

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ
ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
ДВНЗ „КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА”
ДЕПАРТАМЕНТ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ
НАСЕЛЕННЯ ЖИТОМИРСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

**Збірник матеріалів
IV Всеукраїнської науково-практичної
конференції молодих учених і студентів**

м. Житомир, 23 квітня 2015 року

**ЖДТУ
2015**

УДК 005.96:331
ББК 65.290-2:65.24
А43

Рекомендовано до друку Вченою Радою Житомирського
державного технологічного університету
(протокол №11 від 13.05.2015 р.)

Редакційна колегія:

О.В. Олійник, д.е.н., проф.; **В.В. Євдокимов**, д.е.н., проф. (відп. ред.); **С.В. Обіход**, к.е.н., доц. (заст. відп. ред.); **В.О. Ткачук**, ст. викл. (відп. секр.); **С.М. Бойм**, заст. директора ДПСЗН ЖОДА, нач. управління праці та зайнятості населення; **В.М. Петюх**, к.е.н., проф.; **О.І. Вікарчук**, к.е.н., доц.; **Д.П. Мельничук**, к.е.н., доц.; **Ю.В. Богоявленська**, к.е.н., доц.; **Ф.Ш. Урманов**, к.е.н., доц.; **Г.А. Шпиталенко**, к.і.н., доц.; **І.А. Войналович**, к.е.н.; **С.О. Маслова**, ст. викл.

А43 Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці: збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених і студентів. – Житомир: ЖДТУ, 2015. – 195 с.

Висвітлено теоретичні засади та практичні аспекти врегулювання актуальних проблем економіки праці й управління персоналом на макро-, мезо- та мікрорівні, що віднайшли відображення у матеріалах і виступах молодих учених і студентів під час роботи IV Всеукраїнської науково-практичної конференції 23 квітня 2015 року в м. Житомирі.

Видано в авторській редакції.

**УДК 005.96:331
ББК 65.290-2:65.24**

ПОПЕРЕДНЄ СЛОВО

В умовах ринкової економіки все більшої уваги потребує розкриття теоретичних засад та практичних аспектів врегулювання актуальних проблем управління персоналом та економіки праці.

З метою актуалізації знань щодо процесів управління персоналом шляхом вивчення закономірностей функціонування вітчизняних і зарубіжних підприємств, а також виявлення прогресивних тенденцій та з'ясування причин стримування розбудови досконалих відносин між найманою працею і капіталом, нами запропоновано обговорення результатів останніх досліджень щодо розвитку сфери соціально-трудових відносин за наступними напрямками:

1. Перспективи розвитку управління персоналом та напрями забезпечення ефективного використання трудового потенціалу на рівні країни, регіону, підприємства.

2. Розвиток взаємовідносин суб'єктів ринку праці та державне регулювання зайнятості.

3. Взаємодія ринку праці і ринку освітніх послуг як стратегічна складова забезпечення неперервності освіти впродовж життя: тенденції і перспективи розвитку.

4. Формування ефективної соціальної політики в сфері праці на макро-, мезо- та мікрорівні.

5. Актуальні проблеми правового забезпечення соціально-трудових відносин в процесі трудової діяльності.

Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції „Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці” об'єднує наукові пошуки молодих учених і студентів щодо формування та ефективного використання трудового потенціалу підприємств, видів економічної діяльності, регіонів та економіки в цілому, забезпечення передумов якісної зайнятості населення та її регулювання на різних рівнях, переосмислення державних соціальних функцій, зміни пріоритетів у соціальній політиці та використання в управлінні персоналом чинних нормативно-правових документів.

Виявляємо сподівання, що результати опублікованих теоретико-прикладних досліджень молоді у повній мірі репрезентують поточний стан економіки праці та управління персоналом на підприємствах, дадуть можливість усвідомити проблеми розвитку та відчуті прогресивні тенденції у цій сфері.

Наукові висновки авторів збірника можуть бути корисними фахівцям-практикам та науковцям у розумінні основних способів розв'язання актуальних завдань у сфері соціально-трудових відносин.

ЗМІСТ

Пленарне засідання

Урманов Фарід Шарифович, к.е.н., доц., ЖДТУ	
Ефективність виробництва та особливості її визначення.....	7
Кулаковський Тарас Юрійович, к.псих.н., доц., ЖДУ ім. І. Франка	
Еволюція наукових досліджень з підприємництва як основного джерела робочих місць.....	14
Ткачук Вячеслав Олександрович, ст. викладач, ЖДТУ	
Підвищення престижності робітничих професій в контексті можливостей соціальної реклами.....	17
Суходольська Анна Сергіївна, асистент, ЖДТУ	
Демографічна поведінка: сутність поняття, складові, підходи до розгляду.....	20
Сегедіна Анна Олегівна, заступник директора з персоналу ТОВ „КОН БРІО”	
Як роботодавцю знайти потрібного працівника?.....	24

Секція 1. Перспективи розвитку управління персоналом та напрями забезпечення ефективного використання трудового потенціалу на рівні країни, регіону, підприємства

Берегова Варвара Олександрівна, ЖДТУ	
Трудовий потенціал підприємства.....	27
Булла Ірина Олександрівна, ЖДТУ	
Проблеми професійної мобільності.....	32
Вольницька Світлана Миколаївна, ЖДТУ	
Особливості інвестування в людський капітал.....	38
Гаврилюк Сніжана Михайлівна, ЖДТУ	
Ефективні технології мотивації персоналу.....	44
Каліцька Алла Василівна, ЖДТУ	
Організація трудового процесу в умовах підприємства.....	48
Касянчук М.А., ЖДТУ	
Управління трудовим потенціалом підприємства.....	52
Коваленко Андрій Святославович, ЖДТУ	
Виробнича адаптація як інструмент стабілізації персоналу.....	57
Корбут Катерина Євгенівна, ЖДТУ	
Вплив задоволеності працею на плінність кадрів та методи її оцінки в умовах підприємства.....	62
Куліченко Світлана Юріївна, ЖДТУ	
Національні особливості продуктивності праці, можливості зростання.....	66
Лазаренко Андрій Русланович, ЖДТУ	
Удосконалення системи управління персоналом підприємства.....	69
Лісневський Олександр Вікторович, ЖДТУ	
Методи нормування праці управлінського персоналу.....	72
Лук'янчук Анна Юріївна, ЖДТУ	
Роль керівника у технології врегулювання конфліктів в системі менеджменту персоналу підприємства.....	77
Мельниченко Олександр Миколайович, ЖДТУ	

Ефективність системи мотивації персоналу підприємства.....	80
Ніколайчук Людмила Миколаївна, ЖДТУ	
Форми та методи мотивації персоналу.....	84
Панасюк Марія Олександрівна, ЖДТУ	
Фактори та резерви підвищення продуктивності праці.....	87
Райнська Олена Вікторівна, ЖДТУ	
Управління витратами на персонал в сучасних умовах.....	92
Рибак Олександр Вікторович, ЖДТУ	
Напрями формування системи мотиваційних механізмів праці працівників підприємства.....	96
Словачевський Артем Володимирович, ЖДТУ	
Аутсорсинг як інструмент управління персоналом.....	102
Хитько Тетяна Василівна, ЖДТУ	
Система управління розвитком персоналу на виробничому підприємстві.....	106
Ходаковська Марина Олександрівна, ЖДТУ	
Способи збереження штату працівників: аутсорсинг та аутстафінг персоналу.....	110
Чубикіна Анастасія Сергіївна, ЖДТУ	
Управління організацією праці в системі менеджменту продуктивності.....	115
Шапаренко Катерина Василівна, ЖДТУ	
Роль нормування праці та напрямів її вдосконалення.....	118
Яремчук Оксана Петрівна, ЖДТУ	
Оплата праці як фактор впливу на формування трудової активності людини на ринку праці.....	126
Яцук Юлія Ігорівна, ЖДТУ	
Організація оплати праці в умовах підприємства.....	129
Секція 2–3. Розвиток взаємовідносин суб'єктів ринку праці та державне регулювання зайнятості. Взаємодія ринку праці і ринку освітніх послуг як стратегічна складова забезпечення неперервності освіти впродовж життя: тенденції і перспективи розвитку	
Барановська Інна Володимирівна, ЖДТУ	
Трудова міграція з України: сучасний стан та соціально-економічні наслідки.....	135
Бенес Інна Анатоліївна, ЖДТУ	
Актуальність проблеми дискримінації на ринку праці.....	138
Дубовик М.М., ЖДТУ	
Бізнес-процеси управління економічною безпекою підприємства.....	141
Зайцева Катерина Валеріївна, ЖДТУ	
Професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів.....	144
Лямець Зоряна Василівна, ЖДТУ	
Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання.....	148
Поліщук Ірина Петрівна, ЖДТУ	
Управління навчанням персоналу в установі.....	150
Червякова Анна Володимирівна, ЖДТУ	
Неформальне навчання як достойна альтернатива формальній	

освіті.....	154
-------------	-----

Секція 4–5. Формування ефективної соціальної політики в сфері праці на макро-, мезо- та мікрорівні. Актуальні проблеми правового забезпечення соціально-трудових відносин в процесі трудової діяльності

Войцехівська Анна Сергіївна, ЖДТУ	
Соціальна політика як основа підвищення добробуту громадян.....	157
Галюк М.І., ЖДТУ	
Соціальні дослідження: сутність та організація.....	164
Дідківський Богдан, ЖДТУ	
Соціальний розвиток трудового колективу підприємства.....	168
Корзун Владислав Павлович, ЖДТУ	
Концепція якості трудового життя та її зміст.....	172
Крижанівський Павло Вікторович, ЖДТУ	
Підбір персоналу на підприємстві: системний та процесний підходи.....	178
Луків Катерина Євгенівна, ЖДТУ	
Проблеми реалізації права на зайнятість молоді в українському трудовому законодавстві.....	181
Марчук Анна-Марія Романівна, ЖДТУ	
Проблеми правового регулювання праці жінок та захисту материнства у вітчизняному трудовому праві.....	185
Михаленко Діана Вікторівна, ЖДТУ	
Роль трудового права в забезпеченні організації та прогресу суспільства.....	188
Тищенко Богдан Сергійович, ЖДТУ	
Теоритичні аспекти соціальної політики та методологія їх дослідження.....	190
Шара Катерина Віталіївна, ЖДТУ	
Конституція України як основне джерело трудового права України.....	193

Пленарне засідання

Урманов Фарід Шаріфович,
к.е.н., доц.

Житомирський державний
технологічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИРОБНИЦТВА ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ВИЗНАЧЕННЯ

Ефективність виступає як якісна характеристика рівня господарювання і розраховується як відношення отриманих результатів до витрат, що забезпечили ці результати. Як економічна категорія ефективність притаманна всім рівням господарської ієрархії – від народного господарства в цілому до окремого робочого місця і дозволяє порівняти отриманий результат (ефект) з понесеними витратами. Тому питання виміру рівня ефективності, визначення методів розрахунків показників ефективності вимагають всебічного дослідження.

У сучасній економічній літературі основна увага приділяється дослідженню проблем економічної ефективності на народногосподарському рівні, а проблема ефективності виробництва на рівні основної ланки – підприємства вивчається недостатньо. Разом з тим підприємство – це первинна ланка, у якій формується ефективність виробництва. Чи будуть ефективно функціонувати галузі і все народне господарство в цілому, в значній мірі залежить від того, наскільки ефективно здійснюється виробничий процес у низовій ланці – на підприємстві. Якщо на рівні народного господарства загальноприйнятим показником для виміру економічної ефективності є – національний дохід, то при визначенні показників ефективності діяльності промислових підприємств висловлюються різні, часом протилежні точки зору.

В окремих наукових працях узагальнюючим показником ефективності діяльності промислових підприємств пропонується обирати різні абсолютні величини: прибуток, собівартість, обсяг чистої продукції та ін. Всі вони, характеризуючи основні результати виробничо-господарської діяльності підприємств не дають уявлення щодо ефективності роботи останніх. Ефективність – це завжди відносний показник, що дозволяє порівняти результат (ефект) з витратами, що його забезпечили. З цієї позиції, наприклад, не можна розглядати як показник ефективності, темп зростання обсягів

виробництва продукції. Самі по собі темпи зростання, без врахування того, якою „ціною” вони були забезпечені, не дають відповіді на питання щодо ефективності виробництва. Тому, темп зростання обсягів виробництва, як показник ефективності не має самостійного значення і повинен застосовуватися у сукупності з іншими узагальнюючими показниками, що характеризують рівень використання ресурсів.

Не може бути узагальнюючим показником ефективності і показник продуктивності живої праці. При використанні продуктивності живої праці в якості інтегрального показника ефективності не враховується ефективність минулої (уречовленої) праці. Оскільки в сучасних умовах розвитку суспільного виробництва існує стійка тенденція до зростання фондоозброєності праці та збільшення потреби у матеріальних ресурсах існує необхідність, без якої неможливим є прискорення економічного зростання, у всебічній економії матеріальних ресурсів, зниженні матеріалоемності продукції, більш повному і раціональному використанні засобів праці, зростанні фондовіддачі основних виробничих фондів. Тому ігнорування в узагальнюючому показнику ефективності впливу на нього витрат уречовленої праці не припустимо. На рівні підприємств зростання продуктивності живої праці, характеризує хоч і важливу, проте лише одну зі сторін діяльності підприємства – ефективність використання робочої сили. Саме тому, продуктивність праці є частковим показником ефективності, поряд з такими, які характеризують ефективність використання інших ресурсів, наприклад, фондовіддача, матеріаловіддача та ін.

Загальноприйнятим узагальнюючим показником ефективності виробництва підприємства є показник, у чисельнику якого відображено кінцевий результат діяльності підприємства, а в знаменнику сукупні витрати, що забезпечили отримання цього результату. З цієї позиції виникає питання, що вважати кінцевим результатом роботи підприємства?

Ряд науковців пропонують при визначенні економічної ефективності роботи підприємств використовувати у чисельнику узагальнюючого показника ефективності величину чистої продукції підприємства по аналогії з національним доходом, інакше з чистим продуктом суспільства. Проте, ці показники різні за своєю природою, за своїм економічним змістом, Якщо національний дохід дійсно головний, кінцевий результат суспільного виробництва, критерій народногосподарського ефекту, то чиста продукція підприємства не є показником ефекту його діяльності, оскільки не відображає кінцевої

цілі виробництва підприємства, а саме задоволення потреб суспільства у продукції потрібної номенклатури і якості та отримання прибутку. Кінцевий результат виробництва на підприємстві виступає у вигляді товарного продукту, що задовольняє певну потребу суспільства. Чиста продукція є лише частиною цього продукту. Таким чином, результат виробництва на рівні підприємства більш повно та правильно представлено показником товарної продукції. Цей показник і має бути чисельником узагальнюючого показника ефективності діяльності підприємства, що відображає його кінцевий виробничий результат.

Що стосується знаменника узагальнюючого показника економічної ефективності виробничої діяльності промислових підприємств, то у ньому необхідно враховувати поточні витрати на виробництво товарної продукції. Витратний показник ефективності є визначаючим для підприємств. Він представляє собою модифікацію народногосподарського ефекту стосовно рівня підприємства. Поряд з цим показником не менш важливе значення має ресурсний показник ефективності виробничої діяльності підприємства, в якості якого виступає рентабельність виробництва. Вона являє собою госпрозрахунковий узагальнюючий показник ефективності діяльності промислових підприємств.

Необхідність використання для виміру ефективності виробництва на рівні підприємства двох оцінок: народногосподарської та госпрозрахункової витікає з двоєдиної (двосторонньої) цілі виробничої діяльності сучасного підприємства, яка полягає у виробництві споживчої вартості і в максимізації прибутку.

Таким чином, для оцінки ефективності діяльності підприємства необхідно використовувати обидва показники, що характеризують як народногосподарську, так і госпрозрахункову ефективність. Показник народногосподарської ефективності дозволяє оцінити внесок підприємства у задоволення потреб народного господарства у певній продукції. Інший показник – рентабельність виробництва – характеризує ефективність діяльності підприємства з позицій повного господарського розрахунку, забезпечення самоокупності та самофінансування. Обидва ці показники повинні розглядатися у нерозривній єдності.

З позиції вище викладеного доцільно більш докладно розглянути узагальнюючий показник ефективності виробництва підприємства, що дозволяє оцінити внесок підприємства у народногосподарську ефективність виробництва. Результатом виробництва, що характеризує діяльність підприємства по задоволенню народногосподарської потреби у певній продукції, будемо вважати товарну продукцію в

оптових цінах підприємства, а витратами – ті витрати підприємства, які переносяться на готовий продукт.

Модель узагальнюючого показника ефективності виробництва підприємства за певний період може бути представлена формулою 1:

$$E = \frac{ТП}{C_n} \rightarrow \max, \quad (1)$$

де E – узагальнюючий показник (коефіцієнт) ефективності виробництва на підприємстві;

$ТП$ – обсяг товарної продукції підприємства (без податку на додану вартість), тис. грн.;

C_n – собівартість фактично виготовленої продукції за той самий період, тис. грн.

Цей показник дозволяє оцінити сукупну ефективність поточних виробничих витрат, які враховуються у собівартості продукції. Критерієм ефективності є максимізація товарної продукції підприємства, що припадає на одну гривню поточних виробничих витрат.

Показник ефективності, що визначається за формулою (1), називається прямим. Поряд з ним широко застосовується обернений показник ефективності, який розраховується як відношення поточних виробничих витрат до обсягу виготовленої товарної продукції. Обернений показник ефективності характеризує величину витрат, що припадає на одну гривню товарної продукції і називається витратомісткістю виробництва. Визначається за формулою 2:

$$E_{\text{оберн}} = B = \frac{C_n}{ТП} \rightarrow \max, \quad (2)$$

де B – витратомісткість виробництва.

При використанні показника витратомісткості виробництва, критерієм ефективності виступає мінімізація витрат, що припадають на одну гривню товарної продукції підприємства.

При оцінці рівня ефективності виробництва підприємства необхідно враховувати у повному обсягу всі витрати, що пов'язані з виробництвом даного обсягу продукції. В іншому випадку результати розрахунків будуть не достовірними. Для того, щоби отримати загальну суму матеріальних витрат, до прямих матеріальних витрат необхідно додати матеріальні витрати, які обраховуються у комплексних статтях „Витрати на утримання та експлуатацію устаткування”, „Цехові витрати”, „Загальнозаводські витрати” та ін., відповідно до фактичного розміру даних витрат здійснених при

виробництві конкретного виду продукції. Таким чином буде визначена загальна сума матеріальних витрат на виробництво товарної продукції.

До загальної величини матеріальних витрат додаються сума амортизаційних відрахувань та фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу, які враховуються у собівартості товарної продукції, а також всі інші витрати, у т.ч. позавиробничі, що здійснює підприємство при виробництві продукції.

Таким чином, повна собівартість товарної продукції у формулі узагальнюючого показника ефективності виробництва підприємства може бути представлена у вигляді (формула 3):

$$C_n = M + aB_{\text{оф}} + z\text{Ч}_{\text{пер}} + B_{\text{ін}}, \quad (3)$$

де M – загальна сума матеріальних витрат;

a – річна норма амортизації основних виробничих фондів;

$B_{\text{оф}}$ – середньорічна вартість основних виробничих фондів;

z – середньорічна заробітна плата одного працюючого;

$\text{Ч}_{\text{пер}}$ – чисельність промислово-виробничого персоналу;

$B_{\text{ін}}$ – інші витрати.

Формула узагальнюючого показника ефективності виробничої діяльності підприємства може бути записана так (формула 4):

$$E = \frac{ТП}{M + aB_{\text{оф}} + z\text{Ч}_{\text{пер}} + B_{\text{ін}}}. \quad (4)$$

Поряд з узагальнюючим показником ефективності виробництва використовується ряд часткових показників ефективності, які характеризують окремі сторони виробничо-господарської діяльності підприємства. Частковий прямий показник ефективності може бути представлений у вигляді (формула 5):

$$E_{\text{ч}} = \frac{ТП}{B_i} \rightarrow \max, \quad (5)$$

де $E_{\text{ч}}$ – прямий частковий показник ефективності;

$ТП$ – обсяг товарної продукції підприємства;

B_i – витрати по окремих елементах (матеріальні, трудові та ін.).

Найважливішими частковими прямими показниками ефективності є продуктивність праці, фондівіддача та матеріалівіддача. У всіх цих показниках у якості витрат, що забезпечують випуск даного обсягу товарної продукції приймаються: у показнику продуктивності праці – затрати живої праці, що вимірюються чисельністю промислово-виробничого персоналу; у показнику фондівіддача – середньорічна

вартість основних виробничих фондів; у показнику матеріаловіддача – матеріальні витрати на випуск товарної продукції. Таким чином, в основі часткових показників ефективності лежить співставлення результатів виробництва з витратами окремих видів ресурсів.

Кожному з вище названих часткових прямих показників ефективності відповідає парний обернений показник. По відношенню до показника фондівіддача в якості оберненого показника виступає фондомісткість продукції. Матеріаловіддачі відповідає матеріаломісткість, продуктивності праці – трудомісткість праці.

Обернений частковий показник ефективності будується за такою моделлю (формула 6):

$$E_{ч}^{оберн} = \frac{1}{E_{ч}} = B_{част}^{емність} = \frac{B_i}{ПП} \rightarrow \min, \quad (6)$$

де $B_{част}^{емність}$ – витратоємність часткова.

В сучасній економічній літературі пропонується чимало систем показників, що характеризують рівень використання основних елементів виробничого процесу. Недоліком переважної більшості цих систем є те, що всі показники в них приймаються одноранговими, рівнозначними. У таких системах немає внутрішньої єдності, не розкриті взаємозв'язки та взаємообумовленість показників. У такому випадку не можна і говорити про систему показників, це просто набір часткових оцінок ефективності. Динаміка часткових показників ефективності на практиці буває не тільки різною, але й протилежно спрямованою, що не дає можливості однозначно судити про те, як змінилася ефективність виробництва в цілому. Наприклад, у звітному періоді порівняно з базисним продуктивність праці на підприємстві зросла, матеріаловіддача – залишилася без змін, а фондівіддача знизилася. Чи можлива однозначна оцінка того, як змінилася ефективність виробництва на підприємстві в цілому, у звітному періоді в порівнянні з базовим. При використанні для цього тільки набору часткових показників, без врахування їх взаємозв'язків та впливу, правильна оцінка утруднена.

При комплексному аналізі ефективності виробництва необхідно:

- 1) визначити умови зростання узагальнюючого показника ефективності виробничої діяльності підприємства;
- 2) встановити взаємозв'язок часткових показників, що характеризують ефективність використання основних елементів виробництва, з узагальнюючим показником ефективності;
- 3) визначити можливі межі зміни часткових показників для збереження умов зростання узагальнюючого показника ефективності

виробництва;

4) з'ясувати закономірності, яким мають підпорядковуватися зміни часткових показників для забезпечення зростання ефективності виробництва в цілому;

5) встановити міру впливу зміни кожного з часткових показників на загальний рівень ефективності підприємства.

При аналізі ефективності виробництва важливе значення має не стільки сама по собі абсолютна величина показника ефективності, скільки динаміка цього показника – зростання або зниження у звітному періоді щодо базового. Тобто, більш важливим є показники, що виражають індекс зростання ефективності виробництва.

Таким чином, динаміка узагальнюючого показника ефективності являє собою одну з найважливіших характеристик результатів виробничо-господарської діяльності підприємства. Для правильної оцінки зміни рівня ефективності, вартісні показники результату виробництва та витрат за різні періоди часу повинні бути взяті у порівняльних цінах.

Темп зміни показника ефективності у звітному періоді щодо базового визначається за формулою 7:

$$I_E = E_1 \div E_0 = \frac{TP_1}{C_{n_1}} \div \frac{TP_0}{C_{n_0}}. \quad (7)$$

Індекс зміни показника ефективності (I_E) може приймати значення:

$I_E > 1$; $I_E = 1$; $I_E < 1$. Значення $I_E > 1$ свідчить про зростання ефективності виробництва відповідно прийнятому критерію ефективності, що характеризує зростання випуску товарної продукції на одиницю виробничих витрат. $I_E = 1$ означає, що рівень ефективності звітного періоду щодо базового залишився без змін. Значення $I_E < 1$ характеризує процес зниження ефективності.

Умова зростання ефективності виробництва на підприємстві може бути представлена у вигляді нерівності (формули 8, 9):

$$\frac{TP_1}{C_{n_1}} \div \frac{TP_0}{C_{n_0}} > 1, \quad (8)$$

або такої нерівності:

$$\frac{TP_1}{TP_0} > \frac{C_{n_1}}{C_{n_0}}, \text{ або } I_{TP} > I_{C_n}. \quad (9)$$

Дана нерівність означає, що для підвищення ефективності виробництва необхідно, щоби зростання обсягу товарної продукції

випереджало зростання витрат виробництва.

Кулаковський Тарас Юрійович,

к.псих.н., доц.

Житомирський державний
університет імені Івана Франка

ЕВОЛЮЦІЯ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ З ПІДПРИЄМНИЦТВА ЯК ОСНОВНОГО ДЖЕРЕЛА РОБОЧИХ МІСЦЬ

Основним джерелом існування українців є заробітна плата: так у структурі доходів населення вона складає – 41,9% і 37,2% (2012 р.) – складають соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти (які виплачуються із фондів, джерелом яких є праця людей). Отже, добробут населення залежить від наявності робочих місць. Робочі місця створюються в основному через ефективне підприємництво. У зв'язку з цим виникає необхідність звернутися до наявних досліджень з цього виду діяльності.

У будь-якій діяльності є важливим наявність необхідних здібностей. Ще в 30-ті роки минулого століття С.Л. Рубінштейн сформував принцип розвитку здібностей в діяльності. Положення про розвиток здібностей в діяльності мало узагальнюючий зміст і передбачало його конкретизацію в плані виявлення співвідношення здібностей і психічної діяльності в процесі їх функціонування. Розвиваючи це твердження Б.М. Теплов пише „не в тому справа, що здібності проявляються в діяльності, а в тому, що вони створюються в цій діяльності”.

Академік С.Д. Максименко, при визначенні поняття здібностей вказує, що – „це індивідуально-психологічні особливості, які є умовою успішного здійснення певної діяльності і які визначають відмінності в оволодінні необхідними знаннями, уміннями та навичками”. Практично всі вчені психологи не відходять від цього твердження: здібності є умовою і продуктом діяльності. Виходячи із даного твердження, здібності до підприємництва є умовою і продуктом підприємницької діяльності, і їх розвиток неможливий без такої діяльності, а теоретичні дослідження здібностей до підприємництва не будуть повними поза дослідженнями такої діяльності.

Першими звернулися до феномена підприємця і підприємницької діяльності представники економічної науки. Початок вивчення особи підприємця та його ролі в економічних процесах розпочала

Французька школа економіки, а саме Р. Кантільйон (1680–1734). Безперечно, були й інші науковці, що в своїх роботах торкалися цієї теми, однак саме Кантільйон є першим з тих, хто розглянув підприємців як об'єкт економічної теорії. Відповідно до Кантільйона, основною специфічною рисою підприємця був той факт, що вони мали справу з високим рівнем невизначеності. Всі хто виробляв, або купував товар за визначеною ціною та реалізував його за невизначеною, заробляючи тим самим нефіксований та невизначений дохід, належали до групи підприємців. Кантільйон в своїй роботі „*Essai sur la nature du commerce en general*” наголошував, що основною відмінною рисою підприємця була його готовність та бажання мати справу з невизначеністю.

Його думки справили значний вплив на Ф. Кюсnea (1694–1774), лікаря Луї XV. Його робота „*Tableau Economique*” стала першою математичною моделлю, що базувалась на концепції загальної рівноваги. Кюсней звертає увагу на підприємця як на власника бізнесу. Наступним представником Французької школи економіки, що підняв питання підприємця став учень Кюсnea – Н. Будуа (1730-1792). Він перший зазначив роль підприємця як інноватора. Він сформував як базову – потребу підприємця в зменшенні його витрат для збільшення прибутку.

Питання підприємця в Французькій школі розвивалося поступово, еволюціонуючи. Так продовжувалося до появи робіт Ж.-Б. Сея (1767–1832), що призвело до значного прогресу в питанні вивчення ролі підприємця в економічному процесі. Він першим зобразив підприємця як самостійний економічний суб'єкт, відділивши його роль в економічній системі від ролі робітників, та, що особливо важливо, ролі землевласників і капіталістів. Роль підприємця полягала в координації та поєднанні продуктивних факторів.

Дж. Бенджам (1748–1832) представник Класичної школи економіки та учень А. Сміта, відводив основну активну роль в економічному процесі „творчому підприємцю”.

Центральною точкою досліджень представників Австрійської школи стає підприємець та підприємництво. Ф. Найт (1885–1972) знову піднімає тему невизначеності як центральну проблему діяльності, що була означена ще Кантільйоном на початку 18 ст. Найт перший розділив поняття „справжня невизначеність” та „ризик”, мотивуючи це тим, що ризик може бути оцінений та прорахований, так як він може бути параметризований через вірогідність можливих результатів. В той час, як справжня невизначеність не може бути оцінена та прорахована, оскільки неможливо оцінити невизначену

категорію.

Погляди Й. Шумпетера (1883–1950) стають визначними для економічної теорії, а економіка Шумпетера стає синонімом інноваційної економіки та економіки технологічних змін. Основою цієї системи стає інновація та підприємець, як такий, що привносить інновації в систему.

Роботи Макклілланда стали початком роботи психологів в полі дослідження підприємця та підприємництва. А публікація таких робіт Макклілланда, як „Achieving Society” (1961 p.) та „Motivating Economic Achievement” (1969 p.), стала першим значним внеском психології в дослідження підприємця та підприємництва. Однак, лише одне з проведених психологічних досліджень справило вплив на наукову спільноту, порівняно з впливом Макклілланда – всестороннє дослідження підприємців Мічигана проведене О.Ф. Коллінсом, Д.Г. Муром та Д.Б. Амвалом у 1964 p. результати якого були відображені у книзі „The enterprising man”. Дане дослідження стало одним з найкращих в описанні профайла успішного малого підприємця.

Далі набуває популярності стратегічне планування в підприємстві. Цей підхід сформувався завдяки Р. Чрістенсену та його роботі „Management Succession in Small and Growing Enterprises” (1953).

Ще однією з теорій, що може бути пов’язана з психологією, являється теорія соціальних мереж, що виникла у 1980 p. Теорія соціальних мереж розглядає динаміку людської поведінки в соціальному контексті.

Іншу картину ми спостерігаємо в пострадянських країнах. Цій проблематиці присвятили свої роботи економісти С.Ф. Покропивний, А.М. Колот, І.П. Продіус, Т.А. Владимірова, В.Г. Діневич, Д.В. Запорожан, А.В. Складенко, А.П. Кисельов та інші. Проте ці роботи відображають тільки економічну сторону проблеми, без вивчення особливостей особистості підприємця, вони навіть не торкаються питання характерних рис та здібностей, не задумуються над питанням: що ж робить підприємця успішним та відрізняє його від інших людей.

Вітчизняні вчені С.Д. Максименко та І.Є. Задорожнюк особу підприємця відмежували від менеджера, показавши сучасного підприємця як ключову постать продуктивного і динамічного господарювання, а С.К. Рошин в психології ввів розмежування між психологіями підприємця і менеджера.

Поява робіт, присвячених підприємницькій діяльності, свідчить

про неабиякий інтерес серед представників економічної та психологічної науки щодо феномена підприємництва і підприємництва.

Недостаток теоретичних розробок психологічної науки щодо вивчення феномена підприємництва і підприємця в наступних дослідженнях можна компенсувати, беручи за основу надбання класиків психологічної науки та їх послідовників, які вивчали проблематику діяльності та здібностей: Б.М. Теплова, С.Л. Рубінштейна, К.К. Платонова, Г.С. Костюка, Т.І. Артем'євої, С.Д. Максименка та ін., так як розкриття загальних особливостей перетворюючої психічної діяльності дає можливість зрозуміти механізм універсалізації здібностей, їх переносу з однієї області на іншу.

Роботи з психології підприємництва і підприємця є конче необхідними на даному етапі розвитку країни, так як вони мають допомагати сформуванню класу підприємців, від успішності яких залежить розвиток економіки країни та добробут населення.

Ткачук В'ячеслав Олександрович,
ст. викл.

Житомирський державний
технологічний університет

ПІДВИЩЕННЯ ПРЕСТИЖНОСТІ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ В КОНТЕКСТІ МОЖЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНОЇ РЕКЛАМИ

Проблема недостачі необхідної кількості кваліфікованих робітників на регіональному та національному ринках праці багато у чому визначається пануючими у суспільстві уявленнями і ставленням до професійно-технічної освіти (далі – ПТО).

Опосередковано на престижність ПТО справляє вплив застій у промисловості, що найбільше потребує кадрів робітничих професій. Важкі і шкідливі умови промислового виробництва, низький рівень оплати праці у порівнянні з іншими видами економічної діяльності, слабкі гарантії тривалої зайнятості – далеко не увесь перелік чинників, що змушують економічно активне населення розглядати можливість працевлаштування за робітничими професіями в останню чергу.

Молодь з повною загальною середньою освітою обирає навчання у професійно-технічних навчальних закладах (далі – ПТНЗ) переважно не під впливом свідомого вибору, а через неспроможність батьків оплатити їх навчання у вищих навчальних закладах.

Відтак, стає очевидним, що одним з перших заходів у напрямі удосконалення підсистеми формування робітничих кадрів має бути підвищення престижності ПТО для розуміння її важливості у функціонуванні та розвитку суспільного виробництва. З огляду на це виникає потреба у посиленні взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, соціальних партнерів, роботодавців та ПТНЗ щодо розв'язання проблем функціонування і розвитку ПТО. З цією метою є доречними заходи щодо децентралізації управління ПТО, зокрема у формуванні регіонального замовлення на підготовку кадрів, надання ще більшої самостійності ПТНЗ у прийнятті рішень, що стосуються напрямів їх розвитку.

На підвищення престижності робітничих професій спрямована Постанова Кабінету Міністрів України „Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки” (далі – Програма).

Серед основних завдань, що передбачені реалізацією Програми, зокрема визначаються:

- забезпечення належної якості ПТО;
- удосконалення механізму управління ПТО та її фінансового забезпечення;
- збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг;
- оновлення нормативно-правової бази ПТО;
- відновлення престижності робітничих професій шляхом профорієнтаційної роботи з населенням;
- створення соціальної реклами престижності робітничих професій.

У Програмі два останніх завдання представлено окремо, що мало б підкреслювати їх самостійність і відмінність заходів для їх досягнення. Однак сьогоденне розуміння профорієнтаційної роботи служб зайнятості (далі – СЗ) зводиться в основному до забезпечення економічно активного населення інформацією щодо кон'юнктури ринку праці, зокрема в розрізі професій і професійних назв робіт, консультування безробітних щодо пошуку роботи, виходячи з попередньо отриманих результатів оцінювання їх професійних компетенцій, тобто до профінформації та профконсультації. Тоді як Концепцією державної системи профорієнтації населення передбачено й інші напрями профорієнтації населення, як-от [1]: професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Відтак, кошторисом Програми не передбачено фінансування заходів, спрямованих на підвищення рівня надання

профінформаційних послуг. Однак відводяться кошти на розміщення соціальної реклами престижності робітничих професій в ЗМІ та проведення всеукраїнських і регіональних виставок-ярмарок робітничих професій. Проте тотожність обсягів фінансових ресурсів, необхідних для цих завдань, та очікуваного економічного ефекту від їх проведення дозволяє стверджувати про плановий характер заходів зі створення соціальної реклами престижності робітничих професій, що не передбачає якісного покращення стану і функціонування ПТО і відповідно забезпечення ринку праці кваліфікованими кадрами робітничих професій.

Правильно оцінити економічну ефективність від соціальної реклами можна лише в умовах врахування усіх факторів, що впливають на якість її сприйняття. Безумовно така оцінка повинна включати систематичність і час транслювання соціальної реклами щодо престижності навчання в закладах ПТО і відповідно робітничих професій, повноту охоплення різних видів засобів масової інформації (далі – ЗМІ), зокрема орієнтованих на різні вікові групи населення, об'єктивність і реалістичність сюжету реклами та ін.

Відтак, для забезпечення високої ефективності соціальної реклами престижності робітничих професій нами пропонується до врахування ряд пропозицій, а саме:

- здійснювати відтворення соціальної реклами в ЗМІ з урахування домінуючої аудиторії: розміщувати текстові блоки та відеоролики із соціальною рекламою на популярних урядових інформаційних порталах з наступним дублюванням на сайтах регіональних управлінь та відділів, а також найбільш відвідуваних публічних сайтах – для молоді та населення у середньому віці; в друкованій пресі, на телебаченні, радіо – для населення середнього віку та населення у перед- і післяпенсійному віці; у вигляді оголошень та плакатів в громадському транспорті та на білбордах і сітілайтах – для усіх груп населення з високим ступенем сприйняття інформації;

- використовувати соціальні мережі, у т.ч. професійні, для охоплення соціальною рекламою щодо робітничих професій та конкретних робочих місць для робітничих кадрів значно ширшої цільової аудиторії, адже нині цей інструмент активно використовується у сфері управління персоналом та економіки праці, зокрема менеджерами по персоналу. Тому при наявності в загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладах внутрішніх сайтів і вільного доступу учнів до Internet виникає можливість для встановлення безпосереднього контакту роботодавця з потенційними робітниками, укладення попередніх домовленостей

щодо працевлаштування на вакантних робочих місцях, визначення умов, на яких учні у майбутньому можуть погодитися працювати у роботодавця;

- залучати до профорієнтаційної роботи промоутерів або безробітних осіб через механізм оплачуваної громадської роботи для цільового розповсюдження соціальної реклами у вигляді інформаційних буклетів;

- забезпечити транслявання соціальної реклами престижності робітничих професій на радіо та телебаченні через рівні інтервали часу, але обов'язково у години початку та закінчення занять у школах, робочого дня батьків учнів;

- забезпечити участь кращих учнів старших класів (далі – учнів) шкіл у всеукраїнських виставках-ярмарках робітничих професій за кошти місцевих за державного бюджету;

- під час проведення всеукраїнських та регіональних виставок-ярмарок професій передбачити можливість укладання попередніх домовленостей у письмовій формі роботодавців з учнями щодо проходження професійного навчання на виробництвах після отримання атестату про повну загальну середню освіту;

- систематично організовувати виступи директорів або уповноважених представників провідних промислових підприємств перед учнями з інформацією про особливості зайнятості персоналу робітничих професій на промисловому виробництві; роздача інформаційних буклетів-візитівок підприємств;

- організовувати виробничі екскурсії для учнів з елементами їх участі у процесі створення промислової продукції під керівництвом працівників підприємства.

Однак, на нашу думку, самої соціальної реклами престижності робітничих професій, навіть з урахуванням перерахованих вище пропозицій, на яку роблять ставку розробники Програми і відповідно надають фінансування, недостатньо для підвищення престижності ПТО та підготовки за робітничими професіями.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Постанова Кабінету Міністрів України „Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п>. – Дата звертання: 17.05.13.

Суходольська Анна Сергіївна,
асист.
Житомирський державний
технологічний університет

ДЕМОГРАФІЧНА ПОВЕДІНКА: СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ, СКЛАДОВІ, ПІДХОДИ ДО РОЗГЛЯДУ

*Розглянуто теоретичні аспекти поняття „демографічна поведінка”.
Запропоновано доповнити розгляд категорії з точки зору взяття на
виховання дітей-сиріт*

Демографічна поведінка в загальному розглядається як система дій і відносин, які мають на меті досягнення того чи іншого результату від дітонародження, шлюбного стану, здоров'я та тривалості життя. Так, науковці зазначають, що демографічна поведінка представляє собою цілісну за своїми фізичними та психічними компонентами реакцію на зовнішні та внутрішні стимули, що складається не лише з дій, які проявляються зовні, але й із внутрішніх, активних психічних актів (імпульсів, установок, мотивів і т.д.) [3].

Ми виокремлюємо наступні складові демографічної поведінки: репродуктивна, матримоніальна та поведінка самозбереження.

1. Репродуктивна поведінка – система дій і відносин щодо народження дитини чи відмови від народження, а також усиновлення та виховання дитини. В наукових джерелах дана поведінка розглядається лише з точки зору власних дітей, однак сьогодні за умови значного поширення соціального сирітства варто враховувати взяття на виховання у сім'ю дітей-сиріт.

Репродуктивну поведінку почали досліджувати ще у радянський період вітчизняної науки. Репродуктивною мотивацією, репродуктивними мотивами, мотивами народження дітей, за енциклопедичними виданнями є психічний стан особистості, що спонукає індивіда до досягнення особистої мети економічного, соціального і психологічного характеру через народження певної кількості дітей, розкриває якісний бік потреби в дітях, її зміст і виражає собою спонукальний компонент репродуктивної установки [4].

У ХХ ст. вийшла низка наукових праць, які заперечували існування дітоцентристської моделі сімейних відносин до ХVІІІ ст. (так званий період материнської депривації). Вчені (Ф. Арес, Е. Бадинтер, Л. де Моз) зазначають про відсутність материнського інстинкту,

„дітоцентризм” як характеристику сучасної культури.

Дарський Л.Е., Белова В.А. розглядали репродуктивну поведінку без існування специфічної потреби, яка б була вихідним пунктом детермінації такої поведінки. Дітонародження, на їх думку, є ланкою в загальній системі поведінки, яка направлена на задоволення потреб. На противагу їм Антонов А.І., Борисов В.А. доводили, що в основі народження дитини закладено специфічну потребу „в батьківстві”, „в материнстві”, найчастіше – „потребу в дітях”. Продовжив їх дослідження Вишневський А.Г., який стверджував, що прокреаційна поведінка має чітко виражений ситуаційний характер, пов’язана не з людиною, а з її роллю.

За умов побудови соціально орієнтованої економіки, ми ведемо мову про дітоцентризм – ставлення до дитини як до найвищої цінності, за якого відбувається максимальна концентрація зусиль батьків на якісному вихованні дітей. Сьогодні така ідеалізована модель відносин в Україні є лише омрієним орієнтиром, а тому проблема соціального сирітства заслуговує на увагу.

Значно критикував такий підхід до прореакційної поведінки та капіталістичних суспільств Ф. Енгельс, зазначав, що діти у капіталістичних умовах не потрібні суспільству. Він писав: „... в теорії – буржуазні розмови про сім’ю та виховання, про ніжні відносини між батьками і дітьми, а на практиці – експлуатація дитячої праці та егоїстичний розрахунок”. Сподіваємося, він вів мову про перехідні суспільства, яким зараз і є українське.

Сьогодні науковці все частіше зазначають про перехід від дітоцентристської моделі родини до індивідуалістично орієнтованої „зрілої” пари партнерів з однією дитиною [2]. Теорія „єдиних дітей” найчастіше притаманна сім’ям, в яких дитина є об’єктом альтруїстичної опіки, сенсом життя, проте аж ніяк у сім’ях соціальних сиріт.

Однак поняття дітоцентризму є досить суб’єктивною моделлю, адже чи буде дітоцентриською поведінка осіб, які від’їжджають на заробітки за кордон і тривалий час не займаються вихованням дитини? З їх точки зору – так, адже зусилля направлені на добробут дитини і задоволення її матеріальних потреб, а з точки зору дитини – ні, адже матеріальний добробут не може повністю компенсувати недостатнє спілкування та її виховання. Досягнення оптимуму у такій ситуації, а особливо у непростий перехідний період – питання досить індивідуалізоване.

Науковці розмежовують поняття ідеальної, бажаної та очікуваної кількості дітей. Так, розрахунок ідеальної чисельності дітей можливо

розглядати з різних позицій (на світовому рівні, рівні країни, в різні історичні епохи, як соціально нормована повна потреба сім'ї в дітях) для з'ясування усередненої кількості [1].

Бажана кількість дітей відображає конкретні репродуктивні установки сім'ї і показує, яку кількість дітей хоче мати сім'я за певних умов, усунення проблем. Даний показник необхідний для визначення цих проблем блокування дітонародження та розробки оптимальної демографічної політики їх усунення.

Оптимальний випадок співпадіння ідеальної та очікуваної кількості дітей, що буде свідчити про відсутність перешкод у задоволенні потреби у дітях. Проте таке ідентичність спостерігається досить рідко, адже існують обставини, які провокують відхилення.

2. Матримоніальна поведінка – система дій та відносин, які спрямовані на оформлення чи відмову від оформлення шлюбу, його збереження чи розірвання.

3. Поведінка самозбереження – система дій та ставлення людини до збереження чи відмови від збереження власного життя та здоров'я.

Розрізняють активну і пасивну поведінку самозбереження. Активна поведінка передбачає реалізацію комплексу заходів, направлених на підтримку активного способу життя та піклування про своє здоров'я. Пасивна поведінка розглядається з точки зору небажання та неможливості піклуватися про своє здоров'я. Проте, окреслений поділ є досить умовний і при класифікації доцільно розглядати першочергові мотиви поведінки самозбереження.

Поведінка самозбереження тісно пов'язана з репродуктивною та матримоніальною. Так, наприклад, орієнтація на народження здорових дітей стимулює поведінку, орієнтовану на здоровий спосіб життя. Багатодітність неоднозначно впливає на піклування про власне здоров'я, з одного боку, бажання допомагати дітям у зрілому віці сприятиме орієнтації на активну поведінку самозбереження, а з іншого, орієнтація на виховання більшої кількості дітей може призводити до порушення режимів праці і відпочинку, перевищення.

Тому гармонійне поєднання усіх складових демографічної поведінки буде свідчити про повноцінне життя.

Сьогодні розгляд категорії „демографічна поведінка” варто доповнити, сконцентрувати увагу на вивченні проблем взяття дитини-сироти на виховання у сім'ю. Дослідження мотиваційного механізму таких рішень, розширений розгляд категорії „потреба в дітях” сприятиме розробці ефективних програм недопущення та подолання сирітства в країні.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Белова В.А. Число детей в семье / В.А. Белова. – М., 1975. – 175 с.
2. Білоножко Є.П. трансформація сім'ї в контексті глобальних змін у суспільстві в другій половині ХХ століття. – Режим доступу: http://papers.univ.kiev.ua/filosofija_politologija/articles/The_transformation_of_family_in_the_context_of_global_changes_in_society_in_the_latter_half_of_the_XX_century_17208.pdf. – Назва з екрану.
3. Вітковська К.В. Фактори народжуваності та демографічна поведінка населення / К.В. Вітковська // Науковий вісник. Одеський державний економічний університет. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2005. – №8 (20). – С. 56–62.
4. Демографический энциклопедический словарь / Редкол.: Валентей Д.И. (гл. ред.) и др. – М.: Сов.энциклопедия, 1985. – С. 368.

Сегедина Анна Олеговна

заместитель директора по
персоналу ООО „КОН БРИО”

КАК РАБОТОДАТЕЛЮ НАЙТИ НУЖНОГО РАБОТНИКА?

*Рассмотрена проблема качественного закрытия вакансий на
предприятии. Предложены методы поиска работников*

Поиск нужного персонала – это не простая задача, которая периодически возникает в каждой компании. Качественно подобранный персонал является одной из важных составляющих успеха деятельности компании. Опытный работодатель знает: успех компании зависит не столько от технического оснащения, сколько от сотрудников, их профессионализма, личных качеств. На сегодняшний день во многих компаниях есть менеджеры по подбору персонала, которые используют современные методы подбора, разработанные программы адаптации, системы обучения.

Но почему возникает проблема в качественном подборе персонала? Недоразумения начинаются уже на первом этапе поиска работников, когда в компании раздаются телефонные звонки – отзыв на размещении вакансии на сайтах или в газете объявления. В вопросах, какие потенциальные работники задают менеджеру или владельцу, чувствуется пренебрежение к работодателям. Задают некорректные вопросы, не читают вакансии и требования, присылают

разные резюме, которые не соответствуют должностям.

Разногласия начинаются с банальных причин:

- работодатель не полностью разъясняет требование к должности;
- у соискателя нет знаний и понимания что искать работу – это тоже работа!

Рассмотрим каждую проблему более детально.

Работодатель не разъясняет требования к должности из-за причины экономии и незнания как правильно. Экономия заключается в том, что в штате, где работает больше 50 человек, нет HR-менеджера (generalist), который специализируется не только на кадровом документообороте, но и на качественном отборе и подборе персонала. Когда появляется в компании вакансия – нужно создать профиль должности, где указаны максимально четко все требования, профессиональные знания и навыки, личностные характеристики [1]. Многие руководители не понимают, зачем нужен профиль, если есть должностная инструкция или имеет свое понимание, какой должен быть сотрудник. Руководитель дает задание ответственному человеку или самостоятельно размещает вакансии в интернет ресурсах, чаще всего копируя требования из интернета или других компаниях. Так же могут самостоятельно описать требования – но они минимальны или не описывает условия работы. Соискатель, ознакомившись с требованием, считает что справиться, а в реальности требовались совершенно другие знания и требования. И это один из примеров, а их много, когда сам работодатель делает ошибки, а потом жалуется, что на рынке труда отсутствуют нужные сотрудники.

Другая проблема в соискателе – он не понимает, что искать работу – это тоже работа, которая требует знания и навыки. Все начинается с резюме, когда кандидат не самостоятельно пишет, а использует конструктор резюме [2], в котором много ошибок. Размещает резюме на неэффективных сайтах, регистрируется в разных кадровых агентствах, которые нарушают Закон Украины „О занятости населения” [3], не регистрируются в службе занятости и т.п.

Если проанализировать все случаи, пообщаться со многими работодателями и соискателями, то проблема оказывается в коммуникациях – работодатель не знает, как описать требования, а соискатель не знает, как искать работу. Из-за этого у нас высокая текучесть кадров, неудовлетворённые сотрудники, высокий процент безработицы и т.п.

Решение проблемы есть, главное действовать.

Со стороны работодателя понять, что главный актив в компании – это персонал, который нужно качественно искать, отбирать и

развивать – тем самым увеличиться прибыль компании.

HR-менеджер (generalist). При наличии свыше 50 сотрудников в компании – должен появиться специалист по персоналу. Хороший специалист знает как и где искать персонал. Он понимает руководителя и создаст профиль должности, где будут указаны все требования и пожелания руководителя.

Работа со студентами. Работодатели должны определить учебные заведения, где обучаются потенциально будущие сотрудники для периодических встреч. На встречах работодатель будет рассказывать о компании, достижениях, о сотрудниках, какие к ним требования. И что нужно сделать студенту что б попасть в компанию.

Практика. компания должна предоставлять студентам возможность пройти практику. Кроме того что студент получит хорошие знания и навыки, он так же поймет обязанности и требования работодателей к сотруднику.

Ярмарки профессий. Проводить не обычные ярмарки профессий, где работодатели рассказали про компанию и ушли, оставив визитки а настоящий ярмарки, интересные, с хорошими презентациями. На ярмарках должны присутствовать сотрудники компании, которые будут более детально рассказывать о работе, требованиях, обязанностях. Эти ярмарки проводить не только для студентов, но и для всех желающих.

Курсы „Как искать работу”. Организовать бесплатные курсы не только на базе Центра занятости, но и в университетах, училищах как обязательный курс. На этих курсах предоставлять информацию, которая актуальна на сегодняшний день, проводить мастер-классы по составлению резюме или групповые игры – „Как пройти собеседование”. Этот курс даст знания и понимания соискателям, что искать работу – это огромная работа. А так же предостережёт от мошенничества на рынке труда.

Это всего лишь часть из предложенных вариантов. У нас нет проблем с идеями, у нас есть проблема в реализации. Так давайте реализовывать!

ЛИТЕРАТУРА:

1. Составляем и описывает требования к должности [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.kadrovik.ua/content/sostavlyаем-i-opisyvaем-trebovaniya-k-dolzhnosti>.
2. <http://rabota.ua>.
3. <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

Частина I

Перспективи розвитку управління персоналом та напрями забезпечення ефективного використання трудового потенціалу на рівні країни, регіону, підприємства

Берегова Варвара Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто теоретичні аспекти сутності трудового потенціалу підприємства та працівника, його значення в управлінні трудовим потенціалом підприємства. Розкрито сутність трудового потенціалу на макрорівні, мезорівні та мікрорівні. Охарактеризовано компоненти трудового потенціалу та об'єкти його аналізу

Найбільш важливим елементом продуктивних сил і головним джерелом розвитку економіки є люди, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує непересічна залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу персоналу підприємства, організації.

Дослідження потенціалу підприємства розглянуто в працях таких учених, як О. Грішнова, А. Колот, О. Федонін, В. Новіков, В. Приймак та інших.

Потенціал – наявні в економічного суб'єкта ресурси, їх оптимальна структура та вміння раціонально використати їх для досягнення поставленої мети.

Трудовий потенціал – людські можливості, ресурси праці, найповніша і всебічна характеристика працездатного населення як продуктивної сили. Трудовий потенціал має кількісні та якісні параметри. Кількісно він визначається чисельністю працездатного населення, законодавчо встановленою тривалістю робочого часу за суспільно нормальної інтенсивності праці і збігається з величиною людських ресурсів. Якісно трудовий потенціал характеризується

такими рисами, як фізичний стан і здоров'я людини і нації, соціально-демографічний склад населення, його інтелектуально-культурний рівень, особистісні властивості людини.

Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал працівника – це його можлива трудова дієздатність, його ресурсні можливості у сфері праці, які формуються на основі природних даних (здібностей), утворення, виховання і життєвого досвіду.

У трудовому потенціалі працівника можна виділити такі компоненти:

- психофізіологічний потенціал, якій визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, стан її здоров'я, працездатність, тип нервової системи та ін.;

- кваліфікаційний потенціал, який визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

- особистий потенціал характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння працівником норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Показники, що характеризують компоненти трудового потенціалу, можна визначати як для окремої людини, так і для різних трудових колективів, в т.ч. для персоналу підприємства та населення країни в цілому (табл. 1).

Освіта є найкращим розміщенням капіталу для особи, сім'ї, підприємства і суспільства та одним із головних чинників якості трудового потенціалу.

Професіоналізм – найважливіша складова трудового потенціалу. Розвинуті країни вкладають значні кошти у професійну освіту і підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають.

Здоров'я – складова трудового потенціалу, від якої залежить можливість його використання відповідно до галузевої структури економіки.

Переважна питома вага робочої сили України задіяна у важких галузях промисловості (вугільна, металургійна, хімічна, нафтопереробна, машинобудівна), енергетиці, зокрема, атомній, сільському господарстві, будівництві.

Таблиця 1

Показники трудового потенціалу

Компоненти трудового потенціалу	Об'єкти аналізу і відповідні їм показники		
	людина	підприємство	суспільство
Здоров'я	Працездатність, час відсутності на роботі через хвороби	Втрата робочого часу через хвороби і ушкодження, витрати на забезпечення здоров'я персоналу	Середня тривалість життя, витрати на охорону здоров'я, смертність за віком
Моральність	Ставлення до оточуючих	Взаємини між співробітниками, втрати від конфліктів, шахрайство	Ставлення до інвалідів, дітей, людей похилого віку, злочинність, соціальна напруженість
Творчий потенціал	Творчі здібності	Кількість винаходів, патентів, раціоналізаторських пропозицій, нових виробів на одного працюючого	Доходи від авторських прав, кількість патентів і міжнародних премій на одного жителя країни
Активність	Прагнення до реалізації здібностей	Заповзятливість	Темпи технічного прогресу
Організованість	Акуратність, раціональність, дисциплінованість, обов'язковість, порядність, доброзичливість	Втрати від порушень дисципліни, Чистота, ретельність, ефективне співробітництво	Якість законодавства, якість доріг і транспорту, дотримання договорів і законів
Освіта	Знання, кількість років навчання в школі і вузі	Частка фахівців з вищою і середньою освітою у загальній чисельності працюючих, витрати на підвищення кваліфікації персоналу	Середня кількість років навчання в школі і вузі, частка витрат на фінансування даної сфери в держбюджеті
Професіоналізм	Уміння, рівень кваліфікації	Якість продукції, втрати від браку	Доходи від експорту, втрати від аварій
Ресурси робочого часу	Час зайнятості протягом року	Кількість співробітників. Кількість годин роботи за рік одного співробітника	Працездатне населення. Кількість зайнятих. Кількість годин зайнятості за рік

Ці галузі характеризуються цілодобовим, важким і шкідливим виробництвом з високим ступенем ризику травматизму, професійних захворювань і з високою персональною відповідальністю не лише керівників, а й робітників і фахівців. Тож фізичний, фізіологічний та психологічний стан робочої сили тут є майже вирішальним у досягненні високої продуктивності.

Організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема.

Творчий потенціал характеризує здібність людини та її активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок.

Моральність – це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку та інвалідів, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність.

Економічна категорія „трудових потенціал” розглядається як в зарубіжній, так і у вітчизняній літературі, при цьому віддзеркалюються різні підходи й точки зору науковців до її сутності. Для певної систематизації всієї сукупності теоретичних визначень пропонується згрупувати їх за належністю до макро-, мезо- та мікрорівнів.

Таким чином, на макрорівні буде розглянуто й проаналізовано визначення трудового потенціалу держави та суспільства, на мезорівні – регіонів, на мікрорівні – підприємства, трудового колективу, працівника.

У визначенні трудового потенціалу суспільства більшість вчених дотримується думки що це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.

Зокрема, Д.П. Богиня визначає такі головні складові трудового потенціалу суспільства, як здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо й оцінює їх певними узагальненими показниками [3, с. 58].

У більшості джерел суть трудового потенціалу підприємства визначається саме як сукупність здібностей та можливостей працівників підприємства: наявних та (чи) перспективних [4, с. 25]. Наприклад, Л.А. Янковська вважає, що „трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливості його працівників за певних умов забезпечити реалізацію цілей підприємства з найраціональнішими витратами всіх виробничих ресурсів: технічних, матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових”.

Трудовий потенціал працівника – „...це здатність реалізації його можливостей у довгостроковій перспективі на конкретному підприємстві за умови впливу сприятливих факторів на його діяльність”.

Отже, трудовий потенціал – це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками:

1. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами в залежності від різних причин, розміром та часткою витрат на охорону здоров'я тощо.

2. Моральність суспільства визначається його релігійністю, відношенням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо.

3. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій та ін.

4. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо.

5. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо.

6. Ресурси робочого часу оцінюються кількістю працездатного населення, кількістю і часткою зайнятих, рівнем безробіття, кількістю відпрацьованих людино-днів за рік тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гринченко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.

3. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня,

О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

4. Янковська Л.А. Оптимізація трудового потенціалу в системі менеджменту персоналу промислового підприємства / Л.А. Янковська // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №9. – С. 200–203.

Булла Ірина Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

Проблема професійної мобільності здебільшого виступала предметом соціологічних досліджень (П. Сорокін, С. Кугель, Т. Заславська, В. Шубіна), останнім часом економічних наук (Є. Іванченко, Н. Коваліско, С. Макеєв, Е. Мирошніченко та ін.). Обраний напрям дослідження зумовлений недостатністю наукових розвідок із зазначеної проблематики у суто педагогічному аспекті, однобічним розглядом проблеми (переважно в економічному або соціальному плані), відсутністю міждисциплінарного системного підходу до цього комплексного явища.

Якою бути Україні у ХХІ ст. багато в чому визначає стан системи освіти, її структурне, змістове, якісне наповнення. Освіта як найважливіша сфера життєдіяльності суспільства окреслює шляхи його функціонування й перспективного розвитку. При цьому життя потребує знань, які зумовлюють модернізацію сучасної освіти. Вища освіта набуває все більшої ваги у світі як інформаційна і технологічна база діяльності людей. Нинішній етап розвитку системи освіти нашої країни, що підписала Болонську конвенцію, характеризується орієнтацією на входження до світового освітнього простору і, як наслідок, на значні зміни у структурі і змісті традиційної національної освіти. Передбачається, що подібні кроки приведуть до підвищення якості освітнього процесу, і зокрема академічної і професійної мобільності студентів і фахівців. Проте дослідження питання показує, що єдиного погляду на цю проблему не існує. У науковій пресі періодично з'являються гарячі дискусії прихильників і противників (учених, педагогів, політиків) входження України у світовий освітній простір шляхом європеїзації традиційної української освіти. У цьому

контексті важко не погодитись з думкою Г. Кас'янова, керівника Центру аналітичних досліджень в освіті Міжнародного фонду „Відродження”, висловлену у статті „Болонізація: поспішай повільно”, що поруч із очевидними досягненнями йдуть не менш очевидні проблеми. Передусім експерти звертають увагу на те, що вже нинішні контури Болонського клубу та Євросоюзу не збігаються. Отже, для студентів із країн поза Євросоюзом один із базових принципів Болонського руху – європейська мобільність – стає вельми проблематичним за нерівності умов участі в цьому процесі [1].

В умовах масштабності й активності політичних чинників у царині академічної євроінтеграції висловлюються різноманітні, інколи діаметрально протилежні погляди на одну проблему – удосконалення системи освіти, по-новому актуалізується питання якісного оновлення змісту вищої професійної освіти шляхом відходження від звичайних моделей трансляції знань і пошуку нових концептуальних ідей реалізації стратегії життєдіяльності у глобальному світі. Звідси все частіше у педагогічному середовищі виникає запитання: чому і як вчити студентів для того, щоб вони, ставши професійно компетентними фахівцями, були реально потрібні і конкурентоспроможні на ринку праці, а, головне, щоб були готові до професійного росту і професійної мобільності, гнучкості мислення, міжнаціонального діалогу, толерантності і співпраці.

Щодо готовності до професійної мобільності, то, незважаючи на те, що лише 10% працюючих за офіційними даними хочуть цього, подає оптимістичну надію в переважній більшості наше нинішнє студентство з. Проблема професійної мобільності не нова, проте ще до недавня вона була традиційним предметом дослідження виключно соціології. Для дослідників професійної його прагматизмом, величезним прагненням до знань як до капіталу, до освоєння 2–3 спеціальностей як до гарантії життєвого успіху мобільності вже багато десятиріч залишається класичною фундаментальна праця Пітірима Сорокіна „Соціальна мобільність”, яка була опублікована ще у 1927 році у Нью-Йорку, але, без сумніву, заклала основи оригінального напрямку досліджень з проблем стратифікації й мобільності. Цей твір містить систему основних понять і схему теоретичного аналізу, яка і сьогодні є загальновизнаною для дослідників соціальної, у тому числі і професійної мобільності.

Варто зауважити, що П. Сорокін визначає мобільність як перехід, переміщення соціального об'єкту (індивідів, груп, цінностей) з однієї позиції в іншу всередині соціального простору. Автор виділяє два основні типи мобільності: горизонтальна й вертикальна.

Горизонтальна мобільність – це перехід індивіда чи соціального об'єкта від однієї соціальної позиції до іншої, що знаходиться на тому ж рівні (соціальному прошарку), а також територіальне переміщення (зміна місця проживання).

Вертикальна мобільність – це перехід індивіда чи соціального об'єкта від одного соціального прошарку до іншого, зміна соціального статусу (нова позиція у суспільстві). При цьому залежно від напрямку вертикального переміщення розрізняють два види мобільності: висхідна й спадна (тобто соціальний підйом або соціальний „спуск”). Загальні закономірності вертикальної мобільності в цілому формулюються П. Сорокіним так:

1) ніколи не існувало суспільства, соціальні прошарки якого були б абсолютно закриті або в яких була б відсутня вертикальна мобільність у трьох її основних аспектах – політичному, економічному і професійному, як внутрішньо-професійна або міжпрофесійна циркуляція, політичні переміщення і просування „економічними сходами”;

2) ніколи не існувало суспільства, в якому вертикальна соціальна мобільність була б абсолютно вільною, а перехід із одного соціального прошарку в інший здійснювався би без усякого спротиву. Це означає, що у середині організованого (стратифікованого) суспільства функціонує своєрідне „сито”, яке просіює індивідів і дозволяє деяким із них підніматися наверх, залишаючи інших на нижчих щаблях, і навпаки;

3) вертикальна соціальна мобільність змінюється від суспільства до суспільства й від одного історичного періоду до іншого, тобто має коливальний, хвилеподібний характер [2]; Без сумніву, праця П. Сорокіна геніальне за своєю системністю і багатогранністю джерело, на яке посилаються практично усі сучасні дослідження мобільності. При цьому соціологи зосереджують основну увагу насамперед на переміщеннях індивідів, шансах на кар'єру, а також фактах її усвідомлення, на цілях і мотивах професійної мобільності, соціальної адаптації. Етапні праці в розробці теми соціальних переміщень належать американським авторам: С. Ліпсету і Р. Бендіксу, П. Блау і О. Данкену, Д. Фезерману і Р. Хаузеру, в яких висвітлюються питання, пов'язані з проведенням досліджень, використанням термінології, залученням статистики до обробки емпіричної інформації. Зокрема, на думку П. Блау і О. Данкена, емпіричне дослідження мобільності має бути зосереджене на аналізі умов, що впливають на професійні досягнення та мобільність в межах конкретного суспільства [2, с. 14]. У контексті сучасної соціології мобільності загально прийнято розрізняти мобільність структурну й

обмінну, які є похідними від принципово різних чинників.

Структурна мобільність обумовлена змінами в економічній і соціальній структурі суспільства, викликаними прогресуючим розвитком техніки і технології.

Обмінна ж мобільність детермінована ніби то виключно соціальними факторами: розкриттям можливостей отримання освіти, зростанням обсягу в цьому плані соціальних гарантій і пільг як шансу здійснити мобільність; зміною структури цінностей і мотивацій професійних досягнень [2, с. 15–16]. Аналіз публікацій із зазначеної проблематики свідчить, що мобільність у тих чи інших формах досліджують переважно представники суспільних наук, проте, на думку Коваліско Н., суттєвою вадою їх досліджень є односторонній розгляд проблеми – в економічному або в соціальному плані, відсутність міждисциплінарного системного підходу до цього комплексного явища. При цьому існує підхід до професійної мобільності як до форми трудової мобільності, яка, за ствердженням Заславської Т.І., є не стільки економічним чи соціальним, скільки міждисциплінарним поняттям [3, с. 3], що виражається в професійному, кваліфікаційному, соціальному, галузевому, територіальному та інших переміщеннях індивідів, є своєрідною формою їх адаптації до нових технологічних і економічних умов функціонування. Професійна мобільність розглядається як зміна трудової позиції або ролі фахівця, обумовлена зміною місця роботи або професії. За такого підходу у понятті „професійна мобільність” розрізняють об’єктивний, суб’єктивний і характерологічний аспекти.

Об’єктивний аспект охоплює науково-технічні та соціально-економічні передумови, а також сам процес зміни професії. Щодо чинників, які стимулюють професійну мобільність, то акценти перенесені з науково-технічних досягнень, що прискорювали процес виникнення нових професій і потребували перекваліфікації робітників за радянських часів на фактори розвитку ринкових відносин, що забезпечують досягнення якісно нового рівня мобільності та професійно-практичної підготовки конкурентоспроможного фахівця.

Суб’єктивний аспект розкриває процес зміни інтересів працівників та акт прийняття рішення щодо зміни місця роботи чи професії, що залежить від таких індивідуальних характеристик людей, як потреби, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші визначальні мотиви. З характерологічної точки зору важливою є схильність людини до зміни предметної діяльності, що дає підстави розглядати професійну мобільність як відносно усталену властивість особистості, як підготовленість або схильність до зміни виду професійної діяльності

(працемобільність). Системний розгляд професійної мобільності, за твердженням Н. Коваліско, з одного боку, висуває певні вимоги до професійно-кваліфікаційних якостей індивідів, а з іншого – максимально сприяє розвитку особистості через підвищення відповідності між структурою її індивідуальних потреб і соціально-економічною цінністю місця, яке вона посідає.

Перша з цих функцій є предметом економічної науки, друга – соціології і соціальної психології. Це зумовлює, за твердженням М.П. Лукашевича і М.В. Туленкова, якісно різні підходи до досліджень мобільності:

- як до деперсоніфікованого соціально-економічного процесу;
- як до засобу соціального просування і професійного розвитку особистості.

У першому випадку маємо справу з власне трудовою мобільністю, а в другому – з так званою трудовою кар’єрою працівників [4, с. 129]. Поділяючи думку Л.Н. Лесохіної, Л.І. Рибникова розглядає поняття професійної мобільності з двох позицій:

1) з одного боку, це зміна позицій, спричинена зовнішніми умовами, а саме: відсутністю робочих місць, низькою заробітною платою, побутовою невпорядкованістю працівників тощо, що зумовлює необхідність їх адаптування до реальних життєвих позицій;

2) з іншого, професійну мобільність можна розглядати як внутрішню свободу, самовдосконалення особистості, що базується на стабільних цінностях та потребі у самоорганізації, самовизначенні і саморозвиткові, здатності швидко реагувати на зміни в соціумі завдяки грамотності, освіченості та професійній компетентності. Саме це, на думку Е. Зеєра, може забезпечити професійній освіті „конвертовану”, соціально-професійну мобільність. Науковців у галузі психології (В. Ковальова, В. Тихонович, М. Шабонова, Л. Левченко та ін.), перш за все, цікавить психологічна готовність до зміни професії та причини, що дозволяють чи не дозволяють зламати традиційний стереотипи професійної поведінки. При цьому професійна мобільність розглядається ними як „здатність і готовність особистості достатньо швидко й успішно оволодівати новою технікою і технологією, набувати нових знань і вмінь, що забезпечують ефективність нової профорієнтаційної діяльності” (психологічний словник).

За визначенням Л.П. Шевченко, професійна мобільність – це психологічна готовність робітника, фахівця до розв’язку широкого кола виробничих завдань, здатність оперативної, швидко перебудовуватись в залежності від ситуації, оскільки найбільш ефективною відповіддю людини на невизначеність та проблемність

трудової ситуації є гнучкість поведінки, що проявляється в його здатності вчасно змінювати стратегію або засіб дій у відповідності з умовами праці, що змінюються. При цьому показником гнучкості є швидкість зміни стратегій в залежності від зміни ситуації. За такого підходу цілком вмотивованою є характеристика Н.Г. Мурадяном мобільності як засобу адаптації працівників, що підвищує їх конкурентоздатність, обумовленість професійної мобільності рівнем психологічної готовності робітників до діяльності в умовах конкуренції та нестабільності на ринку праці (Ф.Н. Гайсин, Ф.Х. Фаїзов).

Виходячи з цього, найбільш правомірним у контексті психології професійної мобільності є виокремлення типів особистості потенційно схильних до мобільної або стабільної поведінки та типів особистості, що по-різному оцінюють порівняльну значущість кар'єрного росту, оскільки всі типи особистості і є тим чинником, що диференціює індивідуальне сприйняття та оцінку тієї чи іншої ситуації [5]. Практика показує, що різні типи особистостей, які знаходяться в однаковій об'єктивній ситуації, реалізують різні моделі трудової поведінки: більш здібні індивіди іноді крокують службовими сходами значно повільніше, ніж менш здібні, але орієнтовані на кар'єру; одні змінюють професію задля кращих умов, інші – протистоять зміні фаху; частина людей під впливом руйнуючої економічної та професійної культури засвоюють нову культуру, а інша частина залишається відданою попередній. Тобто особистості по-різному пристосовуються до життєвих обставин, виробляють різні (традиційні та інноваційні) стратегії адаптації до кризи, серед яких: стратегія пристосування, настанова на будь-яку постійну роботу та гарантовану зайнятість, стратегія зміни професії, одночасної зайнятості на декількох роботах.

При цьому, як слушно зауважує Н. Коваліско, оцінка необхідності та бажання переміщення, як правило, мотивується самою людиною. Залежно від характеру цієї оцінки розрізняють мотиви здійснення акту мобільності і мотиви утримання від неї. Під мотивами мобільності розуміють усвідомлені людиною причини та цілі (внутрішні усвідомлені або не усвідомлені спонуки, що відповідають цим стимулам), які роблять соціальне, і зокрема професійне, переміщення необхідним. Тому в одних і тих же умовах і за наявності рівних можливостей індивіди приймають неоднакові рішення. Це пов'язано з тим, що особистість з її неповторною структурою перебуває між зовнішніми стимулами до переміщення і мотивованими оцінками його доцільності. Безперечно, мотиваційні функції виконують ціннісні орієнтації особистості. При цьому цінностями виступають матеріальні

або ідеальні предмети, які здатні задовольнити потреби та інтереси людини, сформувавши індивідуальний стиль життя, невід’ємною складовою якого є професійна діяльність, професійне самовизначення особистості. Поняття „професійна мобільність” охоплює сукупність різноманітних процесів, різні види переміщень, що виконують відносно самостійні функції.

Функціональний підхід до формування професійної мобільності як інтегрального утворення зумовлює необхідність комплексно-системного вивчення змістової сутності цього феномена. У трактовці поняття професійної мобільності можна погодитись з Н.Г. Мурадяном, Ф.Н. Гайсиним, Ф.Х. Фаїзовим. Погоджуємось також з думкою Г. Кас’янова, про виникнення економічних і соціальних проблем при адаптації вищої освіти України під Європейські стандарти і норми.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Касьянов Г. Болонізація: поспішай повільно [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.Dt.ua/3000/3300/46520>.
2. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация.Общество. – М.,1992. – 544 с.
3. Коваліско Н.В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: дис... канд.. соціол. наук: 22.00.07. – Львів, 1999. – 184 с.
4. Кугель С.А. Профессиональная мобильность в науке. – М.,1983. – 256 с.
5. Иванченко С.А. Професійна мобільність майбутніх фахівців: Навчально-методичний посібник. – Одеса, 2004. – 120 с.

Вольницька Світлана Миколаївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

ОСОБЛИВОСТІ ІНВЕСТИВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

*Розглянуто сутність людського капіталу, мету та завдання
людського капіталу*

Людський капітал – це сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який свідомо використовується в певній сфері

суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, тим самим впливаючи на зростання доходів самої людини [2, с. 25].

Так як використання людських можливостей забезпечує отримання прибутку, внаслідок чого їх почали називати людським капіталом.

На рівні підприємства людський капітал являє собою сукупну кваліфікацію, фізичні та професійні здібності всіх працівників.

Теорія людського капіталу ґрунтується на визнанні економічної доцільності капіталовкладень, зв'язаних з набором персоналу, підтримкою його в працездатному стані, безперервним навчанням, виявленням здібностей, потенційних можливостей, що закладені в особистості працівника, з наступним розвитком тих здібностей, які є важливими в професійній діяльності. Характерними особливостями концепції людського капіталу є:

- застосування економічних критеріїв для оцінки ролі людського фактора у виробництві;
- внутріорганізаційне управління;
- перебудова всієї кадрової політики.

Поняття „людський капітал” в теоретичному аспекті розрізняється трьома рівнями:

– на індивідуальному рівні до людського капіталу відносяться знання і навички, які людина придбала шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду (використовуючи при цьому свої природні здібності), за допомогою яких вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівнювати з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), які приносять дохід, і він називається особистим, або приватним, людським капіталом;

– на мікроекономічному рівні людський капітал є сукупною кваліфікацією і професійними здібностями всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства в сфері ефективної організації праці і розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з трудовим потенціалом підприємства;

– на макроекономічному рівні людський капітал включає накопичені вкладення і такі сфери діяльності як освіта, професійна підготовка і перепідготовка, служб профорієнтації і працевлаштування, оздоровлення; у такому розумінні людський капітал є істотною частиною багатства країни, і може розглядатися як національний людський капітал [3, с. 83].

Створення і розвиток людського капіталу є істотним елементом концепції управління людським капіталом в процесі реалізації кадрової функції підприємства. Роль підприємства зводиться до

побудови початкового людського капіталу і його розвитку завдяки навчанню, реалокатії працівників, реструктуризації праці, відповідної організаційної культури і мотиваційної системи, завдяки створення відповідних фізичних умов праці і забезпечення медичного супроводу. В свою чергу роль працівників у розвитку людського капіталу організації також є дуже істотною.

Головні заходи розвитку людського капіталу необхідно розглядати на трьох рівнях:

- цілої організації;
- окремих робочих колективів;
- окремих працівників.

Кожний з цих рівнів характеризується специфічними проблемами, які стосуються розвитку потенціалу праці, що знаходиться в окремих елементах людського капіталу.

Варто зазначити, що ефективне використання людського капіталу на будь-якому рівні залежить саме від мотивації людини до праці, яка в свою чергу поділяється на:

1) внутрішню, що проявляється в особистому відчутті успіху або невдачі у виконанні деякої справи (професійна самооцінка, авторитет серед співробітників, компетентність, самореалізація та ін.);

2) зовнішню, яка формується здебільшого іншими людьми (заробітна плата, премії, фахове визнання, службове зростання, соціальний статус тощо).

Сьогодні одним з найважливіших компонентів вкладень у людський капітал у всіх країнах є витрати на навчання на виробництві. У будь-якому освітньому проєкті до 80% знань припадає на самостійне навчання. особливо це стосується професій фахівців – дослідників, вчителів, лікарів, інженерів, експертів з комп'ютерів, які покликані безперервно оновлювати кваліфікацію через індивідуальне вивчення літератури, використання незалежних навчальних програм, навчання на прикладі діяльності, досвіду і оцінок (думок) інших людей [1, с. 176].

У сучасній економіці спостерігається значне зростання загальних обсягів інвестицій у людський капітал, який охоплює собою освіту, знання, трудові навички, виробничий досвід, мотивацію до праці, що використовуються в процесі виробництва матеріальних і нематеріальних благ з метою досягнення стратегічних цілей. Інвестиції у людський капітал безпосередньо пов'язані з усіма сторонами виробництва на підприємстві: як із соціальною, так і з економічною.

Нагромадження людського капіталу та забезпечення його ефективного використання є найважливішою умовою

конкурентоспроможності країни та динамічного соціально-економічного прогресу.

Процеси людського розвитку і формування людського капіталу взаємно перетинаються та посилюють один одного. Збільшення інвестицій в освіту, професійну підготовку, охорону здоров'я, мобільність забезпечують нагромадження людського капіталу, у той же час вони сприяють розвитку людського потенціалу (інтелектуального, фізичного, культурного), що розширює можливості вибору людини.

Людський капітал підвищує можливості суспільства у виробництві нових товарів і послуг, здатний приносити власнику підприємства протягом певного часу доход [5, с. 99].

Підприємства, які готові інвестувати кошти в особистий людський капітал, у навчання своїх співробітників, можуть розраховувати на те, що працівники, які підвищили рівень своєї професійної підготовки, зможуть легше та швидше вирішувати складні виробничі проблеми, адаптуватися до зовнішнього середовища. Будуть активніше брати участь у виробничому процесі підприємства та ефективніше справлятися з труднощами в ході виконання поставлених завдань, у них буде вищий рівень ініціативи, організаційної прихильності, професійної інтуїції та готовності творчо застосовувати отримані професійні знання та навички. Також інвестиції підприємства в колективний людський капітал насамперед забезпечують розвиток якісної системи соціально-трудових відносин, а самі витрати при цьому можуть бути неявними та часто незначними. Розвиток ефективної соціально-трудової взаємодії дозволяє сформувати відповідну психологічну атмосферу, яка сприяє конструктивній взаємодії співробітників та працівників робочих груп у процесі виконання своїх функцій [5, с. 79].

Якщо розглядати вкладання інвестицій у людський капітал з боку підприємства, то таким чином фірма забезпечує себе висококваліфікованими працівниками, що дозволяє підвищити продуктивність праці, темпи розвитку інтелектуального потенціалу працівників та його трансформації в розробку і просування різноманітних інновацій, що дасть можливість розширювати свою присутність на ринку.

Отже, варто зазначити, що інвестиції в людський капітал завжди приносять своєму власнику дохід (прямий чи опосередкований), при цьому період інвестування є значно довшим, ніж за інших напрямків інвестування (наприклад, в основні засоби), проте віддача в декілька разів перевищує витрати як для підприємства, так і для власника

капіталу.

Виходячи з вище наведеного, інвестиції в людський капітал можна класифікувати за такими групами витрат:

- первинна освіта (дошкільна, початкова, середня, професійно-технічна, вища);

- охорона здоров'я в широкому розумінні, включно з усіма витратами, які сприяють продовженню тривалості життя, зміцненню імунітету, фізичної та психічної сили, витривалості людей;

- освіта дорослих, що включає навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, самовдосконалення, додаткову освіту тощо;

- виховання гуманітарних складових людського капіталу, що включає вміння підтримувати нормальні стосунки, налагоджувати ділові контакти, політичну і соціальну лояльність, відповідальність людини, її корпоративність, моральність, ціннісні орієнтації;

- посилення мотивацій працівників до підвищення якості своєї праці;

- міграція працівників та їхніх сімей з метою поліпшення умов працевлаштування;

- пошук економічно важливої інформації [4, с. 59].

Таким чином, інвестиції в людський капітал мають такі особливості:

- віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від тривалості його використання, тобто від кількості років працездатного періоду. При цьому інвестиції на ранніх етапах життя людини дають вищу віддачу у далекому майбутньому і чим вони триваліші та якісніші, тим більш значний і тривалий ефект ці інвестиції принесуть;

- інвестиції в людський капітал приносять вищу віддачу, ніж вкладення в інші види капіталу як з погляду окремої людини, так і суспільства в цілому;

- інвестиції в людський капітал мають подвійний ефект, оскільки інвестування в здобуття освіти, належне отримання медичних послуг не тільки покращують якісні характеристики певного носія людського капіталу, а й одночасно збагачують професійний досвід, підвищують майстерність тієї людини, яка ці послуги надає;

- людський капітал піддається фізичному й моральному зношенню. Фізичний знос зумовлений природним старінням людини, а моральний – застаріванням знань або зміною цінності одержаної освіти;

- людський капітал здатний нагромаджуватися та примножуватися

в процесі його використання. За рахунок здійснення трудової діяльності та систематичного підвищення професійного рівня шляхом навчання і перепідготовки відбувається нагромадження людського капіталу, а використання людського капіталу є запорукою його примноження;

– структура, джерела й характер вкладень у людину зумовлені історичними, культурними, національними умовами та традиціями, а також рівнем доходів (заробітків) окремих носіїв людського капіталу.

Серед основних джерел інвестування людського капіталу мають бути кошти доброчинних організацій та меценатів і для цього на державному рівні слід створити відповідні умови. Вкладення коштів у людський капітал дозволить зберегти багато видів цінних ресурсів у вітчизняній економіці, а також зробити значний прорив країни за допомогою зростання конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. У той час як недоінвестування вплине на зниження конкурентоспроможності товаровиробників і безпосередньо на майбутнє нашої країни.

До однієї з найбільших проблем розвитку людського капіталу на сьогодні в Україні можна віднести відсутність системи впровадження інноваційних проектів на ринку. Неefективна діяльність бізнес-інкубаторів, несприятливий інвестиційний клімат, нерозвиненість небанківських фінансових інституцій – все це призводить до уповільнення інновацій.

Отже, інвестування в людський капітал повинне здійснюватися на всіх зазначених рівнях, лише за умови правильного розподілу коштів за всіма напрямками та складовими елементами людського капіталу досягатиметься синергетичний ефект, відбуватиметься його збалансований розвиток і запобігання втратам людського капіталу в майбутньому. Інвестування в людський капітал є надзвичайно необхідним для економічного зростання трудового потенціалу як окремого підприємства, так і держави в цілому, що призведе до зростання його конкурентоспроможності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Близнюк В., Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання // Україна: аспекти праці. – 2003. – №6. – С. 20–24.
2. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
3. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтовної держави: колект. монографія / за заг. ред. к.е.н.,

доц. Мельничука Д.П. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 419 с.

4. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.

5. Малюга Л.М. Людський капітал в контексті конкурентоспроможності підприємства [Електронний ресурс] / Л.М. Малюга. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/inek/2011_3/101.pdf.

Гаврилюк Сніжана Михайлівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ЕФЕКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Розкрито сутність поняття „мотивація”. Розглянуто сучасні методи мотивації та інноваційні технології мотивації персоналу, а також проблеми мотивації праці на українських підприємствах та зарубіжний досвід використання технологій мотивації персоналу

На сучасному етапі розвитку економіки надзвичайно важливим стає творче, продуктивне, інтелектуальне ставлення працівника, спрямоване на досягнення високих показників діяльності підприємства. Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов’язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу стає нагальними завданнями підприємства.

Багатогранність і складність проблем мотивації персоналу знайшли відображення у наукових працях таких вітчизняних вчених, як: А. Афонін, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Данюк, Г. Дмитренко, А. Колот, Н. Мазур, І. Петрова та інші.

Аналіз різних літературних джерел дав змогу з’ясувати, що існують дві основні групи теорій мотивації – змістовні та процесні. До найяскравіших представників змістовних теорій зараховують А. Маслоу, Д. МакКлелланда та Ф. Герцберга. Виділяють три основні процесні теорії мотивації: теорія очікування В. Врума, теорія справедливості С. Адамса та об’єднана модель мотивації Портера-Лоулера [3, с. 66].

У загальному трактуванні сутність мотивації можна виразити так: мотивація – це вид управлінської діяльності, який забезпечує процес спонукання особи до діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей чи цілей організації [4, с. 216].

У сучасних умовах задоволення різноманітних потреб та запитів працівників підприємств реалізується через велику кількість методів мотивації результативності діяльності, які можна поділити на три групи: економічні (прямі), наприклад, відрядна оплата, участь у прибутках, оплата навчання; економічні (непрямі) – пільгове харчування, доплати за стаж, пільгове користування житлом, транспортом та ін.; негрошові – збагачення праці, гнучкі робочі графіки, охорона праці, програми підвищення якості праці, просування по службі, участь у прийнятті рішень на вищому рівні [3, с. 67].

Якщо говорити в цілому, то в Україні існують певні труднощі з мотивуванням персоналу. Це, перш за все, пов'язано з тим, що найбільш дієвими інструментами мотивації у нас є фінансові, проте більшість керівників прагнуть не витратити кошти на мотивування персоналу. Тому частіше використовують певні санкції за невиконання завдання. Винагороди та різного роду премії також трапляються, але призначені для найкращих працівників. Нематеріальна мотивація у нас також використовується, але меншою мірою, оскільки є менш дієвою. Хоч на підприємствах і створюється певна культура та традиції, що сприяє ефективному виконанню роботи, проте фінансові виплати – найкращий стимул для українців, оскільки заробітні плати порівняно з цінами зростають меншими темпами [6, с. 58].

Для подолання зазначених проблем, вітчизняним підприємствам доцільно порекомендувати застосування інноваційних технологій мотивації персоналу.

Інноваційні технології мотивації персоналу – це система нових для конкретної організації інструментів, що спонукають працівників до ефективної трудової діяльності, направляючи її на досягнення цілей організації, що забезпечує задоволеність персоналу своєю працею [9, с. 259].

Аналіз робіт у галузі соціології управління, а також практичного досвіду інноваційних компаній дозволили сформулювати 4 етапи процесу впровадження інноваційних технологій мотивації персоналу в організаціях:

- 1-й етап – комплекс робіт з аналізу її підготовленості та сприйнятливості до змін [1, с. 173];
- 2-й етап – розподіл відповідальності між керівниками та спеціалістами за виконання кожного інноваційного заходу;
- 3-й етап – створення цільової групи, яка координуватиме і

направляти весь процес відповідно до затвердженого графіка;

– 4-й етап – вибір показників, які дозволяють судити про рівень і динаміку змін [5, с. 47].

В Україні слабо розвинуто впровадження інноваційних технологій мотивації. Дана практика широко використовується в інших країнах світу. Так, в американських корпораціях за останні роки значного поширення набула система „Pay for Performance” – „плата за виконання”, яка має на увазі використання будь-яких способів оплати праці, при яких винагорода, що одержується працівником, залежить від індивідуальних і групових відмінностей в їх діяльності. Це виражається в системах гнучкої оплати праці, системі змінної оплати.

Іншою країною з чітким і позитивним відношенням до праці є Японія. Японські корпорації, вирішуючи питання найму працівників в організації, гарантують своїм службовцям роботу і використовують при цьому систему винагороди, що ґрунтується на тривалості трудового стажу [2].

В Україні немає нічого подібного, і впровадження таких систем, було б доречним і вирішило б багато економічних та соціальних проблем, проте для цього потрібно докорінно змінювати вже існуючу систему трудових відносин, що потребує багато часу та коштів.

В сучасному менеджменті доцільно виділити такі ефективні технології мотивації:

1. Економічні стимули всіх типів (зарплата у всіх її різновидах, включаючи контрактну, премії, пільги, страховки, безпроцентні кредити та інше).

2. Управління по цілям. Методи даної групи застосовуються в тій чи іншій формі приблизно у 50% великих західних корпорацій. Ключовий момент тут – гармонізація потреб працівників та організаційних цілей.

3. Збагачення праці (означає надання людям більш змістовної, перспективної роботи, значної самостійності у визначенні режиму праці, використанні ресурсів). Популярним є метод, що припускає поділ робочого завдання. Роботу, що охоплює 40 годин на тиждень, поділяють між двома або кількома службовцями.

4. Система участі в прибутках [7, с. 122].

Цікавою технологією ефективних мотивацій для вітчизняних підприємств доцільно запропонувати систему грейдування.

Питання грейдування, тобто створення ієрархії посад, яка дозволяє визначити правильний (справедливий і ринково обґрунтований) рівень компенсації для кожного працівника, стає все більш актуальним для великої кількості компаній [8, с. 30].

Грейдинг являє собою багатогранне явище. Впроваджуючи та

використовуючи систему грейдів, кожне сучасне підприємство має змогу не лише удосконалити систему мотивації, а й покращити систему управління персоналом у цілому. Грейдинг дає можливість підприємству мати прозору систему посадових окладів, яка буде зрозуміла і працівникам, адже відомо, що працівник, відчуючи причетність до організації та цілковиту поінформованість про внутрішні процеси, є більш відданим підприємству [10, с. 239].

Доцільно зробити висновки, що тільки комплексна система мотивації, що включає в себе як матеріальну, так і нематеріальну мотивацію, дозволить домогтися від співробітників повної самовіддачі на роботі, максимальної ефективності та продуктивності. Для більш ефективного використання персоналу необхідно використовувати інноваційні технології мотивації, до яких доцільно відносити економічні стимули всіх типів, управління по цілям, збагачення праці, система участі в прибутках.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2009. – 432 с.
2. Досвід мотивації праці у розвинутих країнах світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://agroua.net/economics/documents/category-82/doc-242>. – Назва з екрану.
3. Зеленько Г.І. Мотивація як чинник підвищення ефективності праці персоналу підприємства / Г.І. Зеленько, Л.Ю. Ганжурова // Наукові записки НаУКМА. – Том 133. – 2012. – Економічні науки. – С. 65–70.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Краснова Н.В. Развитие персонала компании / Н.В. Краснова. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2011. – 96 с.
6. Мельник Л.Г. Удосконалення методів мотивації працівників на підприємствах України з урахуванням міжнародного досвіду / Л.Г. Мельник, О.М. Волк, Н.М. Гайтина, М.В. Рибалка // Вісник СумДУ. – Серія „Економіка”, №4. – 2012. – С. 55–63.
7. Пушкарева Е.В. Инновационные методы мотивации персонала / Е.В. Пушкарева, Э.В. Абдураимова // Серия „Экономика и управление”. – Том 26(65). – 2013. – №2. – С. 117–124.
8. Савочкин Д. Формирование грейдинговой сетки компании / Д. Савочкин // Управление персоналом. – №10 (229). – 2012. – С. 29–31.
9. Старцева В.Н. Внедрение инновационных технологий мотивации персонала как научная и практическая проблема

менеджмента / В.Н. Старцева // Труды Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева. – №1 (98). – 2013. – С. 258–265.

10. Ткач О.А. Грейдинг як сучасна технологія системи мотивації / О.А. Ткач // Вісник Житомирського національного агроекологічного університету. – 2013. – №1–2 (2). – С. 235–240.

Каліцька Алла Василівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто складові та передумови ефективної організації трудового процесу на підприємстві

Організація трудового процесу полягає в тому, що трудовий процес є завершальним етапом будь-якого виробничого процесу, а отже від його раціональності, організації, залежить ефективність праці та діяльності підприємства в цілому.

О.А. Грішнова визначає трудовий процес як матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів в потрібні (суспільно корисні) цінності та блага, що здійснюється і керується людиною [3].

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки й вдосконалення управління, вироблення нової стратегії розвитку підприємств посилюється роль та значення організації трудового процесу підприємства. Згідно з підходом, обґрунтованим В.Г. Васильковим, усі види технологічних та виробничих процесів в організації можуть здійснюватися лише внаслідок праці [1]. Кожний виробничий процес можна розглядати з двох боків: як сукупність змін, що їх зазнають предмети праці, та як сукупність дій працівників, що спрямовані на доцільну зміну предмета праці. Основою будь-якого виробництва є трудовий процес – як ручного, так і механізованого. Можна чудово організувати перераховані процеси в цілому, але якщо їх серцевина – трудовий процес не буде належним чином організований, то на виході

будь-якої системи буде поганий результат. Тому менеджерам усіх рангів і фахівцям, які розробляють виробничі, технологічні, управлінські та інші процеси, варто дотримуватися принципу пропорціональності.

Для ефективної роботи сучасного виробництва, заснованого на застосуванні складної техніки та технологій, яке характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків і інформаційних потоків у сфері управління, необхідні чітка організація та проектування трудових процесів саме фахівців, прогресивні норми і нормативи, ефективні системи матеріального стимулювання високопродуктивної праці як основа не тільки організації праці на робочих місцях, але і планування, організації виробничих процесів і управління виробництвом, що й обумовлює актуальність обраної теми дослідження.

Про актуальність дослідження організації трудових процесів свідчать не лише численні семінари і публікації, але і практика провідних вітчизняних та зарубіжних компаній. Сучасна наукова література пропонує низку теоретико-методологічних підходів щодо досліджуваної проблематики. У цьому плані треба виокремити змістовні роботи В.Г. Василькова, який пропонує авторську класифікацію трудових процесів; О.А. Грішиної, яка пропонує сучасні підходи до трактування трудових процесів, В.М. Петюха, В.М. Данюка, які вивчають механізми вдосконалення трудових процесів.

Метою дослідження організації трудового процесу є розгляд теоретичних та практичних питань організації трудового процесу підприємства, обґрунтування необхідності впровадження проектів оптимізації та визначення їх впливу на складові системи управління персоналом.

Розглядаючи складові трудового процесу варто зазначити, що основним елементом трудового процесу є операція – закінчена частина виробничого процесу з обробки одного або одночасно декількох предметів праці, яка виконується на одному робочому місці одним або групою робітників або без їхньої участі. Операція є основним об'єктом планування, обліку, контролю виробничого процесу, а також нормування праці.

Організація трудового процесу включає проектування і впровадження прогресивних методів, прийомів праці і раціональних умов його здійснення. Критеріями оптимальності трудових процесів є висока продуктивність праці при повному використанні устаткування, дотримання встановлених вимог до якості продукції, правильне

поєднання елементів фізичної і розумової праці.

Організація та обладнання робочих місць працівників, створення відповідних умов для їх праці набувають дедалі більшого значення. З кожним роком збільшується обсяг оброблюваної інформації, все більше застосовуються засоби механізації та автоматизації робіт, техніка стає складнішою; виникають нові професії тощо. Все це потребує певної організації робочих місць, їх планування, устаткування, створення оптимальних умов для праці.

Організація праці на підприємстві, робочих місцях – процес багатосторонній складний, спрямований на оптимальне використання персоналу та засобів виробництва.

Рациональне використання персоналу значною мірою визначається станом нормування праці. Наукове обґрунтування кількості і якості праці є одним із важливих завдань теорії управління персоналом. Науково обґрунтовані норми праці виконують функцію міри її оплати. В обґрунтованих нормах акумулюється ефективність використання техніки, прогресивна технологія і раціоналізація організації праці. Науково обґрунтована норма є еталоном того рівня продуктивності праці, який за певних організаційно-технічних умов повинен бути досягнутий кожним працівником. Отже, обґрунтовані норми – основа організації праці, виробництва та заробітної плати. Нормування це процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу у сферах діяльності людини.

Організація робочого місця – це сукупність заходів з питань його планування, оснащення засобами виробництва та раціонального розміщення [4, с. 125].

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці, використовується механізм атестації і раціоналізації робочих місць. В ході атестації комплексно оцінюються технічний і організаційний стан робочих місць, умови праці й техніка безпеки, розглядаються можливості зростання фондівіддачі, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. Атестація робочих місць – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності [2, с. 18]. Атестація дозволяє виявити відхилення від нормативних вимог або від конкретних потреб виробничого процесу чи виконавця і вдосконалити організацію робочого місця. В результаті атестації по кожному робочому місцю приймається одне з наступних рішень: продовжувати експлуатацію без змін; до завантажити; раціоналізувати; ліквідувати.

Робочі місця, які підлягають ліквідації, скасовуються внаслідок чого вивільняються робочі площі, які можна використати набагато ефективніше. Найважливішим кроком до високих показників діяльності підприємства став компетентний підхід до формування робочого колективу підприємств.

Для ефективної роботи сучасного виробництва підприємства на застосуванні складної техніки та технологій, яке характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків та інформаційних потоків у сфері управління, необхідні чітка організація трудових процесів. Трудовий процес є складовою частиною технологічного процесу.

Найпоширенішими методами дослідження трудових процесів є фотографія робочого часу.

Результати аналізу умов праці на підприємстві, що прямо впливають на організацію трудового процесу, свідчать про відповідність державним стандартам і встановленим нормам та нормативам.

Одним із основних показників ефективності організації трудового процесу підприємства є продуктивність праці.

Отже, аналізуючи організацію трудового процесу на підприємстві можна зробити висновки, що в цілому робочі місця і умови праці відповідають нормативним вимогам, що сприяє підвищенню продуктивності праці та раціональному використанню робочого часу, а також відповідно і зростанню ефективності діяльності підприємства в цілому.

Узагальнюючи розроблені рекомендації, варто зазначити, що раціоналізація трудових процесів на підприємстві повинна спиратись на наступні заходи:

1. Модернізація і технічне переоснащення цехів.
2. Створення нових потужностей для виробництва продукції.
3. Оновлення основних виробничих фондів підприємства, реконструкція цехів.
4. Підвищення рівня безпеки праці в цехах, соціального захисту працівників, зниження рівня травматизму.
5. Підвищення ефективності використання сировини, матеріалів, паливно-енергетичних ресурсів.
7. Поліпшення якості виготовленої продукції за рахунок зниження браку.

З метою забезпечення найбільш безпечних умов праці, зниження числа випадків травматизму на підприємстві необхідно проводити наступні заходи:

- поліпшити контроль за виконанням вимог та інструкцій з техніки безпеки;
- поліпшити організацію робочих місць, укомплектувати їх технологічної відміткою;
- приділити особливу увагу і провести курсове навчання з охорони праці та техніки безпеки з робітниками.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Васильков В.Г. Організація виробництва: навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. / Дзюбенко Л.М. – К.: КНЕУ, 2003. – 241 с.
2. Гайдай І.Ю. Роль нормування праці в плануванні трудової діяльності підприємств / І.Ю. Гайдай // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – №4. – Т.1. – С. 19–22.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
4. Крушельницька О.В. Організація праці: навч. посібник / О.В Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 270 с.

Касянчук М.А.

Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

*Досліджуються методологічні основи формування та використання
трудового потенціалу на підприємствах. Розглянуто складові,
принципи та методичні підходи до проведення оцінки трудового
потенціалу*

Загальні тенденції у соціально-економічному та демографічному розвитку країни суттєво вплинули на формування ринку праці України, а також на основні його характеристики. Докорінна зміна соціально-економічних умов зруйнувала усталений порядок взаємовідносин на ринку праці, але не призвела до кардинальної перебудови ситуації, його адаптації до нових економічних умов, нової державної політики щодо структурної перебудови економіки.

Розробці науково-методичних засад управління процесом відтворення, формування і використання трудового потенціалу присвячено роботи багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів. Вагомий внесок у розроблення питань зайнятості населення та умов праці внесли І. Безпалий, Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Горкавий, О. Гудзинський, В. Дієсперов, М. Долішній, Ю. Краснов, Л. Курбацька, П. Макаренко, А. Мазур, М. Малик, Г. Оріховський, П. Саблук, В. Савченко, І. Тимуш, В. Швець, Н. Шевченко, В. Шиян.

Оцінка трудового потенціалу підприємства має будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей, створювати певний дохід. Чим вища індивідуальна продуктивність праці працівника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і є більшою цінністю для підприємства. Тобто, трудовий потенціал працівника є змінною величиною.

Трудовий потенціал працівника містить:

- психофізіологічний потенціал – здатності і схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, витривалість, тип нервової системи і т.д.;

- кваліфікаційний потенціал – обсяг, глибину і різнобічність загальних і спеціальних знань, трудових навичок і умінь, що обумовлює здатність працівника до праці визначеного змісту і складності;

- соціальний потенціал – рівень цивільної свідомості і соціальної зрілості, ступінь засвоєння працівником норм ставлення до праці, ціннісні орієнтири, інтереси, потреби і запити в сфері праці, виходячи з ієрархії потреб людини.

Економічна сутність трудового потенціалу суспільства полягає в тому, що він, виступаючи у формі діючої робочої сили, створює матеріальні й духовні цінності, а як потенційна робоча сила – здатний їх виробляти. Звідси важливий висновок – суспільство зацікавлено в максимальній питомій вазі трудового потенціалу, задіяного в суспільно-корисній праці, адже це збільшує валовий внутрішній продукт і національний дохід, що зрештою дає можливість підвищити якість життя населення.

Соціальна сутність трудового потенціалу полягає в тому, що він дає можливості як окремим особам, так і різним соціальним групам населення визначити своє місце в суспільно-корисній праці, через яку самоствердитися у суспільстві та забезпечити собі і суспільству законне джерело доходів.

Структура трудового потенціалу підприємства являє собою співвідношення різних демографічних, соціальних, функціональних,

професійних та інших характеристик груп працівників і відносин між ними.

Як складне структурне соціально-економічне утворення, трудовий потенціал підприємства містить такі складові: кадровий, професійний, кваліфікаційний, організаційний. Цей поділ має умовний, а не абсолютний характер і призначений чіткіше визначити ступінь цілеспрямованого впливу на ту чи іншу групу факторів, що формує кожен зі складових трудового потенціалу.

Головними напрямками досліджень при аналізі трудового потенціалу є: аналіз режиму роботи підприємства, аналіз умов праці, аналіз стану та якості нормування праці, аналіз використання робочого часу.

Аналіз і оцінювання режиму роботи підприємства проводять, виходячи з можливостей найінтенсивнішого використання виробничого устаткування, досягнення пропорційності в роботі всієї технологічної і загальновиробничої системи машин, дотримання раціонального режиму праці і відпочинку.

Аналіз умов праці проводять за оцінками ступеня її монотонності і напруженості, шкідливого впливу на здоров'я працівників, важкості фізичної праці та ін. Результатом таких досліджень є визначення напрямків подолання монотонності праці та скорочення застосування ручних робіт, ліквідація важкої фізичної праці, забезпечення здорових санітарно-гігієнічних умов та впровадження досконалої техніки безпеки.

Аналіз стану та якості нормування праці проводять за станом охоплення робіт нормування, обґрунтованістю і напруженістю чинних норм та оцінювання ступеня їх виконання.

Оцінка трудового потенціалу підприємства повинна будуватися на основі економічних оцінок здібностей людей створювати певний дохід. Чим вищий індивідуальна продуктивність праці робітника і триваліший період його діяльності, тим більший він приносить дохід і представляє більшу цінність для підприємства.

Будь-яке управління, зокрема і трудовим потенціалом, неможливе, якщо не поставлено його мету, не визначені завдання, функції, методи та всебічне забезпечення (кадрове, інформаційне, ресурсне, фінансове, законодавче). Управління є неможливим без таких функцій, як аналіз стану справ, прогнозування, планування заходів стосовно управління процесами, контролю їх виконання та відповідальності.

Головними елементами управління є люди, які водночас є і суб'єктами, і об'єктами управління.

Роль трудового потенціалу у сучасний період визначається

соціально-економічними перетвореннями, які відбуваються в Україні, і спрямовані на досягнення одночасно кількох важливих цілей: трудоресурсної безпеки, конкурентоспроможності національної робочої сили, створення повноцінного ринкового середовища, структурної перебудови економіки, поліпшення екологічної безпеки суспільства.

Управління трудовим потенціалом – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують направляючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, і орієнтованих на інтенсивні фактори використання робочої сили.

Управління трудовим потенціалом підприємства покликане забезпечити раціональну зайнятість працівників і ефективне використання їхніх можливостей шляхом регулювання бажаних змін трудового потенціалу відповідно до потреб підприємства, здійснення планомірного формування структури робочих місць і організації підготовки кадрів, виходячи з науково обґрунтованих співвідношень між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу.

З методологічної точки зору виділяють два підходи до управління трудового потенціалу. Перший наголошує на рівновазі системи, коли джерело розвитку виявляється поза системою, а сам трудовий потенціал розглядається як незмінний. Другий підхід передбачає одночасну наявність в системі та поза нею різноякісних елементів, співіснування і боротьба між якими є основою динамізму трудового потенціалу. Такий підхід найбільшою мірою відповідає вимогам сучасного етапу розвитку виробництва, дозволяє розглядати трудовий потенціал не статично, а з врахуванням змін, сформованих як позитивними, так і негативними тенденціями його розвитку.

Основним чинником розвитку трудового потенціалу особистості є підвищення її освітнього рівня, постійне оновлення знань. Кожній людині, незалежно від посади, яку вона займає, має бути надана можливість для подальшої освіти та кар'єрного зростання. Тому, дуже важливо створити умови для заохочення підприємств витратити кошти на підвищення кваліфікації та освітнього рівня працівників. Частково ця проблема вирішується законодавчо, шляхом дозволу на включення до валових витрат оплати підготовки та перепідготовки працівників у вищих навчальних закладах України за профілем діяльності підприємства.

Відомо, що чим вищий трудовий потенціал підприємства, чим вищі потенційні можливості найнятої робочої сили, тим складніші задачі можуть розв'язуватися колективом (відносно випуску продукції,

її якості, швидкості освоєння нових її видів, ефективності виробничо-господарської діяльності і т.д.).

Розвиток трудового потенціалу також потребує інвестицій, тому особливого значення набуває фінансовий механізм, який відображає взаємовідносини з приводу формування, розподілу та використання фінансових ресурсів. Фінансово-економічний механізм стимулювання розвитку трудового потенціалу має будуватись на основі логіки реагування суб'єктів господарювання на дію фінансово-економічних важелів впливу.

Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів. Крім того, лише трудовий потенціал, виступаючи самостійним ресурсом з одного боку, є носієм іншого ресурсу – підприємницького хисту (інтелектуальних здібностей).

Трудовий потенціал підприємства вимагає програм з розвитку й підтримки висунутих з боку працедавців власних професійних компетенцій. Розвиток трудового потенціалу має здійснюватися як з боку персоналу, так і з боку підприємства. Чималі зусилля підприємств мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2006. – 471 с.
2. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С. Васильченко, А.М. Гринченко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
3. Іванісов О.В. Управління трудовим потенціалом / О.В. Іванісов. – Харків: ХНЕУ, 2007. – 235 с.
4. Калина А.В. Економіка праці: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
5. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навчальний посібник / Н.С. Краснокутська. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 352 с.
6. Тарасюк Г.М. Планування діяльності підприємства. Практикум: навч. посібн. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.М. Тарасюк. – К.: Кондор, 2004. – 266 с.

Коваленко Андрій Святославович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

ВИРОБНИЧА АДАПТАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАБІЛІЗАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

*Розглянуто сутність, види виробничої адаптації та її вплив на
формування виробничого середовища*

Сьогодні, коли вирішальну роль у формуванні конкурентних позицій підприємства відіграють професійні знання та навички персоналу, проблематика стабілізації колективів розглядається з позицій пріоритетного напрямку кадрового менеджменту. Раціональна адаптація персоналу є запорукою не лише прискореного розвитку підприємства, але й ряду позитивних тенденцій на макрорівні соціально-економічних відносин, що обумовлюється її виключно важливою роллю у забезпеченні раціональної зайнятості населення та формування збалансованого ринку робочої сили. Крім того, адаптація персоналу відіграє неабияку роль і на особистісному рівні, адже саме від неї великою мірою залежать перспективи професійного майбутнього окремого працівника.

Сучасний стан проблеми управління адаптацією персоналу характеризують роботи українських науковців Л. Балабанової, М. Виноградського, Д. Мельничука, В. Савченка [1].

Насамперед зазначимо, що серед багатьох видів соціальної діяльності, які освоює людина, особливе місце посідає трудова діяльність. Тільки здійснюючи її, людина за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її для задоволення своїх потреб. Праця, як відомо, являє собою вічну, природну умову людського життя і тому вона не залежить від якої б то не було форми цього життя, а, навпаки, однаково притаманна усім її суспільним формам. Внаслідок цього й адаптація людини до трудової діяльності посідає провідне місце серед адаптаційних процесів, є необхідною умовою і засобом освоєння трудової й соціальної діяльності [2].

Відомо, що одержати роботу непросто. Проте втриматися на ній, а тим більше зробити кар'єру – задача не менш складна. Тут мало сумлінно виконувати свої обов'язки, тому що за гострої конкуренції компетентність і працьовитість самі по собі вже не є гарантami

подальшого успіху.

Співробітник від нової організації, крім пристойної матеріальної винагороди, очікує творчої та захоплюючої роботи, нагоди виявити свою самостійність і незалежність. Не менш важливою видається можливість йти на певний ризик, підвищувати свій професійний престиж, відчувати себе включеним у трудовий процес, отримати шанс суспільного визнання та гарантії службового просування. Важливим є й характер відносин у трудовому колективі.

Організація від нового працівника очікує відданості, ініціативності, здатності працювати в групі. Завжди заохочується бажання вчитися і підвищувати свій професійний рівень. У сучасних організаціях служби управління персоналом розробляють спеціальні обряди, ритуали і церемонії, що психологічно залучають новачка до життя в новому колективі. На досягнення цієї ж мети спрямовується організація навчальних курсів, участь у загальних дискусіях, проведення спільних святкових заходів.

Період пристосування до нової роботи, нового робочого місця, психологічного клімату в колективі, встановлення з ним контакту називають адаптацією. І дійсно, коли людина починає працювати в новій організації, вона включається в систему специфічних відносин, займаючи одночасно декілька позицій, кожній із яких відповідає сукупність вимог, норм, правил поведінки, які й визначають соціальну роль людини в колективі як працівника, як колеги, як підлеглого, а можливо і як керівника чи члена колективного органу управління. Кожна з названих позицій вимагає відповідної поведінки людини. Тому адаптація працівника до нових виробничих умов є складним, важливим та відповідальним процесом.

В цілому ж розрізняють соціальну та виробничу адаптацію. Певною мірою ці два види адаптації перетинаються між собою, але кожен з них має свою специфіку: соціальна активність не замикається на виробництві, а виробнича – включає технічні, біологічні та соціальні аспекти, які пов'язані виключно з протіканням процесу трудової діяльності в організації. Виробнича адаптація домінує у випадках необхідності формування у працівників потрібного рівня продуктивності і якості праці за короткий період. Виробничу адаптацію як складне явище доцільно розглянути з різних позицій, розрізняючи її психофізіологічну, професійну, соціально-психологічну та організаційну сторони. Кожна з них має свій об'єкт, свої цільові завдання та показання ефективності.

При цьому важливо розуміти, що адаптація – взаємне пристосування працівника і організації, яке базується на поступовому

засвоєнні людиною нових професійних, соціальних і організаційних норм та її пристосуванні до специфічних умов праці.

З огляду на викладене, успішність виробничої адаптації залежить від цілого ряду умов, головними із яких є: рівень профорієнтації потенційних працівників, об'єктивність ділової оцінки персоналу (як при виборі, так і в процесі трудової адаптації), престиж і привабливість професії та роботи за спеціальністю в конкретній організації, особливості організації праці, які тісно пов'язані з мотиваційними очікуваннями працівника, гнучкість системи навчання персоналу на підприємстві, особливості соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, особисті якості працівника, який проходить виробничу адаптацію, пов'язані з його віком, сімейним станом, індивідуально-особистісними характеристиками.

Практика свідчить про те, що існує декілька способів входу працівника у середовище виробничої адаптації. Перший тип входження – „заперечення”. Людина все заперечує, їй все не подобається, і вона сприймає свій новий колектив, що називається, скрегогучи зубами, постійно демонструючи це. Такі працівники не затримуються довго в жодній організації.

Другий тип – „конформізм”. Людина погоджується з усім, що їй говорять і що від неї вимагають. Такі люди не мають своєї думки і психологічно не переймаються справами організації, залишаючись пасивними в багатьох ситуаціях. Вони можуть бути гарними працівниками, але насамперед – рядовими виконавцями, які не виявлятимуть раціональної ініціативи.

Третій тип – „мімікрія”. Зовні погоджуючись з нормами і вимогами організації, людина насправді внутрішньо їх не приймає. Як правило, такі люди – потенційні перебіжчики в інші організації за будь-якої зручної нагоди.

Четвертий тип входження – „адаптивний індивідуалізм” (найпродуктивніший). Демонструючи цей тип входження, людина успішно адаптується до вимог нової організації, але при цьому відкрито може виражати свою незгоду і дозволяє собі виступити з критикою того, що їй не подобається. Як правило – це професіонали, які вболівають за свою справу і не можуть байдуже спостерігати за тими негараздами, які, можливо присутні у виробничих підрозділах організації [3].

Необхідно зазначити, що сьогодні багато ринково-орієнтованих організацій проводять процедуру адаптації для новачків. У таких організаціях вважають важливим допомогти людині в період пристосування до нової роботи, тому що:

– чим коротшим буде період адаптації, тим менших втрат зазнає компанія;

– серйозна та продумана програма для новачків – це вагома конкурентна перевага компанії в умовах ринку;

– система адаптації допомагає майбутньому професіоналу в новій дружній атмосфері розкрити свій нереалізований потенціал.

Приступаючи до нової роботи, людина повинна бути готова до того, що увага до неї та її рівня професіоналізму буде підвищеною. Разом з тим для нового працівника може бути складений план адаптації, який включатиме такі положення:

– ознайомлення з історією організації, її традиціями;

– вивчення кінцевої продукції (асортимент, товари та послуги, їх конкурентні переваги);

– ознайомлення з керівництвом компанії, підлеглими, ключовими працівниками;

– вивчення плану та перспектив розвитку компанії в цілому та окремого підрозділу, де працюватиме новачок;

– вивчення системи оплати, бонусів та інших соціальних пільг, що діють в організації;

– вивчення посадових інструкцій;

– організація власного робочого місця та робочого часу відповідно до корпоративної культури компанії;

– вироблення особистих установок на доброзичливі стосунки з колегами та тривалу роботу в колективі;

– вивчення неформального життя трудового колективу.

Розробка системи заходів, що позитивно впливають на процес виробничої адаптації, передбачає вивчення як суб'єктивних характеристик працівника, так і факторів виробничого середовища, характеру їх впливу на показники та результати праці [2].

Індивідуалізація підходу до кожного працівника, вивчення доцільності окремої форми адаптації за конкретних умов виробничого середовища, розробка відповідних заходів з питань раціональної адаптації складає основу процесу управління нею і формує відповідну технологію.

Серед заходів, що сприяють скороченню періоду адаптації, важливе місце займає професіоналізація відбору кадрів. Терміни адаптації значною мірою залежать і від організації системи професійно-кваліфікаційного навчання та просування працівників на підприємстві.

Показниками успішної адаптації є високий соціальний статус людини в колективі й задоволеність умовами праці, низький рівень

плинності, адже з практики кадрового менеджменту відомо, що 90% людей, які звільнились протягом першого року, прийняли відповідне рішення ще в перший день перебування в організації з причини відсутності інформації про порядок роботи та її специфіку, соціальну інфраструктуру та індивідуальні особливості колег.

Від сучасного виробництва молодь очікує не тільки можливості здобути матеріальну незалежність і реалізувати свою професійну підготовленість через участь у суспільно корисній праці. З роботою на підприємстві вона пов'язує свої сподівання на самореалізацію у творчій праці, в підвищенні рівня освіти і кваліфікації, у суспільній та управлінській діяльності, в науково-технічній та інших видах творчості, у розширенні кола друзів, колег та однодумців, у створенні сприятливих, комфортних умов життя для родини. Очевидно, ці та інші аспекти життєдіяльності мають знайти своє місце в змісті інформації для новачка про підприємство. І так само очевидно, що молодий працівник прагнучим до встановлення адаптаційних зв'язків у всіх перелічених сферах і вправі розраховувати на допомогу в цьому від підприємства.

Стосовно суспільства в цілому функції виробничої адаптації мають опосередкований характер і пов'язані насамперед із формуванням робочої зміни і здійсненням наступності поколінь. Освоюючи в ході виробничої адаптації професію і виробничі відносини, реалізуючи в результаті успішної адаптації свій освітній, професійний і духовний потенціал, помножений на властиве молоді прагнення до творчості, освоєння і впровадження нового, до самоствердження у праці й суспільному житті, працююча молодь поповнює собою найбільш освічену, кваліфіковану і творчу частину трудящих, підвищуючи й розвиваючи тим самим її соціально-виробничий потенціал.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Геліч Н.В. Управління виробничою адаптацією персоналу // статий розвиток економіки – 2011. – №4. – С. 74–76.
2. Демкович О.С. Сутність та основні чинники адаптації персоналу підприємств у ринкових умовах господарювання / О.С. Демкович // Науковий вісник НУ „Львівська політехніка”. Серія „Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку”. – 2012. – №727. – С. 46–49.
3. Петюх В.М. Управління персоналом: Навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни / В.М. Петюх – К.:КНЕУ, 2000. – 124 с.

Корбут Катерина Євгенівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ВПЛИВ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРАЦЕЮ НА ПЛИННІСТЬ КАДРІВ ТА МЕТОДИ ЇЇ ОЦІНКИ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

*Розглянуто вплив задоволеності працею на плинність персоналу, а
також надано методи її оцінки*

Успіх підприємства в першу чергу залежить від його персоналу, який є головною рушійною силою, від нього залежить конкурентоспроможність і розвиток підприємства. Якщо працівник розуміє, що в змозі задовольнити свої поточні потреби і майбутні на конкретному підприємстві, то це може свідчити про успішність та подальший розвиток підприємства. Коли працівник бачить, що є важливим для підприємства, для нього створюються сприятливі умови праці та відпочинку, його долучають до прийняття рішень та використовують його ідеї, планують кар'єру, стимулюють до підвищення кваліфікації та навчання, то це є свідченням того, що керівник підприємства дбає про своїх працівників, робить все можливе щоб вони були задоволені працею, та розуміє, що від цього залежатиме успіх його підприємства.

Задоволеність працею – це оціночне ставлення людини до власної трудової діяльності, різним її аспектам, найважливіший показник адаптації працівника на даному підприємстві, в даній трудовій організації. Розрізняють загальну і часткову задоволеність працею. Загальна задоволеність працею характеризує задоволеність працею в цілому, тобто задоволеність характером роботи, умовами, заробітною платою, моральними стимулами тощо, а часткова – різними його аспектами і елементами виробничої ситуації, наприклад, задоволеність кваліфікованістю виконуваних робіт, відносинами в трудовій організації [1, с. 133].

Задоволеність працею залежить від цілого ряду факторів, які формують оцінне ставлення працівників до їхньої праці і суттєво впливають на цю оцінку зокрема: об'єктивні характеристики трудової діяльності (умови і зміст праці); суб'єктивні особливості сприйняття і переживання (потреби і критичність працівника); кваліфікація та освіта працівника; особлива моральна і матеріальна мотивація праці; стиль

управління; підтримання позитивної оцінки і самооцінки; офіційна або публічна увага до проблем праці; громадська думка [3, с. 168].

До індикаторів, які визначають задоволеність працею на підприємстві можна віднести: добрі відносини з колегами по роботі, високий рівень техніки безпеки, високий рівень заробітної плати, хороші санітарно-гігієнічні умови праці, сучасне обладнання, можливість кар'єрного росту, уважне ставлення адміністрації, можливість навчання та підвищення кваліфікації, хороша організація праці, різноманітність роботи, можливість творчого та інноваційного підходу до виконання роботи, мотивація праці, організація дозвілля працівників підприємства та спонукання їх до активного відпочинку колективом.

Ряд перелічених індикаторів позитивно впливатиме на задоволеність працею та бажання працівників залишатися працювати на підприємстві, оскільки керівники підприємств зараз мало дбають про своїх працівників, про умови праці, а навпаки бажають лише власного збагачення. Якщо на підприємстві хоча б декілька індикаторів не викликатимуть задоволеності працею, то на такому підприємстві спостерігатиметься плинність кадрів, тому що працівники бажатимуть віднайти те підприємство, на якому кожен з індикаторів відповідатиме їх очікуванням [1, с. 132].

На плинність кадрів впливає незадоволеність працею, а саме такі показники як:

- низька заробітна плата (низька заробітна плата не дає можливості працівнику задовольнити свої потреби, в повній мірі відновити витрачені зусилля в процесі праці, розвиватися та навчатися);

- несприятливі умови праці (якщо працівник працюватиме в умовах, які не відповідатимуть нормам передбачених чинним законодавством, стан працівника погіршуватиметься, буде знижуватись продуктивність праці, тощо);

- відсутність кар'єрного зростання (кожен працівник бажає кар'єрного просування, оскільки ніхто не бажає завжди знаходитись на одному тому ж рівні, при кар'єрному зростанні працівник не лише підвищується на посаді, а й отримує нові знання та досвід);

- не нормовані режими праці (кожен хто працює, не бажає працювати понаднормово, особливо тоді, коли за це не передбачається доплат).

Кожен керівник, який зацікавлений, щоб підприємство було прибутковим, мало високий рівень конкурентоспроможності, було укомплектоване першокласними спеціалістами, та був постійний

колектив, в першу чергу має дбати про свої працівників, про їх умови праці, про їх заробітну плату, про їх кар'єрний ріст тощо.

Для того щоб дослідити задоволеність працею на підприємстві необхідно проводити її оцінку. Виділяють п'ять методів оцінки задоволеності працею, а саме:

- пряме запитування респондента (це як правило, вербальна альтернативна шкала, будується вона за наступним принципом: береться якесь поняття, що відображає в якійсь мірі задоволеність, і за ступенем інтенсивності його виразності „розтягується” на кілька альтернатив, число яких в основному досягає п'яти – шести, іноді альтернативи будуються з декількох понять) [2, с. 47];

- індексний метод (його сутність полягає у визначенні індексу задоволеності працею. У разі використання індексу вітчизняні фахівці застосовується індекс задоволеності працею, який будується з логічного співвідношення відповідей на один прямий і два непрямих питання) [2, с. 59];

- корнельський трудовий дискрептивний індекс (цей індекс складений з п'яти ознак (оплата праці, кар'єра, психологічний клімат, відносини з керівництвом, сама робота), кожен з яких визначається через ряд питань) [2, с. 62];

- семантичний диференціал (це метод якісного та кількісного індексування значень під час вимірювання емоційного ставлення особистості до об'єктів, аналізу соціальних установок, ціннісних орієнтацій, суб'єктивно-особистісного сенсу, розбіжність аспектів самооцінки тощо. У вітчизняних дослідженнях він використовувався нешироко. Найбільш) [2, с. 63];

- будівництва шкали задоволеності працею (шкала будується на основі об'єктивного, спостереження за поведінкою, використовуючи в якості основи для цієї шкали інтенсивність звільнень за власним бажанням) [2, с. 64].

Розгляд методів вимірювання задоволеності працею починається з аналізу обґрунтованості застосування прямого запитування [3, с. 64]:

- у використовуваних прямих питаннях про задоволеність працею застосовуються як однозначні слова „праця” та „робота”. У ході інтерв'ю визначалося, розрізняють ці поняття респонденти і чи здатні це розходження робити неоднаковим зміст, вкладений респондентами у відповіді на запитання, що містять поняття „задоволеність працею” і „задоволеність роботою”;

- при описі концепції задоволеності працею Ф. Герцберга, зазначалося, що задоволеність – незадоволеність працею, мабуть, являє собою не одновимірний показник, а двовимірний показник.

Один – від крайньої незадоволеності до нейтральної оцінки („І так і ні”), інший – від нейтральної оцінки до повного задоволення;

– факт існування складної структури задоволеності працею здатен також викликати сумніви щодо однозначності розуміння респондентом сенсу питання про загальну задоволеність працею. В повній мірі можна допустити, що в залежності від ступеня актуалізації в психіці індивіда якоїсь сфери його праці (умови, організація, оплата праці та ін.), він може розуміти питання у відповідності з хвилюючими його в момент опитування проблемами, в дуже вузькому сенсі [2, с. 70].

Найбільшого поширення набув метод прямого запитування респондента, оскільки це найбільш простіший метод, який дозволяє в повній мірі через ряд заданих запитань оцінити задоволеність працею кожним із аспектів, задоволеності та на базі цього дослідження відразу знайти шляхи удосконалення тих факторів, які негативно впливають на задоволеність працею.

Отже, на плинність кадрів на підприємстві впливає незадоволеність працею, а частіше за все незадоволеність низькою заробітною платою, відсутністю кар’єрного зростання, незадовільними умовами праці. Тому, для того щоб запобігти плинності кадрів через не задоволеність, потрібно регулярно проводити оцінку задоволеності працею, саме завдяки, якій можна буде вчасно покращити кожен з факторів, що викликають не задоволеність, тим самим запобігти звільненню працівників. Для оцінки краще використовувати метод прямого запитування респондента, оскільки він дає змогу біль ширше та глибше дослідити рівень задоволеності працею, кожним із факторів. Дослідження рівня задоволеності працею на підприємстві має повинно бути науково обґрунтованим, проводиться системно та планово. Підвищення рівня задоволеності працею покликане змінити ставлення до праці, адже для досягнення високих колективних та індивідуальних результатів праці кожен працівник підприємства повинен сприймати працю як важливу цінність людського життя.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вакуленко С.М. Соціологія праці / С.М. Вакуленко // К.: Знання, 2008. – 262 с.
2. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом / Ф.Н. Ильясов, В.Г. Андрееenkova, Н.Ф. Наумова, В.А. Ядов. – Ашхабад, 1988. – 100 с.
3. Огаренко В.М. Соціологія праці / В.М. Огаренко, Ж.Д. Малахова. – Запоріжжя, 2001. – 306 с.

Куліченко Світлана Юріївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Ткачук В.О.

НАЦІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ, МОЖЛИВОСТІ ЗРОСТАННЯ

*Розглянуто особливості продуктивності праці на національному рівні.
Визначено проблеми та напрями зростання продуктивності праці в
Україні*

Важливою якісною характеристикою соціально-економічного розвитку країни є продуктивність праці, так як вона визначає ефективність та раціональність праці, використання, оплату праці, рівень добробуту та бідності населення, працевлаштування чи безробіття тощо.

Сучасні процеси глобалізації неоднозначно впливають на динаміку продуктивності праці. З одного боку, глобалізація зумовлює поширення сучасних техніки, технологій та методів організації праці та виробництва, появу нових можливостей продуктивної зайнятості, активізацію інвестицій в людський капітал, з іншого – глобалізація привносить значну диференціацію в розвитку окремих регіонів, експлуатацію дешевої робочої сили та структурне безробіття. Все це призводить до виникнення диспропорційності в розвитку між країнами та регіонами за окремими показниками та складовими їх економічної системи.

Динаміка зміни рівня продуктивності праці в Україні за 2005–2014 роки представлена у таблиці 1.

Таблиця 1

Продуктивність праці в Україні у 2005–2014 роках

Роки	ВВП, млн. грн.	Економічно активне населення, тис. осіб	Доходи населення, млн. грн.	ПП, тис. грн. / особу	Темпи зростання ПП, %
1	2	3	4	5	6
2005	441452	22202,40	381404	21,75	4,6
2006	544153	22280,80	472061	26,31	4,6
2007	720731	22245,40	623289	34,77	8,5
2008	948056	22322,30	845641	45,35	10,6

Продовження табл. 1

1	2	3	4	5	6
2009	913345	22397,40	894286	43,55	-1,8
2010	1082569	22150,30	1101175	53,62	10,1
2011	1302079	22051,60	1266753	64,25	10,6
2012	1408889	22056,90	1407197	69,32	5,1
2013	1449406	20478,20	1529406	71,04	1,7
2014	1566728	21284,50	1590582	75,31	1,2

Джерело: розраховано за даними Держкомстату України.

Якщо порівняти темпи зростання продуктивності праці, то вона довгий час в Україні зростала досить повільно, однак криза дещо змінила цю закономірність. Так в 2011–2014 роках продуктивність праці знизилась за темпами (10,6% за 2011 р. та 1,2% за 2014 р.), однак непропорційно за видами економічної діяльності. Зокрема в 2014 р. приріст продуктивності праці знизився в усіх сферах економіки за виключенням промисловості, будівництва, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, фінансової діяльності.

За даними міжнародної організації The Conference Board щодо продуктивності праці та її темпів зростання в різних країнах світу за станом на 2013–2014 рр., Україна займала одне з передостанніх місць серед 93 можливих. За оцінками Conference Board, продуктивність праці в Україні складала лише 17,2% від американського рівня, тоді як, наприклад, у Польщі – 48,2%, Литві – 44,4%, Російській Федерації – 36,4%, Республіці Білорусь – 33,3%, Казахстані – 26,2% [2, с. 70].

Темпи зростання продуктивності праці в Україні порівняно з іншими країнами світу також є низькими.

Загалом низька продуктивність праці є ключовою проблемою українського ринку праці. Цілком зрозуміло, що на цьому не акцентують увагу наймані працівники, які брали участь у консультаціях. Але ця проблема залишилась поза увагою також і експертів, і, що зовсім дивно, роботодавців. На сьогодні Україна за продуктивністю праці відстає від сусідніх країн на 28,8–70,6% (максимальне відставання від Чехії, мінімальне – від Казахстану). Відставання обумовлене переважно використанням застарілих технологій, але впливає і складність процесу звільнення найманих працівників. У багатьох випадках – головним чином, це стосується приватизованих в минулому державних підприємств – роботодавці все ще утримують зайву робочу силу. Значно більшу увагу в українському соціумі – і це підтвердили результати консультацій – приділяють низькій оплаті праці. І дійсно, заробітки українців значно поступаються сусіднім країнам: максимальний розрив – 1068 дол. на

місяць, або 75,7% – із Чеською Республікою, мінімальний – 59 дол., або 14,6% – із Болгарією.

Неможливість знайти роботу відповідно до вимог є основним чинником як внутрішніх, так і зовнішніх міграцій. Звісно, частіше міграційні уподобання демонструє молодь. Зокрема, 63,9% молоді віком 18–24 роки згодна переїхати до іншого міста в Україні, а 62,5% – до іншої країни. Цей чинник обумовлює також неможливість самореалізації молоді.

Україна значно програє як економічно розвиненим країнам, так і країнам пострадянського простору за темпами продуктивності праці. Зокрема, Я. Рутковський, аргументуючи цю тезу, наводить як найбільш вагомі причини утримання низького рівня продуктивності праці такі: збереження надлишкової чисельності працівників на підприємствах державної форми власності, переважна більшість яких функціонує недостатньо ефективно; значний рівень тінізації економіки; превалювання зайнятості за тими видами економічної діяльності (сільське господарство, транспорт, будівництво), які традиційно характеризуються невисокою продуктивністю праці; відсутність реальної реструктуризації економіки [3, с. 177].

Нааявність „тіньової” економіки істотно ускладнює міжнародне порівняння позицій країн пострадянського простору (за винятком країн Балтії) за рівнем продуктивності праці (ВВП (за ПКС) у розрахунку на відпрацьований робочий час). Це обумовлено, насамперед, значним рівнем тінізації цих економік, що, відповідно, впливає на динаміку зростання ВВП, з одного боку, та збереженням достатньо високого рівня зайнятості населення, відсутністю ефективного процесу реструктуризації зайнятості, з іншого.

Таким чином, відсутність стимулів до впровадження енергозберігаючих технологій в Україні, слабка інноваційна активність підприємств та обмеженість фінансових ресурсів обумовлюють незацікавленість вітчизняних роботодавців у збільшенні витрат на робочу силу. Загалом, динаміка змін продуктивності праці свідчить, що в Україні є величезні резерви для її підвищення, передусім, збільшення частки доданої вартості у випуску шляхом зміни структури операційних витрат: зростання вартості праці та скорочення інших видів витрат (особливо товарно-матеріальних).

Для суттєвого покращення показника продуктивності праці, скорочення диспропорцій країни за даним напрямком необхідними є наступні заходи:

- прийняття Закону України „Про довгострокове прогнозування, стратегічне планування і національне програмування соціально-

економічного розвитку”;

- відновлення обліку продуктивності праці на макро-, мезоекономічному та регіональному рівнях для оперативного реагування на її зміни, створення системи індикативного планування з включенням даного показника;

- інтеграція науки і виробництва, відповідність експериментально-виробничої бази науки технологічній базі промислового виробництва;

- формування територіально-виробничих кластерів, що мають власний експортний потенціал навколо вільних економічних зон та територій пріоритетного розвитку [1].

Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі постає розробка системи моніторингу показників продуктивності праці країни на макро-, мезо- та мікрорівнях та обґрунтування рекомендацій щодо скорочення відставань за показником продуктивності праці та інституційними чинниками впливу на показник.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Лісогор Л.С. Продуктивність праці в Україні: проблеми та перспективи підвищення / Л.С. Лісогор // Демографія та соц. економіка. – 2010. – №2. – С. 131–138.

2. Соколик М. Темпи продуктивності праці та заробітної плати в Україні, окремих високорозвинених країнах і країнах ЄС / М. Соколик // Економіст. – 2012. – №10. – С. 68–71.

3. Ушенко Н.В. Сутність та тенденції зростання продуктивності праці в сучасних умовах розвитку економіки України / Н.В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – №12. – С. 175–178.

Лазаренко Андрій Русланович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Мельничук Д.П.

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Управління – це цілеспрямований програмований чи довільний вплив на об’єкти задля досягнення кінцевої мети за допомогою процесорів, явищ, процесів, коли є з ними взаємодія в режимі детермінованої чи довільної програми. Ефективність управління

визначається адекватністю дій управління що до об'єкта управління.

В умовах ринкової економіки управління персоналом повинно набувати системності і завершеності на основі комплексного рішення кадрових проблем, впровадження нових і удосконалення існуючих форм і методів кадрової роботи.

Комплексний підхід до управління персоналом передбачає урахування організаційно-економічних, соціально-психологічних, правових, технічних, педагогічних і інших аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів.

Системний підхід до управління персоналом передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів управління кадрами і виражається у розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування, організацію і стимулювання системи роботи з персоналом.

Головним елементом усієї системи управління є персонал, який одночасно може бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Останнє являє собою основну специфічну особливість управління персоналом.

Управління персоналом здійснюється в процесі виконання певних цілеспрямованих дій і передбачає такі основні етапи і функції: визначення цілей і основних напрямків роботи з персоналом; визначення засобів, форм і методів досягнення цілей; організація роботи щодо виконання прийнятих рішень; контроль виконання запланованих заходів; координація розроблених заходів.

Система управління персоналом являє собою комплекс цілей, задач і основних напрямків діяльності, а також різних видів, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на підвищення продуктивності праці і якості роботи (табл. 1).

Успішне виконання встановлених цілей вимагає рішення таких задач в сфері управління персоналом: забезпечення потреби підприємства в робочій силі у необхідних обсягах і необхідної кваліфікації; досягнення обґрунтованого співвідношення між організаційно-технічною структурою виробничого потенціалу і структурою трудового потенціалу; повне та ефективне використання потенціалу працівника і виробничого колективу в цілому; забезпечення умов для високопродуктивної праці, високого рівня її організації, мотивації, самодисципліни, вироблення у працівника звички до взаємодії і співробітництва; закріплення працівника на підприємстві, формування стабільного колективу; забезпечення реалізації бажань, потреб і інтересів працівників відносно змісту праці, умов праці, виду зайнятості, можливості професійно-кваліфікаційного

і посадового просування і т.д.; узгодження виробничих і соціальних задач (балансування інтересів підприємства і інтересів працівників, економічної і соціальної ефективності); підвищення ефективності управління персоналом, досягнення цілей управління при скороченні витрат на робочу силу.

Таблиця 1

Система управління персоналом підприємства

Підсистема	Характеристика
Загального та лінійного керівництва	здійснює управління в цілому, управління окремими функціями та виробничими підрозділами.
Планування та маркетингу	виконує розробку кадрової політики, стратегії управління персоналом, аналіз кадрового потенціалу, аналіз ринку праці, організацію кадрового планування та прогнозування потреби в персоналі, організацію реклами
Управління набором та обліком персоналу	здійснює організацію залучення і відбору персоналу, обліку зарахування, переміщення, заохочення та звільнення персоналу, професійну орієнтацію, організацію раціонального використання персоналу, управління зайнятістю, діло виробництво системи управління персоналом.
Управління трудовими відносинами	проводить аналіз та регулювання групових та особистісних взаємовідносин, відносин керівництва, управління виробничими конфліктами та стресами, соціально-психологічну діагностику, дотримання етичних норм, взаємовідносин, управління взаємодією з профспілками.
Забезпечення нормальних умов праці	визначає такі функції як: дотримання вимог психофізіології та ергономіки праці, дотримання вимог технічної естетики, охорони праці, військової охорони підприємства та окремих посадових осіб.
Управління розвитком персоналу	здійснює навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, адаптацію нових працівників, оцінку кандидатів на вакантну посаду, поточну періодичну оцінку кадрів, реалізацію ділової кар'єри.
Управління мотивацією поведінки персоналу	Виконує такі функції: організація нормування та тарифікації трудового процесу, розробка систем оплати праці, розробка форм участі персоналу в прибутках, форм морального забезпечення персоналу.
Управління соціальним розвитком	Здійснює організацію громадського харчування, життєво-побутове обслуговування, розвиток культури та фізичного виховання, забезпечення охорони здоров'я та відпочинку, забезпечення дитячими закладами, організацію соціального страхування.

Ефективність управління персоналом, найбільш повна реалізація встановлених цілей багато в чому залежать від вибору варіантів

побудови самої системи управління персоналом підприємства, пізнання механізму її функціонування, вибору найбільш оптимальних технологій і методів роботи з людьми.

В сучасних умовах основним в управлінні персоналом є принцип підбору і розставлення кадрів по їх особистих і ділових якостях. Даний принцип передбачає: забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації персоналу; чітке визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника; ротацію кадрів; поєднання досвідчених працівників з молодими кадрами; забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистих якостей; поєднання довіри до кадрів з перевіркою виконання ними робочих завдань.

Лісневський Олександр Вікторович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

МЕТОДИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Проблеми нормування праці останніми роками об'єктивно перейшли на перший план і є одними з важливих елементів системи управління персоналом організації. Перш за все це пов'язано з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізації їх чисельного і професійного складу і своєчасним коригуванням вимог до персоналу, виходячи з умов ринку.

Одним із дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах є обґрунтоване нормування праці, оскільки воно сприяє скороченню витрат праці, економії коштів на оплату праці, зниженню собівартості продукції та підвищенню ефективності господарювання.

Серед заходів, які спрямовані на раціональне здійснення управлінської праці, особливе місце займає її організація та нормування.

Метою статті є обґрунтування норм раціоналізації процесів розподілу і кооперації праці, удосконалення методів роботи апарату управління.

Розгляд даної теми є досить актуальним, оскільки саме організація та нормування дасть змогу управлінському персоналу раціонально та ефективно використовувати робочий час та зменшити кількість непродуктивних витрат часу, основними причинами чого в діяльності управлінського персоналу є: нечітке визначення цілей і пріоритетів, незадовільна організація планування, неорганізованість і недисциплінованість підлеглих, відсутність необхідної інформації для прийняття рішень, нерішучість менеджера, невміння працювати з партнерами, підлеглими, проводити збори і наради [3].

Проблема нормування праці службовців була вивчена і розглянута багатьма авторами, такими як М. Мендель, В.П. Пашуто, Г.Е. Служінгер, І.В. Багрова та ін. Кожен з них пропонує свої підходи щодо встановлення норм і нормативів. Так, у книзі М. Манделя „Вимір і стимулювання продуктивності праці службовців невиробничої сфери й урядових закладів” пропонується вісім рівнів укрупнення будь-якої діяльності, до яких належить: VIII – загальне формулювання цілей і задач організації; VII – їхня конкретизація у виді системи кількісних показників; VI – планування, засноване на контрольних показниках; V – визначення кінцевих продуктів; IV – визначення проміжних продуктів; III – розчленовування виробничого процесу на операції; II – розчленовування операції на елементи; I – дроблення на рухи.

При виборі методів нормування праці службовців, як правило, виходять з того, що членування процесу праці нижче четвертого рівня в більшості випадків недоцільно.

П. Пашуто в своїй книзі „Організація, нормування та оплата праці” пропонує в цілях нормування розподілити управлінський персонал на такі категорії як керівники підприємства та їх замісники; лінійні керівники в цехах та на ділянках; керівники функціональних підрозділів; спеціалісти, які здійснюють конструкторську-технічну підготовку; спеціалісти, які здійснюють економіко-організаційну підготовку підприємства, аналіз та облік; а також службовці, зайняті діловиробничим, інформаційним та господарським обслуговуванням виробництва. І згідно з цього розподілу і використовувати різні методики нормування [5].

В загальному вигляді для нормування управлінської праці застосовують дві групи методів – розрахункові та дослідницькі. Перша з них, за визначенням Г.Е. Слезінгера „заснована на вивченні витрат робочого часу, друга – на статистичному аналізі чисельності службовців. Необхідні витрати часу на конкретні роботи можуть бути визначені або по заздалегідь розроблених нормативах і нормам часу, або шляхом 43 безпосереднього вивчення витрат робочого часу з

використанням дослідницьких методів обробки відповідних фактичних даних”.

На практиці до нормування праці службовців має місце застосування таких показників як: ступінь завантаження виконавця основними роботами, ступінь завантаження виконавця нормованими роботами та ступінь використання робочого часу виконавця.

Оскільки сфера управління включає велику розмаїтість видів робіт навіть у межах однієї функції управління, не існує універсальних норм витрат праці. В Україні на цей час діють п'ять видів нормативних матеріалів для нормування праці управлінського персоналу: норми часу, нормативи чисельності, норматив централізації робіт, норматив керування, норматив співвідношення чисельності різних категорій [1].

Нормування витрат управлінської праці полягає у встановленні нормативної чисельності працівників для виконання певних робіт. Об'єм роботи при цьому безпосередньо не вимірюється, а характеризується непрямыми показниками. При використанні нормативів чисельності число працівників в цілому і по функціях управління визначається безпосередньо по нормативних формулах, в яких відбитий вплив різних чинників на трудомісткість управління або обслуговування.

Для розрахунку оптимальної чисельності персоналу рядом авторів рекомендується застосовувати різні математичні моделі, такі як, формула Розенкранца, рівняння у вигляді степенних (логарифмічних) або лінійних багатофакторних рівнянь регресії, рівняння лінійного програмування із застосуванням динамічних рядів та ін.

Для визначення кількості керівників різних рівнів, що здійснюють як загальне, так і функціональне керівництво, застосовуються нормативи керованості. При використанні нормативів керованості чисельність працівників визначається так само, як і норматив обслуговування. За допомогою нормативів обслуговування і керованості виробляється подальша деталізація нормативної чисельності працівників, встановленої після нормативів. Якщо після нормативів чисельності можна розрахувати чисельність службовців по функціях в цілому, то після нормативів обслуговування і керованості можна визначити число працівників тих або інших посад [2].

Усередині служб і підрозділів організації в цілях раціонального трудового навантаження і розставляння працівників застосовуються нормативи співвідношень. За допомогою нормативів співвідношень встановлюються, передусім, оптимальні співвідношення між чисельністю основних категорій управлінського персоналу: керівників, фахівців і інших службовців, а також співвідношення між окремими

посадовими групами усередині цих категорій. Норми співвідношень виражаються відношенням, приведеним до одиниці, або у вигляді розмірних ланцюжків.

Основними методами нормування управлінських робіт є метод аналогів, прямого та непрямого нормування. За методом аналогів встановлюються нормативи витрат часу за аналогією з передовими організаціями. Методи прямого нормування використовуються для визначення нормативів постійно повторюваних робіт. Методи непрямого нормування враховують вплив різних факторів на навантаження службовців.

З метою удосконалення організації та нормування управлінської праці доцільне проведення аналізу витрат робочого часу за допомогою: хронометражу; порівняння фактичних витрат часу по кожному виду робіт з нормативами; порівняння фактичних витрат часу даного менеджера із середніми витратами часу інших менеджерів того ж рівня. Окрім перерахованих застосовують також метод спрощених спостережень та фотографія робочого часу (ФРЧ). ФРЧ застосовується для встановлення структури його витрат протягом робочого дня менеджера. ФРЧ може бути здійснена методом моментних спостережень та шляхом самофотографії.

Метод моментних спостережень забезпечує високу точність результатів при відносно невеликих витратах часу і коштів, але його використання вимагає високої кваліфікації, тому частіше він застосовується керівником в порядку контролю при обході робочих місць підлеглих. Самофотографія це спостереження яке здійснюють самі працівники. Цей метод економічний, але не дає точних результатів і пов'язаний з труднощами в обробці матеріалів. Вибір методу проведення ФРЧ залежить від цілей дослідження та необхідної точності спостереження [3].

У країнах з розвинутою економікою розроблено і широко застосовуються системи мікроелементних нормативів для офісних робіт, серед них МТМ-С (Міжнародна асоціація МТМ), Universal Office Controls (консультативна фірма „Мейнард энд К^{оо}”), Advanced Office Controls (консультативна фірма „Нолан і К^{оо}”), IBM Common Staffing Sistem (фірма ІБМ). Усі перераховані системи розраховані на автоматизовану розробку норм.

Дослідження показують, що в зв'язку з невмінням правильно розподіляти час, корисна зайнятість менеджерів не перевищує 70–80%, тому необхідно проводити аналіз його використання. Оригінальна методика аналізу й оцінки праці керівників була розроблена фахівцями Скандинавських країн. Вона орієнтована на застосування методу

миттєвих спостережень з використанням електронного реєстратора даних, що дозволяє здійснювати їхню автоматичну обробку.

Творці методики відійшли від традиційного принципу, покладеного в основу методу миттєвих спостережень, – фіксації попередньо визначених видів робіт. Замість цього складається перелік ключових слів, набір яких включає всі сторони роботи даного керівника. Розробляються кодові форми, що складаються з декількох переліків ключових слів, що відбивають, наприклад: вид роботи, її ціль, учасників. Для реєстрації своєї роботи керівнику досить вибрати по слову з кожного списку, натиснути відповідну клавішу на електронному реєстраторі. Закодовані дані (вид діяльності, її тривалість, частота повторення) вводяться в машину. Результати аналізу можуть бути отримані у виді таблиць, чи карт діаграм, а також у вартісному вираженні. Досліджуючи в такий спосіб роботу ряду керівників, можна скласти уявлення про роботу всього адміністративно-управлінського апарату, домогтися її поліпшення на реальній основі. Методика застосовується також для упорядкування капіталовкладень, оцінки програми перепідготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів, оцінки ефективності „керування по цілям” і в ряді інших випадків. Вона одержала досить широке поширення не тільки в Скандинавських країнах, але й у США.

Резерви часу менеджера є обмеженими, тому виникає питання про його раціональне використання та економію. Щоб справитися з такою задачею, необхідно точно знати на що час витрачається і на що його треба витратити. Потрібен систематичний аналіз, який повинен враховувати, з одного боку, чи дійсно виконувана робота відповідає посаді, знанням, кваліфікації, а з іншого боку, чи не суперечать витрати часу на виконувані роботи розумним, раціональним підходам до використання часу [4].

Доцільно здійснювати аналіз витрат часу на виконання властивих і не властивих посадовим обов’язкам робіт.

Отже, оскільки не існує універсальних норм витрат праці у сфері управління, необхідно створювати та розробляти науково обґрунтовані норми управлінської праці, які дадуть змогу більш об’єктивно оцінити роботу кожного працівника апарату управління, ефективніше використовувати матеріальні стимули, раціоналізувати процеси розподілу і кооперації праці, розробляти прогресивні технології та удосконалювати методи роботи апарату управління. Усі ці фактори дозволять зменшити кількість непродуктивних витрат часу, а також більш раціонально та ефективно використовувати робочий час управлінському персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. – Харків: Консум, 2003. – 832 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
3. Бичін В.Б. Малінін С.В. Нормування праці: Підручник / Під ред. Ю.Г. Одьогова. – М.: Видавництво „Екзамен”, 2003. – 320 с.
4. Генкін Б.М. Нормування праці. – М.: Економіка, 1985. – 185 с.
5. Пашуто В.П. Організація, нормування і оплата праці на підприємстві. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.

Лук'янчук Анна Юріївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

РОЛЬ КЕРІВНИКА У ТЕХНОЛОГІЇ ВРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТІВ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасне буття характеризується політичною та соціальною нестабільністю, яка породжує конфліктні ситуації на всіх рівнях соціальної структури. Теорія менеджменту розглядає конфлікт як джерело розвитку. Оскільки конфлікт є невід'ємною частиною соціально-трудового життя підприємства, то управління конфліктами наразі розглядається як запорука створенню сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі та концентрації на головній меті існування господарюючих суб'єктів – отриманні прибутку.

За визначенням В.М. Петюха, А.М. Гриненко, конфлікт – це стосунки між суб'єктами соціальної взаємодії, які характеризуються протиріччям за наявності протилежних мотивів (потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок та ін.). Ознаками конфлікту є наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна; неподільність об'єкта конфлікту; бажання учасників продовжити конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не вихід із наявної ситуації. Позитивна роль конфлікту полягає у його діагностуючій сутності: конфлікт допомагає виявити „вузькі місця”, „проблемні зони”, „наболілі питання”, оцінити процеси

організації праці тощо [2]. Традиційне виокремлення видів конфлікту у відповідності до поглядів Н. Селсера ґрунтується на суперечності конфліктуючих сторін.

Учені М. Вебер, Р. Дарендорф, Л. Козер вирізняють такі два основні критерії оцінки типу конфлікту, що проявився – конфлікт є деструктивним (або руйнуючим), якщо, по-перше, стосунки між людьми не поліпшилися (конструктивний конфлікт сприяє поглибленню взаєморозуміння); по-друге, проблема, що його викликала, залишилася нерозв’язаною (за конструктивного підходу до проблеми знаходять способи її розв’язання).

Повнокровне „життя конфлікту” починається з інциденту. Інцидент – зіткнення протидіючих сторін, спроба за допомогою сили вирішити проблемну ситуацію на свою користь. Після інциденту конфлікт може перейти в інші фази його життєвого циклу, такі як фаза вальвації, ескалація і кульмінація. Важливе значення у виникненні конфлікту має його причини. Причини конфлікту – це явища, події, факти, ситуації, що передують конфліктові та викликають його за певних умов діяльності суб’єктів соціальної взаємодії. Причини конфліктів розкривають джерела їх виникнення й визначають динаміку його перебігу. Виникнення та розвиток конфліктів обумовлено дією чотирьох груп факторів: об’єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних і особистісних. Перші дві групи факторів носять об’єктивний характер, третя й четверта – суб’єктивний.

Наявність великої кількості причин конфліктів збільшує ймовірність їх виникнення, проте універсальних методів виходу із конфліктних ситуацій, їх попередження та вирішення не існує. Беззаперечним є тільки те, що конфліктами необхідно управляти. Управління конфліктом – це цілеспрямований, обумовлений об’єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку чи руйнування тієї соціальної системи, до якої має стосунок даний конфлікт. Управління конфліктами як складний процес включає конкретні види діяльності: профілактика й запобігання виникненню конфлікту; діагностика та регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників; прогнозування розвитку конфліктів і оцінка їхньої функціональної спрямованості; розв’язання конфлікту [4].

Особливого значення має профілактика конфліктів як вид управлінської діяльності, що полягає у своєчасному розпізнаванні, усуненні чи ослабленні конфліктогенних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв’язання в майбутньому [3]. Проблема конфліктів, в тому числі трудових спорів в

соціально-трудових відносинах в Україні регулюється ст. 221–241 глави XV КЗпП України. В ст. 221 вказано, що трудові спори розглядаються: – комісіями по трудових спорах; – районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору [1]. Ст. 221–231 КЗпП України в цілому регламентують порядок розгляду трудових спорів деяких категорій працівників, організація комісій по трудових спорах, компетенція комісії по трудових спорах, строки звернення до комісії по трудових спорах та порядок прийняття заяв працівника, порядок і строки розгляду трудового спору в комісії, порядок прийняття рішень комісією по трудових спорах, оскарження рішення комісії, строк та порядок виконання рішення комісії, розгляд трудових спорів у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах [1]. Профілактика конфліктів – це вид управлінської діяльності, що полягає у своєчасному розпізнаванні, усуненні чи ослабленні конфліктогенних факторів і обмеженні таким чином можливості їх виникнення чи деструктивного розв’язання в майбутньому. У літературі з конфліктології вирізняють первинну і вторинну профілактику конфліктів.

Первинна психопрофілактика конфліктів полягає насамперед у психологічній освіті. Вторинна психопрофілактика передбачає безпосередню роботу в групах ризику, напруги, протистояння, в групах із високим потенціалом конфліктогенності та ескалації конфліктів. Важливим засобом попередження конфліктів є врахування особливостей поведінки конфліктних особистостей, які нерідко страждають на різні комплекси; особистостей, невдоволених своїм статусом у суспільстві, в сім’ї, організації, що потребують постійного задоволення болючого самолюбства й зняття внутрішньої напруги. Для профілактики конфліктів на підприємстві професіонали радять:

- визначити об’єктивні причини виникнення конфліктів;
- утвердити ефективне управління поведінкою співробітників і навчити їх поводитися відповідно до прийнятих в організації норм [6].

Отже, за ефективного управління конфліктами їхні наслідки можуть відігравати позитивну роль, бути функціональними, дієвими в інтересах певної справи й суспільства. Для успішного розв’язання конфлікту на думку О. Каргунова та О. Маруховської, потрібна наявність таких умов, як достатня зрілість конфлікту; розуміння суб’єктами конфлікту необхідності його розв’язання; готовність та спроможність сторін конфлікту до конструктивних дій; наявність для цього засобів, механізмів, ресурсів тощо.

На нашу думку, такі умови має створити саме менеджер. В улагоджуванні конфліктів, управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях роль керівника вважається винятковою та вирішальною. Керівник будь-якого рангу й рівня є особою, яка зацікавлена у приданні конфлікту функціонально-позитивної спрямованості, в запобіганні й найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що завдають шкоди спільній роботі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України // У 2 т. – К.: Ін Юре, 1997. – Т. 1. – С. 149–224.
2. Ємельяненко Л.М., Петюх В.М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія: Навч. посібник / Заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ, 2003. – 315 с.
3. Конфліктологія: Підручник для студентів вищих навч. закладів / За ред. М.М. Герасіної, М.І. Попова. – Харків: Право, 2002.
4. Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посібн. для самостійного вивчення дисципліни / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 328 с.
5. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник / М.І. Пірен. – К.: МАУП, 2003. – 360 с.
6. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів: Навчальний посібник / М.В. Цюрупа. – К.: Кондор. 2004. – 172 с.

Мельниченко Олександр Миколайович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Мельничук О.П.

ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто сучасні проблеми мотивації персоналу на вітчизняних підприємствах та запропоновано пріоритети розвитку мотивації та стимулювання праці в умовах сучасного підприємства

Одна з головних задач для організацій різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Ефективність праці

за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в багатьох напрямках.

В умовах ринкової економіки стало очевидно, що закони ринку передбачають зовсім інші мотиви і цінності, ніж десятиліття тому. Формування системи мотивації персоналу в останні роки полягає у формуванні комплексної системи мотивації працівників, розробці комплексу рекомендацій з підвищення їхньої мотивації, послідовна та поетапна реалізація яких у довгостроковій перспективі забезпечить бажані результати.

На сьогоднішній день на багатьох підприємствах України застосовуються лише окремі елементи системи мотивації. Такі системи не мають комплексного характеру, оскільки традиційно ці елементи не поєднані один з одним і використовуються окремо.

Дослідження ефективності системи мотивації персоналу на підприємствах є однією із головних проблем сьогодення. В умовах жорсткої конкуренції досягти бажаного рівня економічного розвитку країна зможе тільки при правильному управлінні людськими ресурсами. В умовах ринкового середовища перед підприємствами стоїть завдання розвивати та примножувати потенціал працівників для того, щоб вчасно реагувати на зміни, передбачати та випереджати їх. Керівництво повинне постійно займатися вдосконаленням системи мотивації персоналу, тобто пристосовуватися до нових умов функціонування ринку.

Розробка й удосконалення комплексної системи мотивів і стимулів до праці з галузі теоретичних досліджень усе більше переходять у практичний аспект в умовах посиленої конкуренції. Для активізації трудової поведінки персоналу підприємств необхідно визначитися з протиріччями, розв'язання яких дасть змогу вдосконалити мотивацію трудової діяльності як функцію менеджменту персоналу, сформулювати принципи ефективної її реалізації, створити нову систему мотивів працівників.

Існує дуже багато способів впливу на мотивацію конкретної людини, кількість яких лише поповнюється. Важливим є те, що способи забезпечення ефективного впливу на мотивацію трудової діяльності людини не є сталими. До того ж один і той самий чинник, що на сьогодні мотивує конкретну людину до ефективного виконання своїх обов'язків та продуктивної діяльності, вже завтра може сприяти зниженню цих мотиваційних настанов. Тому це лише підтверджує необхідність та важливість вивчення потреб конкретної людини, її

настанов, бажань, пріоритетів для розроблення дієвих заходів впливу на поведінку кожного працівника.

Неефективне використання методів стимулювання праці персоналу характерне для вітчизняних підприємств, що не відповідає сучасним вимогам, є фактором внутрішнього середовища, тобто його вплив можна скоригувати з боку підприємства.

Сьогоднішній стан речей в українській економіці красномовно свідчить про недостатньому матеріальному підкріпленні праці працівників. Хоча гроші і матеріальне стимулювання не мають вирішального значення, але в сучасних умовах недолік матеріальних засобів перетворює виробничу діяльність найчастіше лише в економічну необхідність. Тому в більшості випадків перевага віддається матеріальному стимулюванню, а значення нематеріального стимулювання нехтують. Крім цього і матеріальне стимулювання, яке використовується на наших підприємствах має ряд недоліків, що пов'язані з невідповідністю матеріального стимулювання рівню продуктивності праці та іншим факторам.

На мотивацію трудової діяльності впливають різноманітні стимули, система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливості розподілу прибутків, умови праці, стосунки в трудовому колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися і постійний ризик і внутрішня культура тощо.

Мотивація виникає із задоволених потреб і дій, що дають їй поштовх, якщо вони успішні і задовольняють ці потреби. Деякі потреби, такі як їжа, задовольняються лише на певний час. Інші потреби, такі як потреба в дружбі, можуть задовольнятися на тривалий час. Тому завжди важливо з'ясувати, які специфічні потреби дають поштовх виникненню мотивації у даної людини, у даний час.

Кожна розроблена система мотивації повинна коректуватися і доводитися до відома кожного співробітника. Від цього залежить, стане запропонована система мотивуючим чи демотивуючим фактором.

Дуже корисним на підприємстві стане визначення типу працівників, який переважає в компанії. Завдяки цьому можна буде виробити рекомендації щодо, створення оптимальних умов при яких буде забезпечена максимальна віддача.

Жодна система управління не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації персоналу, оскільки мотивація спонукає конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистої та колективної мети.

Також буде ефективним застосування наступних принципів при організації мотиваційних програм на вітчизняних підприємствах:

1) системи мотиваційного стимулювання менеджерів повинні бути конкурентоспроможними відносно інших компаній, з якими дана організація веде боротьбу за цінні кадри;

2) механізм матеріального стимулювання повинен орієнтувати керівництво на досягнення кінцевих результатів як у власній роботі, так і в роботі підприємства в цілому;

3) частину прибутку треба використовувати для гнучкого реагування на результати ділової активності в управлінні, тобто премії і додаткові виплати мають зростати у міру підвищення рангу керівника корпоративної ієрархії;

4) надати можливість працівнику реалізувати накопичений досвід, професійні навички й життєві цінності, працюючи на благо підприємства;

5) необхідно витримати розумний баланс між матеріальною й нематеріальною сторонами винагороди.

Таким чином, якщо організація, її керівництво прагнуть до зростання й розвитку, підвищення якості роботи, то немає іншого шляху, ніж створення системи стимулів, що мотивують співробітників до досягнення поставлених цілей. При цьому необхідно враховувати, що ми вже минули той період, коли співробітників цікавила тільки зарплата. Основною метою розробки мотиваційної системи є ефективне співвідношення матеріальної та нематеріальної мотивації трудової діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гольда А.В. Формування системи мотивації трудової діяльності з орієнтацією на кінцевий результат / А.В. Гольда // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №9. – С. 158–162.

2. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник / А.М. Колот. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 340 с.

3. Мартинюк С. Удосконалення мотивації продуктивності найманих працівників / С. Мартинюк // Україна: аспекти праці – 2006. – №1. – С. 42–48.

4. Сучасні проблеми мотивації працівників та шляхи їх вирішення / М.І. Погорелов, А.Д. Гордієнко // Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. – 2013. – №22 (995). – С. 105–109.

Ніколайчук Людмила Миколаївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Мельничук Д.П.

ФОРМИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Одна з головних задач для організацій різних форм власності – пошук ефективних засобів управління працею, які забезпечують активізацію людського чинника. Вирішальним причинним чинником результативності діяльності людей є їх мотивація. Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. У свою чергу трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою та в багатьох напрямках.

Мотив – це спонукання людини до активності, пов'язане з намаганням задовольнити певні потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дій, внаслідок яких ці потреби задовольняються. При цьому свідомі дії завжди спрямовані на досягнення певної мети, яка також усвідомлюється людиною. Мотив у цьому разі виступає як причина постановки тих чи інших цілей. Отже, мотиви і цілі не тотожні між собою, хоч інколи збігаються.

Мотиви виявляються: як сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, які викликають активність людини і визначають її спрямованість; предмет, об'єкт (матеріальний або ідеальний), що спонукає і визначає вибір спрямованості діяльності; усвідомлена причина, яка лежить в основі вибору дій особистості.

Варто зазначити, що на мотивацію впливають різноманітні стимули, серед яких: система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливості розподілу прибутків, умови праці, стосунки в колективі, кар'єрний розвиток, творчий порив і цікава робота, бажання самоствердитися і постійний ризик, жорсткі зовнішні команди і внутрішня культура тощо. Стимули відіграють важливу роль у трудовій діяльності людини. Без них трудова діяльність не може здійснюватися доцільно.

Теоретично в системі підприємництва повинен бути зв'язок між тим як виконується робота і тим скільки за це отримує людина. Суспільство орієнтовано на кінцевий результат діяльності і в основі всього лежить припущення, що повна компенсація за витрачені

зусилля, враховуючи заробітну плату, повинна відбивати вклад кожного працівника і те наскільки ефективно він працював. Кожне підприємство самостійно обирає для себе найбільш прийнятне поєднання матеріального та соціально-психологічного стимулювання працівників для досягнення цілей. Від успішності цього рішення залежить швидкість та можливість досягнення поставлених цілей, а також ефективність роботи як окремих працівників, так і підприємства в цілому.

Мотивування працівників не є дієвим без застосування сучасних форм і методів матеріального стимулювання працюючих. Підвищення значення трудових та статусних мотивів, що спостерігається нині, не означає абсолютного зниження ролі матеріальних стимулів, які впродовж тривалого часу були головними. Вони, як і раніше, залишаються важливим способом впливу на працівників, що здатні значно підвищити їх трудову активність та сприяють досягненню високих результатів діяльності як окремої особи, так і колективу в цілому

Форми мотивації праці – зовнішнє вираження динамічного процесу прагнення (шляхом психологічного обґрунтування) працівника, задовольнити свої потреби за допомогою трудової діяльності, а з точки зору суб'єкта управління – цілеспрямований вплив на об'єкт керівництва відповідно до її потреб, ціннісних настанов, мотивів спрямованих на досягнення цілей організації, до продуктивного виконання прийнятих рішень або намічених робіт.

Еволюція наукових уявлень стосовно форм і методів стимулювання відбувалася у руслі зміни різноманітних мотиваційних концепцій, які найбільш контрастно заявили про себе на межі XX-го й XXI ст., що обумовлено світовими процесами глобалізації, умовами розвиненого конкурентного середовища та глибокими перетвореннями індустріального суспільства в інформаційне (постіндустріальне), де головну роль мають відіграти знання, інтелект, інновації. Саме низка останніх чинників призвела до якісної трансформації форм і методів мотивації праці.

Сучасні автори усі форми стимулювання поділяють на чотири групи:

- загальна матеріальна винагорода розглядається як база для кожної країни та умов праці;
- компенсації – специфічний набір інструментів стимулювання працівників (особливо при закордонних відрядженнях);
- нематеріальне стимулювання являє собою класичні форми мотивації співробітників за винятком матеріального стимулювання, а

також ігри, конкурси та програми загального і спеціального навчання;
– змішане стимулювання – комбінування матеріальних та нематеріальних форм, що є необхідним додатком до загального стимулювання та компенсацій.

Для ефективного управління персоналом важливо визначити оптимальне поєднання, раціональне співвідношення організаційно-адміністративних, економічних, соціальних, психологічних та ідейно-виховних методів мотивації трудової діяльності.

Класифікація методів мотивації може бути розподілена на економічні прямі, економічні непрямі і негрошові, які є одними з найбільше широко розповсюджених (рис. 1).



Рис. 1. Класифікація методів мотивації

Проведені практичні дослідження показали, що менеджери українських підприємств не раціонально використовують існуючий потенціал мотивації персоналу, не задіяно соціальний та психологічний аспекти, здійснення матеріальної мотивації не задовольняє персонал.

Отже, соціально-економічною основою трудової поведінки та активізації зусиль персоналу підприємства, що спрямовані на підвищення результативності їхньої діяльності, завжди є мотивація трудової діяльності. А також ніякі економічні методи мотивації праці

не можуть існувати без організаційно-адміністративного впливу, що забезпечує чіткість, дисциплінованість і порядок роботи і, таким чином, ще раз підтверджується взаємозв'язок різних методів мотивації праці.

На сьогодні, види системи мотивації та стимулювання персоналу, що застосовуються в Україні ще мають дуже багато недоліків, адже, коли від результатів атестації буде залежати щорічне коливання заробітної плати, то ці результати виявляться в центрі найбільшої уваги і зможуть стати джерелами серйозних конфліктних ситуацій.

Ефективна мотивація персоналу є одним з найбільш істотних чинників конкурентоспроможності сучасних підприємств. Щоб не дозволити втрату потенційного прибутку, сучасний менеджер повинен досягти максимальної віддачі від своїх підлеглих. Для ефективного управління таким ресурсом як люди менеджеру необхідно виділити визначені параметри роботи, що доручаються працівникам, змінюючи ті, які можуть впливати на психологічні стани виконавців, тим самим мотивуючи або демотивуючи їх. Грамотно спроектована робота на підприємстві повинна створювати внутрішню мотивацію, відчуття особистого внеску в продукцію, що випускається та послуги, які надаються. Людина – істота соціальна, а значить, почуття співпричетності здатне викликати в ній глибоке психологічне задоволення.

Панасюк Марія Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет,
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

ФАКТОРИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Розглянуто значення економічних і соціально-психологічних факторів зростання продуктивності праці, на основі аналізу літературних джерел визначено перспективні резерви підвищення продуктивності праці на підприємстві

Активізація людської праці, як свідчить історія людства, є головною умовою досягнення позитивних зрушень у добробуті населення та соціально-економічному розвитку країни. Без зростання

продуктивності праці є неможливим забезпечення конкурентних переваг країни, її сталий економічний розвиток. Оскільки зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення як для кожного підприємства зокрема, так і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням сьогодення.

Продуктивність праці є найважливішим показником рівня розвитку будь-якого виду економічної діяльності, галузі, підприємства. Від рівня продуктивності праці залежить, в кінцевому підсумку, рівень добробуту населення країни.

З точки зору професора О.А. Грішної, продуктивність праці є узагальнюючим показником використання робочої сили, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному випадку, – результатів праці та витрат [6, с. 361]. Т.А. Власенко, розглядаючи сутність продуктивності праці, вказував, що продуктивність праці виступає як результат розвитку продуктивної сили й інтенсивності праці, породжених функціонуванням відповідно двох сторін праці (конкретної праці і праці як витрати людської енергії) [4, с. 20]. За твердженням А.Г. Гончарук продуктивність праці – це реально досягнута в часі ефективність праці на основі сполучення об'єктивних і суб'єктивних умов виробництва [7, с. 101]. Джерелом зростання продуктивності праці, за формулюванням О.М. Олійниченко, І.Г. Сіраченко, є продуктивна сила праці, яка визначається науково-технічним прогресом, удосконаленням технології та організації виробництва, новими якостями робочої сили [8, с. 164], тобто певними чинниками, або факторами.

Фактори зростання продуктивності праці представляють собою сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Під резервами зростання продуктивності праці традиційно розуміють можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані [2]. Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці в організаціях доцільно розробити програми управління продуктивністю, в яких визначатимуться види резервів, конкретні терміни і заходи по їх виявленню і реалізації, плануватимуться витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначатимуться відповідальні виконавці, розроблятимуться системи мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності [3].

Грішнова О.А. трактує управління продуктивністю праці на підприємстві як частину загального процесу управління організаціями, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво,

контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність – з іншого [6]. Підвищення результативності роботи передбачає випуск продукції при найменших затратах живої та уречевленої праці. Тому виникає необхідність порівняння можливого впливу факторів зростання продуктивності праці та фактичного їх впливу, тобто виявлення резервів, які й утворюються у зв'язку з дією цих факторів. Кожен резерв можна розглядати відносно певного чинника, а всю сукупність резервів доцільно класифікувати, що дасть можливість найбільш повно виявити склад і структуру цих резервів, провести їх комплексний аналіз, намітити конкретні шляхи усунення непродуктивних витрат праці [8, с. 231].

Управління продуктивністю праці – складне комплексне завдання, сутністю якого є створення умов зростання продуктивності праці, що однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції [1]. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах розробки і провадження програми зростання продуктивності праці.

Вважаємо, що питання підвищення ефективності діяльності підприємства мають вирішуватися після усвідомлення проблеми й ухвалення рішення про планомірні заходи, спрямовані на підвищення продуктивності праці, знаходження взаємозв'язку між продуктивністю живої праці та економічними показниками продуктивності діяльності організації в цілому. В умовах обмеженості ресурсів внутрішньовиробничі резерви, які виявляються і здійснюються безпосередньо на підприємстві, є первісним джерелом розвитку та характеризуються, наразі, недостатньо ефективним використанням технології, сировини і робочого часу, наявністю втрат часу, невикористанням соціально-психологічних і особистісних складових діяльності персоналу.

В умовах сьогодення у вирішенні проблеми зростання продуктивності праці важливою є роль мотиваційної системи, яка розглядає людину як головного носія знань і джерел розвитку інтелектуального капіталу на підприємстві. Причому мова йде не тільки про стимулювання до високопродуктивної праці, а й про мотивацію професійного росту, підвищення кваліфікації, створення сприятливого соціально-психологічного клімату. Наші висновки ґрунтуються на тому, що сучасні дослідники в нинішній моделі управління виділяють такі чотири блоки, як персонал організації;

облік знань і здібностей працівників; стиль і культура ділових і міжособистісних взаємин співробітників; довгострокові цілі розвитку організації [10]. Сучасне управління послідовно орієнтується на активізацію можливостей людини й проблема управління продуктивністю праці безпосередньо пов'язана з вдосконаленням кадрової роботи. Підготовка компетентного персоналу, здатного до продуктивної роботи в ринкових умовах, його раціональна структурна і просторова розстановка, зміна організаційної культури залежить від ефективності виконання службою управління персоналом функцій і є запорукою досягнення запланованих показників продуктивності праці, реалізації програм управління продуктивністю праці підприємства.

Програма управління продуктивністю праці на підприємстві охоплює такі етапи:

1) вимірювання та оцінку досягнутого рівня продуктивності праці як в цілому, так і за окремими видами праці;

2) пошук та аналіз резервів підвищення продуктивності на основі інформації, одержаної під час вимірювання і оцінки;

3) розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який передбачає конкретні терміни і заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи, очікуваний економічний ефект від впровадження, визначає відповідальних виконавців;

4) розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності;

5) контроль за реалізацією заходів, передбачених планом та всією програмою, оперативне регулювання їх виконання;

6) вимірювання та оцінку реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці [5, с. 29–33].

Отже, продуктивність праці – основний показник економічної ефективності виробництва галузі і кожного підприємства. При аналізі і плануванні продуктивності праці найважливішим завданням є виявлення і використання резервів її зростання, тобто конкретних можливостей підвищення продуктивності праці. Резерви підвищення продуктивності праці – це такі можливості економії суспільної праці, які хоча і виявлені, але з різних причин ще не використані. Взаємодія факторів і резервів полягає в тому, що якщо фактори являють собою рушійні сили, то використання резервів – це безпосередньо процес реалізації дії тих чи інших факторів. Ступінь використання резервів визначає рівень продуктивності праці на даному підприємстві. З метою зростання продуктивності праці, на підприємствах доцільно розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю

праці. Підвищення продуктивності праці має важливе значення як чинник збільшення випуску продукції, зниження витрат і підвищення норми і маси прибутку, забезпечення добробуту працівників, підвищення конкурентоспроможності фірми, а на макрорівні – як визначальний чинник економічного зростання та підвищення рівня життя населення.

На даному етапі економічного розвитку на підприємстві варто приділити увагу реалізації внутрішньоорганізаційних економічних і соціально-психологічних факторів підвищення продуктивності праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України „Про зайнятість населення” від 05.07.2012 № 5067-VI чинний, поточна редакція. – Прийняття від 05.07.2012 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Алексеєнко Л.М. Менеджмент персоналу: навч. посіб. для самост. вивч. дисциплін студ. ВНЗ ден. та заоч. форм навчання всіх екон. спец. / Л.М. Алексеєнко, В.Я. Брич [и др.]; ред. В.Я. Брич; Терноп. нац. екон. ун-т. – Тернопіль: ТНЕУ, 2012. – 519 с.
3. Анішіна Н.В. Мотивація та соціальний захист персоналу: монографія. – Д.: ДДФА, 2011. – 400 с.
4. Власенко Т.А. Харк. нац. екон. ун-т. Забезпечення ефективності менеджменту персоналу за рахунок управління транзакційними витратами: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04. – Х., 2011. – 20 с.
5. Волгін М.А. Економіка праці: (соціально-трудові відносини) / Под ред. Н.А. Волгіна, Ю.Г. Одегова. – К.: Видавництво „ІСПИТ”, 2003. – 736 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник.-5-е видання оновлене. – К., 2011 – 390 с.
7. Гончарук А. Г. Менеджмент: навч. посіб. / [Гончарук А. Г. та ін.]; за ред. д-ра екон. наук, проф. Гончарука А.Г.; Одес нац. акад. харч. технологій. – О.: Фенікс, 2013. – 296 с.
8. Економіка праці: Підручник / За ред. проф. П.Е. Шлендера, проф. Ю.П. Кокіна. – М.: МАУП. – 2003. – 592 с.
9. Олійниченко О.М., Сіраченко І.Г. Удосконалення управління продуктивністю праці на підприємстві харчової промисловості // Вісник Запорізького національного університету. – 2013. – №4 (20). – С. 163–168.
10. Шпалінський В.В., Помазан К.А. Психологія управління: Навчальний посібник. – Х.: Веста, 2002.

Раїнська Олена Вікторівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Мельничук О.П.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розкрито теоретичні та практичні аспекти управління витратами на персонал підприємства. Визначено шляхи оптимізації витрат, а також науково-теоретичне узагальнення основ управління витратами на персонал підприємства як інструмента підвищення його конкурентоспроможності в ринковому середовищі

Враховуючи світові тенденції останніх років щодо збільшення частки витрат на персонал у загальних витратах, управління витратами на персонал перетворюється в один із стратегічних аспектів ефективного функціонування підприємства.

Питання управління витратами на персонал підприємств є важливим тому, що саме від даного процесу в теперішній момент часу залежить той обсяг грошових коштів, матеріальних, духовних благ, який отримує кожний робітник для своєї нормальної життєдіяльності. Принципіальні зміни в процесі управління витратами на персонал обумовлені тим, що персонал не тільки унікальний ресурс, але і суттєва стаття витрат роботодавця. Систематизована інформація про ці витрати та їх аналіз необхідні роботодавцю для розробки ефективної в економічному та соціальному аспектах політики управління персоналом. Отже, дослідження порядку формування витрат на персонал та факторів, які впливають на їх склад та структуру є надзвичайно актуальним. На це також вказує той факт, що на вітчизняних підприємствах існують недовикористані резерви підвищення ефективності управління витратами на персонал, що пов'язано з недосконалою їх структурою та недостатнім усвідомленням важливості управління ними.

Таким чином, одним із найбільш актуальних напрямів забезпечення ефективності діяльності вітчизняних підприємств є вдосконалювання управління витратами на персонал, що вказує на актуальність теми дослідження.

Управління витратами на персонал підприємства – це багатогранна проблема, вирішенню якої присвячені наукові праці багатьох

вітчизняних і зарубіжних авторів, фахівців в галузях економіки, менеджменту, управління конкурентоспроможністю, фінансового аналізу тощо. Теоретичним та методичним аспектам управління витратами на персонал в зарубіжних країнах присвячено наукові дослідження М. Армстронга, Р. Дафта, Г. Десслера, Дж. Коула, Дж. Лафта, Т. Шульца, Я. Фитценца та ін. Серед російських дослідників можна виділити роботи Т. Базарова, В. Весніна, О. Єгоршина, А. Кібанова, А. Козлова, Ю. Павлючука, М. Шишханова тощо. Вагомий внесок у розвиток теоретичних основ управління витратами на персонал зробили такі вітчизняні вчені-науковці, як Л. Балабанова, Н. Верхоглядова, Н. Гавкалова, О. Захарова, А. Колот, Т. Костишина, Г. Назарова та ін. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, питання управління витратами на персонал на підприємствах України потребують подальшого розвитку.

З точки зору вузького підходу до визначення поняття „витрат на персонал” – це витрати на оплату праці. В широкому розумінні, витрати на персонал слід розглядати як такі, що мають безпосередній характер і пов’язані з розрахунками з персоналом і ті, що мають опосередкований характер і пов’язані з різними етапами процесу управління персоналом. Інакше кажучи, це витрати, спрямовані на задоволення потреб підприємства у персоналі і потреб персоналу підприємства, або витрати на утримання, розвиток та потреби персоналу [1].

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. №131 фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими складовими групами:

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.
5. Витрати на оплату житла працівників.
6. Витрати на соціальне забезпечення працівників.
7. Витрати на професійне навчання.
8. Витрати на утримання громадських служб.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Варто зазначити, що витрати як об’єкт управління мають певні особливості, а саме [4, с. 64]:

– динамізм – витрати мають циклічний характер, вони постійно знаходяться в русі;

– складність аналізу та оцінювання – відсутність конкретних методів вимірювання витрат;

– суперечливість впливу на результат – максимізації можливого результату можна досягти як за умови збільшення витрат на персонал, так і їх скорочення.

Управління витратами на персонал в системі управління персоналом – це сукупність послідовних та безперервних управлінських дій, безпосередньо пов'язаних з витратами, що виникають у процесі функціонування підсистем управління персоналом, метою яких є забезпечення ефективності діяльності підприємства [2, с. 22].

Система управління витратами на персонал включає в себе:

1) суб'єкт, який здійснює операції над об'єктом управління (керуюча підсистема), а саме структурні підрозділи та конкретні посадові особи, які беруть участь в управлінні витратами на персонал;

2) об'єкт, на який спрямована дія системи (керована підсистема) власне витрати на персонал;

3) мета, відповідно до якої здійснюється вплив суб'єкта на об'єкт управління;

4) процес управління витратами на персонал, який представляє собою хід реалізації системою управлінських функцій, тобто певну послідовність виконання операцій над об'єктом [5, с. 114].

Система управління витратами на персонал являє собою взаємодію керуючої та керованої підсистем, що забезпечує оптимізацію витрат на персонал, на основі узгодження методичного, нормативно-правового, організаційного аспектів щодо вибору напрямків витрат на персонал, визначення їх величини і джерел відшкодування.

В процесі управління витратами на персонал надзвичайно важливим завданням є визначення ефективності.

Вихідним моментом для планування всіх інших показників з праці на підприємстві в ринкових умовах господарювання є визначення допустимої величини витрат на персонал в одиниці вартості продукції. Для ринку не має великого значення ні кількість персоналу, ні розмір фонду заробітної плати, ні середній її розмір на підприємстві. Для забезпечення конкурентоспроможності головне – це зменшувати витрати на одиницю продукції. Тому найважливішим трудовим показником стає частка витрат на персонал у вартості продукції. Особливого значення планування витрат на персонал набуває ще й тому, що з розвитком суспільства практично єдиним товаром, який буде неухильно дорожчати, стає робоча сила [3, с. 13].

У зв'язку з цим на кожному підприємстві потрібно створювати

чітку і прозору систему показників з праці та витрат на персонал, що дає змогу здійснювати аналіз та планування діяльності, а також оцінювати свою конкурентоспроможність на науковій основі.

Загальноекономічні показники дають можливість оцінити масштаби виробництва, фінансовий стан та рівень соціального розвитку підприємства. Це такі показники як: обсяг виробництва по підприємству, вартість основних фондів, питома вага основних фондів невикористаного призначення, прибуток, питома вага фонду споживання в прибутку.

Кадрові показники свідчать про чисельність трудового колективу, якість людського потенціалу, раціональність структури персоналу тощо. До них відносять: чисельність персоналу, частка професіоналів та фахівців, частка керівників, частка робітників, частка технічних службовців, середній кваліфікаційний розряд робітників, рівень плінності кадрів, середній вік працівників тощо.

Новими для українських підприємств є показники витрат на персонал. Їх аналіз дає можливість оцінити раціональність структури цих витрат, рівень оплати праці та її диференціації, ступінь соціальної захищеності працівників з боку держави і з боку підприємства, рівень соціального розвитку підприємства, участь персоналу у прибутках, структуру доходів працівників. Серед них: витрати на заробітну плату, витрати на соціальні виплати, витрати на додаткові соціальні виплати та пільги, витрати на утримання соціальної інфраструктури їх частка в загальній сумі, середній розмір дивідендів, витрати на навчання та розвиток персоналу та інші.

Співвідношення показників, що характеризують результат діяльності підприємства (обсяг виробництва, величина прибутку), і показників витрат дає найважливіші для економічного аналізу дані – показники ефективності. Ефективність використання трудових ресурсів визначається передусім продуктивністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у вартості продукції.

Слід звернути особливу увагу на показники, що характеризують умови праці: рівень травматизму, частка працюючих у шкідливих умовах, рівень захворюваності, витрати на пільги та компенсації за шкідливі умови, тощо.

Таким чином, фундаментальним базисом управління витратами на утримання і розвиток персоналу є визначення та обґрунтування принципів та функцій управління. Витрати на утримання і розвиток персоналу мають великий потенціал для оптимізації, тому потребують ефективного управління, яке, у свою чергу, характеризується такими

ознаками, як: цілеспрямованість (оптимізація рівня витрат персонал та забезпечення максимального доходу); складність (наявність значної кількості функціональних процесів та елементів); гнучкість (пристосування до змін впливу чинників внутрішнього і зовнішнього середовища); керованість (можливість змін у функціональному розрізі в залежності від потреб підприємства). Їх врахування дозволить підвищити лояльність персоналу, утримати найкращих працівників, розвинути стратегічні компетенції, поліпшити структуру ризиків, вивільнити грошові кошти на розвиток персоналу тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Безверхий К.В. Ще раз про тлумачення сутності понять „затрати” і „витрати”, „витрати виробництва” і „виробнича собівартість” / К.В. Безверхий // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. Економіка, організація і управління підприємством. – 2010. – №2 (52). – С. 224.
2. Давидович І.Є. Управління витратами: навч. посібн. / І.Є. Давидович. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 320 с.
3. Малуев П.А. Управление персоналом: [практ. пособие для подгот. менеджеров в вузах] / П.А. Малуев, Ю.Е. Мелихов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 183 с.
4. Гончарова Э.А. Управление затратами и результатами деятельности предприятия: учебное пособие / Э.А. Гончарова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 82 с.
5. Муерс Р. Ефективне управління. – М.: Фипресс, 2009.
6. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997. – 288 с.

Рибак Олександр Вікторович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Мельничук Д.П.

НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Посилення конкурентної боротьби на світових ринках і всеохоплююча глобалізація економічного розвитку поставили Україну перед необхідністю доленосного вибору одного з варіантів розвитку:

1) йти далі шляхом екстенсивного розвитку, втрачаючи реальну економічну незалежність, яка загрожує перетворенням країни у сировинний придаток та постачальник дешевої робочої сили;

2) активізувати включення внутрішніх джерел економічного піднесення, передусім, за рахунок зростання конкурентоспроможності на основі засвоєння інноваційної моделі розвитку. Другий варіант розвитку було проголошено провідним завданням довгострокового економічного розвитку України та зростання добробуту нації.

Його реалізація потребує прогресивних зрушень у розвитку продуктивних сил суспільства, що неможливо без радикальних змін у парадигмі мотивації людської праці, адже існуючий механізм мотивації залишається неефективним, таким, що не відповідає цілям інноваційного розвитку, підвищення конкурентоспроможності підприємств і держави.

Аналіз світового досвіду свідчить, що в розвинених країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою конкуренція не лише слугує регулятором попиту і пропозиції, заробітної плати, а й засобом трансформації соціально-економічних мотивів поведінки найманих працівників і роботодавців на ринку праці у напрямі орієнтацій на зростання конкурентоспроможності. Пояснюється це, передусім, тим, що в умовах конкурентного середовища найбільшим попитом користується праця (трудові послуги), якій притаманні якісні та вартісні переваги, тобто конкурентоспроможна праця. На початку XXI ст. світова практика мотивації конкурентоспроможності у сфері праці підпорядковується інноваційній стратегії підприємств, містить значно збагачені методи соціально-економічної мотивації, які мають комплексний характер, і, водночас, як ніколи раніше, спрямовуються на інвестування у розвиток людського капіталу. Формування довготривалих мотивів конкурентоспроможності у сфері праці (як доводить досвід розвинених країн) вкрай рідко ґрунтується на „голому ентузіазмі” персоналу підприємств і майже не співіснує з бідністю.

Вітчизняна практика мотивації праці за умов формування конкурентного середовища принципово суперечить загальносвітовим тенденціям. Складність вибору та реалізації нової парадигми мотивації пов’язана з багатьма труднощами сьогодення України: за роки ринкових перетворень відбулася втрата керованості соціальним розвитком в державі, що призвело до поширення бідності, загострення суперечностей інтересів роботодавців та найманих працівників, знецінення та руйнації мотивації до продуктивної праці. Однією з помилок ринкових реформ було те, що її авторами передбачалася суто економічна парадигма мотивації, яка не включала соціальної

складової. Економічні заходи концентрувалися на перебудові відносин власності, фінансово-кредитної сфери, проте слабо торкалися перетворень у мотиваційному механізмі у сфері праці. Очевидно, вважалося, що стихія ринку сама по собі сформує прагнення до піднесення продуктивності праці, зростання її конкурентоспроможності. Однак, як засвідчила практика, цього не відбулося. Внаслідок відсутності соціально-трудової орієнтації реформ серед найманих працівників масово втрачається інтерес до зростання продуктивності праці, прояву трудової та інноваційної активності, а багатьох роботодавців цікавить не задоволення попиту споживачів і якість продукції, а суто власні економічні інтереси – прибутки від торговельно-посередницьких операцій, фінансової діяльності, особисті доходи.

Процеси ринкових реформ в Україні більшою мірою виявили себе в утвердженні нових форм власності й створенні нових форм господарювання, проте меншою мірою вони торкнулися праці, механізмів її мотивації (матеріальної та нематеріальної), умов трудової діяльності, якості трудового життя. Від ринкових трансформацій економічну вигоду одержали, передусім, ті, хто став власником великого та середнього бізнесу; більшість же найманих працівників отримали бідність, соціальну незахищеність, неконтрольовану експлуатацію праці.

Неефективність існуючого механізму мотивації пов'язана, передусім, з тим, що в Україні заробітна плата втратила відтворювальну, мотиваційну, стимулюючу та інші властиві їй функції, знецінюючи трудові орієнтації на зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Чинниками зниження ефективності мотивації праці слугують: соціально несправедлива заробітна плата; диференціація в доходах; заборгованість з виплат заробітної плати; незадовільні умови праці; вимушена неповна зайнятість; вивільнення працівників; безробіття; слабкий соціальний захист; відчуження працівників від процесу управління; порушення та ігнорування умов колективних трудових угод (договорів) роботодавцями, недостатня увага до актуальних потреб найманих працівників; тотальне зростання недовіри до роботодавців, керівників підприємств, лідерів профспілок та ін.

Порівняння показників оплати та продуктивності праці України з аналогічними показниками розвинених країн доводить, що відставання нашої країни за рівнем оплати праці є значно більшим, ніж за рівнем продуктивності. Продуктивність праці в Україні становить лише 30% продуктивності праці в країнах Євросоюзу. При цьому середня

заробітна плата в Україні порівняно з країнами ЄС становить не 30%, а близько 4–17% залежно від країни. Отже, пересічний працівник в Україні недоотримує оплату праці порівняно з наявним рівнем продуктивності праці.

Окреслене доводить неефективну мотивацію праці та існування надмірної експлуатації праці в Україні, тобто нееквівалентного обміну праці й отримуваного доходу. Завдячуючи традиційно низькій оплаті трудових послуг в Україні, роботодавці масово зацікавлені використовувати більш дешеву працю, не опікуючись проблемами модернізації робочих місць, що потребує додаткових капіталовкладень, у тому числі питаннями залучення висококваліфікованої робочої сили, інвестування у навчання та перенавчання персоналу. Політика „дешевого працівника” є вкрай ризикованою і руйнівною для прискорення НТП, прояву інноваційної активності персоналу, позитивного сприйняття нововведень, перспектив підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Можливості досягнення бажаної конкурентоспроможності у сфері праці об’єктивно зменшуються за умов, коли перехід до ринку супроводжується тенденціями, що є протилежними світовим, – процесами деінтелектуалізації праці, зростання частки важкої фізичної праці, недооцінки знань і творчості у трудовому процесі. Перспективним завданням побудови конкурентоспроможної економіки не відповідають сучасні реалії українського ринку праці, які віддзеркалюють стійкі процеси ліквідації робочих місць з високою освітньою місткістю. У структурі попиту пріоритетність належить робочим місцям, котрі не потребують професійної підготовки. Попит на робочу силу без професійної підготовки у 2013 р. порівняно з 2004 р. зріс у 2,4 рази, що у чотири рази перевищує попит на посади службовців. Людський капітал високої якості залишається незатребуваним, відбувається його декваліфікація. Мотивація до всебічного професійного розвитку, притаманна більшості висококваліфікованих працівників, не отримуючи належної економічної та соціальної підтримки, руйнується.

Переважає більшість працівників українських підприємств та організацій в існуючих умовах масово орієнтовані на реалізацію у праці так званої „ближньої мотивації”, яка за змістом наближена до мотивації „виживання” в умовах сьогодення і не орієнтована на досягнення цілей „дальньої мотивації”, пов’язаних творчістю, постійним інвестуванням у саморозвиток, піднесенням конкурентоспроможності.

Відсутність ефективних механізмів мотивації праці зумовлює

невдоволеність працею, втрату інтересу до її змісту, вияву трудової та інноваційної активності, веде до неефективного використання та розвитку наявного трудового потенціалу. Соціальна несправедливість в оцінці праці та розподілі трудових доходів, неможливість для переважної більшості працівників досягти стандартів добробуту забезпечених прошарків, поширена бідність серед працюючих не лише зменшують віру в спроможність власною працею поліпшити свій добробут, а й накопичують конфліктний потенціал у суспільстві, що протидіє процесам модернізації економіки, провокує втрату конкурентних позицій держави у сфері освіти, передових технологій.

Справедливо підкреслити, що формуванню високої мотивації у сфері праці суттєво перешкоджають криза моральних цінностей у суспільстві, корупція, дефіцит культури соціального діалогу, а також такі типові риси української ментальності, як нестача соціальної єдності, згуртованості, небажання поступитися економічними інтересами заради зрушень у соціальному розвитку трудових колективів, піднесенні якості трудового життя, тотальна недовіра до влади будь-якого рівня, невміння демократично домовлятися і, водночас, здатність до безмежного терпіння.

Вважаємо, що побудова соціально орієнтованої ринкової економіки та підвищення її конкурентоспроможності вимагають адекватної мотивації праці в Україні, здатної економічно й соціально впливати на трудову поведінку соціальних партнерів, спрямовуючи їхні трудові зусилля на досягнення конкурентних переваг робочої сили, результатів праці і забезпечення на цій основі кращого задоволення потреб населення.

Отже, давно назріла потреба відійти від суто економічної парадигми мотивації, яка себе не виправдовує, і обрати надалі соціально-економічну парадигму мотивації. При цьому вектором спільних зусиль соціальних партнерів в умовах конкуренції, глобалізації світового розвитку має бути не суто спонукання до праці, ефективної зайнятості, а мотивація до конкурентоспроможної праці, результатом якої стає конкурентоспроможний продукт – товари, продукція, послуги, які користуються високим попитом на внутрішньому і зовнішньому ринках. Дієвими важелями мотиваційного впливу мають стати такі, що забезпечуватимуть задоволення актуальних соціальних та економічних потреб учасників соціально-трудових відносин. Йдеться, таким чином, про соціально-економічну мотивацію конкурентоспроможної праці, яка за допомогою різноманітних соціальних та економічних важелів і методів впливу на соціальних партнерів має забезпечити нову якість людської

праці (трудових послуг) у відповідності з ринковим попитом на засадах функціонування соціально-економічного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці.

Систематизація та узагальнення різноманітних наукових уявлень про форми та методи мотивації праці упродовж останніх 100 років дали змогу виокремити у стислому вигляді ключові методологічні положення, які уявляються базовими у побудові стратегії формування зазначеного мотиваційного механізму конкурентоспроможної праці:

- першоджерелом мотивації праці є соціальні та економічні потреби;

- процес мотивації праці ніколи не існує поза суб'єктом, він завжди є поєднанням взаємодії внутрішніх (на рівні індивіда) і зовнішніх факторів, діючих на мікро-, мезо-, макроекономічному рівнях;

- мотиви трудової поведінки спонукають, направляють, регулюють діяльність суб'єкта праці, відображають рівень розвитку його потреб, ціннісних орієнтацій у сфері праці, особливості національного трудового менталітету;

- в умовах конкурентного середовища об'єктивно зростає роль мотиву досягнень, який формує стрижневу основу мотивації конкурентоспроможності у сфері праці;

- результативність праці та прагнення працівника до зростання рівня знань, професіоналізму, всебічного розвитку безпосередньо пов'язані із соціально-економічною мотивацією праці, роль якої невинно зростає за умов формування соціально орієнтованої ринкової економіки та переходу від індустріальної до постіндустріальної стадії розвитку суспільства, перетворюючись у систему отримання конкурентних переваг на основі засвоєння новітніх знань.

Отже, методологія становлення соціально-економічної мотивації конкурентоспроможності у сфері праці України має враховувати особливості трансформаційного періоду, специфіку національного трудового менталітету, об'єктивні світові тенденції інноваційного розвитку, ґрунтуватися на оцінці параметрів конкурентоспроможності праці, системній багаторівневій оцінці ефективності соціально-економічної мотивації та комплексному регулюванні поведінки соціальних партнерів у сфері праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Афонин А.С. Основы мотивации труда: организационно – экономические аспекты: Учебное пособие / А.С. Афонин. – К.: МЗУУП, 1994. – С. 40.

2. Беляева И.Ф. Трудовая мотивация. Механизмы формирования и функционирования / И.Ф. Беляева // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М.: НИИ труда. – 1992. – С. 73.

3. Біляєва В.В. Формування сучасного механізму мотивації праці у ТОВ „Кишенці” Маньківського району Черкаської області. – Режим доступу: <http://www.udau.edu.ua/assets/files/zbirniki/students/2013/chastina5menedzhmvipraviv.pdf>.

4. Богиня Д.П. Еволюція теорій мотивації на рубежі ХХІ ст. // Регіональні перспективи/ Богиня Д.П. – 2002. – №3–4 (22–23) – С. 5–8.

5. Болт Г.Дж. Практическое руководство по управлению сбытом: Пер. с англ. / Болт Г. Дж. – М.: Экономика, 1991. – 204 с.

6. Буянова І.А., Рандіна А.М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/13_NPN_2010/Economics/65318.doc.htm.

7. Вельш А.Г. Управление на основе мотивации // Сб. ст. „Мотивация экономической деятельности” / Под. ред. Шаталина С.С. – М.: ВНИИСИ, 1980. – С. 18–22.

8. Верховин В.И. Мотивация труда работников в условиях современного производства: Учебное пособие / Верховин В.И. – М.: Мысль, 1989. – 110 с.

9. Владимирова Л.П. Экономика труда: Учебное пособие / Владимирова Л.П. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИД „Дашков и К”, 2002. – 300 с.

Словачевський Артем Володимирович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н. Войнолович І.А.

АУТСОРСИНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Розглянуто проблему аутсорсингу персоналу на вітчизняному ринку праці. Визначено соціально-економічні аспекти розвитку аутсорсингу персоналу

Багато компаній у своїй діяльності стикаються із ситуаціями, коли колектив перевантажений, приймати в штат нового співробітника нерентабельний, а робота повинна бути виконана професійно й вчасно.

У такому випадку може допомогти аутсорсинг (аутстафінг) персоналу.

Актуальність дослідження полягає в тому, що аутсорсинг персоналу надає підприємству можливість посилити свої конкурентні переваги на ринку на основі підвищення ефективності бізнес-процесів та якості продуктів і послуг. Якщо українські виробники хочуть стати рівноправними учасниками ринкових відносин, то вони повинні оволодіти знаннями і розумінням переваг, що здатний принести аутсорсинг персоналу в підвищення ефективності їх функціонування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми сутності, завдань та ефективності аутсорсингу досліджували ряд вітчизняних та іноземних економістів, зокрема Б.А. Анікин, И.Л. Рудал, Н.І. Чухрай, А.Г. Загородній, Г.О. Партин, О.П. Зозульов, О.М. Микало, А.Ю. Жданов. Однак, незважаючи на досить велику кількість праць, питання „аутсорсинг персоналу” все ще залишається недостатньо висвітленим в економічній літературі.

Поняття аутсорсингу персоналу все більш упевнено впроваджується в лексикон управлінської діяльності зарубіжних і вітчизняних компаній. Хоча його практичне використання в Україні зустрічається поки що відносно рідко, проте у США й Західній Європі аутсорсинг персоналу відноситься до числа напрямків, які досить швидко розвиваються, що приносить аутсорсинговим компаніям значний дохід. В Україні ж, на відміну від країн розвинутої ринкової економіки, ринок аутсорсингу персоналу залишається практично не дослідженим.

Аутсорсинг персоналу полягає в ефективному перерозподілі трудових потоків і пропозицій вигідних рішень управління людськими ресурсами.

Аутсорсинг персоналу – це передача певних функцій суб’єкта підприємницької діяльності іншій компанії, яка має потенціал і штатні одиниці для реалізації цих функцій. Аутсорсинг персоналу звільняє підприємство-замовника аутсорсингових послуг від необхідності утримувати дорогий штат і надає можливість користуватися послугами кваліфікованих фахівців. Адже, саме висококваліфікований персонал є запорукою ефективної діяльності суб’єкта підприємництва [4].

До основних форм аутсорсингу персоналу відносять:

- аутстафінг (вивід персоналу за штат);
- аутплейсмент (працевлаштування звільнених працівників);
- лізинг персоналу (довгострокова оренда працівників) [3, с. 16–24].

На відміну від країн Західної Європи й США в Україні практично

немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг спеціалістів із числа своїх штатних співробітників. На практиці, звичайно, зустрічаються випадки, коли та або інша організація дійсно передає своїх спеціалістів партнерським компаніям для виконання тимчасових робіт. Однак їх не можна розглядати як дійсно лізингові агентства, тому що відбувається звичайне командировання співробітника для тимчасового виконання тих самих послуг, які сама компанія пропонує на ринку.

Необхідність в аутсорсингу (аутстафінгу) персоналу може також виникати і при здавалося б рядових обставинах, наприклад відпустка штатних співробітників, що прийшлась на впровадження нового проекту.

Необхідною умовою ефективного розвитку аутстафінгу є належне застосування інструментарію управління персоналом який поділяють на:

- мотивація співробітника;
- теорія „страхів персоналу”;
- менеджмент помилок;
- постановка цілей та планування;
- делегування повноважень;
- оцінка персоналу;
- управління емоціями і талантами персоналу [1, с. 16].

Організація, що займається аутсорсингом персоналу повинна брати на себе всі етапи пошуку необхідних фахівців, працевлаштування у своєму штаті і підбору для конкретних бізнес-завдань замовника, зокрема:

- пошук та відбір фахівців;
- найм працівників та укладення трудового договору;
- розрахунок заробітної плати, а також податкових платежів;
- проведення навчання, атестацій;
- кадрове адміністрування;
- управління та контроль [2, с. 87–97].

Кадровий аутсорсинг персоналу є одним з найбільш ефективних інструментів управління. Його використовують як засіб для підвищення фінансової потужності підприємства та його конкурентоспроможності, так як аутсорсинг персоналу дозволяє значно скоротити як загальні витрати підприємства-замовника аутсорсингових послуг, так і знизити трудомісткість та витрати на функціонування кадрової служби. При цьому, основною вигодою, яку отримує підприємство-замовник є оптимальне поєднання „якість – витрати – час”.

Основними причинами, які спонукають підприємства звертатися до послуг організацій, що займаються аутсорсингом можуть бути:

- існуюче обмеження по числу штатних працівників;
- необхідність залучення додаткових працівників для виконання разового спецпроекту;
- необхідність заміни персоналу, тимчасово відсутнього з різних причин (відпустка, хвороба, декретна відпустку і т.д.);
- сезонна активація виробничих процесів;
- зниження ризику найму працівників низької кваліфікації.

Основними вигодами від використання аутсорсингу персоналу, які очікують отримати підприємства-замовники, є:

- зосередження усіх зусиль підприємства-замовника на першочергових завданнях і функціях основної справи (основного виду діяльності), яка, як правило, є максимально прибутковою;
- максимальна оптимізація витрат на облік кадрів, діловодство та оплату праці (підприємство-замовник не платить заробітну плату співробітникам, не платить за них ні податок з доходів фізичних осіб, ні соціальні збори, а лише раз на місяць платить аутсорсинговій компанії за надані послуги);
- відмова від найму співробітників, послуги яких не потрібні постійно;
- гнучкість в управлінні персоналом;
- зниження навантаження на керівників підприємства-замовника та працівників кадрової служби;
- перекладання можливих ризиків, що пов'язані з працівниками, на постачальника послуги, тобто аутсорсингову компанію.

Тому, з метою оптимізації фінансових результатів діяльності, підприємствам доцільно використовувати аутсорсинг персоналу як інструмент вдосконалення управління кадровим потенціалом та спосіб підвищення конкурентоспроможності бізнес-структури в умовах розвитку ринкових відносин.

У нинішніх економічних умовах, необхідним для розвитку та використання аутсорсингу персоналу в Україні є проведення таких заходів:

- зацікавлення найманих працівників, які в межах цілей та завдань компанії будуть займатися тим, що їм цікаво, оскільки інтерес до роботи – гарантія її ефективності;
- потрібно враховувати психологічні тонкощі, які є в основі аутсорсингу, в першу чергу – це інформування персоналу про його проведення та переваги для компанії і самих працівників;
- приділити увагу тим людям, в яких компанія зацікавлена та

делікатно, грамотно повідомити тим, з якими потрібно розлучитись, а також продумати компенсаційний пакет для цієї категорії працівників та ін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управління персоналом / І.О. Геращенко, Г.П. Домбровська // Вісник національного технічного університету ХПІ. – 2010. – №62. – С. 15–22.
2. Загородній А.Г., Партин Г.О. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства // Фінанси підприємств. – 2009. – №9. – С. 87–97.
3. Зозульок О.П., Микола О.М. Аутсорсинг як інструмент підвищення конкурентоспроможності // Економіка України. – 2009. – №8. – С. 16–24.
4. Шимко О.В. Аутсорсинг як сучасний інструмент підвищення ефективності бізнесу [Електронний ресурс]. – Режим доступу до матеріалів: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/prvse/2010_2/27.pdf. – Назва з екрану.

Хитько Тетяна Василівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Обіход С.В.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*Розглянуто особливості управління розвитком персоналу на сучасних
виробничих підприємствах. Запропоновано основні шляхи
удосконалення системи управління розвитком персоналу*

В сучасних умовах господарювання найбільш цінним ресурсом, яким володіє підприємство, виступає його персонал. Саме персонал є найважливішою ланкою виробничого процесу на підприємстві, адже якими б не були сучасні технології, обладнання та інноваційні ідеї, вони ніколи не будуть ефективними без належної підготовки і кваліфікації людських ресурсів та їх високоефективної роботи. Саме тому розвиток персоналу в сучасних умовах виступає рушійною силою ефективної діяльності будь-якого виробничого підприємства.

Теоретичні аспекти управління розвитком персоналу досліджували

як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема: П.Ч. Бісвас, В.А. Євтушевський, О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук, В.А. Савченко та ін. Однак, внаслідок складності й багатоаспектності цієї проблеми, в сучасних умовах існують питання, які досліджені та розроблені не повністю.

Розвиток персоналу – одна з найважливіших складових загального підвищення ефективного виробництва. В періоди кризового стану економіки розвиток персоналу відходив на другий план, йому надавали недостатньо уваги, але саме в період кризи розвиток персоналу є однією з умов економічного зростання. Досягти високих результатів можна тільки тоді, коли люди володіють знаннями, уміннями і цілеспрямованістю. Саме тому освіта і навчання персоналу повинна бути безперервною і забезпечувати необхідний професійний розвиток. Отже, за сучасних складних економічних умов, в яких опинилось більшість українських підприємств, проблема розвитку персоналу набуває все більшої актуальності.

Система розвитку персоналу – це системно-організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та вдосконалення соціальної структури персоналу [1].

Розвиток персоналу для кожного підприємства є важливим напрямом виробничих інвестицій. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності кожного працівника з метою подальшого успішного розвитку організації, впровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо [2].

Розвиток персоналу забезпечується заходами з оцінювання кадрів з метою здійснення виробничої адаптації і атестації персоналу, планування трудової кар'єри робітників і фахівців, стимулювання розвитку персоналу тощо.

Управління розвитком персоналу на підприємстві включає сукупність заходів щодо набуття і підвищення кваліфікації працівників, а саме: навчання, яке у формі загального і професійного навчання дає необхідні знання, навички і досвід; підвищення кваліфікації, тобто поліпшення професійних знань і навичок у зв'язку з розвитком науково-технічного прогресу; перекваліфікація, що, по суті, дає друге навчання, тобто професійна профорієнтація, можливість освоїти нову спеціальність; навчання в школі управління і керівництва, що дає знання і підготовку для призначення на керівну посаду і формування кар'єри керівника [2].

В загальному вигляді процес розвитку персоналу на виробничому підприємстві можна представити такими складовими (рис. 1).

Необхідність безперервного процесу розвитку персоналу на виробничому підприємстві обумовлена певними факторами, а саме:

- упровадженням прогресивної техніки, технологій, виробництвом нових сучасних товарів, зростанням комунікативних можливостей;
- виходом на ринок з високим рівнем конкуренції;
- для організації ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх неперервного навчання, ніж залучення нових працівників [3].

Управління розвитком персоналу на виробничому підприємстві має велике значення, адже сприяє ефективному використанню трудового потенціалу персоналу, підвищенню його соціальної та професійної мобільності, виступає засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції, сприяє підвищенню економічної ефективності господарської діяльності та зростанню прибутковості виробничого підприємства. В таких умовах розвиток персоналу виступає одним із найважливіших напрямів ефективного функціонування підприємства та його конкурентоспроможності.



Рис. 1. Складові процесу розвитку персоналу на виробничому рівні

Основною причиною недостатнього розвитку персоналу на підприємстві є небажання управлінців витрачати кошти на навчання

персоналу, через можливу зміну роботи останніми, власне побоювання втратити витрачені кошти.

Недоліками у розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах є:

1) недостатнє врахування психологічних аспектів при виборі професійної діяльності, інноваційної діяльності у сфері управління персоналом та безпосередньої виробничо-організаційної діяльності окремих працівників;

2) недостатнє врахування особливостей різних психологічних типів у мотиваційних механізмах;

3) недостатнє структурування, упорядкування і вирішення застарілих управлінських проблем, пов'язаних із низьким розвитком персоналу та мотиваційним впливом на персонал.

Вдосконалення організації розвитку персоналу при переході до інноваційної моделі економічного розвитку ґрунтується на таких основних напрямках:

1) стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечити конкурентні переваги для підприємства;

2) формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві та з відривом від виробництва;

3) застосування прогресивних форм організації навчання;

4) створення умов для кар'єрного росту працівників;

5) заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів та загострення конфліктів;

6) забезпечення стабільності кадрового складу, а також його адекватного оновлення;

7) проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу;

8) впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу [4].

Таким чином, в сучасних умовах розвиток персоналу виступає певним індикатором прогресивності суспільства та є вагомим чинником науково-технічного прогресу. З погляду окремого підприємства розвиток персоналу є запорукою його конкурентоспроможності та ефективності. Тому у країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо подальшого розвитку персоналу і планування розвитку персоналу стає важливою функцією служби управління персоналу. Наслідування Україною цього прикладу є обов'язковою умовою забезпечення в державі сталого економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах / Л.О. Гризовська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2011. – №5. – С. 192–196.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: [навчальний посібник] / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2002. – 351 с.
4. Штутман П.Л. Професійний розвиток персоналу як чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / П.Л. Штутман // Наукові праці КНТУ. – 2010. – №17.

Ходаковська Марина Олександрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Ткачук В.О.

СПОСОБИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ: АУТСОРСИНГ ТА АУТСТАФІНГ ПЕРСОНАЛУ

Проаналізовано способи збереження персоналу: кадровий аутсорсинг та аутстафінг

В сучасних умовах не всі суб'єкти господарювання можуть працювати на повну потужність. І тому деякі підприємства звертаються до послуг аутсорсингу і аутстафінгу персоналу.

Поняття „аутсорсинг” увійшло до практики в кінці 80-х рр. ХХ ст. в результаті поглиблення розподілу праці і виробничої кооперації в умовах глобалізації. Першим досвідом аутсорсингу стали послуги американських і англійських юридичних фірм, в рамках яких вирішення юридичних питань передавалося висококваліфікованим і досвідченим фахівцям (наприклад, вирішення ділових суперечок в судовому порядку). Але надалі спектр послуг розширився за рахунок впровадження практики бізнес-консультування [3].

В сучасному менеджменті під аутсорсингом розуміють виконання окремих функцій (виробничих, сервісних, інформаційних, фінансових, управлінських і т.д.) або бізнес-процесів (організаційних, фінансово-економічних, виробничо-технологічних, маркетингових) зовнішньою

організацією, що має необхідні для цього ресурси, на основі довготривалих угод [4].

Визначення аутсорсингу зараз можна зустріти в багатьох джерелах та працях науковців пов'язаних з кадровим менеджментом як наприклад.

Дж. Брайн Хейвуд він описує, що аутсорсинг – це переведення внутрішнього підрозділу чи підрозділів підприємства та всіх пов'язаних із ним активів до організації постачальника послуг, що передбачає надання певної послуги протягом визначеного часу за обумовленою ціною.

Б.А. Анікін дає визначення, а саме аутсорсинг – це стратегія управління компанією, що передбачає певну реструктуризацію виробництва корпорації та її зв'язків [1].

В.І. Алешников описує аутсорсинг як, аутсорсинг – це відмова від власного виробництва чи бізнес-процесу та придбання послуг у іншій компанії.

А. Загородній, Г. Партин визначають, що аутсорсинг – це передавання частини функцій з обслуговування діяльності підприємства стороннім підрядникам чи постачальникам за умови гарантування ними відповідного рівня якості та ефективності їх виконання на основі трансформації чи оновлення бізнес-процесів і технологій та з можливістю переходу частини персоналу підприємства до аутсорсера [2].

Звичайно, як і будь-який бізнес-процес, аутсорсинг персоналу має свої плюси і мінуси, а також вимагає певних попередніх розрахунків і фінансових витрат [6].

Плюсів, які отримує організація при переході на аутсорсинг багато. По-перше, варто сказати про економічні переваги:

- зниження операційних витрат або переведення їх з категорії постійних в змінні (як правило, послуги аутсорсингу обходяться компанії дешевше, ніж зарплата штатної одиниці);

- зниження вартості реалізації бізнес-процесу (скорочення і контроль витрат);

- значне зниження трудомісткості і витрат на експлуатацію інформаційних систем та ін.

Крім того, є і організаційні переваги:

- можливість для керівництва зосередитися на ключових бізнес-процесах;

- звільнення внутрішніх ресурсів компанії для інших цілей;

- аутсорсинг – це хороший спосіб понизити залежність компанії від співробітників (від їх здібностей і професіоналізму, обставин їх

особистого життя і рис характеру, з чим доводиться рахуватися, коли співробітник знаходиться в штаті);

- аутсорсинг – хороший вихід для компаній, в яких з різних причин існує велика текучість кадрів.

Аутсорсинг, як і інші методи організації бізнес-процесів, має і негативні сторони. При ухваленні рішення про перехід до цього методу їх необхідно враховувати навіть більшою мірою, ніж позитивні.

Мінуси в переході на цю систему також можна розділити на декілька груп.

До економічних мінусів відносять передача будь-якого бізнес-процесу на аутсорсинг вимагає наявності в компанії фахівців, які взаємодіють з аутсорсером, стежать за якістю, повнотою і вартістю його послуг (тобто уникнути витрат на утримання персоналу, пов'язаного з кадровим діловодством повністю не вдасться).

До організаційних мінусів відносять:

- впровадження іншої моделі ведення бізнесу означає серйозну перебудову системи управління (тут необхідно оцінити готовність персоналу до переходу на нову модель, а також зрозуміти неминучість деяких кадрових втрат);

- вірогідність виникнення тимчасових втрат при забезпеченні оперативної обробки і здобутті інформації по кадровому діловодству, а, отже, і затримок в ухваленні рішення в області HR;

- перемикання на іншого аутсорсера може бути достатньо дорогим і хворобливим.

До юридичних мінусів відносять:

- вірогідність порушення конфіденційності відносно наданих даних при роботі з недобросовісним аутсорсинговим провайдером (компанія-замовник несе адміністративну і кримінальну відповідальність за неправомірну передачу і поширення персональних даних своїх співробітників провайдерів аутсорсингових послуг);

- необхідно пам'ятати, що діяльність з надання послуг з ведення кадрового діловодства не підлягає ліцензуванню. Це істотно ускладнює вибір добросовісного провайдера [7].

Термін „аутстафінг” досі не використовується в українських нормативно-правових актах, але, попри це, активно використовується, як правило, кадровими агенціями. Слово „аутстафінг” походить від англійських слів (out „зовні” і staff „штат”) і означає, по суті, те що, у межах договору аутстафінгу працівник виводиться за штат (або не перебуває у штаті) компанії-замовника й оформляється до штату компанії-підрядника. При цьому такий працівник продовжує

працювати на колишньому місці (фактично) та виконувати свої колишні обов'язки, але обов'язки працедавця щодо нього виконує вже компанія-підрядник.

Передумови для використання цієї послуги є типовими для сучасних компаній:

1) зростаюча складність і додаткові вимоги законодавства в галузі кадрового обліку;

2) менеджер витрачає багато часу на вирішення адміністративних питань з трудових відносин;

3) велика кількість постійних співробітників у штаті компанії робить її менш гнучкою і більш залежною від персоналу;

4) прагнення до більшої гнучкості та незалежності при формуванні „штатного розкладу”;

5) прагнення до скорочення адміністративних витрат на управління персоналом.

Аутстафінг набув широкої популярності серед роботодавців завдяки таким перевагам:

– економія коштів (актуально для компаній, які планують здійснювати діяльність в окремому регіоні без відкриття філії);

– знімає з роботодавця юридичну відповідальність перед співробітниками (цю відповідальність бере на себе компанія-аутстафер);

– спрощення ведення кадрового обліку.

Основні недоліки аутстафінгу:

– відсутність можливості оформлення договору про повну матеріальну відповідальність;

– відсутність чіткої нормативної бази, яка б регламентувала аутстафінг в Україні.

Визначимо принципову різницю між поняттями: „аутсорсинг” та „аутстафінг”. Аутстафінг використовується при виведенні персоналу за штат, відповідно якість надання послуг (виконання робіт, виробництво продукції) не змінюється, а у випадку застосування аутсорсингу в проектах реструктуризації якість послуг найвища. Також строк дії аутсорсингового договору не обмежений у порівнянні з аутстафінговим. При застосуванні аутсорсингу виникають цивільно-правові відносини, а при аутстафінгу – цивільно-правові та трудові відносини. Отже аутстафінг обмежений рамками трудового законодавства. Що стосується мінімізації витрат, то за допомогою аутсорсингу можливо більше мінімізувати витрати ніж, при аутстафінгу.

Таким чином на основі вищевикладеного можна стверджувати, що

дані способи збереження персоналу є досить актуальними. Адже з їх допомогою можна мінімізувати витрати, в обох випадках це є вигідним для персоналу також для компаній які користуються даними послугами. В Україні аутсорсинг перебуває у стадії формування. Поступово створюється інфраструктура, що дозволяє вільніше вибирати зовнішні шляхи вирішення внутрішніх проблем. Особливо помітним став розвиток аутсорсингу після кризи 1998 року, коли багато компаній спромоглися підрахувати свої витрати на утримання замкнутого бізнес-циклу. Тоді ж вперше на ринку з'явилася послуга з тимчасового найму персоналу.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособ. для студ. вузов / Б.А. Аникин, И.Р. Рудая; Гос. Ун-т управления. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 287 с.

2. Загородній А.Г. Аутсорсинг та його вплив на витрати підприємства / А.Г. Загородній, Г.О. Партин // Фінанси України. – 2009. – №9. – С. 87–97.

3. Карлін М.І. Можливості застосування лізингу персоналу і аутсорсингу в Україні / М.І. Карлін, О.В. Борисюк // Демографія та соц. економіка. – 2011. – №1. – С. 96–102.

3. Что такое „Аутсорсинг персонала” [Електронний ресурс]. – Центральный Харьковский сервер по трудоустройству. – Режим доступа: <http://rabota.kh.ua/article.htm?nomer=1509>. – Назва з екрану.

4. Юрьев С.В. Формирование механизма аутсорсинга для предприятий сферы сервиса [Електронний ресурс] – Автореф. на соискание ученой степени к.э.н. 08.00.05 „Экономика и управление народным хозяйством (экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами сфера услуг)”, Санкт-Петербург, 2008. – Режим доступа: old.finec.ru/parts/science/zasch/DO2yurevSV.doc. – Назва з екрану.

5. Ярکا І. Аутстафінг, як інструмент управління витратами на утримання персоналу підприємства / І.В. Ярکا // Тези доповідей Другої студентської наукової конференції „Проблеми обліку, контролю та аналізу в економіці України”. – Львів: Видавництво Національного університету „Львівська політехніка”, 2009. – С. 194–195.

6. „Промоушн” (офіційний сайт) [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.promote.kiev.ua>. – Назва з екрану.

7. HR-портал [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/dlya-chego-rossiyskie-kompanii-ispolzuyut-outsorsing-kadrovogo-deloiproduktstva-i-chto>. – Назва з екрану.

Чубикіна Анастасія Сергіївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ

*Розглянуто організацію праці в системі менеджменту
продуктивності. Визначено зв'язок організації праці з менеджментом
продуктивності та вплив удосконалення методів організації праці на
підвищення продуктивності*

Організацію праці можна розглядати як сукупність організаційних зв'язків між працівниками та засобами виробництва, що забезпечують певний порядок здійснення трудового процесу й ефективної трудової діяльності, з метою підвищення продуктивності.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Ґрунтується на досягненнях науки і техніки, що дозволяє раціонально поєднати техніку й людей в єдиному виробничому процесі з метою ефективного використання елементів праці.

Сучасна концепція організації праці базується на комплексному підході використання розроблених теорій і практики, які розглядають підприємство як сукупність різних систем – технічної, економічної, організаційної та соціальної.

Організація праці дає можливість покращити зміст праці за рахунок:

- 1) зменшення одноманітності й монотонності праці;
- 2) збільшення різноманітності операцій, що виконується;
- 3) підвищення змістовності праці, насичення її творчими елементами;
- 4) сприяння росту культурного, професійного та кваліфікаційного рівня працівників.

Ефективна організація праці можлива при дотриманні як загальних, так і конкретних принципів.

До загальних принципів відносять:

- принцип комплексності;
- принцип систематичності;
- принцип науковості;

- принцип безперервності;
 - принцип оптимальності;
 - принцип економічності;
- До конкретних принципів відносять:

- принцип стандартності;
- принцип паралельності;
- принцип оптимальної інтенсивності праці.

Прогресивною вважається така форма організації праці, яка здатна підтримувати високі темпи соціально-економічного розвитку колективу, забезпечувати прискорення інноваційних процесів, оптимальне узгодження інтересів особистості та колективу. Сучасна організація праці, що увібрала в себе досягнення науки та багаторічної практики підприємств різних країн світу розглядається як рушійна сила зростання продуктивності.

Усіма, без винятку, ресурсами необхідно управляти. Цією проблемою і займається така наука, як менеджмент продуктивності.

Менеджмент продуктивності як наука досліджує проблеми комплексного використання економічних ресурсів у процесі виробництва й реалізації різноманітних благ для мінімізації сукупних витрат і одержання максимальних результатів.

Наука менеджмент продуктивності є складною наукою, яка використовує результати дослідження багатьох наук. І вже в силу цього з такими науками вона має органічний зв'язок. Велике значення для менеджменту продуктивності має зв'язок з організацією праці, а саме її напрямки:

- нормування праці;
- управління трудовими ресурсами;
- управління персоналом;
- техніка безпеки і охорона праці;
- фізіологія, гігієна і психологія праці.

Вплив удосконалення організації виробництва і праці на підвищення продуктивності найчастіше виявляється за такими напрямками:

- удосконалення управління виробництвом, скорочення втрат робочого часу (зменшення простоїв, невиходів на роботу);
- збільшення норм і зон обслуговування; скорочення втрат від браку;
- зміни в спеціалізації виробництва, не пов'язані з впровадженням нової техніки;
- впровадження прогресивних форм організації праці;
- зменшення кількості робітників, які не виконують норми

виробітку.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих факторів належать:

- удосконалення форм організації спільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо);

- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, впровадження багатостадійного обслуговування, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Соціально-психологічні фактори визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації і психологічного впливу.

Тобто, менеджмент продуктивності тісно пов'язаний із організацією праці. Без урахування практичних даних пов'язаних з організацією праці на підприємстві, неможливо домогтися оптимальних темпів зростання продуктивності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. – 2004. – С. 6–9.
2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посіб., 2010. – С. 49.

РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ

Праця є одним з найважливіших виробничих ресурсів. Як і всі ресурси, вона потребує ретельного і постійного виміру, розподілу і планування для досягнення конкретних виробничих результатів. Для вирішення питань, пов'язаних із плануванням праці, розподілом фонду оплати праці та ін., досить актуальними залишаються розробка і використання норм праці.

Норми праці складають основу системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань із підвищення продуктивності праці, визначенні потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Соціально-економічні перетворення, які характеризують сучасний стан і тенденції розвитку українських підприємств, потребують приведення в дію всіх резервів ефективності використання трудового і виробничого потенціалу, що є неможливим без успішного вирішення проблем в сфері нормування праці, особливо його удосконалення на сучасних підприємствах.

Нормування праці є найважливішою функцією управління підприємством. У вітчизняній практиці нормування традиційно розглядається як одна із складових оплати праці, оскільки дає можливість установлювати обґрунтовані норми її витрат, сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню собівартості та трудомісткості виготовлення продукції, стимулює підвищення кваліфікації робітників.

За останні роки з'явилося багато нових відділів, професій, посад, за якими відсутні будь-які методичні рекомендації щодо нормування та планування праці таких фахівців. Тому значний інтерес становлять процедури планування чисельності персоналу, а саме управлінців, норми управлінської праці, а також самі процедури його нормування.

Ці положення обумовлюють актуальність обраної теми.

Дослідженням з питань нормування праці на підприємствах приділяється багато уваги, зокрема дані питання були розглянуті такими науковцями: М.А. Волгіним, Г.Т. Завіновською, Л.В. Синяєвою, О.В. Коломієць, В.Г. Донцовою, Ю.Г. Одеговим,

Р.П. Колосової, О.А. Грішної, А.М. Колот та іншими. Проте на цьому розгляд та вивчення даної теми не припиняється.

В умовах розвитку ринкових відносин та поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці.

Основний термін цього дослідження найширше розкрито у монографії С.Г. Дзюби, а також наукових працях Б.М. Ігумнова, Т.П. Завгородньої: „Сучасний термін „норма” походить від латинського „norma” і означає „обов’язкову міру”, „узаконений порядок”, „правило” [11, с. 25, 10, с. 111].

Проведений нами аналіз економічної літератури свідчить про те, що нормування праці окремі вчені-економісти ототожнюють із технічним нормуванням праці [1; 6; 17; 19]. Зокрема, І.В. Багрова зазначає, що технічне нормування праці – це метод встановлення технічно обґрунтованих норм часу для виконання певної роботи (або встановлення норми виробітку на одиницю часу) на основі вивчення процесів праці на робочих місцях; розроблення і впровадження заходів, спрямованих на поліпшення організації виробництва і праці [1, с. 11]. М.Ф. Ревенко вважає, що мета технічного нормування праці – найбільш повно виявити і використовувати резерви підвищення продуктивності праці, знизити собівартість продукції, поліпшити використання виробничих потужностей і впроваджувати раціональну організацію процесу праці [15, с. 16].

Однак нормування праці і технічне нормування праці, особливо в сучасних умовах господарювання, не є тотожними поняттями. На думку багатьох вчених-економістів [2, с. 141; 4, с. 130; 5, с. 45; 7, с. 75; 9, с. 24–25; 16, с. 140–141; 14, с. 212–213; 13, с. 130; 17, с. 110; 18, с. 42], нормування праці – це система обліку не лише технічних факторів виробництва, а й організаційних, психофізіологічних, соціальних і економічних.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого

процесу;

- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;

- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці та проведення організаційно технічних заходів;

- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці [1].

Таким чином, ефективність економічної роботи на підприємствах значною мірою залежить від якості норм праці та ступеню охоплення нормуванням усіх робіт, включаючи обслуговування та управління.

Суть нормування праці на підприємстві визначає його функції, зміст яких обумовлений об'єктивними закономірностями розвитку виробництва. Функції нормування тісно взаємозв'язані з його завданнями, а також з плануванням, організацією і управлінням виробництвом.

В умовах сучасного виробництва зростає роль нормування. Це проявляється як в посиленні зв'язку між окремими виробничими ланками, так і у вдосконаленні усього ринкового механізму господарювання вітчизняної промисловості.

Функції нормування можна розділити на дві групи [3]:

- загальні функції норм праці, які характеризують роль норм праці в організації і оплаті праці;

- спеціальні функції норм, що розкривають їх конкретний зміст по видах і призначенні.

Система нормування праці повинна розроблятися на основі певних принципів. Найважливішими з них є:

- принцип ефективності – полягає в необхідності встановлення норм праці, при яких виробничі результати досягаються з мінімальними сумарними витратами трудових, матеріальних, енергетичних і інформаційних ресурсів;

- принцип комплексності – виражає необхідність обліку взаємозв'язку технічних, економічних, психологічних, соціальних і правових чинників, що впливають на норми праці;

- принцип системності – означає, що норми праці повинні відповідати кінцевим результатам виробництва і враховувати залежності між витратами ресурсів на усіх етапах виробничого процесу;

- принцип об'єктивності – припускає створення для усіх співробітників підприємства рівних можливостей для виконання норм; зокрема, це означає необхідність нормування праці з урахуванням групової диференціації співробітників по статі і віку, що особливо

важливо при нормуванні праці учнів, молодих співробітників і осіб передпенсійного віку;

- принцип конкретності – полягає в тому, що норми праці повинні відповідати параметрам продукції, що виготовляється, предметів і засобів праці, його умовам, типу виробництва і іншим об'єктивним характеристикам, що впливають при цій точності розрахунків на величину необхідних витрат праці і інших ресурсів;

- принцип динамічності – виходить з принципу конкретності і виражає об'єктивну необхідність зміни норм праці при істотному для цієї точності розрахунків зміні виробничих умов;

- принцип легітимності – виражає необхідність суворого дотримання законів і інших правових актів при нормуванні праці;

- принцип позитивного відношення працівників до підприємства – означає необхідність створення такої системи нормування праці, при якій забезпечується загальне позитивне відношення працюючих до виконуваних функцій, соціального середовища і підприємства в цілому. Цей принцип можна назвати також принципом задоволеності працею.

Ці принципи в сукупності визначають початкові положення організації нормування праці на підприємстві.

Нормування визначає, яку методичну і розрахункову основу обрано для встановлення норми витрат праці тим чи іншим засобом. Встановлення норм праці відбувається за допомогою певних методів, що наведені в таблиці 1 [8, с. 27].

Таблиця 1

Методи нормування праці

Аналітичний	Досвідно-статистичний
Розрахунок на основі досліджень робочого часу. Розрахунок на основі використання нормативів із праці. Розрахунок за типовими нормами та емпіричними формулами	Розрахунок на основі порівняння. Розрахунок на основі досвіду. Розрахунок на основі сумарних спостережень

Аналітичний (або технічний) метод нормування праці передбачає визначення норм праці в процесі роботи за допомогою хронометражу і фотографії робочого дня. Цей метод нормування праці дає можливість обґрунтувати техніко-економічні показники діяльності підприємства.

Досвідно-статистичний метод нормування праці базується на звітних даних про фактичний випуск продукції за минулий період часу (квартал, рік). Вартість виробленої продукції ділиться на кількість людино-днів або людино-годин. Розрахована таким чином норма виробітку показує продуктивність праці в обраному минулому періоді.

Цей метод широко застосовується на підприємствах середнього масштабу і в організаціях, які суміщають торговельні та виробничі функції [8, с. 27].

Відзначимо, що розробка якісних нормативів для нормування праці і широке впровадження їх на виробничих підприємствах є важливим заходом, що дасть можливість удосконалювати існуючі технологічні процеси й організацію праці, забезпечувати підвищення продуктивності праці, тим самим даючи можливість успішно розвиватися і конкурувати підприємствам на ринку.

Тому необхідно визначити універсальну методику розробки якісних нормативів праці для виробничих підприємств.

Обґрунтування нормативів праці повинне здійснюватися з урахуванням комплексу технічних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів. Сутність такого обґрунтування складатиметься насамперед у виборі оптимальних варіантів технологічного і трудового процесів. При розрахунку нормативів об'єктами обґрунтування є також сфера їхнього застосування, ступінь укрупнення, склад факторів-умов і факторів-аргументів нормативної функції, форма представлення інформації і ряд інших. Загальним критерієм оптимальності нормативів є мінімум сумарних витрат на їхню розробку і застосування.

На нашу думку, для вдосконалення нормування праці потрібно здійснити комплекс заходів, охоплюючи поряд із власне нормуванням також і питання планування виробництва праці та її оплати. Необхідно посилити матеріальну зацікавленість працюючих у роботі за прогресивними нормами, а саме розширити сферу застосування підвищених розцінок при роботі за нормами; вдосконалювати методи встановлення норм та організацію роботи зі встановлення норм та нормативів, запровадження їх у виробництво. Проводячи роботу з удосконалення нормування праці, слід виходити з того, що розширення нормування не є головним завданням. Воно буде давати ефект лише тоді, коли на охоплювані нормуванням роботи будуть встановлюватися прогресивні об'єктивно розраховані норми, коли буде регулярно проводитись їхнє оновлення, зміна та перегляд норм.

Вдосконалення форм і методів нормування праці на підприємствах мають бути прийняті до уваги і сприяти вирішенню основних завдань в сфері нормування праці. Це дозволить виконати такі основні завдання з нормування праці, які стоять перед підприємцями і перед державою в цілому: визначити оптимальне поєднання функцій державних органів і підприємств в управлінні нормуванням праці; забезпечити розвиток і відновлення нормативної бази з праці;

підвищити якість та розширити сфери застосування діючих норм праці; поліпшити підготовку кваліфікованих фахівців в області нормування.

Отже, можна зробити висновки, що нормування праці, будучи інструментом обліку, аналізу і планування трудовитрат, впливає на витрати і на прибуток підприємства, слугує для встановлення стандартного часу на виконання різних видів робіт і для оптимізації технологічних трудових процесів. Це найважливіший елемент у плануванні виробництва, організації господарського розрахунку. Для того, щоб керувати підприємством, фірмою потрібно знати планові і фактичні витрати праці і матеріально-грошові витрати на одиницю продукції за основними елементами собівартості. Отримання цих даних здійснюється переважно за допомогою нормування.

Висновки. Таким чином, нормування праці виступає еталоном щодо виміру спроможності підприємств до функціонування в умовах посилення дії зростаючої кількості чинників впливу зовнішнього середовища. Кількість та багатогранність норм, вимоги до їх наукової обґрунтованості, їхня взаємозалежність дають підстави стверджувати про їхню системну дію. З огляду на це дослідження теоретичних питань нормування праці має важливе значення, оскільки зміни, які відбуваються в економіці, вимагають нового погляду на суть і призначення норм праці з позиції системного підходу.

Основне завдання нормування праці полягає у встановленні і підтримці на необхідному рівні якості таких норм праці, використання яких в економічній діяльності підприємств дозволить забезпечити підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Недоліки в нормуванні праці, відсутність на окремі види робіт обґрунтованих норм і нормативів, застосування для нормування праці застарілих та занижених норм знижують ефективність виробничого планування та матеріального стимулювання, сповільнюють зростання продуктивності праці, приводять до значних втрат робочого часу, що, у свою чергу, негативно відбивається на економічних результатах діяльності підприємств.

Нормування праці сприяє раціональному розставлянню працівників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, робить вплив на поліпшення організації праці і виробництва. Розроблені норми використовуються при складанні планів підприємства і його підрозділів, вирішенні питань розділення і кооперації праці, визначенні необхідної кількості устаткування і чисельності працюючих. Обґрунтованість норм значною мірою сприяє правильному визначенню розміру заробітної плати, матеріальної

зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці по його кількості і якості.

Практика використання нормативів чисельності управлінців висунула ряд методичних питань, від рішення яких залежить якість нормативної бази та розширення сфери нормування праці. Одним з таких питань є створення методики, в якій наряду з математичними розрахунками нормативів чисельності було враховано інтенсивність та важкість праці, що максимально точно враховують конкретні умови праці та дозволить забезпечити рівну напруженість норм управлінських працівників. Разом з тим, досягнення рівної напруженості норм є актуальною та складною проблемою. Для її вирішення окрім ефективного нормативно-методичного нормування праці персоналу підприємства також потрібні: висока кваліфікація фахівців з праці; можливість комплексного проектування проектної технології, організації праці та виробництва; економічна і соціальна зацікавленість працівників усіх категорій у високій якості норм праці.

Існуюча ситуація спонукає до прийняття нового Трудового кодексу, проект якого вже існує. Однак, всі зміни, передбачені цим проектом, на думку фахівців, захищають, в першу чергу, інтереси власника або керівництво підприємства, притискаючи права працівників. Впровадження і перегляд норм праці повинно відбуватись постійно. Норми не можуть залишатися незмінними з причини постійного зниження трудомісткості виготовлення продукції. Тому на підприємствах необхідно постійно здійснювати роботу по використанню резервів зростання продуктивності праці і встановленню прогресивних норм, що повинно бути врегульовано новим Трудовим кодексом України.

Безпосередній зміст діяльності працівників, що займаються нормуванням праці на підприємстві, включає: вивчення й аналіз кожного елемента виконуваної роботи і виробничих можливостей робочого місця та підрозділу; узагальнення передового виробничого досвіду організації виробництва і праці, впровадження раціональних прийомів і методів праці; проектування складу, регламенту та послідовності виконання трудових процесів (операцій) на основі даних аналізу; обґрунтування розроблених варіантів виконання робіт з технічної, економічної і психофізіологічної точок зору; встановлення норм праці (тобто визначення нормативних величин кожного з елементів трудового процесу), перевірку та уточнення їх у виробничих умовах; створення засад для впровадження цих норм.

На підставі такого послідовного дослідження конкретної операції, її структури, методів виконання з'являється можливість розробки

конкретних шляхів удосконалення та скорочення часу на виконання того чи іншого трудового елементу і як кінцевий результат підвищення продуктивності праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Багрова І.В. Нормування праці: навч. посібн. / І.В. Багрова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навч. посіб. / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський. – К.: Центр навч. літ-ри, 2004. – 440 с.
3. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М.И. Бухалков. – М., 2007. – С. 164–170.
4. Ведерников М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики): моногр. / М.Д. Ведерников. – Хмельницький: Евріка, 2001. – 288 с.
5. Вітвіцький В. Науково-методичне забезпечення нормування праці в період ринкової трансформації суспільства / В. Вітвіцький // Україна: аспекти праці. – 2000. – С. 42–45.
6. Гальцов А.Д. Основы технического нормирования труда на промышленном предприятии: учеб. пособ. [для экон. вузов] / А.Д. Гальцов. – М.: Гэсполитиздат, 1961. – 320 с.
7. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учеб. [для вузов] / Б.М. Генкин; [3-е изд., изм. и доп.]. – М.: Норма, 2005. – 448 с.
8. Житченко В.О. Значення нормування праці в сучасних умовах / В.О. Житченко // Управління розвитком. – 2014. – № 2. – С. 26–27.
9. Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом / Е.Г. Жулина. – М.: Гзрячая линия бухгалтера, 2006. – 192 с.
10. Завгородняя Т.П. Экономико-математические модели в нормировании труда (монография) / Т.П. Завгородняя, Е.В. Горбатюк. – Хмельницкий: НВП „Еврика” Тов, 2001. – 212 с.
11. Ігумнов Б.М. Моделювання обсягів робіт в обслуговуючому виробництві на основі самоспостережень / Б.М. Ігумнов, О.В. Проскурович // Вісник ТАНГ. – 2000. – №4. – С. 25–30.
12. Кучинський В.А. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства / В.А. Кучинський, Д.Ю. Крамської // Бізнес інформ. – 2013. – №4. – С. 293–298.
13. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: учеб. / под ред. Ю.Д. Петрова, М.В. Белкина. – М.: Транспорт, 2000. – 279 с.

14. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособ. / А.С. Головачев и [др.]; подбщ. ред. А.С. Головачев; [3-е изд., испр.]. – Минск: Новое знание, 2007. – 603 с.

15. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения: учеб. / Н.Ф. Ревенко, А.Г. Схиртладзе, В.Л. Христова; подбщ. ред. Н.Ф. Ревенко. – М.: Высш. шк., 2005. – 383 с.

16. Организация, нормирование, оплата труда на предприятиях отрасли (торговля): учеб. / Л.П. Владимирова; [3-е изд.]. – М.: Дашков и К, 2009. – 348 с.

17. Радомський С.Й. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки: навч. посіб. / С.Й. Радомський, В.М. Гэнчаров, О.В. Додонов та ін. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2004. – 264 с.

18. Савкова С. Шляхи вдосконалення нормування праці (за матеріалами регіонального обстеження) / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С. 41–45.

19. Спасенко Ю. Стан і перспективи системи нормування праці / Ю. Спасенко, В. Панченко // Справочник економіста. – 2006. – дек. – С. 65–71.

Яремчук Оксана Петрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Оверчук А.В.

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

*Розглянуто проблеми підвищення трудової активності працівника.
Виділення оплати праці як основного фактору формування трудової
активності в сучасному суспільстві*

Ринок праці є складовою частиною економічної системи країни. А отже, він дзеркально відображує більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни в якості робочої сили і мотивації праці,

падіння рівня доходів населення тощо. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання [1].

Метою дослідження є визначення трудової активності та заробітної плати як фактора впливу на неї в сучасних умовах розвитку нашого суспільства.

Трудова активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формі. Особа, що виявляє таке бажання, є носієм трудової (економічної) активності. Така трактовка в цілому відповідає міжнародним підходам [3].

На формування трудової активності впливають ряд факторів, серед яких:

- соціально-демографічні: вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, утриманців та членів сім'ї, що потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

- демографічні: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки деяких груп населення, рівень доходів та їхнє співвідношення з майбутнім заробітком, наявність (крім заробітної плати) засобів до існування;

- соціопсихологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до трудової діяльності та зайнятості у сфері „чорного” ринку, готовність до зміни в разі потреби умов своєї трудової діяльності, настанови на режим праці (орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

- економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та її співвідношення з прожитковим мінімумом, можливість працевлаштування після перекваліфікації [4].

Оплата праці – це заробіток працівника, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який виплачується йому за відповідну виконану роботу або надані послуги, передбачені трудовою угодою між підприємцем і працівником.

Головним фактором, що спонукає людину до праці, є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. Усвідомлена необхідність перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність.

Надзвичайно важливу роль в державному регулюванні ринку праці відіграє регулювання оплати праці через систему законодавчого встановлення мінімального рівня заробітної плати, яка виконує як захисну соціальну функцію, так і економічну, являючись базою і

орієнтиром для обчислення в загальнодержавному управлінні багатьох економічних і соціальних показників.

Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень в Україні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. В той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата „у конвертах”. На це слід звернути особливу увагу.

Низька заробітна плата не покриває мінімальних споживчих потреб працюючих, тому набула поширення і недо зайнятість. Ситуація загострюється ще й від того, що більшість населення намагається забезпечити своє життя працею в неформальному секторі економіки [4].

В Україні ще не повністю діє ринковий механізм ціноутворення на ринку праці, а дії держави в сфері його регулювання потребують подальшого удосконалення, перш за все тому, що: з-поміж усіх факторів впливу на трудову активність заробітна плата займає перше місце; рушійна сила при виборі професії не навички та таланти, а заробітна плата; працівник виявляє трудову активність не для того, щоб реалізувати себе як особистість, а отримати грошову винагороду; в більшості населення заробітна плата відповідає прожитковому мінімуму, а він не відповідає реальним потребам людини; більшість працівників намагається забезпечити своє життя в неформальному секторі.

Реалізація стратегічного курсу розвитку будь-якої галузі чи безпосередньо того чи іншого підприємства пов'язана з організацією оплати праці різних категорій персоналу. Трудова активність людини формується під впливом різних обставин, серед яких однією з найважливіших є ставлення до працівника на виробництві, яке визначається: в оплаті праці, умовах праці, побуту, дозвілля.

Результатом підвищення трудової активності є: збільшення інтенсивності пошуку роботи, переміщення трудових ресурсів, пере кваліфікація, активізуються реакції трудових ресурсів на зміну попиту на ринку праці; підвищення продуктивності праці, збільшення економічної ефективності діяльності підприємств [2].

Отже, щоб заробітна плата почала виконувати покладені на неї функції та не була єдиним рушійним фактором трудової активності варто:

- підвищити прожитковий мінімум і мінімальну заробітну плату, щоб вони відповідали нинішнім цінам і потребам працівника;
 - забезпечити створення належних умов праці, які б відповідали потребам людини;
 - заробітну плату урівноважити з якістю і кількістю виконаної роботи, а не різновидом „соціальних виплат”.
- Досліджувана тема завжди буде актуальною і потребує постійного моніторингу змін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акіліна О.В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №10. – С. 152–159.
2. Богацька Н.М. Фактори, що впливають на економічну активність населення та трудову мобільність / Н.М. Богацька, А.В. Закревська // Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. – Вінниця, 2012.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: [навч. посіб.] / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Зозуляк О.Д. Сутність державного регулювання ринку праці / О.Д. Зозуляк // Буковинська державна фінансова академія. – Чернівці, 2008.

Яцук Юлія Ігорівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Мельничук О.П.

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ПІДПРИЄМСТВА

Розглянуто проблеми організації оплати праці в умовах підприємства

У сучасному суспільстві будь-яке реформування економіки проводиться в цілях людини, для поліпшення її добробуту. З цієї причини сучасні концепції соціально-економічного розвитку виділяють сферу управлінської діяльності, пов'язаної з регулюванням доходів населення, і тієї частини, що пов'язана з трудовою діяльністю (тобто з оплатою праці, заробітною платою).

В силу зазначеного, на державному рівні, у кожній галузі, у

кожному регіоні, на окремих підприємствах (організаціях, фірмах) виникає необхідність у виробленні власної політики доходів (і заробітної плати). В ній повинні враховуватися інтереси різних груп працівників і власників, передбачається ефективна система зайнятості населення і винагороди за працю, заходи для соціального захисту працівників, механізми підтримки доходів на певному рівні.

Проблема оплати праці – одна з ключових в українській економіці. Від її успішного рішення багато в чому залежить підвищення ефективності виробництва, зростання добробуту людей, а також формування сприятливого соціально-психологічного клімату у суспільстві.

В умовах переходу до системи ринкового господарювання відповідно до змін в економічному і соціальному розвитку країни істотно змінюється політика в області оплати праці, соціальній підтримці і захисту працівників. Складаються нові відносини між державою, підприємством і працівником з приводу організації праці. Багато функцій держави по реалізації цієї політики передано безпосередньо підприємствам, що самостійно встановлюють форми, системи і розміри оплати праці, матеріальне стимулювання її результатів. Перехід на ринкові відносини вніс зміни у форми регулювання трудових відносин. Тепер безпосередньою юридичною формою регулювання трудових відносин є тарифні угоди і колективні договори.

Поняття „заробітна плата” наповнилося новим змістом і охоплює усі види заробітків (а також різні премії, доплати, надбавки і соціальні пільги), нарахованих у грошовій і натуральній формі (незалежно від джерел фінансування), включаючи грошові суми, нараховані працівникам відповідно до законодавства за невідпрацьований час (щорічна відпустка, святкові дні і т.д.).

Поглиблення ринкових відносин вимагає розробки і практичної реалізації дієвого механізму формування і використання фонду оплати праці, який би забезпечив стабілізацію доходів працівників і був достатнім для розширеного відтворення робочої сили.

В нових умовах рішення проблем в області оплати праці неможливо без розвинутих механізмів соціального партнерства. У площині реформування заробітної плати знаходиться і проблема державних соціальних стандартів, що представляють нормативні показники рівня життя і соціального розвитку, що використовуються як цільові орієнтири в практиці державного керування процесами економічного і соціального розвитку.

Нові системи організації праці і заробітної плати повинні

забезпечити співробітникам матеріальні стимули. Ці стимули можуть бути задіяні найбільш ефективно при твердій індивідуалізації заробітної плати кожного працівника, тобто при впровадженні безтарифної гнучкої моделі оплати праці, при якій заробіток працівника знаходиться в прямій залежності від попиту на вироблену ним продукцію і виконані інформаційні послуги, від якості і конкурентоспроможності виконаних робіт і, звичайно, від фінансового стану суспільства, в якому він працює.

Правове поле – це чинні законодавчі та нормативні документи, що регулюють оплату праці в Україні.

В умовах переходу України до ринкової економіки й водночас в умовах економічної кризи, спаду виробництва, зниження продуктивності праці, звільнення значної кількості працівників відбуваються значні зміни в організації праці та її оплати. У процесі розробки теоретико-методологічних засад механізму оплати праці на підприємстві формуються такі висновки наукового та практичного спрямування:

1. Заробітна плата – це найважливіша соціально-економічна категорія, що є головним джерелом формування грошових доходів робітників у ринковій економіці. Виражаючи відносини між різними об'єктами ринкової економіки, вона одночасно є формою розподілу по праці і ціною робочої сили. Її середній розмір у цілому по країні визначається рівнем економічного та соціального розвитку суспільства. Чим вище останній, тим, як правило, і вище ставки заробітної плати, а отже вищий і загальний її рівень.

Заробітна плата є формою винагороди за працю та важливим стимулом працівників підприємства. Для роботодавців заробітна плата є витратами виробництва, і він прагне їх мінімізувати. А для працівника є головною та основною статтею його особистого доходу, засобом підвищення рівня добробуту його самого та членів його родини.

В основу організації оплати праці покладені наступні основні принципи праці залежно від кількості та якості праці: диференціація заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, умов праці; темпи росту продуктивності праці повинні бути вищі за темп росту середньої заробітної плати.

2. Організація заробітної плати визначається трьома елементами: тарифною системою, нормуванням праці і формами та системами оплати праці. Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, включає в себе тарифну сітку, тарифну ставку і тарифно-кваліфікаційні довідники.

Нормування праці включає два показники: норму виробітку і норму часу. Норма виробітку встановлює кількість одиниць продукції, яка повинна бути виготовлена за одиницю часу; норма часу – час, необхідний для виконання роботи в певних умовах.

Існують такі форми оплати праці – погодинна і відрядна. При погодинній заробіток залежить від кількості відпрацьованого часу і тарифної ставки (зарплата за одиницю часу); при відрядній – від кількості виробленої продукції і розцінок (зарплата за одиницю продукції) на неї.

По змішаній формі заробітна плата всіх працівників від директора до робітника на підприємстві представляє собою частку працівника у фонді оплати праці або всього підприємства, або окремого підрозділу. В цих умовах фактичний заробіток кожного працівника залежить від кваліфікаційного рівня працівника, коефіцієнта трудової участі та від фактично відпрацьованого часу.

3. Сьогодні підприємства самостійно встановлюють форми, системи та розміри оплати праці, а державні тарифні ставки служать орієнтиром у процесі організації оплати праці. Система оплати повинна створювати у людей почуття впевненості та захищеності, включати діючі засоби стимулювання та мотивації, забезпечувати процес відтворення витраченої енергії.

Щоб підвищити стимулюючу роль форм оплати праці, використовують її різновиди – системи заробітної плати. Серед багатьох систем заробітної плати можна виділити традиційні – прості, преміальні, прямі й непрямі, індивідуальні і колективні, а також нові системи. Залежно від показників оцінки трудового внеску працівників системи можуть бути прості або преміальні. За характером впливу на результат праці системи поділяються на прямі і непрямі (опосередковані). Залежно від оцінки результатів праці розрізняють системи оплати праці колективні, що ґрунтуються на оцінці колективної праці, та індивідуальні, які ґрунтуються на оцінці результатів праці кожного окремого працівника. Цей поділ умовний, оскільки і традиційні системи удосконалюються, модифікуються. До нових систем відносять гнучку, безтарифну, контрактну, багатофакторні системи тощо.

4. Відносини, що пов'язані з оплатою праці на підприємствах, регулюються законодавчою базою України. Основою законодавчої бази України з оплати праці на підприємстві є Закон України „Про оплату праці”. Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання

професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Для вирішення проблем, які виникають на підприємстві, необхідно здійснити наступні заходи для удосконалення оплати праці:

- створити нові системи організації праці і заробітної плати, які б забезпечували співробітникам матеріальні стимули. Ці стимули можуть бути задіяні найбільше ефективно при твердій індивідуалізації заробітної плати кожного працівника, тобто при впровадженні безтарифної, гнучкої моделі оплати праці, при якій заробіток працівника знаходиться в прямої залежності від попиту на вироблену їм продукцію і виконуваних інформаційних послуг, від якості і конкурентоспроможних виконуваних робіт;

- створити диференційовану систему оплати праці: засновані на використанні традиційної тарифної системи (твердої), і гнучкого підходу до визначення розміру заробітку, коли заробітна плата працюючого залежить від зміни деяких факторів (якості праці, відносини до неї, підвищення кваліфікованого рівня), що впливають на її розмір. За безтарифною системою заробіток буде залежати від кінцевих результатів;

- основна заробітна плата пропонується визначати по багаторівневій тарифній ставці з „плаваючим” чи фіксованим базовим рівнем. Такою системою передбачається можливість зміни тарифу в залежності від трудових досягнень колективу (наприклад, зменшення собівартості продукції завдяки економії сировини і матеріалів, підвищення продуктивності праці, зменшення щодо постійних витрат у результаті збільшення випуску продукції), можливостей підприємства і цілей, що коштують перед ними на визначеному етапі, а також індивідуальних здібностей кожного трудящого;

- застосовувати таку систему оплати праці яка передбачає виплату бонусів адмінперсоналу за певні нововведення в виробничий процес;

- можливо застосувати не місячну, а погодинну або денну мінімальну заробітну плату, на самому підприємстві, що дозволить оплачувати фактичний відпрацьований час з врахуванням виконання норм праці, але при цьому не повинна бути меншою за мінімальну зарплату.

Підсумовуючи вищесказане з приводу організації оплати праці, потрібно, в першу чергу, звертати увагу на заробітну плату як соціально-економічну категорію, що належить до найскладніших категорій економічної науки, аналіз якої вимагає комплексного підходу. Вона, з однієї сторони, є джерелом доходів для найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх родин, з іншої сторони, для роботодавців є суттєвою часткою витрат

виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Відмінності у визначеннях сутності заробітної плати обумовлені специфікою соціально-економічних відносин на кожному етапі розвитку суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ушенко Н.В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н.В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №9 (88).

2. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний вплив і шляхи мінімізації / І. Бобух // Економіст. – 2009. – №7.

3. Шапуров О.О. Людський капітал як фактор економічного зростання / О.О. Шапуров // Держава та регіони. – 2008. – №1.

Частина II

**Розвиток взаємовідносин суб'єктів
ринку праці та державне регулювання
зайнятості. Взаємодія ринку праці і
ринку освітніх послуг як стратегічна
складова забезпечення неперервності
освіти впродовж життя: тенденції і
перспективи розвитку**

Барановська Інна Володимирівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ТРУДОВА МІГРАЦІЯ З УКРАЇНИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

*Розглянуто проблеми та сучасний стан зовнішньої трудової міграції
українців. Визначено соціально-економічні наслідки зовнішньої
трудової міграції*

Інтенсивність міграційних процесів стає дедалі більш високою. Український ринок праці давно вже є складовою частиною світового ринку праці. Отже, українці мають змогу працевлаштовуватися за межами держави. Наслідком цього та нерозважливого ставлення до власного трудового потенціалу є те, що Україна стала однією з найбільших країн-донорів робочої сили в Європі.

Варто зазначити, що трудова міграція – це переміщення працездатного населення з однієї країни в іншу з метою пошуку роботи, нових сфер застосування своїх здібностей і кращих умов життя.

Трудова міграція включає: імміграцію – в'їзд працездатного населення в дану країну; еміграцію – виїзд працездатного населення за кордон; реєміграцію – повернення емігрантів.

Існує зовнішня та внутрішня трудова міграція. Основними причинами внутрішньої трудової міграції в Україні є такі фактори:

– обмежені можливості працевлаштування, особливо в сільській місцевості;

- низька заробітна плата вдома;
- більша престижність роботи на підприємствах великих міст.

Щодо зовнішньої трудової міграції виділяють такі причини: ємний ринок праці західних країн; приваблива матеріальна оцінка трудової діяльності; недостатність робочих місць у своїй країні.

На сучасному етапі особливої актуальності набуває дослідження трудових міграційних поїздок з України до інших країн. Постає необхідність формування державної політики щодо регулювання трудових міграцій, причому ефективність відповідних заходів буде досягнута лише за умови, якщо їх розробка та впровадження спиратиметься на потужну аналітичну базу досліджень у даній сфері.

Основними закономірностями розвитку зовнішніх трудових міграцій в Україні на сучасному етапі є:

- формування в структурі робочої сили численного контингенту осіб, для яких трудова міграція є основним видом зайнятості;
- трудова міграція є альтернативою можливому постійному виїзду, а не підготовкою до нього, але зі збільшенням тривалості та частоти поїздок вірогідність повернення мігранта знижується;

– зайняття українськими трудовими мігрантами ніш на відносно менш привабливих ринках праці країн перехідної економіки і Південної Європи;

– залежність обсягів трудових міграцій від віддалі, ємності ринків праці країн-реципієнтів та ментальних особливостей їх населення – основна частина трудових мігрантів виїжджає до сусідніх країн, які досягли більших успіхів в справі переходу до ринкових відносин.

Порівняно з учасниками стаціонарних міграцій заробітчани переважно переміщуються на менші віддалі, внаслідок чого основні країни-приймачі осіб, які виїждять з України на постійне (або тривале) проживання, – Ізраїль, Німеччина, США, що не входять до найбільших реципієнтів української робочої сили;

– намагання з боку мігрантів максимізувати дохід від продажу своєї робочої сили за кордоном при мінімізації витрат, наслідком чого є свідоме погодження на несприятливі умови праці і перебування;

– важливість ролі „міграційних” грошей не лише як засобу підвищення рівня життя окремих верств населення, а й як джерела інвестування в економіку України.

Нині у вітчизняній науковій літературі з проблем демографії, економіки, соціології, державного управління зовнішнім трудовим міграціям приділяють більше уваги, ніж іншим складовим міграційного руху населення. Разом з тим окремим аспектам зовнішньої трудової міграції, зокрема проблемам її сегментації, майже

не приділялось уваги. Перша спроба групування мігрантів була в доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, де виділено чотири категорії громадян України, які перебувають на території інших країн з метою працевлаштування, залежно від їхнього правового статусу:

- особи, які мають дозвіл на постійне проживання на території іноземної держави, що одночасно дає право і на безстрокове працевлаштування;

- особи, які мають тимчасовий дозвіл на перебування і на працевлаштування;

- особи, які на законних підставах тимчасово перебувають на території іноземної держави і нелегально працюють;

- особи, які перебувають на території іноземної держави нелегально і нелегально працюють.

У складі останнього контингенту варто розрізняти осіб, які потрапили до країни-реципієнта легальним шляхом, але термін їхнього дозволу на перебування закінчився, та осіб, які потрапили на територію даної країни нелегальним шляхом. Належність особи до тієї або іншої категорії є основним чинником, який визначає юридичні та соціальні права індивіда в країні перебування.

Таке групування акцентує увагу на юридичному статусі трудових мігрантів, що ускладнює його використання в соціально-економічних дослідженнях: умови праці та наслідки міграції можуть бути схожими у осіб з різним юридичним статусом і, навпаки, становище на ринку праці країни-реципієнта рівних за юридичним статусом осіб може бути принципово різним [1, с. 87–89].

Розвиток трудової міграції в найближчому майбутньому, очевидно, буде відзначений подальшою переорієнтацією міграційного потоку із Сходу на Захід. Покращання правового становища українців на території ЄС може призвести до орієнтації частини трудових мігрантів з України до продовження свого перебування в зарубіжних державах, возз'єднання там сімей заробітчани. Ширші можливості подорожування Європою передовсім використовуватимуться більш молодого та освіченою частиною населення, тобто можна очікувати розширення навчальної міграції та міграції спеціалістів.

Трудова міграція відіграє на сьогодні важливу роль соціального амортизатора, є чинником зменшення безробіття, джерелом значних додаткових ресурсів. Водночас, з нею пов'язані численні проблеми, найсерйозніша з яких – втрата значного трудового та інтелектуального потенціалу, особливо в тих випадках, коли тимчасова трудова міграція трансформується в тривалу, переселенську [2, с. 59–61].

Отже, трудова міграція відіграє роль певного компенсатора низького рівня життя в Україні, який дозволяє трудовим мігрантам вижити та пристосуватись до складних соціально-економічних умов. У цьому контексті переміщення населення стають певним способом життя для значної частини українських громадян і одночасно обумовлюють демографічні та економічні втрати. Для розв'язання проблем трудової міграції в Україні необхідно, перш за все вирішити питання підвищення рівня оплати праці; по-друге розв'язати соціальні питання пов'язані зі збагаченням змісту роботи, дотриманням умов колективних договорів і угод щодо цього.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Зовнішні трудові міграції населення України / За ред. Е.М. Лібанової, О.В. Позняка. – К.: РВПС України НАН України, 2002. – 206 с.

2. Зовнішня трудова міграція населення України: Звіт про результати обстеження трудової міграції. – К.: УЦСР, Держкомстат України, 2014. – С. 67.

Бенес Інна Анатоліївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ДИСКРИМІНАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

*З'ясовано сутність та прояви дискримінації населення на ринку праці.
Визначено та проаналізовано види дискримінації на ринку праці.
Досліджено наслідки явища дискримінації на ринку праці*

Не враховуючи рівень розвитку економіки на ринку праці завжди в певній мірі була присутня дискримінація. Масштаби ж її не завжди залежали від рівня контролю за її проявами. Хоча наявність та відповідний рівень законодавчих актів не є гарантом високого рівня самосвідомості роботодавців. Мова йде про безліч оголошень, які містять вимоги до віку, статі, інколи навіть до зовнішнього вигляду претендентів, та не завжди до компетенції. Власне, це і є причини актуальності даної теми дослідження.

Дискримінація на ринку праці – небажання підприємця приймати на роботу представників певної групи (національної, расової та ін.) або зниження її заробітної плати порівняно з недискримінаційними групами [5].

Проблемам дослідження дискримінації на ринку праці присвячено багато праць вітчизняних та іноземних науковців, а саме: І.М. Алієв, Н.А. Горєлов, Л.О. Ільїна, В.С. Васильченко, М.А. Вуйченко, Р.Дж. Еренберг, Р.С. Сміт та інші.

М.А. Вуйченком виокремлено такі види дискримінації на ринку праці, як:

1) дискримінація на стадії прийому на роботу (або ж звільнення) проявляється при відсіюванні представників певного сегменту ринку праці. Віддзеркаленням подібної ситуації може бути підвищення, власне рівня безробіття окремих сегментів ринку праці;

2) дискримінація на стадії обрання професії, чи в процесі кар'єрного росту присутня, при наявності заборони або обмеженого доступу представникам певного сегменту ринку праці до деяких видів діяльності, професій, посад, без врахування їх здатності до виконання даних робіт, або ж концентрація дискримінованих працівників, на виконанні робіт, для яких у них зависока кваліфікація;

3) дискримінація в оплаті праці може бути наявною у випадку нижчого рівня оплати праці однієї частини робітників порівняно з іншою при виконанні ідентичних робіт;

4) дискримінація на стадії отримання відповідного освітнього рівня, професійної підготовки може проявлятися як обмеження доступу до отримання відповідного освітнього рівня, професійної підготовки, або ж у наданні освітніх послуг нижчої якості [4].

Негативний вплив дискримінації на ринку праці безпосередньо на зайнятість та регулювання її рівня, пригальмовує процес працевлаштування жінок, молоді, осіб передпенсійного віку та інших категорій населення.

За словами В.С. Васильченка згідно теорій дискримінації наявні три основні джерела дискримінації на ринку праці. Першим джерелом є особиста упередженість роботодавця, співробітників чи споживачів, яким не подобається взаємодія з працівником тієї чи іншої статі чи раси. Другим джерелом називають статистичне упередження, тобто коли роботодавець переносить на окремого індивіда певні ознаки притаманні групі до якої його можна віднести. Третє джерело – це, так звана модель, згідно якої спроби використовувати силу монополіста і є причиною дискримінації [2].

Такі американські економісти, як Р. Дж. Еренберг та Р.С. Сміт

зауважують, що під час підбору працівника на вакантну посаду, особливо якщо вона ще й є високооплачуваною, перевагу отримують кандидати віком від 25 до 55 років (до 45 років для України, якщо брати до уваги національні особливості, стан здоров'я та ін.).

На сьогоднішній день, фактично поза увагою суспільства перебуває дискримінація при працевлаштуванні осіб передпенсійного віку та жінок. Навіть якщо враховувати сьогоднішній рівень фемінізму, ставлення роботодавців до жінок все ж не є неоднозначним. При відборі претендентів на ту чи іншу посаду роботодавці зазвичай віддають перевагу чоловікам.

Роботодавці, зазвичай, турбуються про витрати, які їм доведеться понести у майбутньому, якщо вони приймуть на роботу жінку. До того ж з липня 2013 року вагітність працівників стала для роботодавців ще більшою проблемою, оскільки він сплачує основну частину єдиного соціального податку – 33,2%, сама ж працівниця теж платить – 2%. А потрібно це для того, щоб 126 днів відпустки вагітності та пологам можна було віднести до страхового стажу, із якого потім і нараховуватимуть пенсію.

Додатковий стаж – позитивний фактор, але також і ще одна причина відмовити у працевлаштуванні або, наприклад, одним із способів зменшення витрат підприємця на подібні відрахування може стати тінізація виплати заробітної плати [6].

Законодавство України, зокрема Кодекс законів про працю України, сьогодні встановлює додаткові гарантії стосовно трудової діяльності жінок. А саме ст. 184 забороняє звільняти вагітних і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, відмовляти жінкам у працевлаштуванні чи знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю тощо. За кожним випадком не вслідкуєш, та ще й не всі постраждали відстоюють свої права. До того ж, якщо роботодавець має принципові переконання щодо праці представника певної групи чи на перше місце ставить економію коштів, а не компетенцію та компетентність кандидата на ту чи іншу посаду, то він знайде безліч логічно обґрунтованих способів відмовити у працевлаштуванні.

Таким чином, можна зробити висновок, що дискримінація – складне явище, в якому об'єднуються як дискримінаційні відмінності у заробітній платі, так і інші нерівні можливості на ринку праці. При цьому потрібно розуміти, що неоднакова оплата рівноцінної роботи це не обов'язково дискримінація, в той же час, як і однакова оплата

рівноцінної роботи не свідчить про відсутність дискримінації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс Законів про працю України: із змінами, внесеними згідно із Законами №3720-VI від 08.09.2011 ВВР, 2011, №42, ст. 431.
2. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 671 с.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Вуйченко М.А. Регулювання проявів дискримінації на сучасному ринку праці / М.А. Вуйченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://znau.edu.ua/visnik/2011_1_2/199.pdf. – Назва з екрану.
5. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т. 1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2000. – 864 с.
6. Урядовий кур’єр [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukurier.gov.ua/uk/articles/podatok-na-vagitnist>. – Назва з екрану.

Дубовик М.М.

Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н. доц. С.І. Павлова

БІЗНЕС-ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Проведено аналіз стану управління економічною безпекою на підприємстві, визначені основні напрями ефективного управління економічною безпекою

Успішне функціонування і економічний розвиток українських підприємств багато в чому залежить від вдосконалення їх діяльності у сфері забезпечення економічної безпеки. Важливим аспектом для ефективного управління є розуміння економічної безпеки підприємств а як складного комплексного явища. Тому проблема пошуку і впровадження в практику нових форм і методів управління, розробка стратегії економічної безпеки підприємств дозволили б підготувати і

реалізувати відповідні програми дій по нейтралізації зовнішніх і ліквідації внутрішніх, постійно виникаючих загроз.

В сучасній науці існує декілька підходів до визначення категорії „управління економічною безпекою підприємства”: цільовий підхід; системний підхід; функціональний підхід; процесний підхід. Проведене дослідження виявило, що думка науковців різниться щодо розуміння підходів до управління економічною безпекою підприємства.

Економіка як система відносин охоплює певні об'єкти господарювання – підприємства. Досить часто комерційні конфлікти і проблеми формуються саме на рівні конкретних підприємств. Проте у нормативно-правових актах на рівні з поняттями національна економіка, національна безпека, безпека регіону, рівень економічної безпеки підприємств як такий не розглядається.

Економічна безпека підприємства являє собою стан захищеності його діяльності від негативного впливу зовнішнього середовища, а також здатності швидко усунути загрози, пристосуватися до наявних умов, що негативно впливають на його діяльність. Зміст цього поняття включає систему заходів, які забезпечують конкурентоспроможність і економічну стабільність підприємства, а також сприяють підвищенню рівня добробуту працівників. Отже, виходячи з цього, належна робота керівництва підприємства з формування системи його економічної безпеки має бути в тому числі направлена на виявлення джерел і розробку заходів з мінімізації негативного впливу факторів на життєдіяльність підприємства.

Для забезпечення економічної безпеки підприємство використовує всю сукупність своїх корпоративних ресурсів таких чинників бізнесу, які використовуються власниками та менеджерами підприємства для досягнення його цілей.

На нашу думку, сучасна система управлінського обліку на підприємстві недостатньо прозора, відсутня оперативність, повнота і достовірність інформації, а також узгодженість цілей, що знижує ефективність і результативність управління економічною безпекою підприємства.

Таким чином в результаті створення моделі бізнес-процесу аналізу економічної безпеки підприємства на виході повинні формуватися методичні рекомендації щодо організації системи економічної безпеки підприємства. Зауважимо, що при написанні бізнес-плану економічна безпека виступає як допоміжний бізнес-процес, тобто складається окремо компетентними спеціалістами підприємства як додаток до бізнес-плану та доводиться до відома обмеженого кола перших

керівників підприємства. Тому заради економії витрат іноді ігнорується керівниками малих підприємств та організацій. Так забезпечення економічної безпеки полягає не тільки в мінімізації витрат підприємства, що можливо забезпечити тільки до певного рівня на основі зусиль організаційного характеру, які забезпечують дотримання режиму економії ресурсів, зміну системи організації бізнес-процесів, вивільнення і реалізацію зайвих запасів тощо.

Як один із способів підвищення ефективності бізнес-процесів підприємства розширюють сфери взаємодії і підвищують рівень автоматизації і технічної оснащеності. Але це, в свою чергу, автоматично призводить до зростання потенційних погроз і ризиків.

Всі бізнес-процеси підприємства, що пов'язані з операційною діяльністю, бухгалтерським обліком, управлінням фінансами і кадрами обов'язково використовують інформаційні технології, що вимагають матеріальних і тимчасових витрат для їх впровадження. Таким чином, бізнес-процеси залежать від працездатності інформаційної системи, а для керівника підприємства безпека впроваджуваних інформаційних технологій стає проблемою, що пов'язана із забезпеченням їх правильного і безперебійного функціонування.

На сучасному етапі розвитку інформаційних технологій застосування програмного забезпечення з одного боку, дає значні переваги в діяльності підприємств, а з іншого – потенційно створює передумови для витоку, розкрадання, втрати, спотворення, підробки, знищення, копіювання і блокування інформації, тобто може призвести до економічного, соціального або інших видів збитків.

Як результат існуючого на сьогодні процесу впровадження високих інформаційних технологій інформаційна безпека, як складова економічної безпеки підприємства, ставить за мету виявити можливі погрози безпеки інформації, визначити їх наслідки і можливий збиток, забезпечити необхідні заходи і засоби захисту, і оцінити їх ефективність. Але аналіз усієї інформаційної інфраструктури далеко не завжди виправданий з економічної точки зору, тому зазвичай зосереджуються на найбільш важливих, одночасно виявляючи не лише самі погрози, ймовірність їх здійснення, розмір потенційного збитку, але і їх джерела.

Проведений аналіз та групування основних методів вдосконалення полегшить їх вибір для практичного застосування на підприємствах та призведе до успішності проекту.

Економічна безпека охоплює усі функціональні рівні діяльності підприємства від планування і до отримання кінцевого прибутку. Таким чином, управління економічною безпекою представляє собою

сукупність функцій управління, які спрямовані на забезпечення безпеки підприємства. На сьогодні не існує універсального рішення технології безпеки і для кожного підприємства воно особливе як особлива і організація його діяльності.

Отже, зрозуміло, що метою забезпечення економічної безпеки будь-якого підприємства має бути забезпечення стійкого та максимально ефективного функціонування підприємства сьогодні та забезпечення високого потенціалу його розвитку в майбутньому, захист від зовнішніх і внутрішніх факторів, тощо. Саме тому, економічна безпека підприємства та його управління повинна ґрунтуватися на цілях успішного функціонування і розвитку підприємства за всіма сферами його діяльності і впливу.

Зайцева Катерина Валеріївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Богоявленська Ю.В.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КАДРІВ

Розглянуто теоретичні аспекти професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Розкрито сутність та значення їх для підприємства

Науково-технічний прогрес та вдосконалення форм організації праці зумовлює потребу в систематичному вдосконаленні форм і методів підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів робітничих професій.

Підготовка кадрів – це формування у працівників знань та навичок в окремій професійній сфері, тобто навчання осіб, які не мають професії. Підготовка кадрів робітничих професій здійснюється у професійно-технічних навчальних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в загальноосвітніх школах. У цих школах молодь ознайомлюється з видами виробництва, змістом праці за різними професіями. Загальноосвітня школа проводить навчання учнів приблизно за 800 робочими професіями.

Стаціонарну підготовку кадрів робітничих професій здійснюють професійно-технічні навчальні заклади. Професійно-технічні навчальні

заклади можуть мати денні, вечірні відділення, входити до різних типів комплексів, об'єднань (професійно-технічний навчальний заклад – завод тощо). Професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації громадян за державним замовленням, а також за договорами з підприємствами, установами, організаціями, окремими громадянами.

На професійно-технічні навчальні заклади, які найсуттєвіше відповідають вимогам науково-технічного прогресу до підготовки кваліфікованих робітників для створення та експлуатації нової техніки, автоматизованих виробництв із застосуванням ЕОМ, роботів, мікропроцесорних засобів і гнучких технологій покладені такі завдання:

- підготовка для галузей народного господарства всебічно розвинутих, технічно освічених, кваліфікованих робітників, які володіють професійною майстерністю, глибокі знання основ виробництва, відповідають вимогам НТП і є конкурентоспроможними на ринку праці;

- одночасне забезпечення професійної та загальної середньої освіти молоді;

- естетичне та фізичне виховання учнів.

В умовах ринкової економіки визначення обсягів професійного навчання здійснюється підприємствами самостійно. На підприємствах і в організаціях здійснюються:

- підготовка нових працівників за професіями, які не потребують довгих строків навчання, і робітників, потреба в яких не забезпечується випускниками професійно-технічних навчальних закладів і середніх шкіл з виробничим навчанням;

- систематичне підвищення кваліфікації робітників і навчання іншим професіям у зв'язку з технічним прогресом, змінами у номенклатурі матеріалів, обладнання, товарів та ін.

Основними формами підготовки робітників безпосередньо на підприємстві є: індивідуальна та курсова.

Коли застосовується індивідуальна форма підготовки, кваліфікований робітник протягом певного терміну і у відповідності до затвердженої програми навчає закріпленого за ним учня та готує його до кваліфікаційної проби. Учень виконує всі навчально-виробничі завдання на відповідно обладнаному робочому місці. Інструктор передає йому свої знання і виробничий досвід, допомагає оволодіти найраціональнішими трудовими прийомами і навичками, які потрібні для виконання конкретних робіт. Теоретична підготовка здійснюється у спеціально організованих навчальних групах, які комплектуються з

робітників однієї або кількох споріднених між собою спеціальностей.

Індивідуальний метод навчання є найпоширенішою формою підготовки робітничих кадрів. Він найшвидше розв'язує проблему забезпечення підприємств кваліфікованими робітниками. Однак ця форма навчання дає робітникам лише початкову кваліфікацію, яка не зовсім відповідає потребам, що висуваються до виробничо-технічного рівня робітників. Тут робітник, який не отримав необхідної загальнопрофесійної підготовки, одразу отримує спеціалізацію (частіше вузьку). Крім того, рівень теоретичних знань у цьому випадку, як правило, є нижчим, ніж у разі навчання в профтехучилищах. Професійна підготовка може проводитися без відриву і з відривом від виробництва за професіями та спеціальностями, для оволодіння основами яких потрібно, як правило, не більше місяця.

Курсова форма професійної підготовки використовується для навчання працівників особливо складним професіям, які вимагають значного обсягу теоретичних знань і освоєння різних видів робіт. Підготовка включає не лише виробниче навчання, а й вивчення теоретичного курсу в обсязі, що забезпечує набуття професійних навичок початкової кваліфікації. Термін навчання встановлюється залежно від кваліфікаційної складності робіт даної професії від 6 до 12 місяців.

Підготовка кадрів робітничих професій на виробництві має свої переваги, оскільки навчає безпосередньо в цехах, на справжньому обладнанні. Це надає навчанню предметного характеру та скорочує термін навчання. Крім того, навчання безпосередньо на робочому місці має оперативний характер, завжди є конкретним, оскільки орієнтоване на освоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретної роботи. Воно не потребує великих витрат на навчання, скорочує період адаптації робітника. Слабкими сторонами такого навчання є недостатність систематичної загальнотеоретичної освіти, застаріла орієнтація на вузький профіль підготовки. Швидке старіння знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює необхідність їх постійного оновлення і підвищення кваліфікації.

Виробничо-технічні курси організовуються для поглиблення знань, набуття додаткових навичок та умінь робітниками за професією до рівня, відповідного вимогам виробництва і його технологічного розвитку. Навчання об'єднує теоретичні та практичні заняття. Строк навчання з трьох місяців з відривом від виробництва до шести місяців (без відриву від виробництва). Навчання завершується складанням кваліфікаційних іспитів та присвоєнням відповідного розряду залежно

від теоретичної і практичної підготовки. У машинобудуванні є 8 розрядів для робітників, які створюють і першими освоюють нову техніку (інструментальники, наладчики, ремонтники та ін.) та 6 розрядів для інших робітників.

Курси цільового призначення створюються для вивчення нового устаткування, матеріалів, технологічних процесів, засобів механізації та автоматизації виробництва, правил та умов безпеки експлуатації устаткування, технічної документації.

Школи з вивчення передових методів праці організовуються з метою масового освоєння нових методів праці. Навчання у таких школах є важливим джерелом підвищення продуктивності праці, зростання професійної майстерності робітників [1].

Підвищення кваліфікації робітників на курсах з оволодіння суміжними професіями проводяться з метою розширення їх виробничого профілю. Висока кваліфікація робітників, яка дозволяє володіти кількома професіями, дає можливість поліпшувати обслуговування устаткування, знижувати простой, виконувати допоміжні та ремонтні роботи власними силами.

Отже, реконструкція підприємств, їх технічне і технологічне переоснащення підвищує вимоги роботодавців до професійно-кваліфікаційного рівня кадрів. Однак відсутність налагодженої системи випереджальної перепідготовки стає гальмом на шляху розвитку виробництва на новій технічній основі. Аналіз діяльності вітчизняних підприємств у напрямку підвищення кваліфікації працівників свідчить про суттєве скорочення вказаних заходів порівняно з дореформеним часом. Для порівняння: в Західній Європі та Японії періодичність підвищення кваліфікації для керівників та спеціалістів становить 3–5 років, для робітників 3–6 років [2].

ЛІТЕРАТУРА:

1. Дрозач М. Підготовка робітничих кадрів на виробництві через мережу професійно-технічних навчальних закладів / М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2006. – №7. – С. 36–41.
2. Забродин Ю.М. Кадровый потенциал российской экономики и проблемы развития человеческих ресурсов / Ю.М. Забродин // Общество и экономика. – 1997. – №8.
3. Мурашко М. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник / М. Мурашко. – 2-ге вид., стереотип. – К.: Знання, 2006. – 311 с.

Лямець Зоряна Василівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н. Войналович І.А.

ПРОБЛЕМИ МОЛОДІЖНОГО БЕЗРОБІТТЯ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Досліджено проблеми працевлаштування молоді. З'ясовано фактори, що сприяють виникненню молодіжного безробіття. Запропоновано заходи для вирішення проблеми молодіжного безробіття

Молодіжне безробіття – явище на ринку праці, що характеризується непропорційно високою питомою вагою молоді, яка хоче і може працювати, але з ряду причин не має такої можливості. Як встановлено співробітниками Українського інституту соціальних досліджень, головною ознакою становища молоді на ринку праці залишаються диспропорції стосовно структури пропозиції та попиту на робочу силу.

Юнакам і дівчатам після закінчення навчання, як правило, важко влаштуватися на роботу, оскільки роботодавці надають перевагу досвідченому персоналу, який зможе одразу ефективно працювати. Цей стереотип негативно впливає на тривалість молодіжного безробіття та спричиняє пасивність молоді на ринку праці. Молодіжне безробіття, у свою чергу, створює загрози не тільки для розвитку економіки, а й у перспективі погіршує соціальну та криміногенну ситуацію у суспільстві [1].

Проблема працевлаштування молоді є досить складним питанням у країнах з ринковою економікою та недостатнім захистом молоді на ринку праці. Особливо великі проблеми пов'язані із забезпеченням молоді першим робочим місцем та наданням практичної допомоги молодим працівникам протягом перших років роботи.

Для вирішення проблеми молодіжного безробіття варто розібратися з причинами її виникнення. Доцільно виділити екзогенні (тобто, пов'язані із зовнішніми впливами) та ендогенні (пов'язані із внутрішніми процесами) фактори, що спричиняють виникнення молодіжного безробіття [2]:

- екзогенні: світова фінансово-економічна криза; міграційні процеси.

- ендогенні: недосконалі програми розвитку молоді; диспропорції

між попитом та пропозицією на ринку праці; популяризація університетської освіти; невідповідність кваліфікації молодих спеціалістів вимогам роботодавців; недосконалість законодавства з питань зайнятості, суперечності щодо вікових меж молоді України; недостатня поінформованість абітурієнтів про потреби ринку; різний рівень розвитку регіонів України.

Усі ці фактори спричиняють дисбаланс між попитом та пропозицією, що є основною причиною безробіття. Проблеми молодіжного безробіття обумовлені також особливостями соціального стану та трудової поведінки: низькою адаптованістю та вразливістю молодих людей до навколишнього економічного й соціального середовища; підвищеними вимогами до престижу, заробітку, змісту, характеру та умов праці тощо.

У даний час у світлі трансформації економічної системи в нашій країні склалася специфічна ситуація, коли традиційні методи мало ефективні чи не ефективні взагалі. Для з'ясування цього розглянемо заходи для вирішення проблеми молодіжного безробіття:

1. Створення умов для проведення профорієнтації та можливість одержання освіти молоді.

2. Створення економічної зацікавленості підприємств у розширенні зайнятості молоді та запровадження додаткових робочих місць.

3. Створення економічних умов для розвитку молодіжного підприємництва та само зайнятості.

4. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили молодих людей.

В умовах ринкової економіки, яка ще не до кінця пройшла стадію формування, молодим людям дуже важко знайти своє місце в житті суспільства і вони стикаються з серйозними проблемами при працевлаштуванні. У зв'язку з цим держава зобов'язана ефективно вирішувати проблеми зайнятості молоді, адже молодь – це майбутнє України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Проблеми молодіжного безробіття та шляхи його подолання. – К.: ГО „Молодіжна Альтернатива”. – 2011.

2. Яценко Н.М. Причини безробіття молоді в Україні / Н.М. Яценко, Я.Ю. Яковенко // Вісник КрНУ ім. Михайла Остроградського. – 2013. – Випуск 1 (78).

Поліщук Ірина Петрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Ткачук В.О.

УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ ПЕРСОНАЛУ В УСТАНОВІ

Розглянуто та проаналізовано сутність навчання персоналу, його особливості, механізм здійснення та процес управління навчанням в установі

У наше сучасне швидкозмінне століття професійне навчання персоналу набуває особливого значення і стає невід'ємною умовою успішного функціонування будь-якої організації. Враховуючи специфіку українського ринку, особливістю якого є швидкі і часті зміни, як зовнішніх умов підприємства, так і внутрішніх, можна констатувати, що розвиток системи професійного навчання в організації визначає не тільки успішність її розвитку, але і виживання, що обумовлює актуальність даної теми.

Управління професійним навчанням працівників перетворилося в останні два десятиліття на ключовий елемент управління сучасною організацією. Багато керівників розглядають навчання як безперервний процес, який надає безпосередній вплив на досягнення організаційних цілей.

Необхідність безупинного навчання персоналу підприємств обумовлюють такі чинники:

- впровадження нової техніки, технології, виробництво сучасних товарів, ріст комунікаційних можливостей, що створюють умови для ліквідації або зміни деяких видів робіт. У зв'язку з цим необхідна кваліфікація не може бути гарантована базовою освітою;

- високий рівень конкуренції між країнами. Країни, що мають сучасну систему безупинної освіти, є лідерами в умовах цієї конкуренції. Вони мають можливість у найкоротший термін відповісти на будь-який „виклик” підвищенням продуктивності праці;

- зміни у всіх сферах життя. Безупинні і швидкі зміни в технології і інформатиці вимагають безупинного навчання персоналу;

- для підприємства більш ефективним і економічним є підвищення віддачі від уже працюючого персоналу на основі його безупинного навчання, ніж залучення нових працівників.

З 70-тих років більшість керівників американських корпорацій

стали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу і внутріфірмові навчальні центри – як підрозділи, що беруть участь у створенні прибутку.

Систематичне навчання працівників дозволяє найбільш повно розкрити їхні можливості. В даний час фірми прагнуть здійснювати не просто традиційну підготовку і перепідготовку співробітників, а їх навчання і розвиток, що відповідають потребам бізнесу.

Порівняльний аналіз традиційного і інтегрованого навчання персоналу установи представлений у таблиці 1 [1, с. 96].

Таблиця 1

Порівняльний аналіз традиційного та інтегрованого навчання персоналу установи

Параметри	Традиційне навчання у межах підприємства	Навчання поєднане з організаційним розвитком
Об'єкт	Окремий керівник	Групи, міжгрупові зв'язки, керівник групи
Зміст	Основи управлінських знань і навичок	Комунікативні навички, уміння вирішувати проблеми
Працівники, що навчаються	Керівники нижчого та середнього рівня	Усі керівники
Навчальний процес	Заснований на інформації та раціоналізації	Заснований на інформації, раціоналізації, комунікації та емоціях
Стиль навчання	Виходить із предметів і особливостей викладачів	Виходить з особливостей учасників, їхнього досвіду, проблем, відносин, умінь консультантів
Цілі навчання	Раціональність та ефективність	Прийняття змін, інформування
Форма проведення	Семінари, курси	Вільний вибір форм у залежності від необхідності і ситуації
Відповідальність за проведення	Викладачі, організатори	Учасники
Стабільність програми	Стабільна	Гнучка програма, адаптована до ситуації
Концепція навчання	Адаптація керівників до недоліків підприємства	Одночасно змінити керівників та підприємство
Участь у підготовці навчальних і інших програм	Учасники не включені у процес складання навчальних програм	Керівники беруть участь у складанні програм зміни підприємства
Спрямованість	Орієнтація на знання, що можуть знадобитись в майбутньому	Орієнтація на конкретну зміну
Активність учасників	Як правило, малоактивні	Як правило, дуже активні

На даний час професійне навчання являє собою комплексний, неперервний процес і включає кілька етапів. Насамперед необхідно визначити потребу в навчанні персоналу, що обумовлюється перспективами розвитку персоналу підприємства, а також необхідністю виконання працівниками своїх виробничих обов'язків. Шляхом проведення опитування, тестування, аналізу результатів роботи підприємства встановлюється відповідність між професійними знаннями, вміннями та навичками, які повинні мати працівники для забезпечення виконання поточних та перспективних завдань підприємства на конкретному робочому місці, та наявними у них знаннями та вміннями. Крім того, для визначення потреб у навчанні обов'язково слід взяти до уваги зміни в законодавстві, перспективи реструктуризації, технічного переоснащення підприємства з метою підвищення якості та конкурентоспроможності продукції, впровадження нових технологій тощо.

Цей процес включає в себе кілька етапів і представлений циклічною моделлю (рис. 1) [2, с. 113]. Загалом процес навчання відображає три етапи: планування, реалізація, оцінка.

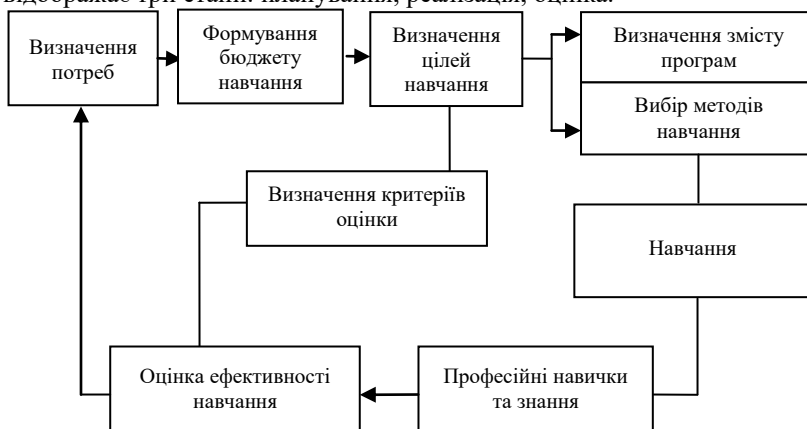


Рис.1. Модель організації процесу навчання в установі

Головною метою організації системи навчання персоналу є розробка безперервного процесу з урахуванням потреб, цілей, методів, програми навчання, критеріїв оцінки та оцінки від проведеної оцінки. Всі учасники процесу навчання персоналу передбачають свої цілі та вигоди. Але головним недоліком, з яким потрібно боротися в сучасних умовах, це зацікавленість самого працівника до навчання.

У сучасних умовах складність і нестабільність ринкового середовища потребують від підприємств постійного удосконалення

форм та методів управління. Одним із елементів управління підприємством є управління персоналом, зокрема його розвитком та навчанням. Прискорення темпів оновлення організаційних знань підкреслює актуальність використання управління відносно процесу навчання персоналу.

Основними етапами управління навчанням персоналу виділяють:

- 1) створення та аналіз інформаційної бази;
- 2) розробка системи критеріїв в управлінні навчанням персоналу;
- 3) планування процесу навчання відповідно до мети та стратегій підприємства;
- 4) прийняття управлінських рішень щодо впровадження заходів з навчання персоналу.

Головною метою управління навчанням персоналу є постійне підвищення якості знань, умінь та навичок працівників за допомогою своєчасної реакції на зміну факторів внутрішнього та зовнішнього середовища підприємства, за допомогою ефективно побудованої схеми. Основними напрямками управління навчанням персоналу є, по-перше, забезпечення кадрами необхідного рівня компетентності в необхідній кількості, по-друге, досягнення сталих конкурентних переваг у вигляді ключових компетенцій персоналу та підприємства.

Отже, зростання ролі навчання підприємства та організаційного розвитку обумовлено наступними факторами: по-перше, навчання персоналу служить найважливішим засобом досягнення стратегічних цілей організації. по-друге, навчання – найважливіший засіб підвищення цінності людських ресурсів організації. Деякі організації не приділяють належної уваги навчанню свого персоналу, оскільки не розглядають цю статтю витрат як необхідну, вважаючи, що без навчання можна з легкістю обійтися, якщо, скажімо, приймати на роботу фахівців, які вже володіють необхідною кваліфікацією. Однак рано чи пізно керівництву будь-якої організації неминуче доведеться стикатися з тим, що якщо не інвестувати гроші в підвищення рівня знань і розвиток професійних навичок своїх працівників, то віддача від людських ресурсів організації з кожним роком стає все менше.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Балабанов Л.В. Управління персоналом: [навчальний посібник] / Л.В. Балабанов, О.В. Сардак. – Київ: ВД „Професіонал”, 2006. – 512 с.
2. Лук’янихин В.О. Менеджмент персоналу: [навч. посіб.] / В.О. Лук’янихин. – Суми: ВТД „Університетська книга”, 2004. – 592 с.
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: [учебник] / А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2005. – 638 с. – (рос. мовою).

Червякова Анна Володимирівна

Житомирський державний

технологічний університет

Науковий керівник:

ст. викл. Ткачук В.О.

НЕФОРМАЛЬНЕ НАВЧАННЯ ЯК ДОСТОЙНА АЛЬТЕРНАТИВА ФОРМАЛЬНІЙ ОСВІТИ

Проаналізовано переваги неформального навчання над формальним

Сучасна людина має бути готовою до швидких змін та викликів, які постійно постають. Тому скрізь у світ важливою ознакою розвитку громадянського суспільства стала освіта упродовж життя – тренінги, семінари, практики тощо. Європа це називає неформальною освітою та займається її розвитком уже десятиліття.

Неформальне навчання – це навчання, яке вбудовано в заплановані заходи, але явно не призначено (з точки зору цілей, часу і підтримки) і містять важливий елемент навчання. Неформальне навчання є навмисним з точки зору учня і призводить до сертифікації.

Неформальне навчання – набуття особою професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання [2].

Формальне навчання є структурованим, з точки зору цілей і часу, навчанням, що зазвичай надається навчальним закладом і призводить до сертифікації кадрів. До неформальної освіти відноситься будь-яка організована діяльність за межами встановленої формальної системи – окрема діяльність або істотна частина більш широкої діяльності, ціль якої служити суб'єктам навчання і реалізовувати цілі навчання. Неформальне навчання охоплює все те навчання, яке направлене на чітку вільно обрану ціль [4].

Неформальну освіту не потрібно розуміти лише як альтернативу або протипагу формальній освіті – потрібно вважати її доповненням формальному навчанню. Неформальне і формальне навчання є складовими частинами освіти на протязі всього життя, де кожне з них спрямоване на досягнення своїх власних цілей і результатів. Формальна освіта більшим чином спрямована на перенавчання, надання нової професії, підтвердження рівня, перекваліфікацію або підвищення кваліфікаційного рівня в рамках існуючої професії. Головною ознакою неформальної освіти є взаємодія абсолютно всіх учасників освітнього процесу, всі без виключення учасники є

суб'єктами. В цих процесах не має звичної системи позначень: вчитель – учень (вихованець – наставник) [3].

В даний час спостерігається підйом неформального навчання, що пов'язано з бурхливим розвитком е-навчання.

Неформальне навчання, яке можна відстежувати і вимірювати, забезпечує рентабельність передачі знань, компетенцій, сприяє підвищенню організаційної ефективності.

Поява соціальних сервісів і розвиток теорій навчання наглядно демонструють, що поєднання формального і неформального навчання дозволяє зробити процес навчання успішним, коли: не все навчання організовано в курсі; при необхідності використовуються змішані рішення; навчання вбудоване в процес роботи; тренери виконують функції „керівництво на стороні”, а не „мудреці на сцені”.

Одним із шляхів підвищення рівня продуктивності форм неформальної освіти є застосування в навчальному процесі різноманітних інтерактивних методів. До таких методів відноситься метод кейс-стаді (case-study). Мета застосування даного методу – це підготовка висококваліфікованого фахівця зі знаннями, вміннями і навичками, які забезпечать йому конкурентоспроможність на ринку праці. Мова йде про використання різноманітних методів навчання, гнучкість викладання, розуміння складу аудиторії, стан духу і реакції, здатність сприймати той чи інший матеріал.

Від викладача-модератора потребується застосування імпровізацій в навчальному процесі, максимальне наближення слухачів-учасників до реальних ситуацій та прийняття адекватних рішень. Кейс-стаді виступає і специфічним практичним методом організації навчального процесу, методом дискусій з точки зору стимулювання і мотивації навчального процесу, а також методом лабораторно-практичного контролю і самоконтролю.

Кейс-стаді – метод аналізу ситуацій. Суть його полягає в тому, що учасникам пропонують осмислити реальну життєву ситуацію, опис якої одночасно відображає не лише будь-яку практичну проблему, але й актуалізує певний комплекс знань, який необхідно засвоїти при вирішенні даної проблеми. При цьому сама проблема не має однозначних рішень [5].

Метод кейс-стаді вперше був застосований в Гарвардській Школі Бізнесу в 1921 році і до цього часу Гарвард є флагманом „кейс-індустрії” всього світу [1].

Все більш поширеним стає підхід до структури навчання „70:20:10” (не тільки за кордоном, але і в Росії), в основі якого правильне поєднання теорії і практичних підходів у навчанні. Суть

підходу проста:

- 70% часу займає навчання за рахунок вирішення реальних завдань на своєму робочому місці;

- 20% часу займає навчання на робочому місці з більш досвідченим співробітником: наставництво, коучинг, менторинг, Тьюторство;

- 10% часу займає навчання в навчальних класах: семінари, тренінги і т.д.

Основоположником методу вважаються М. Маккол і його колеги, які працюють в центрі креативного лідерства. Двоє з них М. Ломбардо і Роберт Ейчінгер описали підхід до навчання 70:20:10 в своїй книзі під назвою *The Career Architect Development Planner* (1996).

Досвід, набутий на робочому місці, завдання і рішення проблем складають 70% навчання. Наставництво та приклади (хороші і погані) складають 20% в навчанні. Решта 10% припадають на формальне, традиційне навчання: курси, читання та ін.

Самі родоначальники методу вважали його зовсім не методом, а еталонною моделлю, яка просто демонструє, що більша частина професійних знань формується не в навчальному накладі, а на робочому місці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Гарвардський університет. – Режим доступу: <http://www.harvard.edu/searches/?searchtext=case-study>. – Назва з екрану.

2. Постанова КМУ „Про затвердження Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями” від 15 травня 2013 р. №340.

3. Ключарев Г.А. Новое дополнительное образование: легитимация практики. Проект 07-03-00022а – Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал в системе дополнительного образования. – С. 162.

4. Мухлаева Т.В. Международный опыт неформального образования взрослых / Т.В. Мухлаева // Человек и образование. Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования. – 2010. – №4(25). – С. 159–162.

5. Юлдашев З.Ю., Бобохушаев Ш.И. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади, метода обучения и пути его практического использования: [учебное пособие] / З.Ю. Юлдашев, Ш.И. Бобохушаев. – Ташкент: TQTISOD – MAIYA, 2006. – 88 с.

Частина III

Формування ефективної соціальної політики в сфері праці на макро-, мезо- та мікрорівні. Актуальні проблеми правового забезпечення соціально-трудових відносин в процесі трудової діяльності

Войцехівська Анна Сергіївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Маслова С.О.

СОЦІАЛЬНА ПОЛІТИКА ЯК ОСНОВА ПІДВИЩЕННЯ ДОБРОБУТУ ГРОМАДЯН

Розглянуто сутність соціальної політики, мету, об'єкти, суб'єкти та завдання соціальної політики

Соціальна політика – це система програм, служб та заходів, що переслідують соціальні цілі. В це поняття входять вторинні цілі тих програм, первинні цілі котрих є іншими: оподаткування та фінансова політика. Соціальна політика охоплює всі сфери життєдіяльності людей – виробничу, соціальну, політичну, духовну і регулює стосунки між суспільством, колективом, особою в кожній із цих сфер та зонах її взаємодії [2, с. 55].

Точніше можна сказати, що соціальна політика – це система управлінських, регулятивних і саморегулятивних рішень, спрямованих на підвищення добробуту населення.

Основні об'єкти соціальної політики: ринок праці та зайнятість населення, трудові відносини, оплата праці та доходи населення, система соціального забезпечення, елементи соціальної інфраструктури, громадяни як споживачі.

Суб'єктами управління соціальною сферою виступають конкретні органи та посадові особи державної влади і місцевого самоврядування.

Метою соціальної політики є: створення умов для розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття творчого соціального потенціалу людини, особистості, її

суттєвих сил, досягнення в суспільстві соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності, самовідтворюваного, самодостатнього рівня соціодинаміки.

Завданням соціальної політики є забезпечення чіткого функціонування всієї системи соціально-політичних інститутів, які є суб'єктами такої політики, здійснення координації різних елементів системи формування оптимального співвідношення різних форм, методів, засобів на одержання очікуваних результатів.

Соціальна політика держави передбачає:

- регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентацію умов взаємодії суб'єктів економіки в соціальній сфері (у т.ч. між роботодавцями і найманою робочою силою);

- вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної зайнятості;

- формування стимулів для високопродуктивної суспільної праці й надання соціальних гарантій економічно активній частині населення;

- створення системи соціального захисту населення;

- забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарств та ін.);

- захист довкілля тощо.

Завдання соціальної політики країни поділяються на довгострокові та короткострокові.

У довгостроковій перспективі – це наближення рівня та якості життя населення до стандартів постіндустріального суспільства, досягнутих на основі науково-технічної революції; у середньостроковому періоді – досягнення докризового рівня і якості життя, властивого стандартам споживання.

Для всієї довгострокової перспективи залишається актуальною проблема забезпечення соціальної справедливості, що полягає в рівних стартових можливостях для всіх громадян. В умовах ринку держава зобов'язана створити умови для реалізації прав людини на прожитковий мінімум, працю, освіту, охорону здоров'я і соціальне забезпечення. Це початкова база соціальної політики.

Короткострокове завдання соціальної політики полягає у забезпечення умов для соціального й фізичного виживання людей, запобігання соціальному вибуху.

Системотворчий характер соціальної політики обумовлюється тим, що соціальна політика виступає елементом:

- життєздатності суспільства;

- стабілізації та розвитку суспільства;

– консолідації суспільства.

Основними принципами соціальної політики є раціональність, соціальна справедливість та соціальна безпека.

Принцип взаємозв'язку об'єктивної соціальної саморегуляції і цілеспрямованої діяльності у здійсненні соціальної політики означає, що реалізація багатогранних завдань соціальної політики має ґрунтуватися на діалектичній єдності процесів конструктивної саморегуляції соціального розвитку та цілеспрямованій регулятивній діяльності, пов'язаній із здійсненням, реалізацією основних засад соціальної політики.

Специфіка механізму об'єктивної соціальної саморегуляції полягає в тому, що він не відтворюється автоматично, а реалізується за певних умов, які необхідно встановлювати й підтримувати свідомою цілеспрямованою діяльністю, що передбачає освоєння простору соціального буття соціальної сфери. Така діяльність, спрямована на впорядкованість процесів розвитку соціального буття, соціуму взагалі, не лише не звужує механізм процесів об'єктивної соціальної саморегуляції, а навпаки, покликана забезпечити їх всебічну, багатогранну реалізацію [1, с. 49].

Принцип єдності об'єктивного і суб'єктивного в реалізації соціальної політики передбачає врахування в соціальній політиці комплексу об'єктивних і суб'єктивних чинників, що зумовлюють розвиток соціального буття, соціальної сфери життя суспільства. Застосування на практиці розглядуваного принципу передбачає недопущення розриву об'єктивного й суб'єктивного, забігання наперед в оцінюванні тих чи інших процесів, тенденцій соціального розвитку, зокрема пов'язаних із соціальною безпекою.

Цей принцип означає також недопущення абсолютизації впливу тих чи інших процесів життєдіяльності суспільства на соціальну безпеку людини, спрощеного, надто прямолінійного трактування закономірностей, тенденцій соціального розвитку, необґрунтованої переоцінки досягнутого, спроб видати бажане у сфері утвердження соціальних цінностей за досягнуте, що реально функціонує, урахування різноманітності, багатоваріантності розвитку соціального буття, складного, суперечливого переплетення соціального з економічним, політичним, духовним, позитивних і негативних тенденцій, що впливають на соціальний розвиток особистості, її соціальну безпеку [4, с. 64].

Комплексність соціальної політики спричинена необхідністю тісного взаємозв'язку, узгодженої спільної діяльності багатьох самостійних суб'єктів, які здійснюють її, організованих систем, кожна

з яких характеризується властивими лише їй способами цілеспрямованого впливу на соціальний розвиток.

Комплексний підхід зумовлений потребою об'єднання зусиль різних суб'єктів соціальної політики з метою підтримки належних пропорцій між різними компонентами, засобами системи, узгодження дій різних органів, організацій, окремих осіб, які освоюють соціальне буття. Важливе завдання комплексного підходу до реалізації соціальної політики полягає в узгодженні діяльності кожного суб'єкта соціальної політики, визначенні його завдань, концентрації уваги на кардинальних проблемах розвитку соціального буття для його оптимального функціонування.

Комплексність соціальної політики передбачає виявлення особливостей і спрямованості різних форм, методів, засобів впливу, які застосовуються у процесі здійснення соціальної політики, наповнення їх новим, адекватним до сучасних умов суспільного життя змістом, максимальне виявлення внутрішніх резервів кожного з них, посилення тих чи інших сторін, моментів, які б уможливили їх оптимальну реалізацію у процесі соціального розвитку.

Принцип пріоритету соціальних інтересів людини, особистості передбачає підпорядкування багатоаспектності цілеспрямованої діяльності, що полягає в освоєнні соціального простору, реалізації соціальних програм, соціальних інтересів людини, створенні адекватних умов для самореалізації її соціального потенціалу, захисту соціальної суб'єктивності особистості, соціальної безпеки. Основною умовою ефективної реалізації цього принципу є діяльність суб'єктів соціальної політики, спрямована на розширення можливостей для соціальної самореалізації особистості, суспільного поля задоволення її соціальних потреб та інтересів.

Виходячи з цього, основними цілями соціальної політики, які мають стратегічний характер є:

- наповнення реформ соціальним змістом;
- розвиток демократії, забезпечення прав і свобод, формування громадянського суспільства;
- активізація соціальної ролі держави, відпрацювання механізму взаємодії держави і суспільства в соціальній сфері;
- забезпечення гідних і безпечних умов життя та праці, зростання добробуту громадян;
- створення для кожної людини можливостей реалізувати її здібності, одержувати дохід відповідно до результатів праці, компетентності, таланту;
- стимулювання мотивації до трудової та підприємницької

діяльності, становлення середнього класу;

- забезпечення відтворення населення, оптимізація ситуації на ринку праці;

- гармонізація відносин між різними соціальними групами, формування почуття соціальної солідарності;

- формування ефективної системи соціального захисту населення;

- реформування пенсійної системи;

- розвиток соціальної інфраструктури, створення умов для виховання, освіти, духовного розвитку дітей, молоді;

- зміцнення сім'ї, підвищення її ролі у суспільстві.

Поточному характеру відповідають такі цілі:

- ліквідація заборгованості із заробітної плати та соціальних виплат;

- забезпечення прожиткового мінімуму;

- боротьба з бідністю, надання адресної допомоги;

- захист громадян від інфляції за допомогою своєчасної індексації доходів;

- обмеження безробіття та стимулювання зайнятості населення;

- створення екологічно та соціально безпечних умов життя.

Соціальна політика повинна реалізовуватися на основі принципів соціально-орієнтованої економіки, враховуючи інтереси та потреби кожної людини, підвищення її активності як у трудовому, так і суспільному житті [3, с. 51].

Розробка соціальної політики передбачає раціональне використання матеріалів, фінансових ресурсів та реалізується за такими основними напрямками:

- створення умов для підприємницької діяльності та високопродуктивної праці економічно активного населення;

- створення умов для регулювання демографічних процесів;

- раціональне природокористування та охорона довкілля;

- проведення активної молодіжної політики, підтримки сім'ї, материнства та дитинства, а також здійснення заходів щодо соціальної адаптації молоді до умов ринкової економіки;

- стимулювання розвитку освіти, культури та мистецтва;

- розвиток охорони здоров'я і фізичної культури;

- соціальний захист і соціальне забезпечення населення. Цей напрям є одним з найважливіших, оскільки соціальний захист – це є система державної політики із забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня життя.

Таким чином, соціальна політика орієнтована на населення країни в цілому, однак, в першу чергу на громадян, об'єктивні можливості

яких не дозволяють їм підтримувати суспільне визнані рівень та спосіб життя. При цьому соціальне забезпечення – це є забезпечення непрацездатних. Економічними джерелами соціального захисту є гроші платників податків (державний бюджет на всіх рівнях), страхові нарахування роботодавців та працівників, фінансові ресурси підприємств, суспільна та приватна благодійність, спонсорство та меценатство.

Держава, приймаючи на себе значну частину відповідальності за дотримання прав людини на гідне життя, здійснює перерозподіл доходів, втручається в процес ціноутворення, переймається проблемами зайнятості, формує систему соціальної допомоги та соціального страхування тощо. Всі ці заходи з досить значною умовністю можна розділити на такі напрями:

1. Досягнення соціальної стабільності, соціально-економічної рівноваги та відносної соціальної справедливості у суспільстві.

2. Підтримка малозабезпечених верств населення і тих людей, що не залучені до суспільного виробництва і не спроможні самі собі допомогти (інваліди, пенсіонери, безробітні тощо).

3. Захист осіб, зайнятих у суспільному виробництві і передусім тих, хто працює за наймом.

Перший напрямок соціальних заходів реалізується через державну політику доходів, захист рівня життя через регулювання процесу ціноутворення, використання різних форм компенсації та інкасації доходів, фінансування розвитку освіти, охорони здоров'я, захисту навколишнього середовища переважно за рахунок держави та ін.

Головною ланкою серед всіх цих заходів є політика формування та перерозподілу доходів населення. Номінальні доходи формуються із різних джерел, основними з яких є доходи факторами економічної діяльності. Це так званий первинний, або функціональний розподіл доходів, які потім через різні канали перерозподіляються.

По-перше, це відбувається на основі коливання попиту і пропозиції як на самі фактори виробництва, так і на товари та послуги.

По-друге, перерозподіл може здійснюватися у формі добровільних внесків у різні благодійні фонди.

По-третє, найпотужнішим каналом перерозподілу доходів є фіскальна система держави [3, с. 123].

Завдяки первинному перерозподілу формуються вторинні доходи. По-перше, через податки держава створює ресурси для виконання своїх функцій, формуючи доходи працівників державних інституцій (армія, правоохоронні органи, апарат управління та ін.). По-друге, держава частково фінансує розвиток освіти, охорони здоров'я,

формуючи доходи установ бюджетної сфери. По-третє, здійснює держава і так звані трансфертні платежі, реалізуючи конкретні програми допомоги категоріям людей, які не мають принаймні мінімального доходу від своєї праці (допомога багатодітним сім'ям, житлові та медичні субсидії, стипендії, державні пенсії, продовольчі талони тощо).

Застосовуючи відповідні закони, держава бореться проти укладання угод, що підвищують загальний рівень цін в країні. Тим самим вона не лише протидіє інфляції, але й перешкоджає монополістичному контролю над ціноутворенням, стимулює ринкову конкуренцію.

У рамках виділеного нами першого напрямку соціальної політики держави використовуються і такі заходи, як індексація доходів населення та застосування дотацій і компенсацій.

Соціальна політика має активний і пасивний характер.

Варто підкреслити, що лише активний характер соціальної політики є основою зростання економічної незалежності людини.

Активна соціальна політика має бути спрямована на дійову підтримку потенційно активних, підприємливих громадян.

Пасивний характер соціальної політики, який спирається лише на державну благодійність веде до зростання інфляційних процесів, утвердження в суспільстві утриманських настроїв, зниження ділової активності. А це шлях до суспільного регресу. Надзвичайно важливо відзначити ту межу в реальному соціально-економічному полі, яка виділяє ці два протилежні характери дії соціальної політики, щоб вчасно перейти до цивілізованих методів саморегулювання соціального буття та соціального захисту людини та особистості.

Отже, національна економіка розвивається на основі соціально-орієнтованої моделі. Це означає, що головним завданням на шляху соціально-економічного прогресу в державі має стати забезпечення передумов реалізації прав і свобод громадян, утвердження середнього класу й подолання бідності населення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Безилук А. Определение проблемы социального развития Украины / А. Безилук // Экономика Украины. – 2000. – №2.
2. Бескид Й.М. Перспективи нормального планування витрат на соціальну сферу / Й.М. Бескид // Фінанси України. – 2000. – №4.
3. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основи, 2000.
4. Іванова О. Передумови формування соціальної політики в

Україні // Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. В. Полтавця. – К.: Вид. дім „KM Academia”, 2000.

5. Іванова О.Л. Соціальна політика: теоретичні аспекти: Курс лекцій. – К.: Вид. дім „KM Академія”, 2003.

6. Руденко В.М. Соціальна політика держави та роль фінансових органів в її реалізації / В.М. Руденко // Адміністративна реформа в Україні. – Київ, 2000.

7. Семигіна Т. Соціальна політика у глобальному вимірі. – К.: Ун.ів. вид-во „Пульсари”, 2003. – 252 с.

Галюк М.І.

Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:

к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

СОЦІАЛЬНІ ДОСЛІДЖЕННЯ: СУТНІСТЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ

Досліджуються методологічні основи формування соціальних досліджень, організацію, елементи, та проблеми соціальних досліджень. Розглянуто соціологічні методи збирання інформації

Проведення соціальних досліджень покликане здійснити опис певної соціальної реальності; пояснити суперечності чи особливості функціонування окремих соціальних спільнот чи процесів; спрогнозувати тенденції розвитку соціальних прогнозів; практично перетворити соціальну реальність. Одиницями вивчення при цьому стають люди, їх дії, речі, тексти, властивості яких потрібно зафіксувати, обчислити й проаналізувати.

У соціологічній роботі факти є переконливими лише тоді, коли їх використовують комплексно, у взаємозв'язку, а не „висмикують” тільки те, що підтверджує думку дослідника, як це часто буває на практиці. Це – неодмінна умова методології соціологічних досліджень.

Соціологічне дослідження є багатогранним науковим процесом вироблення нових знань, який об'єднує теоретико-методологічний і емпіричний рівні соціального пізнання, що відповідно забезпечує його цілісність і дає конкретне уявлення про будь-які сторони соціальної реальності, про різноманітні види суспільної діяльності людей.

Соціальні дослідження можуть бути двох видів:

– загальні з послідовним проведенням заходів, розрахованих на

перспективу;

- часткові, практичні рекомендації яких створюються повільніше.

Основне завдання соціологічних досліджень – добування фактів про соціальну дійсність, її окремі явища, сторони. Соціальний факт – це певним чином фіксований, описаний фрагмент соціальної дійсності. Як же вибрати саме ті факти, які допоможуть знайти науково достовірну відповідь на запитання, що цікавлять дослідника, заохотять його до проведення дослідження? Для цього необхідно виокремити випадковий для явища, що вивчається, факт від невинуватих, сконцентрувавши свою увагу на регулярних, масових, інакше кажучи, – типових фактах. Саме для цього соціологічна наука розробила цілу систему наукових процедур. Ці процедури – результат глибоких теоретичних і багаторазових дослідницьких проробок – є надбанням наукової корпорації соціологів [2].

Соціологічне дослідження містить у собі деякі елементи, що притаманні будь-якій науковій діяльності. По-перше, це об'єкт дослідження. У соціології об'єктом дослідження можуть, бути будь-які процеси та явища соціальної дійсності (демографічні, екологічні, економічні, соціальні, міжнаціональна, сімейно-побутові та ін.). По-друге, це суб'єкт дослідження (соціолог-дослідник або група соціологів). По-третє, як будь-яке інше дослідження, соціологічне спрямоване на досягнення певної мети і вирішення конкретних завдань. По-четверте, це засоби, що застосовуються в дослідженні (технічні й організаційні). По-п'яте, це результати дослідження, заради яких воно проводиться.

Соціологічні дослідження проводять з метою розв'язання перш за все таких завдань:

- опис певної соціальної реальності;
- пояснення суперечностей чи особливостей функціонування окремих соціальних спільнот чи процесів (соціальних конфліктів, безробіття, напруженості відносин у трудовому колективі тощо);
- прогнозування тенденцій розвитку соціальних процесів (зміни у ставленні до праці, у виробничих стосунках, динаміці безробіття тощо);
- практичне перетворення соціальної реальності (запровадження соціальних технологій, проектів, планів тощо).

Інструментом виявлення стійких властивостей є закон великих чисел, який застосовується в усіх статистичних розрахунках. Він гласить, що сукупна дія великої кількості випадкових фактів (причин, умов) призводить до результату, що майже не залежить від випадку.

На законі великих чисел будується процедура вибіркового

обстеження (її принцип – про багатьох судити на підставі знання про небагатьох).

Спеціально організоване масове обстеження дає типові зведені числові характеристики соціального явища. Їх називають статистичними фактами. Соціологія описує окремі фрагменти реальності соціальними фактами – поодинокими чи сукупними суспільно значимими подіями, що є типовими для тої чи тої сфери соціального життя або притаманними для певних соціальних процесів. Це опис подій, що мають числові характеристики, лише в термінах соціологічної теорії з відтворенням специфіки соціальної ситуації, в якій вони відбуваються [2].

Будь-яке дослідження починається з постановки проблеми. Проблема дослідження може бути заданою ззовні якимось замовником або викликана пізнавальним інтересом.

Після вибору виду соціологічного дослідження починається його підготовка. Даний етап передбачає розробку програми. Програма є обов'язковим вихідним документом будь-якого соціологічного дослідження, незалежно від того, чи є це дослідження теоретичним або прикладним. Програма, як правило, включає в себе наступні розділи: теоретичний (формулювання й обґрунтування проблеми, цілі, завдання, об'єкт та предмет дослідження, формулювання гіпотез); методичний (обґрунтування вибірки, обґрунтування методів збору даних, методів обробки й аналізу даних); організаційний (робочий план соціологічного дослідження, порядок дослідження підрозділів, розподіл людських та ін.)

Робочий план соціологічного дослідження впорядковує основні етапи дослідження згідно з його програмою, календарними строками проведення, матеріальними та людськими затратами, а також основні процедурні заходи, підбір і підготовку виконавців, характер і порядок роз'яснювальної роботи, передбачає розробку форм контролю за проведенням дослідження.

Важливий метод соціологічного дослідження – спостереження. У соціологічному дослідженні під спостереженням мається на увазі метод збору первинних емпіричних даних, котрий полягає у свідомому, цілеспрямованому, систематизованому, безпосередньому сприйнятті й реєстрації соціальних фактів, які можна проконтролювати й перевірити. Спостереження як метод застосовується тоді, коли інформація, яка необхідна досліднику, не може бути отримана ніякими іншими способами. Так буває, якщо не хочуть чи не можуть детально описати послідовність своїх дій. Спостереження використовується як джерело інформації для побудови

гіпотез, служить для перевірки даних, отриманих за допомогою інших методів.

Найбільш поширеним методом збору соціологічної інформації є опитування. Метод експертної оцінки. Для її проведення як методу збирання необхідних даних насамперед формується група добре поінформованих осіб, які відбираються за ознаками. Соціометричний метод. Перед соціологами постають завдання, які пов'язані з вивченням соціальних і соціально-психологічних процесів у малих групах.

Розглянувши основні соціологічні методи збирання інформації, можна зробити узагальнюючий висновок, що, по-перше, їх діапазон досить широкий і кожний із них характеризується тими чи іншими позитивами. По-друге, ефективному проведенню соціологічних досліджень сприяє раціональний вибір і комплексне поєднання певних методів, залучення фахівців різного профілю: соціологів, соціальних психологів, математиків, педагогів та інших спеціалістів. По-третє, доцільність застосування того чи іншого методу у даному дослідженні залежить від потенціалу методу, від змісту і завдань дослідження, ступеня опрацювання проблеми, людських, фінансових і економічних ресурсів, якими володіє дослідницький колектив. По-четверте, часто для збирання соціологічної інформації використовуються комбінації різних методів, що нерідко формує нові методи її збирання та аналізу, сприяє утворенню нових нетрадиційних способів отримання даних.

Іноді, коли об'єкт дослідження порівняно невеликий і соціолог має сили і можливості його вивчити, він може досліджувати його цілком. Тоді, говорять соціологи, об'єкт дослідження тотожний генеральній сукупності. Генеральна сукупність – це сукупність усіх можливих соціальних об'єктів, яка належить вивченню у межах програми соціологічного дослідження. Але часто складне дослідження неможливе або в ньому просто немає необхідності. А тому для вирішення завдань дослідження здійснюється вибірка. Вибірка або вторинна сукупність – це частина об'єктів генеральної сукупності, яка відібрана за допомогою спеціальних прийомів для отримання інформації про всю сукупність у цілому.

Особливість соціологічних досліджень, полягає в тому, що аналіз, узагальнення й висновки ґрунтуються на фактичному матеріалі, отриманому самим дослідником. Отже, ефективність досліджень, надійність його результатів багато в чому залежать від якості використаних статистичних даних, правильного вибору методики, належної організації дослідження дотримування певних принципів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вербець В.В. Методологія та методика соціологічного дослідження: Навчально-методичний посібник / В.В. Вербець. – Рівне: РДГУ: Інститут соціальних досліджень, 2008. – 231 с.
2. Кордон Р.Н. Справочник хазяйственного руководителя / Р.Н. Кордон, В.М. Селивановский, М.К. Базанов. – Техника, 1979. – 495 с.

Дідківський Богдан
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Ф.Ш. Урманов

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ПІДПРИЄМСТВА

Соціальний розвиток – це якісне поліпшення показників, що характеризують соціальну сферу, насамперед доходів населення, в тому числі заробітної плати; стану соціальних галузей: освіти, охорони здоров'я, культури.

Основними завданнями соціального розвитку є:

- створення сприятливих умов для поліпшення добробуту працівників за рахунок особистого трудового внеску, підприємництва та ділової активності;

- розробка та впровадження прогресивної моделі організації заробітної плати, яка заснована на об'єктивній вартості робочої сили за рахунок зростання частки оплати праці у фонді оплати праці за рахунок зниження частки матеріальних витрат у структурі собівартості продукції;

- забезпечення прогресивних змін у співвідношенні між тарифною та надтарифною частинами оплати праці. Це сприятиме підвищенню продуктивності праці та забезпечуватиме оптимальну, обґрунтовану міжгалузеву, міжкваліфікаційну, міжпосадову диференціацію заробітної плати;

- нагромадження необхідних фінансових ресурсів для надання відповідної допомоги у зв'язку з безробіттям, для збереження робочих місць у процесі роздержавлення та приватизації, стимулювання розвитку малих підприємств, запровадження системи громадських робіт, фахової перепідготовки осіб, що втратили роботу, для

виконання програми захисту малозабезпечених багатодітних і неповних сімей, непрацюючих пенсіонерів, інвалідів із щомісячним індексуванням грошових виплат зазначеним категоріям населення відповідно до фактичних темпів інфляції;

- відшкодування витрат на оплату житла з урахуванням матеріального розшарування населення у зв'язку з лібералізацією квартирної плати та комунальних платежів;

- забезпечення справедливої системи пенсійних виплат з урахуванням трудового внеску кожної окремої особи;

- запровадження моральних та фіскальних стимулів щодо утворення та розширення сфери діяльності територіальних фондів соціальної підтримки населення, розвитку благодійних організацій;

- захист інтелектуального потенціалу суспільства, його ефективне використання та примноження, сприяння неухильному зростанню ролі, престижу та оплати праці інженерно-технічних кадрів, менеджерів, наукової та творчої інтелігенції – вчених, діячів літератури та мистецтва, медиків, учителів, працівників закладів культури;

- підтримка розвитку духовної сфери, освіти, науки та культури; стимулювання створення недержавних закладів науки, культури, освіти, становлення страхової медицини, здійснення партнерства держави з приватними інституціями у вирішенні питань соціальної політики;

- здійснення заходів із соціальної адаптації молоді до умов ринкової економіки, надання молоді гарантованих можливостей щодо отримання освіти, професійної підготовки та працевлаштування;

- збереження у процесі приватизації профілю установ соціального призначення, що перебувають на балансі державних підприємств і організацій, та їх передача місцевим органам влади. Стимулювання засобами фіскальної політики соціальних інвестицій підприємств та організацій недержавного сектору. Сприяння будівництву об'єктів соціальної сфери, що передбачені національними програмами;

- проведення активної економічної політики. Розробка програми охорони довкілля та раціонального використання природних ресурсів.

Трудовий колектив досліджується як соціальна спільність, основний осередок суспільства, основна ланка його соціальної структури, соціальної організації, одна з найпоширеніших соціальних груп. Крім того, трудовий колектив підприємства розглядається як суб'єкт і об'єкт управління соціальними процесами на соціальному мікрорівні.

Праця в колективі приносить і безпосередньо соціальний

результат. Він полягає не тільки в засвоєнні нових соціальних ролей, а й у впливі, зміні сформованих соціальних умов, цінностей і норм трудової поведінки.

До основних функцій трудового колективу належать:

- виробничо-економічна, яка полягає у створенні матеріальних і духовних благ, виробництві товарів, послуг та інших суспільно корисних цінностей;

- виховна функція полягає у формуванні в працівників високої відповідальності до праці, почуття колективізму і свідомого ставлення до підприємства, готовності виконувати норми трудової моралі;

- організаційно-управлінська функція припускає залучення трудящих до системи громадського самоврядування, прищеплювання навичок, досвіду та інтересу до організаторської роботи;

- функція соціального контролю реалізується шляхом оцінки поведінки членів трудового колективу, виходячи із соціальних норм, заохочення нормативної поведінки працівників та покарання за проти нормативну;

- функція задоволення потреб працівників як у виробничій, так і в позавиробничій сфері;

- функція створення умов для самореалізації і розвитку особистості працівників;

- функція здійснення і відтворення колективістського, демократичного способу життя.

Трудові колективи функціонують у всіх сферах суспільства, що накладає певну специфіку на їхню діяльність і враховується при класифікації.

Кожний трудовий колектив, незалежно від його місця в класифікації, являє собою складну соціальну систему, у якій через функціональну взаємодію різних структур та окремих працівників реалізуються дві взаємозалежні підсистеми: соціальна організація і соціальна спільність.

Поняття соціальна організація вживається тут для позначення об'єднання людей, яке спеціально створене для виконання чітко окреслених функцій і займає відповідно до цього конкретне місце в суспільстві, отже, має певний статус і розглядається як автономний об'єкт.

Поняття колектив вживається для позначення соціальної спільності людей, об'єднаних спільною діяльністю на основі чинних соціально-економічних відносин, єдністю цілей та інтересів, взаємною відповідальністю, відносинами товарищескості і взаємодопомоги, організованих і забезпечених органами управління та самоврядування.

Поняття „соціальний розвиток колективу підприємства” вивчено недостатньо глибоко, а іноді не зовсім правильно трактується. У ході дослідження категорії „соціальний розвиток колективу підприємства”. Соціальний розвиток колективу підприємства – це цілеспрямовані перетворення, що призводять до позитивних змін у сферах життєдіяльності працівників з метою розвитку їх здібностей та більш високого рівня споживання, гарантованого підприємством і передбаченого його соціальними стандартами.

Розвиток трудового колективу – це багатогранне й складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв’язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. Разом з тим воно є вужчим у порівнянні з поняттям „гармонічний розвиток особистості”. Нетотожними є також поняття „професійний розвиток особистості” і „розвиток трудового колективу”.

Управління соціальним розвитком трудового колективу сприяє ефективному використанню трудового потенціалу особистості, підвищенню її соціальної та професійної мобільності, є засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної й технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на збільшення обсягів та оновлення номенклатури випуску продукції чи надання послуг, забезпечує покращання результатів фінансової діяльності.

Соціальний розвиток трудового колективу забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня особистості, розширює її ерудицію та коло спілкування, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у взаєминах з людьми. Як наслідок покращуються соціально-психологічний клімат у структурних підрозділах організації, підвищується мотивація працівників до праці, їхня вірність цілям і стратегічним завданням організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується рівень плинності кадрів.

Таким чином, соціальний розвиток трудового колективу належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного процесу. Тому у державах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній перебирають ініціативу щодо здійснення неперервного розвитку трудового колективу своїх підприємств. Планування й організація розвитку трудового колективу стають важливими функціями управління персоналом.

Корзун Владислав Павлович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Маслова С.О.

КОНЦЕПЦІЯ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ ТА ЇЇ ЗМІСТ

*Розглянуто суть концепції якості трудового життя, її основні
положення та напрями*

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) [2, с. 201]. Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, які забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини. Якість трудового життя можна підвищити, змінивши на краще будь-які параметри, що впливають на життя людей. Як показує логічний аналіз, на якість трудового життя може впливати безліч факторів, одна частина з яких сприяють підвищенню якості трудового життя, інша частина може перешкоджати його зростання, а в певних випадках і знижувати вже існуючий рівень якості трудового життя.

У свою чергу, якість трудового життя, безсумнівно, впливає на розвиток, трудового процесу, соціально-трудові відносини і в підсумку на якість життя взагалі. Об'єднавши всі фактори у два блоки: соціально-економічні та техніко-організаційні фактори, отримали ситуацію, яка характеризує вплив того чи іншого чинника на якість трудового життя.

Основними критеріями концепції якості трудового життя є:

- справедлива і достатня винагорода за працю та її стимулювання;
- безпечність праці;
- можливість розвивати свої здібності та просування по службі;
- соціальна корисність праці;

- широке залучення працівників до управління виробництвом;
- раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Одним із основних факторів росту продуктивності праці є справедливність в заробітній платі і її трудова мотивація. На сьогоднішній день існує небезпека суттєвого розриву в доходах населення та низький рівень доходів основної кількості населення, що загрожує політичній і економічній нестійкості країни. Несправедлива оплата праці роз'єднує колектив, формуючи почуття заздрості і незадоволеність керівництвом [5, с. 78].

Якість трудового життя досягається при умові, що крім іншого, підприємства забезпечують привабливість робочих місць [3, с. 140]. Сьогодні на українських і закордонних промислових підприємствах немає універсальних методик оцінки робочих місць, проте, підприємства зобов'язані систематично проводити комплексну оцінку робочих місць, направлену на виявлення і приведення в дію наявні резерви по ефективному використанню виробничого потенціалу, шляхом проведення більш глибокого аналізу процесів виробництва, розгляд їх стану в розрізі робочого місця кожного працівника, детального визначення невикористаних можливостей технічного, технологічного, організаційного, економічного і соціального характеру.

Гуманізація праці багатогранна тому, відчуючи потребу у всебічній гуманізації праці, розвинуті країни докладають значних зусиль для поліпшення умов праці, розвитку загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, забезпечення населення житлом, високоякісними побутовими послугами, участь в управлінні.

Основу концепції якості трудового життя складають:

- положення про отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою;
- принцип трудової демократії, що на рівні підприємства означає розширення автономії особистості працівника та можливості його участі в управлінні підприємством та у власності;
- розвиток працівника в концепції якості трудового життя передбачає можливості постійного професійного зростання, розвитку його найрізноманітніших здібностей [10, с. 67].

Якість трудового життя – поняття, з одного боку, об'єктивне, стан і динаміку якого можна вимірювати певними кількісними показниками (розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, важкість і шкідливість роботи і багато ін.).

З іншого боку, якість трудового життя – поняття, безумовно, суб'єктивоване, оскільки воно відображає суб'єктивно визначену оцінку працівником умов своєї трудової діяльності. У цьому аспекті мають значення такі показники, які важко (або й неможливо) оцінити кількісно – цікавість роботи, справедливість винагороди, повага до працівника, можливості розвитку та. ін.

Однак існує певна система показників, які дають змогу охарактеризувати якість трудового життя як високу (якщо ці індикатори позитивні і змінюються на краще) або як низьку – в протилежному випадку. Висока якість трудового життя характеризується певними ознаками:

1. Робота має бути цікавою саме для цього конкретного працівника.

2. Мають бути створені умови для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників.

3. Винагорода і визнання праці мають бути справедливими і сприйматися як такі.

4. Умови праці мають відповідати санітарно-гігієнічним нормам.

5. Нагляд з боку керівництва має бути мінімальним, однак здійснюватися завжди, коли в ньому виникає необхідність.

6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частки.

7. Мають бути забезпечені гарантії роботи та дружні взаємовідносини в трудовому колективі.

8. На належному рівні має бути побутове та медичне обслуговування працівників.

Перелік цих положень можна доповнювати. Якість трудового життя можна підвищити шляхом зміни на краще будь-якого з цих складових. Мотивуючий вплив якості трудового життя полягає не стільки у її рівні, скільки у напрямку її зміни. Тобто працівники підприємства мають відчувати турботу про себе, бачити, що умови праці в найширшому розумінні цього слова постійно змінюються на

Під якість трудового життя розуміється систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в самому широкому сенсі цього слова і що дозволяють врахувати міру реалізації інтересів і здібностей працівника. Якість трудового життя виступає критерієм оцінки соціально-трудова відносин.

Концепція якості трудового життя відображає ряд основних умов, що визначають можливість оптимальної реалізації трудового потенціалу сучасного працівника. Згідно цієї концепції робоча сила розглядається не просто як людські ресурси певного складу, але в

тісному зв'язку з умовами, в яких вона може оптимально реалізовуватися. При цьому передбачається враховувати всі умови її реалізації аж до особистих, побутових, культурних, національних та ін.

Поняття людського чинника в рамках цієї концепції представлена у вигляді сукупності творчих і фізичних потенційних здібностей людини плюс умови їх ефективної реалізації. При цьому якість трудового життя людини розглядається як одна з головних стимулів реакцій підвищення продуктивності і якості праці.

Основу концепції якості трудового життя складають два положення. По-перше, головним мотиватором праці має бути не заробітна плата, не кар'єра, а задоволеність від досягнень в процесі праці в результаті самореалізації і самовираження, тобто в даному випадку моральні форми примусу до праці вище матеріальних.

По-друге, повна самореалізація і самовираження працівника можуть відбутися лише в умовах трудової демократії. Підвищення якості трудового життя означає гуманізацію робочого середовища і є спробою задоволення як фізіологічних людських потреб, так і потреб вищого порядку [7, с. 34].

Було б природно передбачити, що підвищення рівня задоволеності працівників своєю працею в організації неминуче приведе до підвищення продуктивності їх діяльності. І хоча між задоволеністю працею і робочими показниками існують досить складні стосунки, багатьма дослідженнями показано, що висока задоволеність працею дійсно покращує відношення персоналу до роботи і до організації, сприяє зростанню рівня трудової і виконавської дисципліни і як результат, підвищується продуктивність праці працівників. Вища міра задоволеності – гордість за свою працю і свою організацію.

Розглядаючи зв'язок між задоволеністю працею в організації і робочій поведінці персоналу, слід звернути увагу і на негативні наслідки незадоволення працею. Це проявляється в тому, що чим менше працівник задоволений місцем роботи і вмістом виконуваної роботи, тим слабкіше за його зв'язок з організацією, в якому він працює. Це виражається в схильності до звільнення, до прогулів, в зниженні рівня трудової і виконуючої дисципліни. Незадоволення виконуваною роботою і отримуваною оплатою може привести до серйозних наслідків для організації в довгостроковій перспективі.

В світлі вказаних положень реалізація концепції якості трудового життя передбачає створення ряду умов (чинників):

- належна і справедлива винагорода за працю;
- безпека і здорові умови праці;
- безпосередня можливість використовувати і розвивати здатність,

можливість задовольняти потреби в самореалізації і самовираженні;

– можливість професійного зростання і упевненість в майбутньому;

– правова захищеність працівника;

– хороші взаємини в трудовому колективі;

– гідне місце роботи в житті людини;

– суспільна корисність роботи.

Належна винагорода за працю зв'язується з тим, наскільки отримуваний працівником дохід відповідає прийнятим в суспільстві стандартам достатку і забезпеченості, а також відповідає уявленням про достаток окремого працівника. В даний час це поняття стосується не лише процедури встановлення мінімальної заробітної плати, але і включася забезпечення певного рівня соціальних виплат і пільг.

Справедлива винагорода за працю відображає зв'язок між оплатою певного вигляду праці і оплатою інших видів праці, що пропонується забезпечувати перш за все шляхом аналітичної оцінки робіт з врахуванням співвідношення попиту і пропозиції по окремих видах робіт, уявлення, що склалося в суспільстві, про справедливую оплату праці осіб тих або інших професій.

В рамках концепції якості трудового життя особливе місце приділяється питанню про безпеку і здорові умови праці, оскільки згідно з дослідженнями людський потенціал не може бути реалізований повною мірою, якщо фізичні умови виробництва несприятливі і людина турбується за своє здоров'я і безпеку.

Необхідні конкретні заходи щодо поліпшення умов праці, скорочення робочого часу, встановлення відповідного віку працівника, мінімізації можливості професійних захворювань і травматизму.

В цілях безпеки і забезпечення здорових умов праці рекомендується створювати в організаціях служби гігієни праці, яка покликана виконувати наступні функції:

– виявлення і оцінка ризику дії на людину небезпечних для здоров'я чинників, що виникають на робочому місці;

– спостереження за чинниками виробничого середовища і виробничих операцій, що несприятливо впливають на здоров'я людини;

– сприяння пристосуванню трудових процесів до робітників, а також забезпечення їх інформацією, організація вчення і освіти в цій області;

– організація першої і невідкладної медичної допомоги, вивчення причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві, професійній реабілітації.

Сучасному виробництву потрібний мислячий працівник широкого профілю, що готовий постійно перемикатися на вирішення нових виробничих завдань, володіє широким діапазоном загальнокультурних, духовних, етичних і соціальних якостей, тому в концепції якості трудового життя величезна увага відводиться умовам розвитку особи працівника, можливості його самореалізації і самовираження. Умови розвитку особи створюються шляхом надання автономії працівнику, можливості розвитку його всіляких здібностей, підвищення знань, прояву самостійності, різноманітності праці.

У концепції якості трудового життя можливість професійного зростання розглядається як важлива умова ефективної реалізації трудового потенціалу працівника, що, у свою чергу, пропонує розвиток наступних напрямів:

- створення для працівників можливостей постійного посадового і професійного зростання;
- призначення на посаду з врахуванням перспектив зростання на основі планування підвищення кваліфікації і перепідготовки;
- стимулювання умов для просування, створення атмосфери визнання професійних успіхів;
- упевненість в майбутньому відносно зайнятості і доходу.

Концепція якості трудового життя направлена на оптимізацію психологічного клімату в організації, підвищення готовності працівників до співпраці з колегами і керівництвом.

Особливо в концепції якості трудового життя розглядається питання гідного місця роботи в житті людини, що пов'язане перш за все з необхідністю балансувати роль праці в житті людини, не допускати, щоб праця, кар'єра, відрядження і тому подібне завдавали збитку відпочинку, часу, що приділяється сім'ї і друзям. Інакше неминучі однобічний розвиток, а часом, деградація особи і, як правило, зниження результативності праці. Важливим критерієм якості трудового життя є суспільна корисність праці. Відсутність відчуття корисності роботи, кар'єри веде до втрати пошани до себе, зниженню продуктивності.

Підвищення якості життя є ключовим питанням державної політики. Забезпечення належного рівня доходів громадян є концентрованим виразом спроможності суспільства захищати право людини на гідне якісне життя.

Одним з провідних важелів забезпечення практичної реалізації людського потенціалу нації є створення умов для гідної праці. Реалізація права людини на працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку

трудового й творчого потенціалу нації в цілому.

Отже, концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя / В.В. Комаричина Комунальне господарство міст. Науково-технічний збірник. Вип. 68. Серія: Економічні науки. – Київ: „Техніка”, 2006 – С. 368–379.
2. Комаричина В.В. Оцінка рівня якості трудового життя // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2010. – Вип. 68. – С. 368–379.
3. Комаричина В.В. Проблеми визначення якості трудового життя / В.В. Комаричина // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2005. – Т.1. – С. 256–259.
4. Котенко Т.М. Якість життя в умовах сучасної економіки (регіональний аспект): Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / Т.М. Котенко. – О., 2004. – 20 с.
5. Пономаренко В.С., Кизим М.О., Узунов Ф.В. Рівень і якість життя населення України. – Харків: Вид. дім „ІНЖЕК”, 2003. – 226 с.
6. Пономаренко В.С. Рівень і якість життя населення України / В.С. Пономаренко, М.О. Кизим, В.Ф. Узунов. – Х.: ВД. „ІНЖЕК”, 2003. – 226 с. – С. 207–215.
7. Проніна І.І. Рівень життя населення України: методи аналізу та напрями підвищення: Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01 / І.І. Проніна. – К., 2002. – 19 с.

Крижанівський Павло Вікторович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ПІДБІР ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ: СИСТЕМНИЙ ТА ПРОЦЕСНИЙ ПІДХОДИ

Сучасний етап розвитку України пов'язаний із необхідністю подолання наслідків кризових явищ і формуванням ефективної економічної системи. Дієвість національної економіки забезпечується

стабільним функціонуванням окремих суб'єктів господарювання. Істотним чинником забезпечення ефективної діяльності, високої конкурентоспроможності, сталого економічного розвитку є наявність на підприємстві людських ресурсів, здатних професійно вирішувати поставлені цілі та визначені завдання. Для повноцінного комплектування персоналу підприємства необхідно дотримуватися основних принципів його підбору та враховувати особливості щодо застосування джерел, засобів, методів відбору, а також цілі, потреби та фінансове становище підприємства. Саме тому важливими та актуальними залишаються питання обґрунтування можливості та доцільності одночасного застосування системного та процесного підходів для забезпечення ефективного підбору персоналу в залежності від характеристик та особливостей сфери діяльності підприємства.

Важливість вирішення зазначеного питання зумовило наявність значної кількості праць із проблематики управління персоналом, зокрема підбору персоналу підприємства. Вагомий внесок у вирішення питань ефективного підбору персоналу зробили такі відомі науковці як Р. Драфт, Д. Коултер, В. Воронкова, С. Іванова, Г. Назарова та ін. [1–5].

В сучасних умовах значно зростає значущість та рівень вимог до відбору персоналу. Відбір персоналу традиційно розглядається як процес вивчення професійних і психологічних якостей працівника з метою встановлення його здатності виконувати посадові обов'язки на певному робочому місці або посаді, та в результаті вибір з сукупності претендентів найбільш прийнятого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, здібностей та інтересів, що задовольняють цілям організації.

Якість проведення підбору персоналу забезпечує ефективне функціонування підприємства та є основою для майбутнього розвитку. Тому забезпечення необхідного рівня якості підбору персоналу стає пріоритетним завданням економіки підприємства, комплексне вирішення якого потребує одночасного застосування системного та процесного підходів. Ґрунтуючись на засадах системного підходу підбір персоналу доцільно розглядати як відкриту систему, яка складається з певних взаємопов'язаних елементів. З навколишнього середовища до цієї системи надходять необхідні за обсягом та структурою ресурси (трудові, інформаційні), які в межах системи перетворюються та трансформуються на виході у персонал.

Серед основних елементів системи підбору персоналу доцільно виділити такі – мета, суб'єкти, об'єкти, методи, критерії та принципи

відбору, інформаційне забезпечення. У якості мети системи відбору персоналу визначено формування персоналу, відповідного вимогам діяльності та стратегії розвитку підприємства. Суб'єктами даної системи виступають менеджери з персоналу, головне завдання яких забезпечити наявність людей потрібної кваліфікації у потрібний час на потрібному робочому місці. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різноманітними в залежності від галузевих особливостей діяльності підприємства, посади чи місця роботи.

Серед основних елементів системи підбору персоналу доцільно виділити такі – мета, суб'єкти, об'єкти, методи, критерії та принципи відбору, інформаційне забезпечення. У якості мети системи відбору персоналу визначено формування персоналу, відповідного вимогам діяльності та стратегії розвитку підприємства. Суб'єктами даної системи виступають менеджери з персоналу, головне завдання яких забезпечити наявність людей потрібної кваліфікації у потрібний час на потрібному робочому місці. Критерії, методи та джерела підбору можуть бути різноманітними в залежності від галузевих особливостей діяльності підприємства, посади чи місця роботи.

Розгляд підбору персоналу як системи, що складається з взаємопов'язаних елементів, дає можливість комплексного вирішення проблем у разі не відповідності діючого штату вимогам стратегії розвитку підприємства. Шляхом корегування кількісних (залучення нових працівників, скорочення існуючих) та якісних (підвищення кваліфікації наявних працівників, залучення нових працівників необхідної кваліфікації) характеристик існуючого персоналу новим вимогам відбувається формування необхідного для вирішення нових завдань персоналу.

У разі формування персоналу для новоствореного підприємства вирішується завдання комплектування постійного штату. Це викликає необхідність застосування поряд з системним і процесним підходом. Підбір персоналу з позиції процесного підходу дозволяє трактувати його як процес, який здійснюється шляхом реалізації певних послідовних етапів.

У результаті аналізу існуючих підходів науковців до виділення окремих етапів процесу відбору персоналу [4; 5] не виявлено значних розбіжностей. Це дозволило виділити такі його етапи: аналіз та формування вимог до складу, структури та якісних характеристик персоналу; визначення методів пошуку кандидатів та їх залучення; комплексна оцінка кандидата (аналіз резюме та анкетних даних, підготовка та проведення відбіркової співбесіди, інтерв'ю, тестування) і перевірка інформації про кандидата; вибір кращого кандидата;

пропозиція роботи; затвердження на посаді.

Таким чином, процесний підхід дає можливість проводити етапи підбору персоналу одночасно або послідовно на різних стадіях роботи з метою скорочення термінів і підвищення якості відбору, враховуючи галузеву специфіку підприємства.

Отже, застосування системного та процесного підходів до підбору персоналу підприємства дозволяє комплексно вирішити завдання формування необхідного за якісними властивостями та структурою персоналу виходячи зі специфіки сфери діяльності підприємства та стратегії його розвитку. Подальші дослідження зазначеної проблематики пов'язані з необхідністю розробки ефективної системи підбору персоналу для підприємств різних галузей національного господарства. Вирішення цих питань планується здійснити у наступних роботах.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Драфт Р.Л. Менеджмент организации / Ричард Л. Драфт; пер. с англ. под ред. Э.М. Короткова; предисловие Э.М. Короткова. – М.: ЮНИТИ. – ДАНА, 2006. – 736 с.
2. Воронкова В.Г. Філософія управління персоналом: монографія. – Запоріжжя: ЗДІА, 2005. – 472 с.
3. Коултер Д. Культурные различия и управление / Д. Коултер // Проблемы теории и практики управления. – 1997. – №3. – С. 87–90.
4. Иванова С.А. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час / С.А. Иванова. – К.: Альпина Паблишер, 2012. – 312 с.
5. Назарова Г.В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств. – Харків : ХНЕУ, 2006. – 240 с.

Луків Катерина

Житомирський державний
технологічний університет

Науковий керівник:

к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УКРАЇНСЬКОМУ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

Ст. 3 Закону України „Про зайнятість населення” визначає, що: кожен має право на вільно обрану зайнятість. Права та свободи громадян визнані Конституцією України від 28 червня 1996 р.

найвищою цінністю, а їх реалізація є головним напрямом і змістом діяльності демократичної держави. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У п. 2 ст. 43 Конституції України наголошується, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. В Україні заборонено будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей. Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом.

Серед проблем, які має розв'язати Закон – посилення мотивації працівників та роботодавців до легального працевлаштування, зниження рівня молодіжного безробіття, покращення ситуації із зайнятістю людей зрілого віку, встановлення зв'язку між освітою та ринком праці, подолання дефіциту можливостей для професійного зростання особи, підвищення темпів створення нових робочих місць.

Проблема знятості молоді є особливо актуальною. Адже саме молодь є однією з найуразливіших і найменш захищених категорій населення і потребує особливого правового захисту з боку держави.

Питанням реалізації трудових прав молоді приділена значна увага в працях А.І. Шебанової, А.М. Гаврилова, О.М. Бляхман, Д.О. Карпенка, Б.К. Бегічева, В.С. Венедіктова, О.І. Процевського, В.В. Жернакова, О.М. Ярошенка, О.С. Реус, Ю.М. Щотової тощо. Вказані роботи не втратили наукової цінності, однак, зважаючи на сучасні політичні, соціальні та економічні зміни, сформульовані в них висновки потребують переосмислення, а окремі аспекти – додаткового вивчення. Не можна не погодитися з О.М. Ярошенком, який вважає, що ситуація, яка протягом останніх років склалася із зайнятістю та працею молоді, без перебільшення є напруженою та має тенденцію до погіршення. Боротьба за виживання вітчизняних підприємств призводить до погіршення умов праці, в тому числі молоді. Тим часом можливості молодих людей обмежені через їх низьку конкурентоздатність порівняно з іншими категоріями населення. Також слушною є думка Ю.М. Щотової, яка наголошує на особливій соціальній незахищеності молоді.

Дійсно, молоді люди досить часто зазнають труднощів при реалізації права на працю. Роботодавцям потрібні досвідчені кадри, тому молодій людині без досвіду роботи працевлаштуватися нині

непросто. Сьогодні зростає необхідність підвищити соціально-правовий захист права на працю молоді (особливо у віці до 18 років). Значні зміни характеру та умов праці, пов'язані з впливом соціально-економічних умов, потребують введення нових та перегляду діючих норм про умови праці й надання додаткових гарантій щодо трудових прав молоді. Хоча державою передбачено деякі додаткові гарантії зайнятості, надання першого робочого місця, обмеження щодо звільнення, додаткові соціальні гарантії, обов'язкові щорічні профілактичні медичні огляди тощо, їх не можна назвати значними заходами соціального захисту молоді. Так склалося, що через недостатній практичний досвід, відсутність професійних знань, моральну невідповідність до конкуренції молоді досить проблематично реалізувати своє право на працю. Роботодавці віддають перевагу спеціалістам з досвідом, а кандидатам без досвіду пропонують мізерну заробітну плату або вакансію, дуже далекую від набутого фаху. Такі умови здебільшого не можуть задовольнити очікувань молоді.

Отже, захисту трудових прав необхідно приділяти більше уваги, бо це є однією з головних передумов стабільного демократичного розвитку нашого суспільства на шляху євроінтеграції. Проблема зайнятості молоді в Україні хоч і пов'язана із загальною ситуацією у сфері зайнятості, але має свої специфічні ознаки, що потребують прийняття конкретних рішень.

Варто зауважити, що уніфікованого розуміння поняття „молодь” немає. Оскільки воно досліджується не тільки юридичною наукою, а й соціологією, економічною теорією, філософією, медициною та іншими галузями, існують різні думки, насамперед щодо вікової межі. Так, А.І. Громова, С.Н. Іконникова та В.І. Лісовський визначають верхню вікову межу молоді у 25 років. Ю.М. Щотова визначає молодь як особливу групу суспільства віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці в період початкового соціального становлення законодавством передбачаються додаткові, порівняно з іншими працівниками, пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання та трудової діяльності. Н. Тихомиров, Е. Клопов до молоді відносять осіб, які не почали самостійну трудову діяльність і не створили власної сім'ї. В.Н. Боряз вказує, що вікові межі молоді від 14 до 35 років.

Остаточну відповідь на це питання дає законодавство, але також неоднозначну. Так, наприклад, згідно зі ст. 197 Кодексу законів про працю України, працездатною молоддю вважаються громадяни України віком від 15 до 28 років. Відповідно до Закону України „Про

сприяння соціальному становленню і розвитку молоді в Україні”, молоддю визнаються громадяни України віком від 14 до 35 років. Останнє наведене визначення, на наш погляд, є найбільш точним та повинно бути загальноприйнятим.

Дієвою формою підтримки молодіжної зайнятості могло б бути працевлаштування молодих безробітних громадян шляхом надання роботодавцю дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Це повинно стимулювати роботодавців узяти молоду людину, яка згодом зможе закріпитися на виробництві і стати по-справжньому кваліфікованим фахівцем. З метою забезпечення додаткових гарантій зайнятості молоді було прийнято Закон України „Про забезпечення молоді, що отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”, що набув чинності з 1 січня 2008 р. Для реалізації даного закону затверджена Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. №223 „Деякі питання надання роботодавцям дотації для забезпечення молоді першим робочим місцем”, де визначений перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавцю може надаватися дотація у разі забезпечення молоді першим робочим місцем робітничих спеціальностей.

Це, звісно, гідний крок, але не таємниця, що за статистичними даними центрами зайнятості було зареєстровано випускників ВНЗ як таких, що шукають роботу, 36–38 тис. осіб. Серед випускників більшість становлять молоді люди, що навчалися за такими напрямками, як освіта, медицина, економіка, комерція та підприємництво, правознавство.

На нашу думку, рішенням деяких із перелічених проблем могло б стати впровадження та стимулювання державних програм „Молодіжне підприємництво”, створення окремих соціальних пакетів, в основу яких входило б надання пільгових державних кредитів на придбання житла, надання одноразової допомоги при переїзді на постійне місце проживання в сільську місцевість. Немає сумніву, що впровадження та розвиток таких програм державою і всебічне сприяння їм є важливим заходом у поліпшенні зайнятості молоді.

Допомога молодим людям правильно почати свою трудову діяльність сприяє забезпеченню їх успішного руху на шляху до гідної праці. Чим більше часу витрачається для того, щоб стати на цей шлях, тим складнішою стає ця проблема, особливо якщо такий шлях взагалі відсутній.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30. – Ст. 141.
2. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – №4. – С. 205–13.
3. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право трудового забезпечення” / Ю.М. Щотова. – Х., – 2006. – 19 с
4. Реус О.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право трудового забезпечення” / О.С. Реус. – Х., 2003. – 19 с
5. Венедіктов В.С. До трудового статусу неповнолітніх в Україні: стан та юридичні гарантії / В.С. Венедіктов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2003. – Спецвипуск. – С. 126–144.
6. Кодекс законів про працю України : за станом на 1 лип. 2008 р. - Х.: Одіссей, 2008. – 156 с.
7. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: закон України від 5 лют. 1993 р. №2998-ХП // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – №16. – Ст. 167.

Марчук Анна-Марія
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК ТА ЗАХИСТУ МАТЕРИНСТВА У ВІТЧИЗНЯНОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Жінка – це насамперед індивідуальна особистість, людина, яка живе у суспільстві і є його невід’ємною складовою. Вона виконує дуже важливу і потрібну роль, що полягає у її власне материнській функції – народжувати дітей задля того, щоб відбувалася біологічна зміна його поколінь. Роль української жінки в бутті української нації тісно пов’язана з її виховною функцією. Як перша вихователька своєї дитини, вона впливає на її свідомість у найбільш чутливий період

формування національно значимих рис і почуттів. Всі ми родом з дитинства, де відбувається формування людини як особистості. Ось чому захист прав жінок у законодавстві України заслуговує особливої уваги.

У ст. 3 Конституції України проголошується, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визначаються в Україні найвищою цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Тому основні права й свободи не тільки визнаються державою, але й захищаються як необхідна умова її існування. Забезпечення прав і свобод людини – це створення умов для здійснення прав і свобод людини. Воно включає такі три елементи державної діяльності: сприяння для здійснення прав і свобод людини; охорона прав і свобод людини; захист прав і свобод людини (відновлення порушення правомірного стану. Притягнення порушників до кримінальної відповідальності). Стосовно соціальних прав жінок слід зазначити, що загалом розуміння соціальних прав у Конституції України пов'язане з концепцією соціальної держави. Наприклад, М.Г. Кобець визначає соціальне право через систему правових норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання соціального захисту людей та гарантування їх прав.

Згідно з Конституцією України, установлені основні соціальні права, які є певними можливостями людини користуватися соціальними благами у сфері матеріального виробництва, трудової діяльності, освіти, здоров'я, відпочинку, а держава повинна виступати гарантом в захисті всіх вище названих благ.

На нашу думку, до першочергових соціальних прав жінок які потребують гарантування та захисту з боку держави, потрібно віднести права, пов'язані з материнством та право на медичну допомогу і охорону здоров'я, що забезпечить здорову націю загалом. Таким чином, спираючись на закони України, можна констатувати той факт, що у юридичній літературі проблема соціальних прав жінок та їх гарантування не обділена увагою. Але суттєвою проблемою, яка виникає у зв'язку з реалізацією жінкою її біологічної функції материнства, є забезпечення жінці-матері гарантій від звільнення з роботи або на працевлаштування на підставі вагітності або відпустки через вагітність і пологи.

Юридичне забезпечення права працюючих жінок на охорону материнства здійснюється на основі міжнародних та європейських

актів: актів ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, зокрема, Конвенції МОП №103 про охорону материнства (переглянутої у 1952 р.) і Рекомендації МОП №95 про охорону материнства 1952 р., що зберігають своє значення для України до цього часу. Стаття 8 „Право працюючих жінок на охорону материнства” Європейської соціальної хартії передбачає право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв’язку з материнством. Роботодавцю заборонено надсилати жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки по вагітності та пологах або робити попередження про звільнення у цей час, якщо воно набирає чинності у цей період. Зазначеною статтею також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини; регламентація нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв’язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок.

Згідно із Законом від 14 вересня 2006 року Україна взяла на себе зобов’язання вважати обов’язковими для України усі п’ять пунктів ст. 8 Європейської соціальної хартії. У вітчизняній літературі визначається поняття „охорона материнства та дитинства” як система заходів щодо забезпечення інтересів матері і дитини шляхом надання їм медичної, матеріальної та інших видів державної підтримки. Як видається, зміст зазначеного поняття є більш широким і не зводиться лише до надання різних видів державної підтримки. До змісту зазначеного поняття також слід включати надання пільг, переваг, гарантій, створення умов для реалізації прав і свобод, а для жінок – ще й сприятливих умов праці для поєднання трудових і сімейних обов’язків, а також захист прав жінок і дітей.

В Україні на законодавчому рівні визначається лише поняття „охорона дитинства” як система державних та громадських заходів, спрямованих на забезпечення повноцінного життя, всебічного виховання і розвитку дитини та захисту її прав (ст. 1 Закону України

„Про охорону дитинства”). Відповідно до ст. 4 зазначеного Закону система заходів щодо охорони дитинства в Україні включає: визначення основних правових, економічних, організаційних та соціальних засад щодо охорони дитинства; удосконалення законодавства про правовий і соціальний захист дітей, приведення його у відповідність з міжнародними правовими нормами у цій сфері; забезпечення належних умов для охорони здоров'я, навчання, виховання, фізичного, психічного, соціального, духовного та інтелектуального розвитку дітей, їх соціально-психологічної адаптації та активної життєдіяльності, зростання в сімейному оточенні в атмосфері миру, гідності, взаємоповаги, свободи та рівності; проведення державної політики, спрямованої на реалізацію цільових програм з охорони дитинства, надання дітям пільг, переваг та соціальних гарантій у процесі виховання, навчання, підготовки до трудової діяльності, заохочення наукових досліджень з актуальних проблем дитинства; встановлення відповідальності юридичних і фізичних осіб (посадових осіб і громадян) за порушення прав і законних інтересів дитини, завдання їй шкоди.

Михаленко Діана
Житомирський державний
Технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

РОЛЬ ТРУДОВОГО ПРАВА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОГРЕСУ СУСПІЛЬСТВА

Тільки достатньо підготовлений у правовому плані, високоморальний спеціаліст може орієнтуватися у правовій політиці своєї держави і суворо дотримуватись принципу законності у своїй діяльності.

Досліджуючи проблему ролі та місця трудового права в забезпеченні організації та прогресу суспільства варто звернутись до законодавства України і, зокрема, щодо визначення поняття „трудове право”. Згідно Кодексу законів про працю України трудове право регулює трудові відносини між працівниками і власником підприємств, установ і організацій незалежно від форми, виду діяльності та галузевої належності.

Основні трудові права людини і гарантії їх реалізації закріплює

Конституція України.

Трудове право України відіграє важливу роль у організації суспільних відносин, це можна стверджувати, спираючись на ряд функцій трудового права.

Регулюючи трудову діяльність громадян, трудове право активно впливає на виробництво і тим самим виконує економічну та виробничу функції. Саме через трудові відносини реалізуються виробничі програми, створюються і збільшуються народне багатство і фонди матеріального забезпечення працюючих.

Трудове право України активно впливає на соціальні чинники розвитку суспільства. Соціальну сферу суспільного життя становлять переважно відносини по становищу людей в суспільстві, тобто відносини соціальної рівності, співпраці, ступеня розвитку особистості, ставлення до власності тощо. Трудове право, регулюючи відносини по застосуванню праці, стає важливим чинником розвитку суспільних відносин.

В трудовому праві України знаходять закріплення принципи соціальної справедливості, подальшого розвитку засад рівності, стимулювання прогресивних змін в умовах і змісті праці, створення оптимальної організації праці на виробництві, сприятливих умов для залучення робочої сили до праці і розвитку особи працівника, стимулювання трудової та громадської активності, забезпечення гарантій зайнятості в здійсненні трудових відносин. Кожен з цих напрямів соціальної дії трудового права підкріплюється відповідними правовими нормами.

Основою соціальної сфери є забезпечення працею, оскільки соціальні відносини формуються, відтворюються і проявляються в праці, хоч вони охоплюють і інші сфери життя. Саме тому трудове право має найбільш широкі можливості впливати на соціальне життя шляхом, як встановлення правового і фактичного статусу особи, яка вступила в трудові відносини, так і безпосереднього регулювання суспільних трудових і пов'язаних з ними відносин.

Трудове право є важливим чинником виховання і розвитку здібностей працівників. Його норми не тільки вміщують належну інформацію, а й забезпечують закріплення організаційно-правових форм як трудової, так і інших видів діяльності. Право визначає обов'язкову поведінку працюючих, а також встановлює певний комплекс правових засобів, що забезпечують сумлінне ініціативне ставлення робітників і службовців до виконання своїх трудових обов'язків.

Норми трудового права містять правила належної поведінки

працівника в процесі спільної праці. Завдяки цим нормам у працюючих формується певна правосвідомість.

Тому можна вважати, що правове виховання нормами законодавства про працю здійснюється шляхом переконання, стимулювання, контролю за дотриманням законодавства. Досягнення суспільством в майбутньому відповідного рівня розвитку, перетворення характеру, змісту та умов праці на підставі зростання її продуктивності об'єктивно вирівнюють становище працюючих і роблять непотрібними значну кількість ланок диференційованих переваг.

Тищенко Богдан Сергійович
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Маслова С.О.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ЇХ ДОСЛІДЖЕННЯ

Соціальна політика – це діяльність держави, інших політичних та соціальних інститутів, яка направлена на прогресивний розвиток соціальної сфери суспільства, удосконалення умов, способу та якості життя людей, забезпечення певної частини її життєвих потреб, надання громадянам необхідної соціальної підтримки, допомоги та захисту з використанням для цього наявного фінансового та іншого суспільного потенціалу.

Мета соціальної політики полягає у створенні умов для формування, розвитку та оптимального функціонування соціальних відносин, всебічного розкриття, самореалізації творчого соціального потенціалу людини, особистості, її сутнісних сил, а також для задоволення людиною соціальних потреб та інтересів, освоєння соціальних цінностей, підтримання в суспільстві соціальної злагоди, стабільності та соціальної цілісності, само відтворюваного, самодостатнього рівня соціодинаміки, соціального прогресу.

Об'єктом соціальної політики є суспільні, зокрема соціальні, відносини, процеси життєдіяльності соціуму, що безпосередньо чи опосередковано впливають на формування соціальної безпеки людини, задоволення нею власних соціальних потреб та інтересів, освоєння і творення соціальних цінностей.

До суб'єктів соціальної політики належать людина, держава, суспільство, соціальні спільності та інститути, політичні партії, громадські організації, асоціації громадян, колективи, фонди, зокрема соціального захисту (підприємці, роботодавці), і суб'єкти, що здійснюють діяльність у різноманітних формах як у межах інституціональних структур, так і на громадських самодіяльних засадах.

Соціальну політику розглядають як сукупність теоретичних принципів і практичних заходів, що розробляються та реалізуються державними і недержавними органами, організаціями й установами, спрямовані на створення необхідних умов життєдіяльності, задоволення соціальних потреб населення, створення в суспільстві сприятливого соціального клімату.

Соціальна політика виявляється в управлінні, регулюванні соціальних процесів. Соціальне управління та регулювання є основним механізмом, інструментом реалізації соціальної політики.

Завдання соціальної політики – забезпечити чітке функціонування системи соціально-політичних інститутів, які є суб'єктами соціальної політики, здійснення координації, узгоджувальної діяльності елементів системи, усвідомленої спрямованості їх зусиль, формування оптимального співвідношення й підтримання необхідних пропорцій між цими елементами, приведення до стрункої системи різноманітних дій усіх її учасників, спрямування різних форм, методів і засобів соціальної політики на досягнення очікуваних результатів, насамперед на досягнення адекватності цілеспрямованої діяльності суб'єктів соціальної політики, пов'язаної з освоєнням і творенням соціального буття, розвитком соціальної сфери, вимогами об'єктивних закономірностей суспільного прогресу, сучасною логікою розвитку цивілізації.

Основними завданнями у проведенні соціальної політики є захист рівня життя через застосування різних форм компенсації від підвищення цін і проведення індексації; надання допомоги найбіднішим сім'ям; надання допомоги у разі безробіття; здійснення політики соціального страхування, встановлення мінімальної заробітної плати для працюючих; розвиток освіти, охорони здоров'я людей та довілля переважно за рахунок держави; проведення активної політики, спрямованої на набуття громадянами кваліфікації.

Соціальна політика формується й реалізується в процесі діяльності суб'єкта не тільки в особі державних структур, але й органів місцевого самоврядування, громадських організацій, а також виробничих і інших колективів, тобто соціальна держава зацікавлена залучати як суб'єкта

соціальної політики всіх зацікавлених структур і осіб. Вона спрямована на досягнення соціальних цілей і результатів, зв'язаних з поліпшенням матеріального і соціального добробуту, підвищення якості життя населення й досягнення суспільно-політичної стабільності, запобігання можливого виникнення вогнищ соціальної напруженості. Соціальна політика реалізується шляхом організації взаємин різних елементів соціальної структури суспільства, що призводить до збереження або зміни соціального стану населення в цілому або складових його класів, прошарків, спільнот, груп.

На всіх рівнях пріоритетом з точки зору реалізації соціальної політики є:

- протидія тенденції погіршення демографічної ситуації, гострим проявам депопуляції населення в ряді регіонів;
- запобігання масової бідності населення, особливо слаборозвинених і депресивних регіонів, стримування процесу майнового розшарування на найбідніших і найбагатших;
- мінімізація негативних наслідків масового безробіття, особливо в індустріальних районах;
- цілеспрямована допомога населенню, що попало в кризове становище;
- вживання додаткових заходів стосовно населення, що потрапило в тяжке становище.

Таким чином, соціальна політика – комплекс заходів державного та недержавного характеру, спрямованих на виявлення, задоволення і узгодження потреб та інтересів громадян, соціальних груп, територіальних громад. Соціальна політика є одним з найважливіших напрямів державного регулювання економіки і частиною внутрішньої політики держави, спрямованої на забезпечення добробуту і всебічного розвитку громадян і суспільства.

Соціальна політика має ґрунтуватися на пізнанні законів суспільного розвитку, зокрема соціальних відносин, виявляти глибинні тенденції розвитку в усіх сферах суспільного життя, що зумовлюють процес самореалізації людиною власного соціального потенціалу, її соціальної безпеки і здійснення цілеспрямованого впливу на них суб'єктів регулятивної діяльності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Социальная политика: Учебник / Под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: „Экзамен”, 2003. – С. 27.

Шара Катерина
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.і.н., доц. Шпиталенко Г.А.

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ ЯК ОСНОВНЕ ДЖЕРЕЛО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

Основним законом будь-якої держави є Конституція. Вона закріплює основи суспільного та економічного ладу в тій чи іншій країні, форму правління та форму державного устрою, правове становище особи, порядок організації і компетенцію органів влади та управління в країні, організацію та основні принципи правосуддя.

В Україні Конституція була прийнята 28 червня 1996 року, і саме вона є основою законодавства держави. Всі нормативно-правові акти, починаючи з кодексів і закінчуючи локальними нормативно-правовими актами, приймаються на основі Основного закону і відповідають йому. Тому Конституція вважається основним джерелом всіх галузей права, в тому числі і трудового.

Важливим розділом Конституції України для трудового законодавства є розділ II „Права, свободи та обов’язки людини і громадянина”, в якому закріплюються трудові права людини та громадянина та гарантії їх реалізації. Ці положення відображені в більш ніж 20-ти статтях Основного закону. Зокрема, в статті 3 передбачено, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави.

Закріплене в ч.1 статті 43 право на працю сформульовано відповідно до статті 23 Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 року. Тобто, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

В статті 43 Основного Закону є норма про заборону примусової праці, яка відповідає статті 8 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права. Дане положення впливає на певні аспекти трудового законодавства щодо переведення людини на іншу роботу. Зокрема, працівника можна перевести на іншу роботу тільки за його згоди і дотримуючись певних принципів, закріплених в КЗпП України.

Крім того, в статті 43 Основного закону важливим є закріплення права на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Також в ст. 24 Конституції України визначається рівність прав жінки і чоловіка, яка визначається наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Дана стаття закону більш широко розглядається та конкретизується в КЗпП України.

Відповідно до ст. 45 кожен працюючий має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Дана норма відповідає ст. 24 Загальної декларації прав людини.

Конституцією України гарантується право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів в ст. 44. Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей. Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку. Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Відповідно до статті 36 громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Усі об'єднання громадян рівні перед законом.

Отже, наведене вище лише підтверджує, що Конституція України є основним джерелом трудового права.

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

Збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної
конференції молодих учених і студентів

Художник обкладинки *Ткачук В.О.*

Верстка *Ткачук В.О.*

Редактори *Обіход С.В.,
Ткачук В.О.*

Відповідальність за достовірність фактів, цитат, власних імен та наявність неточностей несуть автори публікацій.

Редакційна колегія може не поділяти думки авторів.

Підп. до друку 25.05.2015. Формат 60х84 1/16. Папір. офсет.

Гарнітура Times. Ум. друк. арк. 9,0.

Тираж 50 пр.

Видавець і виготовлювач
Поліграфічні послуги
e-mail: andreyspartak@meta.ua