективних договорів містяться в Законі України "Про колективні договори" (статті 1, 2, 3, 4, 7, 8). Він чітко регламентує право ведення переговорів й укладання колективних угод.

Згідно зі ст. 3, 4 право на проведення переговорів і укладання колективних договорів, угод від імені найманих робітників надається профспілковим комітетам, об'єднанням профспілок в особі їх виборчих органів або іншим організаціям працюючих, уповноваженими колективами працівників.

На перший погляд, законодавчо щодо колективних договорів все обумовлено, але проведений авторами аналіз реального стану свідчить про те, що в цьому важливому питанні існує проблема, спостерігається й неоднозначний підхід до її розв'язання.

Так, наприклад, у першому кварталі 2006 року обговорення Генеральної угоди між профспілками і урядом зайшло в глухий кут. Роботодавці цілком справедливо заявляють про свою причетність як до обговорення, так і до підписання цієї угоди. Але вони й сьогодні усунені від цього процесу.

На практиці дану угоду підписували уряд і об'єднання профспілок та роботодавців.

Участь українського уряду в ухваленні генеральної угоди була б зрозуміла, якби в його складанні і обговоренні обрали повноправну участь і роботодавці. Так, сьогодні роботодавців турбує: вищезазвану угоду планується прийняти на чотири роки, тоді як раніше цей документ підписували один раз на рік або один раз на два роки; передбачається для власників створення не менше 1 млн. робочих місць по всіх видах економічної діяльності щорічно; ставляться вимоги до власників: приріст внутрішнього виробництва – не менше 7%.

На думку голови наглядової ради ВАТ "Тернопільське об'єднання "Текстерно", реалізація проекту угоди може ще більше погіршити ситуацію на виробничих підприємствах, оскільки він не узгоджений з реальними власниками, не зважає на специфіку галузей [6].

Наведемо інший приклад. У зразковому статуті акціонерного товариства (затвердженого рішенням Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку), всупереч чинному законодавству визначається, що представником працівників у відносинах з правлінням є рада трудового колективу, якій від його імені надаються повноваження укладати колективний договір.

Авторами розроблено аналіз відносин роботодавців та профспілок на ВАТ "Кременчуцький завод дорожніх машин", ВАТ "Кременчуцький сталеварний завод", ВАТ "Кременчуцький завод технічного вуглецю", ЗАТ "Кременчуцьке ремонтно-механічне підприємство", ЗАТ "Укртатнафта", ТОВ "Сілікон".

Розглянуто також роботу Полтавської обласної організації профспілки працівників хімічної та нафтохімічної галузей промисловості України, діяльність центральної Ради профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України за звітний період з 2000 року по 2006 рік і основні напрямки їх діяльності на 2006 – 2010 роки: підтримка вітчизняного галузевого виробництва; забезпечення роботодавцем стабільної роботи підприємств; збереження і відтворення наявного трудового потенціалу; встановлення обмежень при річному вивільненні працівників за ініціативою роботодавців до 5% від загальної чисельності працюючих; встановлення мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи; встановлення тарифної частини у заробітній платі працівникам не менше 70 відсотків; щорічного підвищення рівня середньої заробітної плати не менш ніж на 20 – 30 відсотків.

Основна діяльність обласної Ради профспілки здійснюється за двома напрямками: захист членів профспілки в галузі трудових відносин; захист членів профспілки в соціальній сфері.

Як показує аналіз, наглядова рада, адміністрація акціонерних товариств підприємств по-різному підходять до розв'язання вищезазначених соціально-економічних проблем.

Практично всі вони виконують вимоги ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії" щодо обов'язкового відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менш ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці.

Водночас існує й інша практика відносин роботодавців і найманих працівників. Так, на таких підприємствах, як ВАТ "Кременчуцький завод технічного вуглецю", цей відсоток відрахувань складає 0,5%, на ВАТ "Кредмаш" – до 2%, а ЗАТ "Кременчуцьке ремонтно-монтажне підприємство" щомісячно відраховує 2% на рахунок профспілки від фонду оплати праці на діяльність первинної профспілкової організації. Питання соціального розвитку колективів у більшості проаналізованих авторами акціонерних товариств вирішуються спільно з адміністрацією, уповноваженими нею відділами соціального розвитку і профспілковими комітетами. А на ЗАТ "КРМП" адміністрація ці питання майже повністю делегувала профкому.

Профспілки, набувши з прийняттям Конституції та Закону України про професійні спілки достатньо вагомих прав і повноважень, на практиці не можуть з різних причин належним чином їх реалізувати. На жаль, на практиці є часті спроби не тільки відібрати у профспілок захисні функції, а й усунути профспілкові організації з підприємств.

Тому профспілки сьогодні висувають ряд своїх пропозицій і вимог:

надати профспілковим комітетам офіційний статус представницького органу трудового колективу;

надати керівникам профспілкових організацій офіційного статусу представників профспілок в органах управління підприємством і закріпити це право на державному рівні, у статутних документах підприємства;

рекомендувати необхідним внести до статуту товариств спеціальний розділ "Трудовий колектив і соціальна діяльність товариства". У цьому розділі дати чітке визначення повноважень трудового колективу і, зокрема, профспілкового комітету.

Особливу увагу профспілки надають прийняттю трудового кодексу, який опрацьовується впродовж чотирьох років і пройшов експертизу Міжнародної організації праці на відповідність міжнародним конвенціям МОП і ринковим відносинам.

Виходячи з проведеного аналізу, авторами пропонується наступне:

роботодавці і профспілки встановлюють свої відносини на принципі партнерства і соціального діалогу;

шляхом переговорів та укладення колективних договорів розв'язувати наступні важливі соціально-економічні проблеми: оплата праці; соціальні програми; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); удосконалення системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів і охорона праці; страхування; участь трудового колективу, профспілок у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства; звільнення працівників; створення нових робочих місць; недопущення на підприємствах прихованого (вимушеного) безробіття; представництво профспілок в органах управління.

Література: 1. Масма М. Б. Економіка праці та соціальні трудові відносини / Навч. посібник. – К.: Вид. Європейський університет, 2004. – С. 167 – 180. 2. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 13 грудня 2001 р. №2886-111 // Научно-практический комментарий. – 2-е изд. перераб. и доп. – Харьков: ООО "Одиссей", 2002. – 824 с. 3. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1999 р. №137/98-ВР // Закони України. Т. 15. – К.: АТ "Книга", 1999. – С. 332 – 343. 4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2005. – 336 с. 5. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К.: Кондор, 2003. – С.158 – 170. 6. Кроки та установлення виробничої демократії // Всеукраїнська профспілкова щотижнева газета "Профспілкові вісті". – №11/267. – 18.03.2005 р. 7. Профсоюзний тупик // Інвестгазета. – №7 (535). – 21.02.2006 г. 8. Закон України "Про оплату праці" №20/97 – ВР від 23.01.97 р. // Урядовий кур'єр. – 2005. – №72. – 73.

УДК 331.104

Сасіна Л. О.

Рожко І. Ю.

АНАЛІЗ І ОЦІНКА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ КОЛЕКТИВУ

In the article the essence of the notion "sociopsychological climate" is specified, the factors of forming the sociopsychological climate of the personal are defined, on the particular example the technology of the analysis and estimation of its development level is worked out and tested. The model of sound sociopsychological climate, that provides more efficient organization operation is offered.

В умовах сучасної науково-технічної революції постійно зростає теоретичний і практичний інтерес до феномену "соціально-психологічний клімат колективу" (СПК). Це пояснюється тим, що інвестиції в трудовий колектив, турбота про працівників, у тому числі і удосконалення СПК трудового колективу, здійснювані з метою підвищення результативності і ефективності його праці, зрештою впливають на ефективність функціонування організації в цілому. Тому вивчення соціально-психологічного клімату як чинника успішності роботи колективу і організації в умовах розвитку і реформування економіки України є актуальним.

Дослідженням соціально-психологічного клімату займалися такі вчені: Е. С. Кузьмін, Б. Ф. Ломов, В. М. Шепель, Р. Х. Шакуров, К. К. Платонов, В. Г. Казаков, Б. Д. Паригін, Л. Е. Орбон-Лембрик, В. В. Шпалінський, А. Н. Сухов, А. А. Бодальов та ін. Але до цих пір безліч питань залишається невіршеними.

Метою даної роботи є дослідження структури проявів СПК, обґрунтування технології його оцінки й аналізу. Об'єктом дослідження виступає первинний трудовий колектив. Предметом – соціально-психологічний клімат. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

Уточнити сутність понять "трудовий колектив" і "соціально-психологічний клімат".

Визначити структуру проявів СПК.

Розробити технологію оцінки й аналізу СПК з наступним обґрунтуванням рекомендацій щодо його вдосконалення.

У літературі існує велика кількість визначень понять "трудовий колектив" і "соціально-психологічний клімат", які відрізняються між собою. Їх узагальнення і змістовний аналіз дозволяє запропонувати, як найбільш прийнятні, такі визначення:

Трудовий колектив – це мала група людей, поєднаних загальною діяльністю, єдиними цілями, інтересами, ціннісними орієнтаціями, існуючими формами організації і саморозвитку.

© Сасіна Л. О., Рожко І. Ю., 2006



Соціально-психологічний клімат – це стан міжособистих і міжгрупових зв'язків у колективі, які формують переважаючий і відносно стійкий психічний настрій його членів по відношенню один до одного, до праці або загальної справи, до навколишніх подій і до організації в цілому на основі індивідуальних, особистих цінностей і орієнтацій.

Істотним елементом теоретичного дослідження соціально-психологічного клімату є характеристика структури його проявів. У загальному вигляді вона показує вплив СПК колективу на формування у працівників відповідного ставлення до самого себе, до оточуючих, до праці (рис. 1).

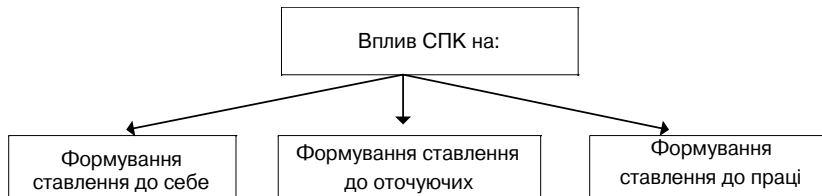


Рис. 1. Структура проявів соціально-психологічного клімату

У межах даного дослідження подальший інтерес викликають другий і третій елементи структури проявів СПК. Зв'язок ставлення до оточуючих і до праці з ефективністю діяльності можна виразити у вигляді наступної схеми, наведеної на рис. 2.

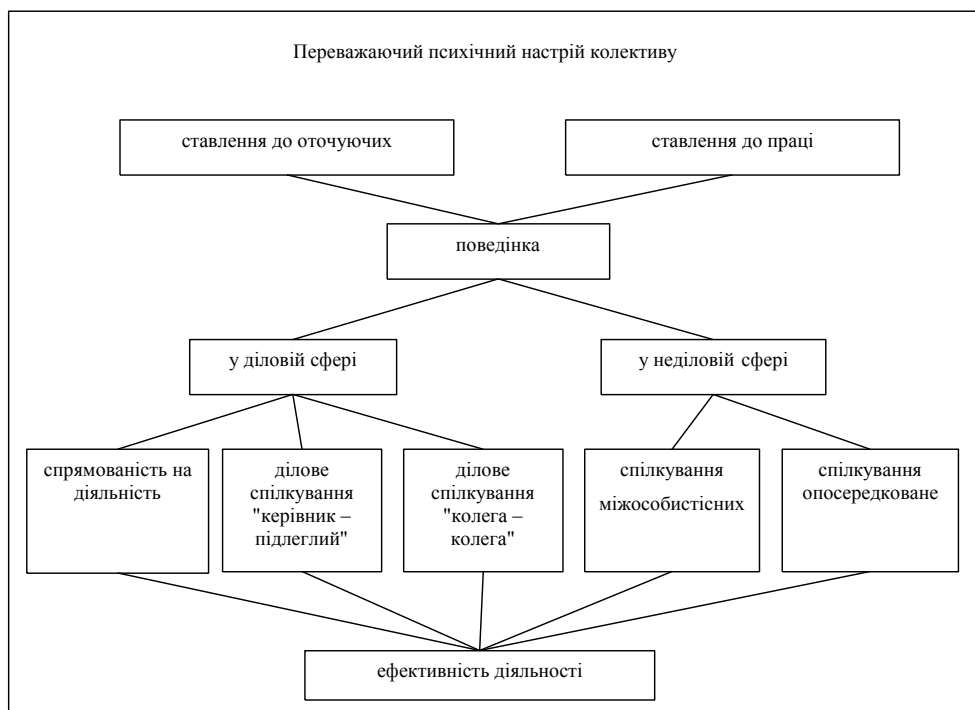


Рис. 2. Вплив СПК на ефективність діяльності

З урахуванням важливості СПК як фактора впливу на ефективність діяльності колективу вважаємо за потрібне систематично проводити його діагностику.

Автором пропонується така послідовність основних етапів цього процесу:

Перший етап. Первинна оцінка стану СПК:

1. Розробка анкети і шкали для оцінювання показників СПК (наприклад, від – 3 до 3).
2. Процедура опитування членів колективу.

3. Обробка одержаної інформації та визначення сумарних і середніх показників. Сумарні показники визначаються з урахуванням знака й характеризують загальну оцінку кожним працівником стану СПК, а середні – загальну оцінку всім колективом стану вираженості певної ознаки СПК (наприклад, доброзичливість серед колег).

Другий етап. Поглиблений аналіз причин несприятливого СПК:

1. Аналіз одержаної інформації і визначення орієнтовних діапазонів сприятливого, нестійкого сприятливого і несприятливого клімату для даного колективу.

2. Поглиблений аналіз причин, що провокують несприятливий або нестійкий сприятливий клімат у колективі (наприклад, негативний емоційний супровід контакту з керівником).

Третій етап. Обґрунтування пропозицій щодо удосконалення СПК:

1. Розробка анкети і шкали для кількісного оцінювання фактичного, бажаного та можливого стану вираженості факторів, що забезпечують удосконалення СПК.

2. Процедура опитування членів колективу.

3. Обробка одержаної інформації й обґрунтування пропозицій щодо удосконалення СПК.

Доцільність використання саме такої технології оцінки і аналізу СПК була підтверджена в ході реально виконаного соціально-психологічного дослідження діяльності первинного трудового колективу одного з підприємств м. Харкова, що надає послуги населенню.

Оцінка соціально-психологічного клімату членами трудового колективу була здійснена на основі анкети, яка відображала специфіку об'єкта дослідження (колективу) і мети, була логічною, змістовною і коректною. Результати оцінки наведені на рис. 3.

Виконаний аналіз показав, що респонденти (члени колективу) оцінили соціально-психологічний клімат досить різноманітно: в інтервалі від 14 до 24 балів. Більшість з них визначила клімат як нестійкий сприятливий. Два працівника зазначили, що він несприятливий. Жоден опитаний не підтвердив існування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Усереднена оцінка соціально-психологічного клімату склала 7,7 балів, що характеризує його як нестійкий сприятливий, який потребує поліпшення.

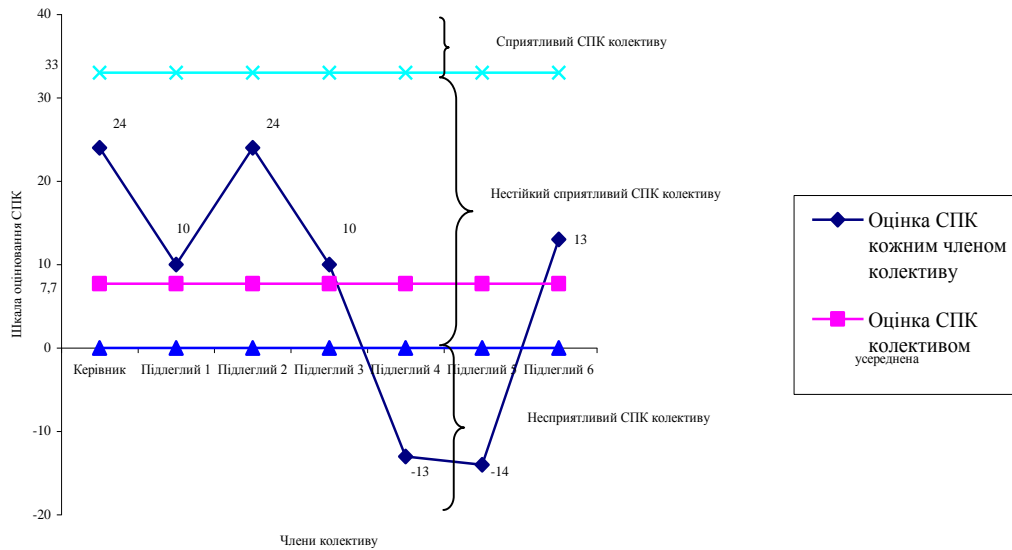


Рис. 3. Оцінка соціально-психологічного клімату членами колективу

З метою виявлення основних напрямів вдосконалення існуючого СПК трудового колективу був проведений його аналіз за певними ознаками, що поданий на рис. 4.

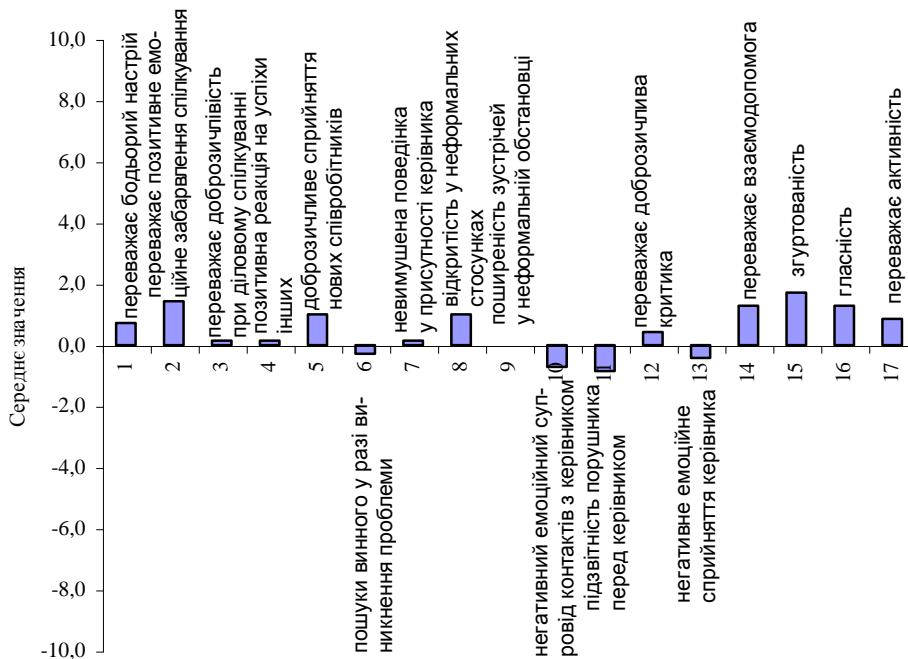


Рис. 4. Аналіз соціально-психологічного клімату колективу за ознаками



Більшість членів колективу (86%) погодилася з наявністю конфліктних ситуацій, які виникають завжди за різними причинами, а 14% – назвали ініціатором їх одну людину. Аналіз причин виникнення конфліктних ситуацій наведений на рис. 5.

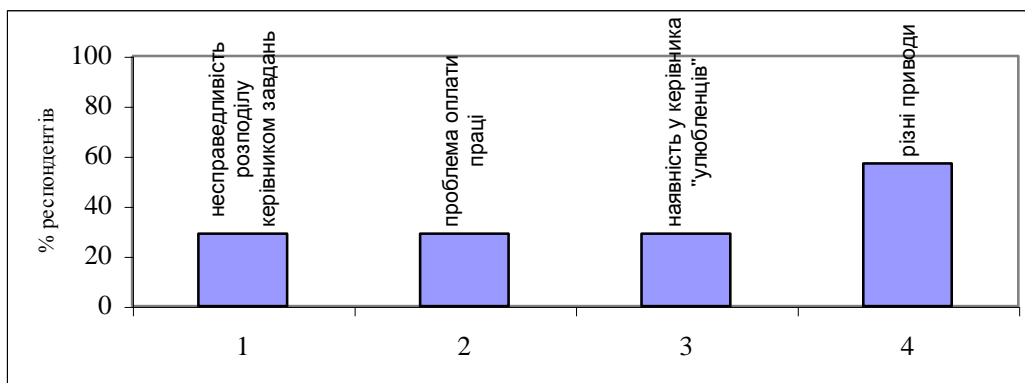


Рис. 5. Причини виникнення конфліктів у колективі

На думку респондентів, вирішення конфліктних ситуацій відбувається за допомогою керівника (29%), зазвичай хтось йде на поступки (14%), спільно знаходиться компромісне рішення (43%), 14% респондентів вважають, що конфлікти зовсім не вирішуються.

Серед основних чинників, що негативно вплинули на соціально-психологічний клімат колективу, можна назвати такі:

1. Наявність конфліктів із різних приводів.
2. Незадоволеність оплатою і стимулюванням праці.
3. Незадоволеність керівником і його стилем управління.
4. Недостатня згуртованість членів колективу.

Усі вищенаведені чинники, які негативно вплинули на СПК колективу, треба враховувати керівництву підприємства з метою зміни переважаючого психічного настрою у колективі та підвищення продуктивності й ефективності праці.

Для пошуку резервів вдосконалення СПК авторами було додатково проведено анкетування, в ході якого респонденти могли не тільки назвати фактори, але й кількісно визначити фактичний (Ф), бажаний (Б) та можливий (М) стан їх вираженості.

Для анкетування були використані ознаки СПК, наведені в таблиці, запропонована шкала оцінювання від 0 до 5 балів.

Таблиця

Ознаки СПК

№п/п	Ознака	Бали		
		Ф	Б	М
1	Кожен член колективу приймає на себе відповідальність за вчинки інших			
2	У колективі існує клімат взаємної довіри і турботи один про одного			
3	Члени колективу сумісні за характером			
4	Міжособисті відносини в колективі позитивні			
5	Члени колективу вміють вислухати і зрозуміти один одного			
6	У колективі існують позитивні відносини між людьми різного віку			
7	Співвідношення людей різної статі в колективі можна вважати позитивним			
8	Співвідношення людей різного віку в колективі можна вважати позитивним			
9	Емоційний клімат у колективі позитивний			
10	Якість службових відносин у колективі висока			
11	Якість позаслужбових відносин у колективі висока			
12	Якість використання адміністративних методів управління висока			
13	Якість використання економічних методів управління висока			
14	Якість використання соціально-психологічних методів управління висока			
15	Якість освітньо-виховних методів управління висока			
16	Справедливість оцінки ініціативного творчого відношення до роботи висока			
17	У колективі існують чітко сформульовані спільні цілі роботи			
18	Узгодженість цілей колективу і працівників висока			
19	Розподіл роботи між членами колективу рівномірний			
20	Стимулювання самостійності в роботі високе			
21	Справедливість винагороди за роботу висока			
22	Використовувані в колективі способи покарання справедливі			
23	Форму видачі розпоряджень можна вважати якісною			



У результаті цього анкетування були виявлені резерви поліпшення СПК майже за кожною ознакою, основними з них є резерви поліпшення застосування соціально-психологічних методів управління (2 бали) і підвищення справедливості винагороди за роботу (1,7 бали). Відсутні резерви поліпшення лише у двох напрямках: у підвищенні відповідальності робітників за вчинки інших та в позитивному співвідношенні працівників різного віку. З цим можна погодитись, бо на підприємстві не займаються формуванням колективу з урахуванням вікового чинника, і члени колективу не бажать брати на себе відповідальність за вчинки інших, хоча керівництво примушує їх до цього. Невеликі резерви спостерігаються в напрямках підвищення якості позаслужбових відносин колективу (0,1 бали) та покращення використання адміністративних методів управління (0,1 бали). Це пояснюється незначним бажанням членів колективу покращувати позаслужбові стосунки, бо вони задоволені існуючими. Щодо адміністративних методів управління, то на підприємстві, на думку опитуваних, використовуються переважно економічні методи управління.

В узагальненому виді резерви розвитку СПК можна зобразити на рис. 6.

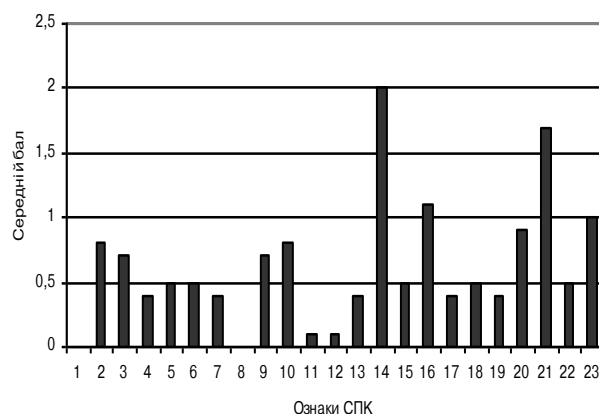


Рис. 6. Резерви розвитку соціально-психологічного клімату колективу

Проведений аналіз і узагальнення дозволили запропонувати такі заходи щодо удосконалення СПК:

1. Змінити стиль і методи управління колективом.
2. Оптимізувати систему оплати праці.
3. Ввести систему тренінгових навчань для персоналу.

Таким чином, виконане практичне дослідження підтвердило доцільність використання запропонованої технології для поліпшення СПК колективу і підвищення ефективності його діяльності. Очевидною є необхідність створення моделі сприятливого СПК і систематичного проведення діагностики реального його стану.

УДК 331.109.6

Сікачина Т. М.

СУТНІСТЬ І ФУНКЦІЇ ПОСЕРЕДНИЦТВА ТА ПРИМИРЕННЯ В УРЕГУЛЮВАННІ КОНФЛІКТНИХ ПРОТИРІЧ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОГО ХАРАКТЕРУ

In the article modern state of socio – labour relationship within the staff of the enterprises in Ukraine is considered, the basic functional features concerning the role and the problems of intermediary in the settlement and overcoming the disputes are determined.

Конфліктні протиріччя в соціально-трудої сфері репрезентують різноманітність інтересів з боку найманих працівників, роботодавців та урядових структур влади, які можуть частково чи повністю збігатися чи, навпаки, бути протилежними. В житті українського суспільства мають місце конфлікти інтересів сторін соціально-трудої відносин: вони уточнюють конкретні позиції та інтереси суб'єктів соціально-трудої відносин і вимагають пошуку компромісних рішень. Тому актуальність теми обґрунтовується необхідністю врегулювання значної кількості конфліктних ситуацій,

© Сікачина Т. М., 2006



колективних трудових спорів (конфліктів) між власниками, уповноваженими ними органами (представниками) та найманими працівниками на підприємствах, в установах та організаціях України.

Проблематикою соціально-трудова відносин та протиріч соціально-трудова характеру займаються такі видатні українські і зарубіжні вчені, як: С. І. Бандур, В. Бекешкіна, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, К. Боулдінг, В. С. Верлока, В. Р. Веснін, А. М. Гриненко, Р. Дарендорф, В. І. Жуков, Г. М. Залесов, Г. Зіммель, В. Зигерт, В. В. Климов, Л. Козер, Н. І. Козлов, А. М. Колот, Н. М. Коряк, В. Кремень, Ф. А. Кузин, І. Д. Ладанов, З. Ланг, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'янченко, В. О. Мандибуря, В. Мас-тенбрук, В. М. Петюх, В. М. Руденко, Дж. Г. Скотт, В. А. Скуратівський, Р. Фішер, А. І. Шипилов, У. Юрі та ін.

Визначення ролі і місця таких засобів, як посередництво між сторонами соціально-трудова відносин і примирення конфліктуючих сторін в урегулюванні конфліктних протиріч соціально-трудова характеру, і є основною метою статті.

Ще з часів перших мануфактур взаємовідносини між роботодавцем і працівниками завжди містили певний елемент конфліктності, тому що їхні інтереси ніколи не співпадали, та й, певно, ніколи повністю не співпадатимуть. Ось чому першим кроком до примирення сторін стає початок переговорів, що в деяких країнах Заходу є обов'язковим правилом та передує усім іншим методам досягнення згоди.

Примирення – це розв'язання трудова конфлікту без участі судових органів, за взаємною згодою сторін, процедура якого встановлюється колективними договорами чи законодавством.

Процедура примирення відбувається як без участі, так і за участю посередника, який допомагає "згладити" гострі кути у взаємостосунках між сторонами, що конфліктують.

Примирна процедура – це один з етапів урегулювання колективного трудова конфлікту, її структура може бути проаналізована у двох аспектах. По-перше, як сукупність елементів, що входять до структури конфлікту: сторони конфлікту, предмет конфлікту, ресурсний бік взаємодії (законодавчі акти, правила, традиції тощо). По-друге, як певна послідовність актів взаємодії сторін: початок переговорів, звернення до посередника (чи втручання посередника), дії посередника, завершення переговорів, підписання погоджувального документа.

Повна, тобто з повним набором необхідних елементів та актів взаємодії, процедура примирення складається з таких складових: сторін примирення, предмета переговорів, законодавчих актів, правил, традицій та норм, що використовуються у примиренні, та етапів: початку переговорів з примирення, звернення до посередника, переговорів з участю посередника чи спеціальних органів, прийняття рішення про досягнення чи недосягнення згоди.

Залежно від наявності чи відсутності цих елементів та актів взаємодії можна сформулювати певну кількість видів і форм примирних процедур. Однак досить виділити з цієї різноманітності невелику кількість видів і форм, щоб віднести до них процедури, які використовуються за кордоном і в Україні.

Насамперед слід відзначити, що у розвинутих країнах існує тенденція до застосування більш-менш повних процедур, і процес примирення здійснюється на підставі взаємного прагнення сторін використати всі можливості мирного врегулювання конфлікту.

Ці можливості не лежать на поверхні, їх треба ретельно вишукувати. Задля цього і з метою вирівнювання відмінностей та для прискорення досягнення згоди між сторонами в розвинених країнах застосовується спеціальна процедура примирення, яка передбачає: спеціальні органи примирення, їх склад, порядок і час роботи.

Спеціальні органи, що здійснюють процес примирення сторін, створюються державою як третьою стороною відносин соціального партнерства, незалежними організаціями, самими сторонами, які конфліктують. Напевне, у більшості випадків найефективнішими є ті органи, що створені або самою державою, або безпосередньо за її участю.

Останнім часом у багатьох країнах практика посередництва спеціальних органів, що створені не виключно сторонами, які конфліктують, а за участю держави та інших "третьох осіб", у примиренні стає дедалі популярнішою, хоча на різному національному ґрунті їх ефективність неоднозначна.

У США посередництвом та примиренням займається Федеральна служба посередництва та примирення, яка систематично аналізує стан колективно-договірних відносин між роботодавцями і робітниками. Завдяки чітко поставленому інформуванню цієї служби підприємствами, ФСПП оперативно реагує на кожну конфліктну ситуацію та може запобігти конфліктам у самому їх зародку. Як правило, вона встигає направити посередника на ті підприємства, де гострота суперечностей на дозволяє сторонам самостійно узгодити свої інтереси.

У Франції посередництвом та примиренням займаються примирні комісії, які передбачені в колективних договорах і створюються роботодавцями та робітниками на паритетній основі. Якщо примирної комісії в колективному договорі не передбачено, чинності набуває процедура примирення за участю тристоронньої комісії, в якій головує державний чиновник.

У разі розв'язання конфлікту це фіксується у протоколі, що набуває чинності колективного договору, а якщо конфлікт не розв'язано, його сторонами обирається посередник, у разі відсутності згоди сторін призначається Міністерством праці зі списку неупереджених та компетентних осіб. Посередник із залученням експертів розслідує обставини конфлікту та надає рекомендації.

У Великобританії на тристоронній та добровільній основі діє Консультативна служба примирення та посередництва.

У Швеції – Державне бюро посередництва та арбітражу.

У Німеччині примирні процедури передбачені в колективних договорах. Завершує примирну процедуру добровільний арбітраж, який значною мірою продовжує слабо формалізований пошук компромісу.



Відзначається, що чим складніша процедура переговорів та розв'язання колективних трудових конфліктів, тим на довший час може затягнутись це розв'язання. Застосування примирних процедур часто призводить саме до цього. Однак примирно-посередницькі процедури охоче використовуються сторонами, які конфліктують, та державою, зважаючи на перевагу мирних способів розв'язання конфліктів, розуміння сторонами цієї переваги та високого авторитету демократичних інститутів у сучасному суспільстві. Зрештою, примирні процедури підвищують ефективність розв'язання конфлікту, сприяють, незважаючи на тривалість розв'язання, досягненню угод на основі компромісу, що задовольняє обидві сторони конфлікту.

Але процедури примирення повинні розглядатися не самі по собі, а тільки в їх відповідності конкретним культурним умовам. Повна добровільність застосування примирних процедур недоречна там, де сторони не бажають ними скористатися та розраховують тільки на перемогу в конфлікті, на швидке розв'язання спору.

На відміну від досвіду розвинутих країн в Україні, принаймні, одна з конфліктуючих сторін схильється до спрощеного процесу врегулювання, бажаючи якнайшвидшого задоволення своїх вимог. І на сьогоднішній день широко практикується розв'язання колективних трудових конфліктів без застосування примирних розглядів. Статистичних даних щодо цього в Україні все ще недостатньо. Але завдяки активній роботі Національної служби посередництва і примирення в напрямку статистичного обліку колективних трудових конфліктів і контролю за ними ситуація значно покращилася. І, головне, що цей облік підкріплено відповідними нормативними актами.

У тих випадках, коли примирення відбувається, частіше йдеться не про компроміс між позиціями сторін чи конструктивне розв'язання проблеми, а про поступки однієї із сторін. Тобто відбувається принципово нераціональне і, внаслідок цього, тимчасове розв'язання конфлікту.

Крім того, примирення має тенденцію відбуватись на найвищому рівні за участю працівників вищих органів управління та влади і через те, що до конфліктів залучається багато підприємств. Такий процес типовий, наприклад, для вугледобувної промисловості.

Найчастіше примирення відбувається без участі посередника. Часто особи, які аналізують перебіг конфлікту, вказують на представників виконавчої влади як на посередників, але здебільшого це помилкове твердження. Звичайно ці представники у конфлікті виконують роль однієї із сторін, що сприяє задоволенню частки вимог трудящих. Посередник же не задовольняє чийсь вимоги, а сприяє примиренню сторін.

Інша особливість застосування примирних процедур в Україні – їх подвійний характер. Крім формальних процедур, низка питань примирення розв'язується на неформальному рівні, без реєстрації дій та рішень, що приймаються. Про це свідчить відсутність на різних рівнях протоколів про врегулювання конфліктів. Незважаючи на відсутність формальних процедур, вимоги працівників частково задовольняються.

Третя особливість – відсутність початку чи кінця примирної процедури. Фактичний початок відсутній у тих випадках, якщо страйк чи спонтанне призупинення роботи передують примирній процедурі. Фактичне завершення процедури примирення відсутнє, коли немає протоколу про досягнення чи недосягнення згоди сторін, що конфліктують.

Існує багато позицій, щодо яких між соціальними партнерами є постійні або такі, що виникають час від часу, розбіжності. Проте всі ці розбіжності мають одну культурну підставу – відсутність соціальної згоди, згоди щодо основних соціальних цінностей.

До економічної підстави низької популярності примирних процедур можна віднести дефіцит благ, у першу чергу, безумовно, матеріальних, з приводу розподілу яких виникають конфлікти.

Колективні трудові конфлікти спрямовані на перерозподіл багатства між групами зайнятих. У тих випадках, коли працівникам зрозуміло, що за рахунок тиску на роботодавця можна досягти великих поступок, примирна процедура розглядається ними як різновид стратегії тиску і йдеться у разі її використання про узгодження списку вимог, які уряд або роботодавець у змові виконати, тобто, по суті, це процедура відступу, здавання позицій однією із сторін, а не компромісу. Тим більше це не процедура прийняття конструктивної програми виходу з кризової ситуації.

Правовий нігілізм, що укорінився в країні, виявляється і у сфері трудових відносин. Звернення до закону характерне для сторони, яка захищається. Тим же, хто нападає, набагато вигідніше ігнорувати його вимоги. Яким би досконалим не було законодавство щодо окремих питань, його завжди порушують ті, хто вирішив демонструвати силу. Незважаючи на таке загальне ставлення до законодавства, є сенс говорити про фактори, що ускладнюють його застосування в тих випадках, коли особливого опору закону немає. Серед цих факторів до недавнього ще часу привертала до себе увагу недостатня інформативна база процесів виникнення, розвитку та розв'язання трудових конфліктів.

По-перше, крім випадків оголошення страйків, ніякі інші випадки виникнення колективних трудових конфліктів, навіть спонтанні призупинення роботи, не реєструвалися, а на підприємствах, по можливості, ретельно приховуються і сьогодні.

По-друге, люди, які беруть участь у колективних трудових конфліктах, найчастіше дуже мало поінформовані про предмет спору, ті зусилля, що докладаються для розв'язання конфліктної ситуації, можливі методи виходу з неї, чинне законодавство, що регулює переговорний процес та розв'язання колективних трудових спорів.

Підводячи висновки та узагальнення досліджень у даній статті слід зазначити, що урегулювання соціально-трудова протиріч із залученням посередників недостатньо інституціоналізовано в правовому та інформаційному аспектах. Зокрема, потрібне вирішення цілого ряду проблем інформатизації трудових відносин шляхом створення системи правової освіти та системи поінформованості з питань, що пов'язані з виникненням і вирішенням колективних трудових конфліктів, прикладом



можуть бути громадські приймальні, організовані Міністерством юстиції України, до роботи яких залучаються і працівники Національної служби посередництва і примирення та трудові арбітри, а також удосконалення системи обліку конфліктних ситуацій, виникнення та розв'язання конфліктів, переговорних процесів і колективних договорів.

Література: 1. Базові навички посередництва у вирішенні конфліктів // Національна служба посередництва і примирення. – К., 2002. – 60 с. 2. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Збірник законодавчих та нормативно-правових актів. – К., 2000. – 688 с. 3. Гірник А. Конфлікти: структура, ескаляція, залагодження / А. Гарник, А. Бобро – К.: Вид. Соломії Павличко "Основи", 2003. – 172 с. 4. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. 5. Посередництво і примирення. Законодавчі і нормативно-правові акти з питань діяльності Національної служби посередництва і примирення та здійснення примирних процедур. – К.: Основа, 2003. – 504 с.

Фоміна О. О.

УДК 331

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

In the article the influence of formed socio labour relationships in the conditions of the economy of Ukraine on the development of the labour potential of the country are researched. The quantitative and qualitative analysis of the labour potential of Ukraine is presented and the prospects of its improvement are considered.

Трудовий потенціал є основою розвитку економіки будь-якої країни, оскільки саме його стан визначає подальші перспективи держави на світовому просторі. Тому ефективне управління трудовим потенціалом може створити можливості повного і ефективного використання матеріальних факторів суспільного виробництва в процесі досягнення сталого економічного зростання.

Проблеми дослідження стану трудового потенціалу, його впливу на розвиток соціально-трудових відносин набувають особливої актуальності, оскільки трансформаційні процеси, що постійно відбуваються в економіці, найбільше відбиваються на особливостях відтворення, зайнятості та соціального захисту людини, які є певними індикаторами об'єктивних економічних процесів в Україні. Так, у монографії Л. В. Шаульської наводиться стратегія розвитку трудового потенціалу України [1]; стаття Д. П. Богині висвітлює розвиток трудової ментальності в сучасних умовах [2]; у дорожках Ю. Г. Биченко досліджується стан трудового потенціалу як основний показник людського капіталу [3] і под. Але слід зауважити, що проблематика взаємовпливу і взаємозалежності стану трудового потенціалу і соціально-трудових відносин, які формуються в Україні, досліджена ще не в повному обсязі. Зокрема, потребують подальшого дослідження соціально-трудові відносини у зв'язку з розвитком трудового потенціалу, питання взаємозв'язку розвитку трудової сфери з можливостями подальшого економічного зростання. Тому метою даної статті є обґрунтування необхідності реформування системи соціально-трудових відносин у відповідності до стану трудового потенціалу країни.

Трудовий потенціал – категорія досить містка, під якою можна розуміти як трудовий потенціал окремої людини, так і суспільства. Трудовий потенціал суспільства – це явні і майбутні трудові ресурси країни у поєднанні з їх якісними і кількісними характеристиками. Трудовий потенціал людини розглядається як сукупність якостей індивіда, які визначають можливості і межі його участі в трудовій діяльності: вік; фізичне і психічне здоров'я; загальноосвітня і професійна підготовка; здатність до професійного зростання; відношення до праці; стаж роботи за фахом; сімейний стан і т. д. [4]. Трудовий потенціал країни більш ємне поняття, оскільки характеризує кількість, якість і міру сукупної здатності до праці працездатного населення при даному стані економіки, розвитку науки і техніки, освіти тощо.

В аспекті соціально-трудових відносин інтерес викликає погляд на трудовий потенціал, яким володіє найманий робітник, бо від стану його здібностей, фізичного і психічного здоров'я залежить його конкурентоспроможність на ринку праці, його спроможність відстоювати свої права і забезпечувати реалізацію своїх економічних інтересів. Тому доцільно проаналізувати загальний стан здоров'я населення, рівень освіти, відношення до праці, кількість безробітного населення, в тому числі

© Фоміна О. О., 2006

серед тих, що мають вищу освіту, рівень мінімальної заробітної плати порівняно з затвердженим прожитковим мінімумом, а також соціально-економічну політику держави в аспекті забезпечення соціального захисту населення.

Про гостроту проблеми збереження та розвитку трудового потенціалу свідчать прямі, часто не зворотні втрати контингенту працездатного населення, пов'язані з екологічними проблемами, з надвисокою смертністю, захворюваністю, інвалідізацією в працездатному віці та міграційною активністю українців. Наочно можна побачити, що у суспільстві прогресує вживання тютюну, алкоголю, наркотиків, відбувається погіршення екологічної ситуації, що негативно відбивається на стані фізичного і психічного здоров'я населення, скорочує можливості для його поширеного відтворення. Так, загальна кількість населення України в 1991 році на момент становлення незалежної держави становила майже 52 млн. осіб. За статистичними даними на 1 лютого 2006 року населення України становить 46,9 млн. осіб, при цьому природний приріст є негативним і дорівнює – 0,44 млн. [5]. Кількість активного працездатного населення складає 22,7 млн. осіб, з них працездатного віку 18,9 млн. осіб. Відбувається старіння населення, зростає захворюваність, що знов-таки створює перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили. Погіршується якісний стан трудового потенціалу за рахунок збільшення старших вікових груп і зростання навантаження на активно діючу групу трудового населення. І це потребує прийняття серйозних заходів на державному рівні з управління ситуації у сфері відтворення трудового потенціалу.

Іншою стороною стану трудового потенціалу є якість підготовки робочої сили. Саме вона набуває першорядного значення в період економічного зростання, оскільки впровадження нових технологій і нових більш прогресивних схем організації виробництва суб'єктивно потребують високоякісної робочої сили. Виходячи з цього, можна позитивно оцінити невинне зростання питомої ваги осіб з вищою (повною та базовою) освітою у складі робочої сили, яка у 2004 році досягла 43% [6]. Проте слід зазначити, що у розвитку сучасної системи освіти підготовка економістів та юристів посідає чи не найперше місце при більш відчутній потребі економіки у висококваліфікованих фахівцях з інженерних і технічних спеціальностей. Саме вони покликані реалізувати інноваційні принципи економічного зростання, що вже відбуваються і вочевидь повинні посилитися у найближчому майбутньому. Незважаючи на це, навчальні заклади, виходячи із меркантильності інтересів, продовжують "штампувати" економістів та юристів, чим створюють дисбаланс на ринку праці. Внаслідок цього виникає ситуація, коли на біржах праці зареєстрована молодь із числа фахівців, що мають вищу освіту, проте не можуть реалізувати свій трудовий потенціал. Поруч з цим попит на окремі категорії робітників (перш за все фахівців галузі машинобудування, енергетики, хімічної промисловості) залишається незадоволеним.

Серйозною проблемою розвитку трудового потенціалу є бідність працюючого населення. Майже чверть працюючого населення отримує заробітну плату нижчу за поріг бідності [7]; за межею бідності проживає 26,7% населення [8, с.168]; в 2005 р. мінімальна зарплата складала 64,06% прожиткового мінімуму, законодавчо встановленого на поточний рік, що не може задовольнити мінімум потреб людини [9, 10]. Не повністю ліквідована заборгованість із виплат заробітної плати. У лютому 2006 р., порівняно із цього ж року, вона зросла з 959,7 млн. грн. до 1077,7 млн. грн. [5]. Звідси випливає висновок, що заробітна плата не спроможна виконувати свої основні функції: відтворювальну, стимулюючу, мотивуючу і розподільну. Це негативно впливає на відтворення робочої сили, внаслідок чого відбувається поступова втрата трудового потенціалу країни.

Ще однією з проблем існування трудового потенціалу є проблема зайнятості. За минулий рік за статистичними даними скоротилися обсяги виробництва, відповідно знизився попит на робочу силу, що призвело до скорочення зайнятості, перш за все у промисловості, будівництві і сільському господарстві. Це, у свою чергу, призвело до поширення змушеної неповної зайнятості, зростання рівня безробіття [11]. У структурі незайнятого населення категорія "робітники" складає найбільшу частку – 48%, "службовці" – 31%, на незайняте населення без професії припадає 5% [12, с. 293]. Це свідчить про неповну реалізацію трудового потенціалу країни і неповне використання людського капіталу у частині загальних і професійних знань. Як наслідок, відбуваються еміграційні процеси. Відтік мізків є негативним для України, бо безпосередньо призводить до погіршення якісного стану трудового потенціалу країни.

У зв'язку з дослідженням процесів формування соціально-трудоких відносин доречно розглянути, яким чином відбивається стан трудового потенціалу людини на характері і формах їх прояву. Цей вплив можна відстежити на первинному рівні соціально-трудоких відносин, що формуються на рівні взаємозв'язку "найманий робітник – роботодавець". Як відомо, роботодавця, що застосує найману працю, цікавить рівень продуктивності такої праці, який для окремого працівника вимірюється показниками середньої або граничної продуктивності. Спрямованість на максимізацію прибутку обумовлює пошук робочої сили з максимальним рівнем трудового потенціалу як умови отримання найбільшої віддачі від застосування найманої праці. Зрозуміло, що категорії робітників із старших вікових груп працездатного населення, а також ті, що мають низький рівень загальної освітньої і професійної підготовки, незадовільний стан здоров'я, характеризуються низькою конкурентоспроможністю на ринку праці і не приваблюють роботодавців. Таким чином, погіршення якісного стану трудового потенціалу звужує масштаби соціально-трудоких відносин і впливає на їх характер через розвиток різних проявів дискримінації (при найманні на роботу, в оплаті праці, в можливостях кар'єрного зростання, при звільненні тощо). Одним із проявів нерівності сторін, яка формується, стає безвідповідальність роботодавців перед працюючим персоналом: рівень оплати праці



занижується порівнянню з обсягами спожитої праці; робота відбувається в несприятливих умовах, що поступово призводить до подальшого погіршення трудового потенціалу.

Зазначені проблеми можна пояснити тим, що на сучасному етапі розвитку економіки України не створено умови для повноцінного формування і реалізації трудового потенціалу. Їх вирішення, на погляд автора, можливе через реформування соціально-трудових відносин, у напрямку підвищення зацікавленості суб'єктів соціально-трудових відносин у здійсненні інвестування в розвиток трудового потенціалу.

Інвестування у розвиток трудового потенціалу передбачає майбутнє задоволення не тільки індивідуальних інтересів, але й інтересів суспільства в цілому. Вони можуть бути розглянуті як система економічних цілей. Так, для робітника – це підвищення рівня доходів, більше задоволення від праці, покращення умов праці, покращення умов життя. Для роботодавців – це підвищення продуктивності, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що сприяє забезпеченню конкурентоспроможності фірми. Для держави – це підвищення добробуту громадян, зростання валового доходу, підвищення економічної активності громадян. Тим самим забезпечується реалізація інтересів всіх учасників соціально-трудових відносин. Цей зв'язок між станом і розвитком трудового потенціалу та реалізацією економічних інтересів суспільства можна проілюструвати схемою (рисунок).

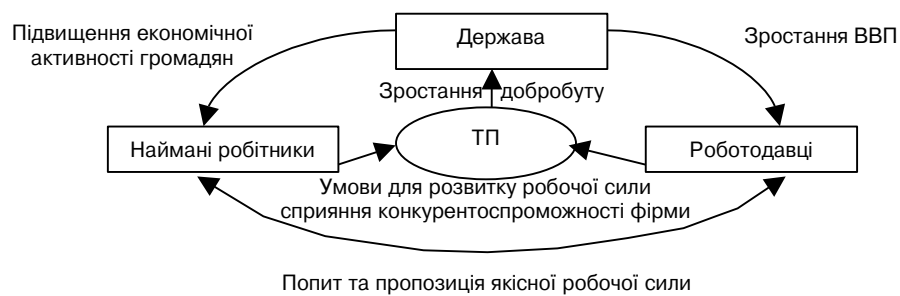


Рис. Взаємний вплив суб'єктів соціально-трудових відносин і трудового потенціалу

Покращення якості трудового потенціалу відбивається на якості праці, зростають доходи працюючих, збільшуються прибутки роботодавців, забезпечується економічне зростання держави.

Виходячи із наявного стану трудового потенціалу країни, інтереси держави повинні бути спрямовані на збільшення витрат у відтворення, розвиток і реалізацію трудового потенціалу.

Оновлення фізичного капіталу має сприяти збереженню і поліпшенню екологічного середовища з метою збереження здоров'я населення.

Є потреба у реформуванні системи освіти і охорони здоров'я у напрямку забезпечення якісних характеристик трудового потенціалу.

Для ефективної реалізації трудового потенціалу необхідно узгоджувати політику зайнятості населення з потребами виробництва і станом трудового потенціалу.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі може стати вирішення проблем інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин для формування і розвитку трудового потенціалу на різних рівнях економічних відносин.

Література: 1. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с. 2. Богиня Д. Стимули і антистимули розвитку трудового менталітету в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С. 3 – 9. 3. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. – 2001. – №3. 4. http://www.glossary.ru/cgi-bin/gl_sch2.cgi?RSwzkuiup!vuylt.ogr!wghuytoqg 5. Державний комітет статистики. Чисельність населення на 1 лютого 2006 року та середня за січень 2006 року // <http://www.stat.gov.ua> 6. Людина на ринку праці. Робоча сила в Україні // "Урядовий кур'єр" 20.04.2004 | 11:23 | Елла Лібанова, науковий консультант Президента України, заст. директора Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, д. е. н., проф., член-кор. НАН України. 7. Либанова Э. Бедность в Украине: диагноз поставлен – будем лечить? // <http://www.zerkalo-nedeli.com/nn/show/337/30585/> 8. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. – К.: КНЕУ, 2003 – 230 с. 9. <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/news> Урядовий портал. Економіка України за січень-жовтень 2005 року // 24.11.2005 | 11:42 | "Урядовий кур'єр". 10. <http://www.gazeta.lviv.ua/articles/2005/01/14/1712/> 11. Статистичний щорічник України за 2004 рік. Державний комітет статистики України. За ред. О. Г. Осауленка. – К., 2005. – 592 с. 12. Тумакова С. В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика: Монография/НАН Украины. Институт экономики промышленности.– Донецк, 2005. – 436 с. 13. Державний комітет статистики. Економічна активність населення (за матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності) // <http://www.stat.gov.ua>

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ

In the article the author's approaches to the definition of the quality of working life with the purpose of specification its concept are analyzed. It allows the differentiate to concepts of quality of working life and work satisfaction and to ground the necessity of the development of the theoretical and methodological bases of the quality of working life research.

Сучасне суспільство прийшло до розуміння людини як найвищої цінності. І ця цінність проявляється в тому, що саме завдяки людині можливий розвиток як окремих суб'єктів господарювання, так і країни в цілому. Однак отримання згаданих результатів передбачає створення гідних умов життя людини. У свою чергу, більшість людей значну частину свого життя проводять займаючись трудовою діяльністю. Тобто формування високої якості трудового життя є одним із пріоритетних завдань, що мають ставити перед собою суб'єкти соціально-трудова відносин.

У науковій літературі приділяється багато уваги проблемам якості трудового життя, зокрема це праці таких науковців, як Н. І. Єсінова, А. М. Колот, Н. А. Горелов, О. А. Грішнова, Р. П. Колосова, Г. Г. Мелик'ян, Л. В. Шаульська тощо. Однак поки що цілий ряд аспектів якості трудового життя належним чином не досліджено, серед них можна назвати:

доцільність оцінювання якості трудового життя за наявності методики статистичного вимірювання гідної праці;

чіткість у визначенні поняття "якість трудового життя", що дозволило б його відокремити від інших понять, зокрема "задоволеності працею".

Отже, розв'язання наведених вище проблемних питань потребує аналізу підходів науковців щодо постановки і дослідження проблем якості трудового життя для визначення в цих підходах дискусійних моментів, за якими мають бути прийняті компромісні рішення.

Таким чином, метою даного дослідження є аналіз теоретико-практичних підходів науковців до визначення проблем якості трудового життя на основі використання загальнонаукових методів (аналіз, синтез, узагальнення), що дозволить конкретизувати поняття "якість трудового життя" і спрямувати дослідження щодо розробки теоретико-методологічного забезпечення процедури її оцінювання.

Більшість науковців визначають якість трудового життя як міру задоволення важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві. Тобто ключовим моментом у даному визначенні є задоволення потреб працівників. А для оцінювання рівня якості трудового життя, як правило, наводяться наступні показники:

робота має бути цікавою, змістовною праці (мотивуючі потреби за Герцбергом);

справедлива винагорода працівників, рівень доходів працівників (фізіологічні потреби за Герцбергом);

мають бути створені умови для безперервного навчання, професійного зростання і розвитку здібностей, розвиток і ефективне використання персоналу, прогрес у кар'єрі працівників, розвиток виробничої демократії, нагляд керівництва має бути мінімальним (потреби в самоактуалізації за Маслоу);

умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам, забезпечення гарантії роботи (потреба в безпеці за Маслоу);

розвиток дружніх стосунків у колективі, відносини з керівництвом, стан відносин між профспілкою і адміністрацією (соціальні потреби за Маслоу);

забезпечення засобами побутового і медичного обслуговування (потреби існування за Альдерфером);

повага до особистості (потреби в повазі за Маслоу);

лояльність персоналу до організації (потреба в прихильності).

Як видно, перелік показників оцінювання якості трудового життя в повній мірі охоплений потребами, що були виділені дослідниками в різні періоди часу. Тобто правомірним буде висновок про доцільність трактування поняття якості трудового життя через задоволення потреб працівників. Однак виникає питання, як тоді розрізнити це поняття і поняття "задоволеність працею", під якою,



як правило, розуміють "результат сприйняття працівниками того, наскільки добре їх робота забезпечує важливі, з їх точки зору, потреби" [1, с. 119].

Справа в тому, що якість трудового життя є більш об'єктивною категорією, ніж задоволеність працею, оскільки пов'язана із досягненням високих світових стандартів трудового життя працівників. А задоволення працею носить суб'єктивний характер, оскільки залежить, у першу чергу, від особистого розвитку людини. Тобто людина може бути задоволена працею, але мати значні резерви підвищення якості трудового життя через відсутність актуалізації потреб вищого рівня. Це означає, що якість трудового життя можна розглядати і як процес, який має сприяти формуванню потреб вищого рівня, тобто забезпечувати "прогресивність" потреб. Хоча зрозуміло, що без задоволеності працею високої якості трудового життя не може бути.

У другій групі визначень, що зустрічаються в науковій літературі, якість трудового життя розглядається як сукупність умов, що визначають міру ефективної реалізації трудового потенціалу суспільства в цілому, підприємства і кожної людини зокрема. Позитивним у цьому визначенні є те, що воно розширює проблему якості трудового життя, оскільки розглядає трудовий потенціал на індивідуальному рівні, рівні підприємства і на макроекономічному рівні. Разом з тим, у даному випадку авторами не підкреслюється суб'єктивна орієнтація чи зацікавленість працівника у ефективній реалізації трудового потенціалу. Тобто можуть бути отримані різні результати оцінювання цієї ефективності з боку роботодавців і з боку найманих працівників.

Синтезом розглянутих вище двох підходів є визначення якості трудового життя як систематизованої сукупності показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу враховувати міру реалізації потреб і інтересів та використання його здібностей. Головний наголос автори роблять на умови трудової діяльності (автономія працівників у прийнятті рішень, соціально-психологічний клімат у колективі, рівень лояльності до організації тощо), але важливе значення мають і результати праці – заробітна плата, кар'єрне зростання і інші досягнення.

Ще в одному визначенні головну увагу приділено умовам трудової діяльності. Так, відповідно до цього підходу, якість трудового життя – це категорія, яка характеризує умови трудової діяльності через оцінку ступеня їх відповідності потребам суб'єктів соціально-трудова відносин [2, с. 457]. Специфіка такого бачення якості трудового життя полягає у розумінні авторами необхідності врахування можливостей оцінювання її з боку різних суб'єктів соціально-трудова відносин, які будуть підходити до цього оцінювання з різних позицій.

Часто якість трудового життя розглядається як інтегральне поняття, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Порівняно з попереднім трактуванням якості трудового життя в цьому визначенні не враховано те, що "рівень добробуту, соціального і духовного розвитку людини" стосується лише результатів, які може отримати людина завдяки трудовій діяльності в організації, а саме: благополуччя (безпека і здоров'я), багатство (володіння різними матеріальними благами), освіченість (знання, інформаційний потенціал, культурні зв'язки), повага (статус, престиж, слава), майстерність (професіоналізм). Тоді як поза увагою залишаються умови реалізації трудової діяльності, що дозволила отримати згадані результати. Людина може мати високі результати трудової діяльності, однак не досягати високого рівня якості трудового життя внаслідок низької змістовності праці, незадовільного стану соціально-психологічного клімату, відносин з керівництвом тощо.

Отже, враховуючи всі розглянуті аспекти в проблемі визначення якості трудового життя, можна зробити висновок, що якість трудового життя є динамічним поняттям, що характеризує відповідність умов трудової діяльності і її результатів як суб'єктивним очікуванням працівника (роботодавця), так і світовим стандартам у соціально-трудова сфері.

Проблемним питанням суміжним з якістю трудового життя є концепція гідної праці. Дуже часто дослідники, займаючись вивченням різних аспектів якості трудового життя, згадують про гідну працю. Це призводить до змішування цих різних концептуальних підходів. При цьому цих помилок припускаються навіть під час проведення досліджень у загальнодержавному масштабі, зокрема це стосується реалізації проекту МОП "Статистичні індикатори гідної праці: методологія та особливості вимірювання в Україні" (2003 р.) [3, с. 97 – 100]. Так, у згаданому дослідженні наявні такі блоки, як "Задоволеність працею і причини незадоволення", "Стабільність зайнятості", які швидше належать до проблематики оцінювання якості трудового життя. Щоб упевнитися в цьому розглянемо визначення гідної праці, під якою розуміють можливість для жінок і чоловіків отримати гідну та продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки й людської гідності. Якщо право – це узаконена можливість, свобода щонебудь робити, здійснювати, то концепція гідної праці має, на думку автора, передбачати оцінювання умов (тенденцій), які створені в країні для реалізації її громадянами головних (конституційних) прав особистості. Відповідно до характеристик гідної праці, які були розроблені фахівцями МОП, автором наводяться конституційні права, а також умови, що визначають рівень їх реалізації (таблиця).

Конституційні права та умови їх реалізації

Характеристики гідної праці	Конституційні права	Умови реалізації конституційних прав
1. Наявність можливостей одержання роботи	Право на працю (ст. 43)	Спрямованість соціально-економічної політики держави, державної політики зайнятості, стан ринку праці
2. Неприйнятні форми праці	Право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку країни, стан і розвиток трудового законодавства
3. Адекватні заробітки і продуктивна праця	Право на працю (ст. 43), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48), право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23)	Рівень розвитку економіки, стан соціально-трудова відносин, стан ринку праці, готовність і можливості соціальних партнерів інвестувати у професійне навчання
4. Гідна тривалість робочого часу	Право на відпочинок (ст. 45), право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку, стан ринку праці
5. Стабільність і захищеність на робочому місці	Право на працю (ст. 43)	Рівень соціально-економічного розвитку, стан ринку праці
6. Гармонійне поєднання трудової діяльності з сімейним життям	Створення умов, які дають жінкам поєднувати працю з материнством, правовий захист, матеріальна і моральна підтримка материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24), право на відпочинок (ст. 45)	Спрямованість соціальної політики, демографічна ситуація, гендерна політика, розвиток трудового законодавства
7. Справедливе ставлення в процесі праці	Рівність конституційних прав громадян, рівність прав жінки і чоловіка (ст. 24), право на повагу людської гідності (ст. 28)	Гендерна політика, стан і розвиток трудового законодавства
8. Безпечна праця	Право на належні, безпечні і здорові умови праці (ст. 43)	Стан розвитку законодавства про охорону праці, інституціональне забезпечення охорони праці, рівень інноваційності виробничих технологій
9. Соціальний захист	Право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних причин, а також старості та в інших випадках, передбачених законом	Стан системи соціального забезпечення, рівень соціально-економічного розвитку
10. Соціальний діалог і трудові відносини	Право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав і інтересів (ст. 36), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44)	Стан соціально-трудова відносин
11. Соціально-економічний контекст	Право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23)	Стан соціально-економічного розвитку, стан ринку праці, соціальна нерівність

Отже, якість трудового життя і концепція гідної праці базуються на різних засадах, що зумовлює відмінності у їх статистичному вимірюванні. Якщо якість трудового життя пов'язана з відповідністю умов і результатів трудової діяльності потребам працівників (роботодавців) і світовим стандартам у соціально-трудова сфері, то концепція гідної праці стосується умов реалізації прав особистості. Крім того, методологія визначення статистичних індикаторів гідної праці орієнтована на макроекономічний рівень, тоді як система показників оцінювання якості трудового життя може бути розроблена як для макрорівня, так і мікрорівня.

Враховуючи важливість питань, які охоплено проблемою якості трудового життя, розвиток досліджень у цій сфері є, на думку автора, актуальним. З огляду на це, необхідно зазначити, що оцінювання якості трудового життя потребує розробки теоретико-методологічних засад та уточнення методичних аспектів (в тому числі системи показників) щодо дослідження цієї проблематики на різних рівнях.

Література: 1. Организационное поведение / Под ред. Р. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2004. – 432 с. 2. Шаульська Л. В. Якість трудового життя: стан, проблеми і напрямки вирішення // Зб. наук. праць "Формування ринкової економіки". Спецвипуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т. 1. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 457 – 468. 3. Грогорович Н. В. Гідна праця в Україні в Україні: національні особливості вимірювання // Зб. наук. праць "Формування ринкової економіки". Спецвипуск. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії і практики. Т. 3. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 97 – 108.

РУХ КАПІТАЛУ ТА ЙОГО ПАРАМЕТРИ

The nature of the enterprise and external environment cooperation is studied. The process of funds restoration is analyzed, as a result understanding of the cooperation system of the enterprise and external environment and the features of funds restoration are identified; methodological approaches to the parameters of the economical systems and processes are formed.

Відмітною рисою сучасної науки є прогресуючий процес пізнання системності як атрибуту матеріальної дійсності.

Найбільших успіхів у вивченні природи систем досягли точні науки, вироблені в їхніх рамках принципи. Так, підходи й методи проектування складних технічних систем дозволяють створювати техніку (технологію) із заздалегідь заданими властивостями. Властивості системи характеризуються величинами, що в техніці мають назву параметрів. Саме параметри системи в техніці є тією базою відліку, на якій будуються її проектування, оцінка працездатності та ін.

Бачення системності буття сьогодні стає переважним і в економіці. Поняття "економічна система" в сучасній економічній науці набуває загально визнаного характеру і застосовується до різних складних форм організації економічних відносин.

Реалізовані в Україні економічні реформи істотно змінили й продовжують міняти соціально-економічне середовище країни – середовище існування підприємств, що, у свою чергу, визначають проблему адаптації, тобто забезпечення життєздатності підприємства в реальних умовах середовища існування [1]. Якщо розглядати підприємство, як систему, то його адаптація до умов зовнішнього середовища становить цілеспрямований процес зміни властивостей системи з метою досягнення результатів взаємодії її із зовнішнім середовищем, достатніх для забезпечення життєздатності й ефективності системи. Виходячи із зазначеного, подальший розвиток теорії економічних систем є досить актуальним.

У вітчизняній економічній науці значна увага приділяється дослідженню економічних систем, так у роботах Г. І. Башнянина, О. І. Богатова, О. М. Тридіда, Ю. А. Путятіна й ін. досить глибоко й різнобічно розглядаються проблеми аналізу, ефективності функціонування, розвитку та управління підприємств як мікроекономічних систем [2 – 5]. Однак сучасного бачення природи взаємодії економічних систем ще не досить для побудови відповідних реаліям методичного й метрологічного апаратів аналізу, механізмів прогнозування й проектування економічних систем і процесів. У сучасній теорії економічних систем відсутні загально визнані методичні підходи ідентифікації й відбору факторів, що впливають на стан систем; не використовуються в дослідженнях такі властиві всім видам систем категорії, як якість, властивість, атрибут; вільно стосовно економічних процесів трактується термін "параметр" та ін.

З метою подальшого розвитку системного бачення природи економічних процесів завданнями дійсної роботи визначено: розробку системного бачення природи процесу взаємодії підприємства й зовнішнього середовища; проведення теоретичного аналізу природи взаємодії підприємства й зовнішнього середовища з метою ідентифікації властивостей процесу взаємодії систем і визначення методів їхнього виміру; формування теоретичних основ метрологічного апарату, прийнятого для проектування економічних систем і процесів із заздалегідь заданими властивостями.

Будь-яка матеріальна система не тільки існує, але і є елементом середовища існування, тобто системи більш високого порядку. Тому можливість, тривалість, ефективність, репродуктивність матеріальної системи залежить від результатів її взаємодії із середовищем існування, тобто зовнішнім середовищем. Усе сказане повною мірою відноситься і до підприємства як системи.

На сьогодні в економічній науці склалося й одержало широке поширення уявлення про сутність взаємодії підприємства та зовнішнього середовища, що склалося на основі "факторного", природного для детермінізму підходу. Однак застосування даного підходу дає тільки поверхневе й досить недосконале уявлення про природу взаємодії підприємства та зовнішнього середовища.

Головною причиною, що визначає недосконале уявлення сутності взаємодії економічної системи й зовнішнього середовища є те, що взаємодія двох систем розглядається як прямий вплив факторів однієї із систем на іншу [3; 6 – 8]. З погляду теорії систем дане уявлення не прийнятне, оскільки взаємодія систем є не що інше, як форма руху, тобто процес, у ході якого проявляються властивості систем, а діючий фактор є причиною, що виникає всередині однієї із взаємодіючих систем і тому є не чим іншим, як внутрішнім компонентом системи, який не здатен впливати на об'єкти, що перебувають за межами системи. Вплив фактора як компонента системи інтегрується з іншими компонентами системи в її якість, тобто сукупність властивостей, що проявляються у взаємодії систем [9].

У дійсній статті розглядається фінансовий аспект взаємодії підприємства та зовнішнього середовища як явища прояву їх емерджентних властивостей. Підприємство розглядається як відкрита динамічна система організації господарських ресурсів – капітал, що відтворюється за рахунок результатів їхнього руху, а саме трансформації й обміну із зовнішнім середовищем.



Ґрунтуючись на тому, що властивості будь-якої відкритої матеріальної системи проявляються у взаємодії з іншими системами, тобто зовнішнім середовищем, можна стверджувати, що властивості капіталу проявляються в процесі його руху як форми існування матерії.

Сучасна наука нагромадила значний обсяг знань про сутність руху. Найбільш всебічно рух вивчений фізикою, в якій дана категорія знаходиться не тільки теоретично, а й широке прикладне застосування. Фізичне поняття руху є тим фундаментом, на якому будується конструкція будь-якої динамічної технічної системи (деталей, механізмів, машин та ін.).

В економічній науці значна увага приділяється дослідженням руху різних видів ресурсів, але уявлення природи самого руху як економічної категорії ще не є глибоким.

Уявлення фізики про рух охоплює матеріальну, просторову й часову сутність речей (тіл, об'єктів). Так, одним з фундаментальних понять фізики (механіки), що впливають із першого і другого законів Ньютона, є кількість руху. Кількість руху підлягає виміру й визначається як добуток маси тіла (кількість матерії) на швидкість, тобто відношення пройденого шляху на час тривалості процесу.

Ґрунтуючись на спільності природи руху й використовуючи характеристику фізичного аналога, можна стверджувати, що загальна розмірність кількості руху виглядає наступним чином:

$$\text{Кількість матерії} \times \frac{\text{Шлях}}{\text{Час}}.$$

Процес відтворення капіталу є організований певним чином рух капіталу, отже кількості руху капіталу також властива загальна розмірність руху. Виходячи із зазначеного, слід ідентифікувати параметри руху стосовно процесу відтворення капіталу.

Першим параметром, що характеризує рух, є кількість матерії, яка бере участь у русі, котра у фізиці має назву маси, що є мірою інерції. Стосовно економічних процесів масу можна ототожнити з вартістю капіталу, який використовується в процесі відтворення (руху), тобто вартість переносимо на вартість продукції (товару). З огляду на те, що кількості ресурсів властиві ознаки маси як міри інерції (чим більше кількість ресурсів, тим більше зусиль, тобто дії, необхідно прикласти для приведення їх у рух), даний параметр доцільно назвати масою капіталу.

Другим параметром, що характеризує рух, є швидкість.

Швидкість є просторово-часовою категорією. Просторова складова швидкості – шлях, не що інше, як траєкторія руху, отже, стосовно процесу відтворення капіталу, траєкторією якого є траєкторія його обороту, шляхом капіталу виступає траєкторія руху капіталу, а за одиницю виміру шляху капіталу може бути прийнятий його оборот.

Часова складова швидкості – тривалість, тобто час руху. Час – загальна категорія. Стосовно процесу відтворення найбільш прийнятною одиницею виміру часу може бути рік.

Виходячи із зазначеного, швидкість руху капіталу буде мати розмірність: $\frac{\text{оборот}}{\text{рік}}$ або N оборотів на рік.

Третім параметром, що характеризує рух, є кількість руху.

Оскільки відтворення капіталу – часовий циклічний процес, то він має співпадаючі в просторі й відмінні за часом початок і кінець циклу. Виходячи із зазначеного, часовими точками відліку є початок і кінець процесу ресурсообміну із зовнішнім середовищем. Практичним прикладом може слугувати початок процесу – оплата ресурсів, що здобувають; кінцем – одержання грошей на розрахунковий рахунок за відвантажену продукцію.

Ґрунтуючись на ідентифікації складових руху, загальна й конкретна розмірності параметра "кількість руху" стосовно процесу відтворення капіталу будуть мати вигляд:

$$\text{Вартість} \times \frac{\text{Шлях}}{\text{Час}} \text{ або } \text{Грн.} \times \frac{\text{Оборот}}{\text{Рік}},$$

тобто N гривень за N оборотів на рік.

Узагальнюючим параметром, що характеризує взаємодію підприємства й зовнішнього середовища через процес відтворення капіталу, є вплив системи на зовнішнє середовище (зовнішнього середовища на систему).

Явище руху капіталу виникає в результаті процесу обміну ресурсами підприємства й зовнішнього середовища, що визначає єдність ціни обміну й зустрічну спрямованість ресурсних потоків. А це свідчить про те, що рух капіталу є обумовленим з двох сторін процесом.

Виходячи із зазначеного, впливає, що рух капіталу є результатом взаємодії підприємства із зовнішнім середовищем, тобто двох систем. Взаємодія двох систем становить, у свою чергу, систему впливу однієї системи й відповідну реакцію іншої. Незважаючи на те, що кількості руху підприємства й зовнішнього середовища рівні по величині, ступінь впливу однієї системи й реакція іншої можуть бути різні, що визначає причинно-наслідковий ланцюжок: дія – зміна кількості руху – зміна руху або вартості ресурсів, або того й іншого разом. Дія первинна, а рух і його результати вторинні. Мірою дії однієї системи на іншу є зміна кількості руху за певний період. Фізичним аналогом міри впливу одного об'єкта на інший є фізична категорія, названа "сила".



Очевидно, що збільшення кількості руху капіталу підприємства (тобто позитивне значення даного параметра) за певний період свідчить про посилення впливу підприємства на зовнішнє середовище, а зменшення, навпаки, про посилення впливу зовнішнього середовища на підприємство.

Розмірність даного параметра, який можна визначити як вплив підприємства на зовнішнє середовище, буде мати вигляд:

$$\text{загальний: } \frac{\text{кількість} \times \frac{\text{шлях}}{\text{час}}}{\text{час}}, \text{ або } \frac{\text{кількість} \times \text{шлях}}{\text{час}^2};$$

$$\text{стосовно процесу відтворення капіталу: } \frac{\text{грн} \times \text{оборот}}{\text{рік}^2}, \text{ тобто } N \text{ гривень за } N \text{ оборотів за рік.}$$

Поряд із зазначеним особливо необхідно відзначити, що на відміну від трьох вищенаведених параметрів розрахунку даний параметр має наступні особливості. Зміна кількості руху капіталу обумовлена не тільки змінами швидкості його руху, але й зміною кількості (маси) капіталу, величина якого залежить не тільки від "натуральної" кількості притягнутих у процес ресурсів, а й від виміру (оцінки), яке провадиться в грошових одиницях. З огляду на дану особливість у порядок розрахунку даного параметра необхідно внести корективи, що враховують неадекватність оцінки вартості ресурсів, які беруть участь в обміні, в результаті чого порядок розрахунку буде наступним:

$$F = (A^o - A^b) + (A_p^o - A^o) = A_p^o - A^b,$$

де F – вплив підприємства на зовнішнє середовище, A^b, A^o, A_p^o – кількість руху капіталу, відповідно за аналогічний попередній період за внутрішньою оцінкою (нормативами собівартості), аналізований або прогнозований період за внутрішньою оцінкою (нормативами собівартості), аналізований або прогнозований період у реальній оцінці (фактичних або прогнозованих цінах реалізації продукції).

Виходячи з вищевикладеного, не складно побачити, що параметрам, які характеризують рух капіталу, відповідають наступні загальноприйняті економічні показники: маса капіталу – сукупна вартість оборотних активів і зносу необоротних активів, які приходяться на один відтворювальний цикл; швидкість руху капіталу – оборотність обігових коштів; кількість руху капіталу – собівартість реалізованої продукції.

Параметр "вплив підприємства на зовнішнє середовище" не має аналогів серед економічних показників, що мають широке застосування.

Узагальнені результати теоретичного аналізу процесу руху капіталу подані в нижченаведеній таблиці.

Таблиця

Характеристика параметрів процесу руху капіталу

Параметр	Розмірність параметра	Аналог або коротка характеристика	
		у загальноприйнятій економічній термінології	у фізиці (механіці)
Маса капіталу	<i>грн.</i>	Сукупна вартість оборотних активів і зношення необоротних активів доводяться на один відтворювальний цикл	Маса
Швидкість руху капіталу	$\frac{\text{оборот}}{\text{рік}}$	Оборотність обігових коштів	Швидкість
Кількість руху капіталу	$\text{грн.} \times \frac{\text{оборот}}{\text{рік}}$	Собівартість реалізації, виторг від реалізації	Кількість руху
Вплив підприємства на зовнішнє середовище	$\frac{\text{грн.} \times \text{оборот}}{\text{рік}^2}$	Зміна кількості руху капіталу за певний період	Чинність

Таким чином, необхідними властивостями (атрибутами) процесу руху капіталу є: кількість та інерційність капіталу, що характеризуються параметром маси (кількості) капіталу; рухливість капіталу (трансформація й репродукція), що характеризується параметрами швидкості та кількості руху капіталу;

вплив на зовнішнє середовище, що характеризується параметром впливу підприємства на зовнішнє середовище.

Застосування системного підходу й методу аналогів для теоретичного аналізу сутності взаємодії підприємства та зовнішньої дозволило:

представити й розглянути сутність взаємодії підприємства та зовнішнього середовища як зовнішнього прояву їхніх якостей (властивостей);

ідентифікувати атрибути (необхідні властивості) процесу відтворення капіталу та параметри, які їх характеризують;

визначити методичні підходи до виміру значень параметрів економічних явищ (процесів);

конкретизувати фінансовий аспект такої властивості підприємства, як вплив на зовнішнє середовище (вплив зовнішнього середовища на підприємство), через розкриття сутності руху капіталу як міжсистемного обміну ресурсами між підприємством і зовнішнім середовищем.

Концепція авторського бачення природи взаємодії економічних систем і процесів може бути використана в загальній теорії економічних систем, а також при формуванні практичних методичного та метрологічного апаратів дослідження, механізмів прогнозування й проектування економічних систем і процесів.

Література: 1. Арефьева Е. В. Теоретические основы формирования финансовой жизнеспособности предприятия / Е. В. Арефьева, В. В. Шпилевский // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. Економічна серія. – Харків, 2006. – С. 123 – 133. 2. Башнянин Г. І. Про періодичну матрицю економічних систем. – Львів: Вид. Львівської комерційної академії, 2003. – 116 с. 3. Башнянин Г. І. Мікроекономічні ринкові системи: метрологічні проблеми аналізу ефективності функціонування / Г. І. Башнянин, І. М. Копич, І. О. Чупик. – Львів: ЛКА, 2001. – 184 с. 4. Башнянин Г. І. Ринкові економічні системи: проблеми становлення функціональної структуризації і типологізації / Г. І. Башнянин, І. М. Копич, М. П. Слюсарчик. – Львів: ЛКА, 2001. – 212 с. 5. Богатов О. И. Рейтинговое управление экономическими системами / О. И. Богатов, Ю. Г. Лысенко, В. Л. Петренко, В. Г. Скобелев. – Донецк: Юго-Восток, 1999. – 112 с. 6. Кизим М. О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / М. О. Кизим, В. А. Забродський, В. А. Зінченко, Ю. С. Копчак. – Харків: Вид. дім "ІНЖЕК", 2003. – 144 с. 7. Тридід О. М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства: Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 364 с. 8. Путятин Ю. А. Финансовые механизмы стратегического управления развитием предприятия: Монография / Ю. А. Путятин, А. И. Пушкарь, А. Н. Тридид. – Харьков: Основа, 1999. – 488 с. 9. Пушкарь А. И. Антикризисное управление: модели, стратегии, механизмы. Научное издание / А. И. Пушкарь, А. Н. Тридид, А. Л. Колос. – Харьков: ТОВ "Модель Всесвіту", 2001. – 452 с.

Зміст

Секція 1 Міжнародний досвід в управлінні людськими ресурсами

Омельяненко Т. В. Сучасне високотехнологічне підприємство: CALS-технології та підготовка персоналу до роботи в їх середовищі.....	3
Серова І. А. Питання аналітичної оцінки трудового потенціалу: міжнародний аспект.....	6
Дяків О. П., Островецький В. М., Бакуліна Н. М. Основні функції та завдання служб зайнятості у зарубіжних країнах.....	8
Новіков В. М., Левін П. Б. Міжнародний досвід формування соціальної політики і управління людськими ресурсами.....	11
Мазна Т. О. Проблеми розвитку трудових ресурсів в умовах глобалізації.....	13
Власюк В. Е., Ситник В. В. Про деякі культурологічні особливості і впливи на управлінську діяльність.....	16
Резникова Е. А. Формирование интеллектуального потенциала внешнеэкономического персонала предприятия.....	18
Боднарчук О. В. Досвід зарубіжних країн у системі мотивації персоналу.....	20

Секція 2 Інституціональні аспекти формування людського капіталу

Ареф'єв С. О. Сутність та визначальні чинники процесу відтворення людського капіталу.....	23
Антонюк В. П. Уточнення змістовної характеристики соціально-економічної категорії "людський капітал".....	25
Бараник З. П. Оцінка функціонування ринку праці в умовах глобалізації.....	28
Білик О. М. Методичні підходи до оцінювання рівня трудової мобільності як складової людського капіталу.....	31
Бондаренко О. Г. Розробка системної моделі комплексного дослідження ринку праці в умовах інноваційного розвитку.....	33
Василик А. В. Сучасний стан і тенденції розвитку інтелектуального капіталу України в умовах глобалізації.....	37
Воликов В. В. Коммерциализация интеллектуальной собственности в высших учебных заведениях и научно-исследовательских организациях.....	40
Волкова О. В. Матриця оцінки ВФРП, особливості її використання для дослідження регіональних ринків праці.....	42
Гарафонова О. І. Якість управління – фактор конкурентної переваги підприємства.....	45
Гарчук И. М. Компетенция персонала как объект стратегического управления.....	48
Гниря А. В. Створення системи показників для вимірювання та оцінки продуктивності праці.....	51
Качала А. О. Аналіз впливу негативних факторів на якість трудового потенціалу.....	54
Кицак Т. Г. Розвиток корпоративної культури як умова ефективного використання людського капіталу підприємства.....	57
Костенко М. А. Професійне навчання безробітних як засіб формування людського капіталу.....	60

Костин Ю. Д., Кучер С. Л. Методические особенности формирования корпоративной культуры на предприятиях Украины.....	61
Лісогор Л. С. Проблеми розвитку людського капіталу в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності економіки.....	66
Ляшенко В. И., Полковников С. А., Бережная Т. Ф. Подходы к формированию регионального обучающего кластера "предприниматель".....	69
Лугова В. М., Ермоленко О. О. Удосконалення системи управління трудовим потенціалом на основі моніторингу.....	73
Надеина Н. Г. Человеческий потенциал как фактор устойчивого развития общества.....	75
Наумік К. Г. Теоретичні основи формування методики оцінки моральності як ресурсу економічної діяльності.....	78
Немашкало К. Р. Результаты мониторингу социального капитала підприємств Харківського регіону.....	80
Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні.....	83
Островська А. О., Захарова О. В. Комплексна оцінка трудового потенціалу промислового підприємства.....	86
Панькова О. В., Панькова А. Д. Оценка проблем человеческого развития в Украине.....	89
Петрушенко Ю. Н. Экономическая антропология как самостоятельное направление междисциплинарных исследований.....	93
Світайло Є. В. Визначення інструментарію керування сучасним промисловим підприємством.....	95
Стукало Н. В. Розвиток людського капіталу як рушійна сила фінансової інтеграції України.....	98
Ходачкова Н. І. Попередження руйнування трудового потенціалу: інститут захисту трудових прав.....	100
Цимбалюк С. О. Підготовка та підвищення кваліфікації персоналу як напрямок інвестування коштів у людський капітал.....	103
Шушпанов Д. Г., Слівінська Н. М. Пенсіонери в системі соціально-демографічної стратифікації.....	107
Зайцева І. С., Зайцева О. Ю. Роль та місце персоналу в реструктуризації підприємства.....	110

Секція 3

Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку

Павлов К. В., Самохин А. С. Этноэкономика как перспективное научное направление.....	113
Мартьякова О. В. Методологічні основи соціального розвитку: генезис, сутність.....	116
Петюх В. М., Жигадло І. Й. Формування системи управління адаптацією персоналу.....	120
Головнева И. В., Иванова О. С. Корпоративное обучение как необходимое условие формирования эффективных менеджеров.....	123
Вихор М. В. Формування кадрового потенціалу аграрних регіонів.....	125
Щербак В. Г. Інноваційний розвиток персоналу за допомогою реінжинірингу.....	128
Гордієнко Л. Ю., Гатеж В. М. Специфіка людських ресурсів як об'єкта управління в умовах трансформаційних змін інноваційного характеру.....	131
Сочинська-Сибірцева І. М. Інноваційні підходи до оцінювання персоналу на підприємстві.....	135



Миколайчук І. П. Фактори ефективності роботи управлінської команди в сучасних умовах	138
Шніпко О. С. Шляхи виявлення та управління стратегічними резервами соціально-економічної безпеки регіонів	142
Куликов Г. Т. Условия формирования системы мотивации эффективного труда работников предприятия.....	147
Залознова Ю. С. Напрями забезпечення ефективності управління та інноваційної активності персоналу вугільної шахти.....	150
Ляшенко В. І., Бережная Т. Ф., Полковников С. А. Кластерный подход к управлению инновационным развитием.....	152
Толстікова О. В. Формування соціально-економічної стратегії морального стимулювання на підприємстві	155
Карпов Л. М. Мотивація персоналу в податковому ризик-менеджменті підприємства.....	158
Полуэктова Л. Н., Кушнар С. Л. Управление персоналом в процессе стратегической реорганизации промышленных предприятий.....	160
Зубчинська Н. М. Роль служби управління персоналом в організації робочого місця	164
Юрченко В. В. Управление трудовой мобильностью персонала как средство повышения инновационного потенциала предприятия	166
Гога Н. П. Особенности представлений о корпоративной культуре персонала организаций.....	169
Яковенко К. В. Проблеми організації управлінської діяльності жінок-керівників та напрями їх вирішення.....	171
Нечепуренко К. И. Развитие компетентности руководителей	174
Граждан А. Б. Служба управления персоналом как основной элемент системы управления персоналом	176
Болдирева Л. М. Зміст діяльності керівника автотранспортного підприємства АПК	179

Секція 4

Соціальна політика: формування та розвиток

Вербіцька Т. В. Соціальна політика на підприємстві: принципи формування та проблеми впровадження.....	183
Водницька Н. В. Формування механізму регулювання соціально-трудої сфери підприємства	185
Вонберг Т. В. Дослідження відповідності напрямів професійної підготовки безробітних потребам ринку праці.....	189
Гриненко А. М., Стожок Л. Г. Накопичувальна пенсійна система та ризики її впровадження в Україні	192
Довгаль А. П. Сучасні методи оцінки ефективності управління трудовими ресурсами торговельного підприємства.....	196
Жадан О. В. Роль соціально-тудових відносин у формуванні та реалізації державної соціальної політики.....	199
Затейщикова О. О. Формування системи оцінки соціального розвитку підприємства	201
Котов Є. В. Соціальний захист у сфері охорони праці та запровадження єдиного соціального внеску: стан та перспективи	205
Кравчук О. І. Вплив сезонного чинника на робоче навантаження спеціалістів з працевлаштування на ринку праці.....	208
Логачова Л. М. Особливості застосування проектного підходу до управління соціальними проектами.....	212

Назаренко Д. В. Соціальні обов'язки держави як суб'єкта соціально-трудо­вих відносин.....	215
Лук'яненко О. В. Особливості соціальної політики за умов лібералізації зовнішньої торгівлі.....	218
Нікіфорова О. В. Державне регулювання ринку праці в умовах трансформаційної економіки.....	220
Новікова О. Ф. Напрями вдосконалення соціального управління в контексті досягнення цілей розвитку тисячоліття в Україні.....	223
Пасека А. С. Соціально-економічні чинники підвищення продуктивності праці.....	224
Прокопович С. В. Формування гнучкої стратегії пенсійного страхування як основний напрямок соціального захисту населення.....	227
Садчиков С. А. Формирование системы показателей уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях.....	230
Сазонець І. Л., Сокурєнко П. І. Особливості взаємовідносин держави, корпорацій та профспілок у сучасних умовах.....	232
Сасіна Л. О., Рожко І. Ю. Аналіз і оцінка соціально-психологічного клімату колективу.....	235
Сікачина Т. М. Сутність і функції посередництва та примирення в урегулюванні конфліктних протиріч соціально-трудо­вого характеру.....	239
Фоміна О. О. Соціально-трудо­ві відносини у забезпеченні реалізації трудо­вого потенціалу.....	242
Щетніна Л. В. Концептуальні засади оцінювання якості трудо­вого життя.....	245
Шпілевський В. В. Рух капіталу та його параметри.....	248

Довідка про авторів

- Омельяненко Т. В.** — канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана
- Сєрова І. А.** — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ
- Дяків О. П.** — канд. екон. наук, доцент Тернопільського державного економічного університету
- Островецький В. М.** — канд. екон. наук, старший викладач Тернопільського державного економічного університету
- Бакуліна Н. М.** — викладач Тернопільського державного економічного університету
- Новіков В. М.** — докт. екон. наук, професор Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України
- Левін П. Б.** — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України
- Мазна Т. О.** — старший викладач Сумського національного аграрного університету
- Власюк В. Е.** — канд. екон. наук, доцент Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна
- Ситник В. В.** — канд. екон. наук, доцент Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна
- Резнікова О. О.** — аспірант ХНЕУ
- Боднарук О. В.** — старший викладач, здобувач Донецького інституту підприємництва
- Ареф'єв С. О.** — студент Національної академії управління
- Антонюк В. П.** — канд. екон. наук, доцент Інституту економіки промисловості НАН України
- Бараник З. П.** — канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана
- Білик О. М.** — асистент Київського національного економічного університету
- Бондаренко О. Г.** — аспірант ХНЕУ
- Василик А. В.** — аспірант Київського національного економічного університету ім. Т. Шевченка
- Воликов В. В.** — викладач ХНЕУ
- Волкова О. В.** — канд. екон. наук, докторат НДЕІ Мінекономіки України
- Гарафонова О. І.** — асистент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана
- Гарчук І. М.** — старший викладач Установи освіти "Брестський державний технічний університет" Інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів
- Гниря А. В.** — викладач ХНЕУ
- Качала А. О.** — аспірант ХНЕУ
- Кицак Т. Г.** — аспірант Київського національного економічного університету ім. Т. Шевченка

Костенко М. А. — аспірант Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Костін Ю. Д. — докт. екон. наук, професор Харківського національного університету радіоелектроніки

Кучер С. Л. — аспірант Харківського національного університету радіоелектроніки

Лісогор Л. С. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Ляшенко В. І. — канд. екон. наук, доцент Інституту економіки промисловості НАН України

Полковніков С. А. — аспірант Інституту економіки промисловості НАН України

Бережна Т. Ф. — аспірант Інституту економіки промисловості НАН України

Лугова В. М. — викладач ХНЕУ

Єрмоленко О. О. — аспірант ХНЕУ

Надеїна Н. Г. — канд. техн. наук Установи освіти "Брестський державний технічний університет" Інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів

Наумік К. Г. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Немашкало К. Р. — викладач ХНЕУ

Новак І. М. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Островська А. О. — аспірант Донецького національного технічного університету

Захарова О. В. — канд. екон. наук, доцент Донецького національного технічного університету

Панькова О. В. — канд. соц. наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

Панькова А. Д. — студент Економіко-правового ліцею Донецького університету економіки і права

Петрушенко Ю. М. — канд. екон. наук, доцент Сумського державного університету

Світайло Є. В. — аспірант ХНЕУ

Стукало Н. В. — канд. екон. наук, доцент Дніпропетровського національного університету

Ходачкова Н. І. — молодший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

Цимбалюк С. О. — канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Шушпанов Д. Г. — канд. екон. наук, доцент Тернопільського державного економічного університету

Слівінська Н. М. — канд. екон. наук, старший викладач Тернопільського державного економічного університету

Зайцева І. С. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Зайцева О. Ю. — викладач ХНЕУ



Павлов К. В. — докт. екон. наук, професор Белгородського державного університету

Самохін А. С. — аспірант Белгородського державного університету

Мартякова О. В. — докт. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

Петюх В. М. — канд. екон. наук, професор Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Жигадло І. Й. — магістр Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Головнюова І. В. — канд. псих. наук, доцент Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

Іванова О. С. — магістрант Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

Вихор М. В. — канд. екон. наук, доцент Білоцерківського ДАО

Щербак В. Г. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Гордієнко Л. Ю. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Гатеж В. М. — аспірант ХНЕУ

Сочинська-Сибірцева І. М. — канд. екон. наук, доцент Кіровоградського національного технічного університету

Миколайчук І. П. — канд. екон. наук, доцент Київського економічного інституту менеджменту

Шніпко О. С. — канд. екон. наук, доцент, віце-президент УСПП України

Куликов Г. Т. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України

Залознова Ю. С. — канд. екон. наук, завідувач плановим відділом шахти ім. О. М. Засядько

Толстікова О. В. — викладач ХНЕУ

Карпов Л. М. — викладач ХНЕУ

Полуектова Л. М. — науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Кушнар С. Л. — молодший науковий співробітник Науково-дослідного центру індустріальних проблем розвитку НАН України

Зубчинська Н. М. — аспірант ХНЕУ

Юрченко В. В. — аспірант ХНЕУ

Гога Н. П. — аспірант Харківського гуманітарного університету "Народна українська академія"

Яковенко К. В. — аспірант ХНЕУ

Нечепуренко К. І. — аспірант ХНЕУ

Граждан О. Б. — асистент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Болдирєва Л. М. — викладач Полтавської філії Європейського університету

Вербіцька Т. В. — аспірант Кіровоградського національного технічного університету

Водницька Н. В. — аспірант ХНЕУ

Вонберг Т. В. — аспірант Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Гриненко А. М. — канд. екон. наук, доцент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Стожок Л. Г. — аспірант Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Довгаль А. П. — аспірант КНТЕУ

Жадан О. В. — канд. екон. наук, доцент Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України

Затєйщикова О. О. — аспірант ХНЕУ

Котов Є. В. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

Кравчук О. І. — аспірант Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Логачова Л. М. — канд. екон. наук, старший науковий співробітник Інституту економіки промисловості НАН України

Назаренко Д. В. — викладач ХНЕУ

Лук'яненко О. В. — аспірант Інституту економіки промисловості НАН України

Нікіфорова О. В. — аспірант ХНЕУ

Новікова О. Ф. — докт. екон. наук, професор Інституту економіки промисловості НАН України

Пасєка А. С. — аспірант Київського національного економічного університету

Прокопович С. В. — канд. екон. наук, викладач ХНЕУ

Садчиков С. О. — аспірант ХНЕУ

Сазонець І. Л. — докт. екон. наук, професор ДНУ

Сокурєнко П. І. — аспірант ДУЕП

Сасіна Л. О. — канд. екон. наук, доцент ХНЕУ

Рожко І. Ю. — студент ХНЕУ

Сікачина Т. М. — здобувач Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Фоміна О. О. — аспірант Донецького національного технічного університету

Щетініна Л. В. — канд. екон. наук, старший викладач Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

Шпілєвський В. В. — заступник завідувача наукової лабораторії соціально-економічних проблем суспільства ХНЕУ