

Ринок праці та зайнятість населення України: стан, виклики сьогодення, пріоритетні кроки

УДК 331.103.15

І.Р. Бондарчук, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ-4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ДІЄВИЙ СПОСІБ ЙОГО МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Оцінювання персоналу передбачає порівнювання певних характеристик людини – професійно-кваліфікаційного рівня, ділових якостей, результатів праці – з відповідними параметрами, вимогами, еталонами. Правомірним є твердження, що оцінювати персонал – це означає порівнювати «ідеального» працівника з тією реальною людиною, яка працює на певному робочому місці на конкретному підприємстві. Оцінювання персоналу підприємства полягає у визначенні того, якою мірою кожний працівник досягає очікуваних результатів праці та відповідає тим вимогам, що впливають з його виробничих завдань.

Завдання ділового оцінювання працівника полягає у визначенні його трудового потенціалу, рівня використання цього потенціалу, відповідності працівника наявним вимогам до посади, міри ефективності його трудової діяльності, а отже, у визначенні цінності працівника для підприємства.

І в теорії, і на практиці розрізняють два види оцінювання персоналу підприємства: самооцінювання та зовнішнє оцінювання. Стосовно самооцінювання зазначимо, що в підсвідомості кожної людини існує ціла низка уявлень, еталонів, образів: ідеальний образ «Я»; нормативний образ «Я», тобто уявлення про те, якою має бути людина, щоб інші її сприймали й поважали; і, нарешті, реальний образ «Я», тобто відносно об'єктивна оцінка самого себе.

На рівні підсвідомості існують також уявлення про необхідне та понаднеобхідне, про цілі трудової діяльності, про допустимі й заборонені способи їх досягнення, про моральні поняття (обов'язок, совість, честь, кохання, вірність та ін.). Ці еталони в усій їхній різноманітності формуються в процесі розвитку особистості, постійно нагромаджуються, зберігаються в нервових клітинах і є глибинними, надзвичайно сильними регуляторами трудової поведінки, оскільки саме з ними порівнюються всі зовнішні сигнали й відчуття.

Водночас кожна людина має стійку потребу в позитивній оцінці своєї діяльності з боку трудового колективу, керівників, безпосередніх споживачів продуктів праці. Причому зовнішня оцінка тільки в тому разі виконує свої завдання, коли вона надходить від усіх названих суб'єктів. Брак одного з видів оцінки може навіть сприяти розвитку негативних явищ. Так, наприклад, незнання оцінки продуктів праці споживачами або нехтування цією оцінкою неминуче призводить до зниження якості самої праці. Якщо відсутня оцінка з боку членів трудового колективу, то втрачається одна з рушійних сил професійного розвитку. Адже в цій оцінці акумульований колективний досвід, суспільно значущі цінності, вимоги колективу до індивіда. В оцінці працівника з боку керівника знаходить відображення соціальна важливість праці, відповідність індивідуальних результатів трудової діяльності наявним економічним вимогам.

Кожний з видів оцінювання має певне соціально-економічне навантаження, проте лише разом вони здатні задовольнити потреби людини в оцінюванні її праці, трудової поведінки, результатів діяльності на підприємстві.

Роль зовнішнього оцінюванні його результатів настільки велика, що відомий психолог В.Г. Ананьєв навіть стверджував, що без оцінювання людина не може до кінця усвідомити свій власний вчинок у всіх його зв'язках і об'єктивних результатах. Відсутність ознак оцінювання, на його думку, є найгіршим її видом, оскільки дезорієнтує об'єкт, спричиняє стан депресії. За висновками визнаних спеціалістів у сфері соціальної психології, брак оцінювання справляє сильний вплив на процес роботи в напрямі його погіршення.

Оцінювання персоналу (самооцінювання і зовнішнє оцінювання) виконує принаймні дві основні функції: орієнтувальну та мотивуючу. Орієнтувальна функція полягає в тому, що кожна людина через механізм оцінювання з боку суспільства та за допомогою результатів самооцінювання усвідомлює себе, свій стан і трудову поведінку, отримує можливість визначити напрями й способи подальшої трудової активності. Мотивуюча функція оцінювання виявляється в тому, що вона, породжуючи в людини переживання успіху або невдачі, підтверджуючи правильність або неправильність обраного типу трудової поведінки, спонукає людину до діяльності в певному напрямку.

Отже, об'єктивно проведене оцінювання результатів трудової діяльності чи трудової поведінки працівників не тільки дає можливість працівникам мати уявлення про те, як було оцінено виконану ними роботу, а й значною мірою впливає на мотивацію їх подальшої трудової діяльності на цьому підприємстві.

К.В. Бушило, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

ТРУДОМІСТКІСТЬ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Актуальність теми обумовлюється необхідністю ефективного використання персоналу. Персонал як певна сукупність працівників підприємства становить ресурс, який залучається для здійснення господарської діяльності. Інтерес власників підприємства до ефективного використання персоналу зумовлений, насамперед, наявністю витрат на його утримання і прагненням максимізувати їх віддачу. Ефективність використання людських ресурсів, тобто ефективність роботи персоналу, полягає в досягненні підприємством максимальних результатів при використанні наявної чисельності працівників певних професій, кваліфікацій тощо.

Трудомісткість представляє собою витрати робочого часу на виробництво одиниці продукції. Під трюдомісткістю в економічній науці та в господарській практиці прийнято розуміти величину регламентованих затрат живої праці працівника на виготовлення одиниці або певного обсягу продукції у відповідних ринкових, технічних, організаційних і планових умовах розвитку виробництва. До складу трюдомісткості включають всі нормовані витрати праці (робочого часу) на її виробництво в конкретних умовах діючого підприємства. Нормовані витрати праці вимірюються в нормо-годинах, людино-годинах або інших одиницях трудових витрат у розрахунку на один виріб або річний обсяг виробництва.

Трудомісткість визначається на одиницю продукції в натуральному виразі за всією номенклатурою виробів і послуг, що входять до товарної продукції підприємства. При великому асортименті трюдомісткість визначається по типовим виробам, до яких прирівнюються всі інші.

Як зазначав В.М. Нижник, економічна наука внесла певний вклад у розвиток теоретичних положень методології оцінювання трюдомісткості продукції. Шляхами зниження трюдомісткості в системі економії витрат виробництва займалися як зарубіжні вчені (Б.М. Генкін, Г.Е. Слезінгер, М.В. Грачов, В.Е. Ліхтенштейн), так і вітчизняні вчені (Б.Н. Ігумнов, В.Д. Лагутін, О.М. Уманський, І.К. Бондар).

Трудомісткість продукції виступає важливим комплексним показником, що узагальнює витрати праці в процесі виробничої діяльності підприємства і його структурних підрозділів в існуючих економічних відносинах. Вона найтіснішим чином пов'язана з продуктивністю праці: чим менша трюдомісткість, тим вища продуктивність. Відповідно зниження трюдомісткості означає зростання продуктивності праці.

Показник трюдомісткості дає змогу встановити пряму залежність між обсягом виробництва та затратами праці, об'єктивно врахувати рівень трудових затрат і їх економію. Тому існує широкий спектр практичного застосування такого показника: планування виробничих потужностей за видами продукції та підрозділами; розроблення планів виготовлення продукції; визначення обсягів незавершеного виробництва, потреб в устаткуванні, робочій силі, фонду заробітної плати; аналіз продуктивності праці; обґрунтування техніко-технологічних і організаційно-економічних заходів; вибір ефективних технологічних процесів, ціноутворення та фінансів.

Необхідно зазначити, що трюдомісткість, розрахована за кожним видом продукції, є найбільш зрозумілим і порівняним показником затрат праці в часі й просторі. А тому трюдомісткість може широко застосовуватися для порівняння в динаміці на підприємствах будь-якого виду економічної діяльності. Показник трюдомісткості має декілька переваг при аналізі діяльності підприємств, зокрема:

- відображає прямий зв'язок між обсягом виробленої продукції і затратами праці;
- дає можливість порівнювати затрати праці на виробництво однакових виробів на різних ділянках підприємства; відстежувати динаміку затрат живої праці та їхній зв'язок з продуктивністю праці й іншими економічними показниками на підприємстві.

На жаль, на більшості підприємствах нашої країни відсутня оптимальна система управління зниженням трюдомісткості, що дозволяє здійснювати постійне, цілеспрямоване зменшення витрат праці на всіх стадіях розробки та виготовлення продукції. Недоліки в обліку трудових витрат і втрат робочого часу негативно впливають на організацію і нормування праці. Діючі на підприємствах організаційні структури систем управління зниженням трюдомісткості продукції далеко не в повній мірі відповідають сучасним вимогам.

Отже, варто відзначити, що трюдомісткість продукції є досить важливим показником при аналізі економічної діяльності підприємств, а тому необхідно відновити цей показник у річній звітності підприємств. Це сприятиме більш ефективному аналізу використання праці, виявленню резервів підвищення продуктивності праці.

УДК 005.963

Т.В. Желудько, ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Житомирський державний технологічний університет

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Сучасний стан розвитку економіки висуває нові підвищені вимоги до якості робочої сили на підприємстві, до її конкурентоспроможності. Конкурентоспроможність персоналу – це його реальна та потенційна здатність, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість у роботі, почуття відповідальності, які є істотними відмінностями від інших працівників і дають змогу витримувати конкуренцію на ринку праці.

Формування й підвищення конкурентоспроможності персоналу залежить від організації безперервного процесу професійного навчання на підприємстві. Професійне навчання персоналу – один з найважливіших заходів активної політики зайнятості населення, що сприяє досягненню стабільного економічного зростання, активно впливає на профілактику масового безробіття серед зайнятих, забезпечує збереження й розвиток трудового потенціалу підприємств країни.

Поняття «професійне навчання» було визначено на законодавчому рівні в 2012 році з прийняттям Закону України «Про професійний розвиток працівників» як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок і вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Професійна підготовка спрямована на підвищення якості професійного складу працівників підприємства, формування в них творчого мислення, умінь працювати в умовах впровадження інновацій та забезпечення на цій основі високої продуктивності праці й ефективної зайнятості. Втім, незважаючи на те, що спостерігається незначна тенденція до збільшення обсягів навчання персоналу на підприємстві, ситуація суттєво не змінилася на краще. Подальша стагнація навчання персоналу на підприємстві може стати на перешкоді сталому економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, якості продукції чи надання послуг.

Серед негативних тенденцій системи професійної підготовки персоналу, які нині ускладнюють його організацію на підприємстві, необхідно відмітити: обмеженість фінансування витрат на проведення навчання на виробництві; недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у навчання, причинами чого виступає велика мобільність робочої сили та існування ризику втрати працівників після їх навчання на виробництві; низька мотивація працівників до підвищення свого професійного рівня та відсутність ефективної системи планування трудової кар'єри працівників на підприємстві; відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки персоналу безпосередньо на підприємствах.

Не сприяє професійному навчанню персоналу відсутність на багатьох підприємствах сучасних типових навчальних планів і програм для підготовки працівників, що відповідали б сучасним вимогам розвитку економіки. Водночас професійне навчання проводиться за навчально-програмною документацією, що розроблена на основі застарілих кваліфікаційних характеристик.

Сучасні умови вимагають, щоб навчання працівників було систематичним і пов'язаним із стратегічною метою розвитку підприємства. При цьому актуальним постає питання вибору форм і методів навчання. Серед методів професійного навчання персоналу виділяють дві групи: навчання на робочому місці та навчання поза робочим місцем. Існують також методи, які поєднують аспекти внутрішньовиробничого і позавиробничого навчання. При виборі методів професійного навчання доцільно не зупинятися на одному з них, а розглядати різні варіанти сумісного їх застосування, оскільки всі вони мають свої переваги та недоліки. Найефективніші сучасні навчальні програми припускають поєднання різних методів подачі матеріалу. Вибір форм і методів навчання і розвитку персоналу залежить від специфіки компанії, її потреб, оснащення робочих місць технічними засобами і багатьох інших чинників. Сучасним тенденціям у сфері управління персоналом відповідає перехід від разових заходів до створення системи професійного навчання і розвитку персоналу.

Для сприяння розвитку системи професійного навчання персоналу на підприємстві необхідно: 1) відновити систему профорієнтації молоді, що навчається, об'єднавши зусилля навчальних закладів і роботодавців; 2) змінити підходи і вимоги до розробки навчальних планів і програм для навчання на виробництві; 3) розробити методику розрахунку ефективності навчання персоналу; 4) розробити механізм стимулювання працівників до безперервного підвищення професійного рівня.

Отже, від організації навчання персоналу залежить формування конкурентоспроможної робочої сили і здатністю кваліфікованих працівників мати право на гідну працю і заробітну плату.

УДК 351.85:34.08

В.В. Каленікова, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ-4
Науковий керівник – к.е.н. В.О. Ткачук
Житомирський державний технологічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ І РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Нині всі підприємства знаходяться в умовах жорсткої конкуренції і ринкової ситуації, що швидко змінюється, тому вони повинні концентрувати свою увагу не лише на виробничих процесах, але й виробляти оптимальну кадрову стратегію, оскільки саме персонал є ключовим чинником, що визначає успішність їх діяльності.

Для підвищення ефективності управління персоналом останнім часом отримують все більше поширення невластиві для вітчизняної практики та запозичені із зарубіжного досвіду форми роботи з персоналом, наприклад, розробка кадрової політики, формування іміджу роботодавця та ін. Зокрема, ринкові умови господарювання вносять істотні зміни як у принципи, так і в конкретний зміст кадрової політики, в співвідношення прав суб'єктів господарювання, які беруть участь у її розробці. В той же час конкретний механізм формування і втілення в життя кадрової політики в нових умовах ще не створений. Втім вже зараз досконало відомо, що в процесі формування кадрової політики необхідно враховувати основні кадрові процеси на підприємстві.

Кадрова політика підприємства відіграє важливу роль у стратегічному розвитку підприємства, а її формування має враховувати етапи його розвитку. Розробка кадрової політики підприємства має підпорядковуватися формуванню трудового потенціалу, який здатний забезпечити ефективне вирішення поточних і перспективних виробничих завдань. Для цього необхідно використовувати ефективні мотиваційні моделі, здатні спонукати та стимулювати кожного працівника підприємства до професійного розвитку. На підприємстві потрібно створювати умови для своєчасного надбання і примноження необхідних професійних компетенцій.

Формування кадрової політики є складним, суперечливим, багатограним процесом, в основі якого – здійснення науково-дослідної, організаційно-управлінської і нормативної діяльності.

Основним суб'єктом формування іміджу роботодавця є служба персоналу, а також служба з інформаційної політики та зв'язків із громадськістю (при її наявності). Завдання суб'єкта формування іміджу роботодавця – зробити процес керованим і цілеспрямованим відповідно до обраної моделі іміджу роботодавця з використанням специфічних методик, методів й інструментарію.

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах полягають у наступному:

1. Кадрова політика, як така, що тісно пов'язана зі стратегією підприємства, має виходити з її основоположних принципів. В цьому відношенні вона становить собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.

2. Кадрова політика має бути гнучкою. Це значить, що вона повинна бути, з одного боку, стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування працівників, а з іншого – динамічною, тобто коректуватися у відповідності зі змінами тактики підприємства, виробничої та економічної ситуації. Стабільними мають бути ті її сторони, що зорієнтовані на врахування інтересів персоналу та мають відношення до організаційної культури підприємства.

3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язане з певними витратами для підприємства, кадрова політика має бути економічно обґрунтованою, тобто враховувати реальні фінансові можливості.

4. Кадрова політика має забезпечити індивідуальний підхід до своїх працівників.

Формуванню ефективної кадрової політики на підприємстві сприятиме реалізація таких заходів:

- своєчасне забезпечення підприємства персоналом певної якості та чисельності (з конкретним набором професійних компетенцій) відповідно до стратегії розвитку підприємства;
- запровадження ефективних заходів з професійного відбору кадрів і їх розстановки;
- удосконалення методів оцінювання персоналу та професійний розвиток співробітників;
- створення середовища, в якому кожен працівник зможе розвиватися, підвищувати свою самооцінку, бути повноцінним працівником і членом суспільства;
- ефективне використання людських ресурсів і трудового потенціалу підприємства;
- підтримка ефективної роботи підприємства.

Отже, робота з персоналом в умовах динамічних факторів внутрішнього та зовнішнього середовища вимагає застосування сучасників підходів до формування кадрової політики на підприємстві. Така політика має забезпечувати професійний ріст персоналу та іміджу роботодавця.

К.Є. Кононюк, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – Маслова С.О. ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Житомирський державний технологічний університет

МОТИВАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

На сучасному етапі розвитку суспільства така сфера діяльності, як управління персоналом, стає важливою складовою будь-якої управлінської діяльності. Ринок праці постійно змінюється, кожного року з'являється багато нових тенденцій у цій сфері, тому система управління персоналом на підприємстві має бути досить гнучкою та мати можливість швидко пристосовуватись до зовнішніх факторів. Відтак, досить важливо вивчати світові тенденції в сфері управління персоналом, а також розробляти можливості їх імплементації у діяльність підприємства.

Однією зі складових системи управління персоналом є мотивація персоналу. Вона виконує важливу роль, сприяючи формуванню позитивного соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, підштовхує персонал до саморозвитку та стимулює його професійну діяльність. Мотивація праці полягає у прагненні працівника задовольнити свої потреби (одержати певні блага) за допомогою трудової діяльності.

Існують різні типи мотивації працівників, а саме:

- «інструментально» мотивований працівник – орієнтований на «чистий» заробіток, бажано готівкою і негайно. Він супротивник інших форм заохочення, індивідуальний до форми власності і роботодавця;
- професійно мотивований працівник – вважає найважливішою умовою діяльності реалізацію своїх професійних здібностей знань і можливостей. Його хвилюють зміст праці й характер роботи, у нього типово розвинута професійна гідність;
- «патріот» (соціалістична мотивація) – основа його мотивації до праці – високі ідейні та людські цінності: побудова соціалістичного суспільства, досягнення рівності, соціальної гармонії і т.д.;
- «господарська» мотивація – заснована на досягненні і збільшенні власності, багатства, матеріальних благ. Для такого працівника майже не потрібна зовнішня мотивація, йому досить цієї внутрішньої ідеї постійного збільшення матеріальних благ.

– люмпенізований працівник – віддає перевагу зрівняльному розподілу матеріальних благ. Його постійно переслідує почуття заздрості і незадоволеності порядком розподілу благ у суспільстві, але він не любить відповідальності, індивідуальних форм праці.

Знаючи різні типи мотивації співробітників, можна розглянути сам процес мотивації та основні методи мотивації праці. Ключовим пунктом у цьому процесі є забезпечення позитивного ставлення працівника до кола своїх обов'язків і до запропонованих «правил гри», для чого необхідне заохочення до правильного самовизначення працівника.

Під час стимулювання персоналу треба враховувати можливі чинники демотивації. Серед найбільш можливих факторів демотивації називають: порушення негласного контракту; невикористання будь-яких навичок співробітника, які він сам цінує; відсутність почуття причетності до підприємства; відсутність визнання досягнень і результатів з боку керівництва та колег; відсутність змін у статусі співробітника. Знаючи можливі причини демотивації, можна побудувати роботу з персоналом так, щоб використовувати той метод мотивації, який найкращим чином підійде для цієї групи співробітників.

Існують такі методи мотивації персоналу в залежності від їх орієнтації на вплив на ті чи інші потреби:

– економічні – обумовлені економічними стимулами. Вони припускають матеріальну мотивацію, тобто орієнтацію на виконання певних показників або завдань. Використання економічних методів пов'язане з розробкою плану роботи, контролем за його здійсненням, а також економічними стимулюванням праці;

– організаційно-адміністративні – засновані на директивних вказівках. Ці методи базуються на владній мотивації, заснованій на підпорядкуванні закону, правопорядку, старшому за посадою і т.д., і спираються на можливість примусу. Вони охоплюють організаційне планування, організаційне нормування, інструктаж, розпорядництво, контроль;

– соціально-психологічні – застосовуються з метою підвищення соціальної активності співробітників. За допомогою цих методів впливають переважно на свідомість працівників, на соціальні, естетичні, релігійні та інші інтереси людей і здійснюють соціальне стимулювання трудової діяльності.

Отже, процес мотивації відіграє важливу роль в управлінні персоналом підприємства. В системі управління персоналом мотиваційна складова представлена сукупністю методів впливу на ті чи інші мотиви працівників.

К.Є. Корбут, аспірант кафедри економіки та підприємництва
Науковий керівник – ден., доц. Н.В. Валінкевич,
Житомирський державний технологічний університет

ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Сьогодні одну з головних ролей у функціонуванні підприємства відіграє його трудовий потенціал, оскільки чим вищий і більш якісний рівень формування, розвитку та використання трудового потенціалу, тим ефективнішою і більш конкурентоспроможною буде діяльність підприємства. Тому варто проаналізувати погляди вчених щодо трактування поняття «трудовий потенціал підприємства».

Колектив авторів М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євасьєв зазначають, що трудовий потенціал підприємства – це «сукупні можливості працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках конкретної організаційної структури, виходячи з матеріально-технічних, технологічних та інших параметрів». Подібний підхід до визначення змістових характеристик трудового потенціалу підприємства висловлюють О.С. Федонін, І.М. Рєпіна та О.І. Олексюк.

О.М. Дмитренко зазначає, що зміст трудового потенціалу розкриває, з одного боку, можливості участі працівника та / або всіх членів трудового колективу підприємства в суспільно-корисній діяльності, з іншого – характеристику якостей працівника чи працівників усіх структурних підрозділів, що відображає рівень розвитку їх професійних здібностей, підготовленості до виконання робіт, особистого ставлення до праці, спроможності працювати на межі своїх можливостей. С.І. Пучкова під трудовим потенціалом підприємства розуміє «граничну величину можливої участі зайнятих у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань і накопиченого практичного досвіду».

Автори Є.А. Вітюк, Т.І. Грінка стверджують, що трудовий потенціал підприємства – це, насамперед, сукупність трудових можливостей, що сформована та розвинута в певних виробничих відносинах і умовах відтворення, та за відповідності сучасним технологіям може бути оптимально використана у виробничій діяльності та відображається у кількісних і якісних показниках діяльності конкретного підприємства. О.Є. Галан розглядає поняття трудовий потенціал підприємства «як набір персоніфікованих властивостей (здібностей) працівників, що можуть бути використані чи вже активно використовуються в процесі виробництва за певних організаційно-технічних умов, в певному місці і в певний проміжок часу з метою забезпечення ефективного функціонування та розвитку економічної системи».

Колектив авторів А.В. Череп і Я.О. Зубрицька зазначають, що трудовий потенціал підприємства представляють, як правило, «наявні та перспективні можливості трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти ключові потреби підприємства та реалізовувати його стратегічні цілі найефективнішим чином за наявності відповідного та головного достатнього ресурсного забезпечення його діяльності».

На думку науковця В.Л. Смолюк, трудовий потенціал підприємства охоплює «існуючі й потенційні можливості працівників щодо реалізації їх кількісних і якісних характеристик у конкретних соціально-економічних і виробничо-технічних умовах». М.В. Боровик констатує, що трудовий потенціал підприємства – це не тільки фактор економічного зростання, головна виробнича сила, але й люди з їх різноманітними здібностями та потребами, задоволення яких є провідною ціллю будь-якої економіки та передумовою економічного росту.

Науковець М.В. Пустовіт під трудовим потенціалом підприємства розуміє «комплексне поняття, що відображає певну сукупність якісних властивостей та фізичних можливостей працівників цього підприємства продуктивно реалізувати й розвивати у праці свої професійні знання, навички, здібності, нагромаджувати практичний досвід з метою забезпечення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому. На думку Н.В. Навольської, трудовий потенціал підприємства є інтегральним показником наявних і потенційних якісних і кількісних характеристик усіх працівників підприємства, що можуть ефективно спрямовуватись на досягнення поставлених цілей підприємства за умов постійного розвитку його інтелектуальної компоненти та відповідного ресурсного забезпечення.

Отже, з вище викладеного можемо відзначити, що в економічній літературі, очевидно, бракує єдиного підходу до трактування поняття «трудовий потенціал підприємства». Разом із тим, спираючись на окреслені підходи вчених до його формулювання, варто погодитися, що під трудовим потенціалом підприємства доцільно розуміти усі наявні певні професійні та інтелектуальні здібності, трудовий досвід і психофізіологічні можливості працівників, які вони використовують у виробничому процесі за наявності певних організаційних та технічних умов.

Л.П. Корбут, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УП–21к
Науковий керівник – к.е.н. В.О. Ткачук
Житомирський державний технологічний університет

ІНСПЕКЦІЙНЕ ВІДВІДУВАННЯ РОБОТОДАВЦЯ ІНСПЕКТОРОМ ПРАЦІ

З моменту набрання чинності Постанови КМУ від 26 квітня 2017 р. №295, термін «планова перевірка», що проводилась Держпраці йде з ужитку, та замінюється на нові види перевірок: інспекційні відвідування та невізді інспектування. А отже, якщо до 16 травня 2017 р. періодичність перевірок базувалася на критеріях ризику (заборгованість з виплати зарплати, невідповідність чисельності працівників підприємства обсягам виробництва та ін.), то цією Постановою їх було скасовано. Щодо інспекційних відвідувань, то повний перелік підстав для їх проведення, визначено п. 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю. До початку проведення інспекційного відвідування воно підлягає відповідній реєстрації у Держпраці.

За загальним правилом, інспектор праці повідомляє роботодавця про інспекційне відвідування. Однак, він може і не попереджати керівництво підприємства про перевірку, якщо йдеться про ймовірну нелегальну працю, якщо вважатиме, що це може зашкодити перевірці. Під час проведення інспекційного відвідування інспектор праці має пред'явити своє службове посвідчення. Водночас максимальна тривалість перевірки інспектором праці не повинна перевищувати 10 робочих днів, а для малих підприємств – 2 робочих днів. Вищенаведені контролюючі заходи проводитимуться посадовими особами Держпраці та виконавчих органів місцевого самоврядування. Водночас на Держпраці покладено нагляд за тим, як органи місцевого самоврядування виконуватимуть делеговані їм повноваження.

Державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невізних інспектувань інспекторами праці. Інспекційні відвідування проводяться за зверненням працівника, фізичної особи, керівника органу контролю про проведення інспекційних відвідувань з питань виявлення неоформлених трудових відносин, прийнятим за результатами аналізу інформації, отриманої із ЗМІ, інших джерел, доступ до яких не обмежений законодавством та ін., за рішенням суду, повідомленням правоохоронних органів, посадових осіб органів державного нагляду, за інформацією профспілкових органів про порушення прав працівників, які є членами профспілки, виявлених у ході здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю.

Якщо інспектування стосується неоформлених трудових відносин, інспектор з праці має право безперешкодно і в будь-яку годину доби проходити до будь-яких приміщень, де використовують найману працю, фіксувати відвідування засобами аудіо-, фото- та відеотехніки. Інспектор має право наодинці чи в присутності свідків ставити працівникам об'єкта відвідування запитання, що стосуються законодавства про працю, отримувати від них усні чи письмові пояснення. Інспектори мають право ознайомитися з будь-якими книгами, реєстрами та документами, ведення яких передбачено законодавством про працю, що містять відомості з питань, які є предметом інспекційного відвідування, невізного інспектування, з метою перевірки їх відповідності нормам законодавства та отримувати завірені об'єктом відвідування їх копії (витяги). Вимоги інспектора праці надати доступ до приміщень і робочих місць, документи для ознайомлення, пояснення є обов'язковими для виконання.

За результатами інспекційного відвідування або невізного інспектування складаються акт і у разі виявлення порушень – припис про їх усунення. Акт складається в останній день інспекційного відвідування або невізного інспектування у 2-х примірниках, які підписуються інспектором праці, що його проводив, та керівником підприємства. Один примірник акта залишається в об'єкта відвідування. Якщо об'єкт відвідування не погоджується з викладеною в акті інформацією, акт підписується із зауваженнями, які є його невід'ємною частиною. Зауваження можуть бути подані об'єктом відвідування не пізніше 3-х робочих днів з дати підписання акта. Письмова вмотивована відповідь на зауваження надається інспектором праці не пізніше ніж через 3 робочих дні з дати їх надходження.

Основною метою таких законодавчих змін є запровадження нових інструментів між державною та приватним сектором, де пріоритетом інспекторів буде реалізація превентивних заходів впливу на роботодавця щодо дотримання останнім законодавства про працю.

Отже, забезпечення виконання роботодавцем вимог чинного трудового законодавства потребує організації і проведення періодичних інспекційних відвідувань або здійснення невізного інспектування підприємства інспектором з праці. Головною метою таких інспекцій є виявлення випадків недотримання чинних вимог з організації праці на підприємстві, наприклад, неоформлення трудових відносин між найманими працівниками і роботодавцем, і не допущення їх у майбутньому.

УДК 331.015.11

В.С. Куліковська, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

УМОВИ ПРАЦІ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Умови праці представляють собою сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що впливають на здоров'я і працездатність людини в процесі праці. Вони поділяються на соціально-економічні, що характеризують відношення до них суспільства, а також виробничі, або умови праці безпосередньо на робочих місцях.

Умови праці визначають як складне об'єктивне суспільне явище, що формується в процесі виробничої діяльності під впливом факторів соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, що суттєво впливає не тільки на здоров'я, працездатність людини та ставлення до праці, а й на рівень трудового життя, всебічний розвиток людини. До чинників, що визначають умови праці на робочому місці, належать: санітарно-гігієнічні (освітленість, шкідливі речовини, мікроклімат, атмосферний тиск, шум, вологість, температура); психофізіологічні (фізичне навантаження, робоча поза, нервово-психологічне навантаження, монотонність трудового процесу, темп і ритм роботи); соціально-психологічні (характер міжособових відносин у колективі, міра участі в управлінні, згуртованість колективу, задоволеність працею); соціально-економічні (навчання, медичне й побутове обслуговування, рівень задоволення особистих потреб); естетичні (гармонізація світло-кольорової композиції, композиційна цілісність інтер'єрів приміщень, виділення зон відпочинку).

Різного роду чинники зовнішнього середовища дуже істотно впливають на стан здоров'я людини, на її працездатність, на продуктивність праці. Головні цілі поліпшення умов праці полягають у тому, щоб убезпечити людину від впливу несприятливих чинників зовнішнього середовища, створити всі необхідні умови для високопродуктивної й безпечної роботи. Вирішуються ці завдання через приведення умов праці на кожному робочому місці до діючих норм, а також через застосування різних засобів захисту працівників від несприятливої й шкідливої дії зовнішніх чинників. Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До таких факторів належать: удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальша спеціалізація і концентрація, удосконалення організаційно-виробничих підрозділів і допоміжних служб; удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу й кооперації праці, застосування передових методів і прийомів праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці; підвищення рівня організації і оперативного управління виробництвом.

Важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління можуть бути: оцінювання стану охорони праці та довкілля; право на здорові та безпечні умови праці. Соціальне значення охорони праці полягає в сприянні зростанню ефективності виробництва шляхом безперервного удосконалення і поліпшення умов праці, підвищення її безпеки, зниження виробничого травматизму і профзахворювань. Зростання продуктивності праці відбувається в результаті підвищення фонду робочого часу за рахунок скорочення внутрішньозмінних простоїв шляхом зниження кількості або ліквідації мікротравм, обумовлених несприятливими умовами праці, а також запобігання передчасному стомленню за рахунок раціоналізації умов праці, введення оптимальних режимів праці та ін.

Збереження людських ресурсів і підвищення професійної активності працюючих, у свою чергу, відбувається за рахунок покращення стану здоров'я і підвищення середньої тривалості життя, що супроводжується високою трудовою активністю працівників. Економічне значення охорони праці визначається ефективністю заходів із покращення умов праці та підвищення безпеки праці, що є економічним виразником соціального стану охорони праці, так як на багатьох підприємствах існують небезпечні та шкідливі виробничі фактори. Підвищення продуктивності праці можна досягти за рахунок покращення умов праці на робочому місці. Підвищення фонду робочого часу та ефективності використання обладнання досягаються в результаті скорочення тривалості його простоїв під час зміни через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та мікротравми працівників. Великих збитків підприємству завдає плинність персоналу, тому що деякий час, перед звільненням, робітники працюють з низькою продуктивністю, а робітники, які приходять на їх місце, потребують додаткового навчання. Все це супроводжується значними додатковими витратами коштів.

Отже, умови праці є важливим чинником підвищення ефективності діяльності як працівників, так і підприємства загалом.

А.-М.Р. Марчук, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

ПРАЦІВНИКИ З ПОТЕНЦІАЛОМ ЯК ФАКТОР УСПІШНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НАШОГО ЧАСУ

Бізнес стає все більш недовговічним і складним, а світовий ринок праці для професіоналів вищого класу – все більш тісним, і в таких умовах підприємствам і їх керівникам необхідно відкрити, так би мовити, нову епоху підбору персоналу – епоху, в якій варто звертати увагу не на пробивну силу, не на інтелект, не на досвід роботи і спеціалізацію, а на потенціал людини.

Перша епоха пошуку підходящих працівників – коли їх обирали за фізичними характеристиками – тривала кілька тисячоліть. Щоб споруджувати піраміди, рити канали, вести війни, збирати врожай, брали найбільш активних, здорових і сильних. У другу епоху, коли найважливішим вважали інтелект, досвід і минулі професійні заслуги, при підборі співробітників, особливо «білих комірців», насамперед – і не без підстав – враховували IQ, тобто вербальні, аналітичні, математичні та логічні здібності, про які свідчили дипломи навчальних закладів і результати тестів. З 1980-х рр. фахівці з підбору персоналу почали роз'єднувати службові обов'язки на окремі складові й підбирати кандидатів із потрібним набором професійних здібностей і навичок. Крім того, оцінювали конкретні якості та навички найманих фахівців, особливо керівників, завдяки яким вони могли б досягти видатних результатів на майбутніх посадах.

В даний час проходить четверта епоха пошуку підходящих працівників, в якій акцент зміщується у бік потенціалу. У ситуації недовговічності майже будь-якого бізнесу, непередбачуваності, складності та неоднозначності оцінювати кандидатів з точки зору їх професійної придатності і на цій підставі призначати на посади вже не достатньо. Те, що сьогодні допомагає досягнути успіху на тій чи іншій посаді, завтра – якщо зміниться кон'юнктура або стратегія підприємства, або доведеться співпрацювати з іншою групою колег, або управляти іншими людьми, може лише заважати. Тому питання не в тому, чи є у співробітників і керівників вашого підприємства потрібні навички, а в тому, чи мають вони здібності освоювати нове.

На жаль, оцінювати потенціал куди важче, ніж IQ, минулі успіхи, навіть професійні знання і практичні навички. Але зробити це можна. Перший показник потужного потенціалу – правильна мотивація: щире прагнення досягти успіху в досягненні безкорисливої мети. Люди, яким багато дано, амбіційні, вони хочуть залишити свій слід, але в той же час їх ваблять широкі, загальні цілі, їм властиві особиста скромність і потреба вдосконалюватися у всьому, чим вони займаються.

Потім необхідно оцінити чотири якості, які, відповідно до досліджень, свідчать про потенціал людини: 1) допитливість: прагнення відчувати, побачити, дізнатися нове, готовність вчитися і змінюватися, здатність сприймати критику; 2) проникливість: вміння збирати й осмислювати інформацію, яка відкриває нові перспективи; 3) дар переконання: уміння взаємодіяти з людьми, емоційно і логічно переконувати їх, доносити до них свої ідеї; 4) цілеспрямованість: готовність братися за важкі завдання і здатність відновлюватися після ударів долі.

Для того, щоб зрозуміти, чи є потенціал у кандидата треба докладно вивчити його особисту трудову біографію, проводити детальні співбесіди, ретельно перевіряти рекомендації, відзначаючи ознаки того, чи є у людини потрібні якості. Варто шукати свідчення того, що кандидат вважає необхідним самовдосконалюватися, любить вчитися, робить висновки зі своїх помилок. Майже всі люди, особливо зайняті інтелектуальною працею, найбільше значення надають трьом чинникам: незалежності (свободі розпоряджатися своїм життям), майстерності (прагненню до досконалості) і високій меті (бажанню, щоб робота служила для чогось більшого, ніж власним інтересам конкретної людини).

Отже, геополітичні фактори, бізнес, види економічної діяльності та посадові функції змінюються так швидко, що неможливо передбачити, які професійні знання і навички знадобляться через кілька років. Тому цінними є люди, які готові братися за будь-які найскладніші завдання, але й досить скромні, щоб інтереси групи стояли для них вище власних; люди, невгамовна допитливість яких змушує їх генерувати нові ідеї і досліджувати нові шляхи; проникливі людей, здатні бачити причинно-наслідкові зв'язки там, де їх не бачать інші; люди, яким цікаві їхні робота й співробітники; люди, які не пасують перед невдачами і перешкодами. Це не означає, що треба забути про такі фактори, як інтелект, досвід, ефективність і конкретні професійні якості, особливо ті, що відносяться до керівної роботи. Але першочергове завдання зараз – брати на роботу людей з високим потенціалом, робити все, щоб вони не звільнялися з підприємства, і створювати їм умови для професійного розвитку – на всіх рівнях управління.

УДК 331.1

С.О. Маслова, старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Житомирський державний технологічний університет

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ

Праця є невід'ємною частиною життєдіяльності людини, виходячи з того, що вона пов'язана з обміном здібностей людини на фонд життєвих благ. Вона дає можливість задовольняти потреби самого суб'єкта трудової діяльності та інших членів суспільства. Праця як певна свідомо сукупність дій безпосередньо пов'язана з системою соціально-трудових відносин і реалізується, здебільшого, як наймана праця у межах ринку праці.

Ринок праці передбачає існування незалежних найманого працівника та роботодавця, кожен з яких має свої цілі та інтереси й між якими формується система різноманітних відносин, в тому числі з оплати праці, де головним предметом є заробітна плата.

Оплата праці як сукупність відносин із планування, обліку, організації, мотивації і контролю розглядає заробітну плату як винагороду за працю, враховуючи чинне трудове законодавство країни та особливості конкретного підприємства. Іноді оплата праці трактується дуже вузько, лише з позицій розміру заробітної плати, яку отримує працівник. Це обмежує формування умов для реалізації функцій заробітної плати як елементу вартості робочої сили, ціни трудової послуги, складової доходу найманого працівника, винагороди за певну кількість і якість праці з урахуванням дії ринкових і неринкових факторів.

Відносини, що виникають між працівником (власником робочої сили) та роботодавцем (власником засобів виробництва), характеризують заробітну плату з точки зору трудових зусиль, результатів праці, підходів та розмірів виплат стимулюючого характеру. Це передбачає аналіз, оцінювання індивідуальних та колективних результатів праці. Але в умовах соціально орієнтованої економіки заробітна плата незалежно від результатів праці повинна бути гарантованою не нижче встановленого державою мінімального рівня.

Сучасна конкурентоспроможна економіка потребує якісної робочої сили, працівника-професіонала, фахівця своєї справи, незалежно від займаної посади та роботи, що виконується. Працівник повинен прагнути до творчої змістовної праці, яка є цікавою, дає можливість отримати гідну заробітну плату. Така винагорода є елементом гідної праці – праці продуктивної, безпечної, яка дає можливість всебічного розвитку людині-трудівнику та максимальної реалізації його потенціалу за умов задоволеності працею.

Гідна праця базується на функціонуванні інституту соціального партнерства на усіх рівнях управління; державному регулюванні, в першу чергу, відносин із оплати праці, що потребує обґрунтованих державних стандартів і гарантій; мотивації працівника й роботодавця до відповідальності, зокрема соціальної. Заробітна плата повинна бути справедливою, такою, що відповідає ефективності та якості праці, передбачає врахування особистого внеску працівника в загальні результати діяльності підприємства та його особистих якостей.

Гідна заробітна плата орієнтована на використання механізму управління її розміром як складової мотивації праці з урахуванням тенденцій індивідуалізації соціальних трудових відносин на виробничому рівні, розвитку контрактної форми найму та контрактної форми оплати праці, реалізації принципів виробничої демократії.

Таким чином, оплата праці як сукупність відносин між найманим працівником і роботодавцем з приводу ціни робочої сили формується з урахуванням кон'юнктури на регіональному та національному ринках праці, ступеню державного впливу, рівня свідомості суспільства, привабливості тієї чи іншої професії та роботи, умов праці, кількісних та якісних характеристик самої праці та її результатів, професіоналізму й майстерності працівника та свободи суб'єкта господарської діяльності у виборі тієї моделі оплати праці, що з урахуванням конкретної економічної ситуації є більш привабливою для підприємства.

Оплата праці повинна формуватися та реалізовуватися на засадах гуманізму, справедливості, відповідальності; ефективної заробітної плати, що забезпечує гідне відтворення робочої сили, тобто безперервне відновлення і підтримку фізичних і розумових здібностей людини, постійне поновлення і підвищення її професійно-кваліфікаційного рівня та освітнього ступеня, вдосконалення працівника, його професійний і особистісний розвиток.

У сучасних умовах оплата праці представляє собою цілісну комплексну систему, що включає ринкове саморегулювання; передбачає якісне виконання державою функцій законодавця, гаранта, захисника, регулятора; діє на основі соціального партнерства між стейкхолдерами на усіх рівнях управління.

Я.О. Мороз, гр. УПЕП–41, IV курс, ННІ ЕМ
Науковий керівник – к.е.н., доц. Н.О. Мазур

Національний університет водного господарства та природокористування

ДОСЛІДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ СЕГРЕГАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ НА ОСНОВІ РОЗРАХУНКУ ІНДЕКСУ ДУНКАНА

Сегрегація (від лат. segregatio – відділення, поділ) – політика примусового поділу (диференціації) певної групи населення за расовою, етнічною чи іншою ознаками. Під гендерною сегрегацією (сегрегацією за статевою ознакою) розуміють дискримінаційний поділ суспільства за ознакою статі, внаслідок якого чоловіки та жінки знаходяться в нерівному становищі один щодо одного.

Серед основних індикаторів гендерної сегрегації ринку праці виділяють замученість до ринку праці чоловіків і жінок (професійну оплачувану зайнятість), різницю в оплаті праці між чоловіками і жінками, вертикальну та горизонтальну гендерну сегрегацію, а також різницю в часі, який витрачають чоловіки і жінки на оплачувану роботу і так звану приватну сферу (доглядову, репродуктивну працю).

Узагальнюючим показником ступеня гендерної професійної та секторальної сегрегації може служити індекс дисиміляції Дункана, рекомендований МОП для вимірювання рівності можливостей і ставлення в системі індикаторів гідної праці. Метою цього дослідження є розрахунок Індексу дисиміляції Дункана за професійними групами.

Для початку варто визначити, що маємо на увазі під «жіночими професіями». Так, «жіночими» слід вважати такі професії (спеціальності), в яких понад 3/4 загальної чисельності зайнятих людей становлять жінки (рис. 1). Так, до занять, в яких домінують жінки в 2014 році, можна віднести: найпростіші професії торгівлі та сфери послуг (77%), продавці та демонстратори (76%), службовці, які обслуговують клієнтів (84%), службовці, пов'язані з інформацією (83%), фахівці в сфері освіти (87%), фахівці в сфері біології, агрономії, медицини (91%), викладачі (80%), фахівці в сфері харчової і переробної промисловості (0,75%). Тобто зайнятість жінок домінує саме в середній ланці сфери розумової праці, що безпосередньо пов'язана з освітніми перевагами. В 2015 році до цього переліку додаються професії професіоналів у сфері наук про життя та медичних наук (79%). Однак в 2016 році ці професії знову не належать до цієї категорії.

Індекс Дункана акумулює в собі абсолютні значення відмінностей між частинками кожної соціально-демографічної групи (відсоток по відношенню до загальної чисельності зайнятих осіб даної групи) за кожною професійною групою. Він змінюється від «0» (досконала інтеграція) до «100» (досконала сегрегація). Причому, значення «0» він приймає в тому випадку, коли в кожній професійній групі або у вигляді економічної діяльності відсоток зайнятих жінок такий самий, як і в економіці в цілому. Значення «100» – в ситуації, коли всі професії і види економічної діяльності чітко розподілені за статтю, тобто немає професій і видів економічної діяльності за змішаним статевим складом працівників. Зауважимо, що індекс визначає «інтегровану зайнятість» як ситуацію, в якій кожна соціально-демографічна група пропорційно представлена в одній сфері трудової діяльності, тобто на тому ж рівні, на якому вона представлена в зайнятості в цілому (табл. 1).

Таблиця 1

Розрахунок Індексу дисиміляції Дункана для України у 2014–2016 роках

Показники	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Чисельність зайнятих жінок (F), тис. осіб	8718,9	7872,4	7 827,4
Чисельність зайнятих чоловіків (M), тис. осіб	9353,4	8570,8	8 449,5
Чисельність зайнятих чоловіків у «жіночих» професіях (M_f), тис. осіб	840,4	949,4	787,8
Чисельність зайнятих жінок у «жіночих» професіях (F_f), тис. осіб	3603,5	3939,0	3231,5
F_f / F	0,413	0,500	0,413
M_f / M	0,089	0,111	0,093
Індекс Дункана (ID)	0,324	0,389	0,320

Отже, для зрівняння числа працівників в кожній професійній групі, необхідно, щоб 32% жінок в 2014 році, 38% в 2015 році і 32% в 2016 році змінили сферу зайнятості.

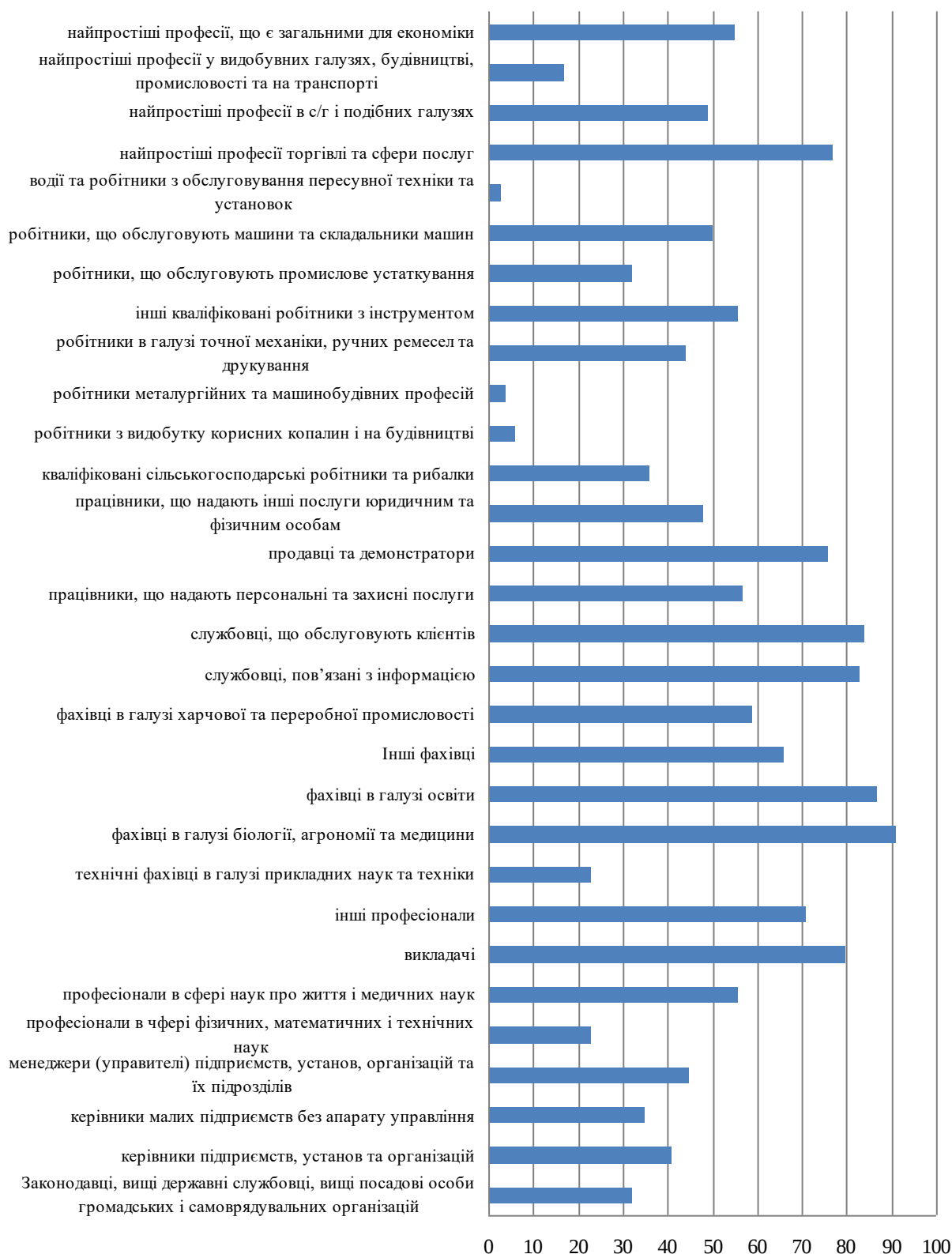


Рис. 1. Частка зайнятих жінок у професійних групах в 2016 році, %.

ІД в Україні протягом 2014–2016 років є помірним і зумовлює розробку виважених заходів щодо впровадження гендерно-нейтральної політики зайнятості. При цьому необхідно пам'ятати, що існують обмежуючі законодавчі положення, які покликані забезпечити соціальний захист жінок у трудових відносинах. Зокрема, в Україні не дозволяється використовувати працю жінок вночі, а більше 500 видів робіт для жінок взагалі є забороненими.

Отже, індекс Дункана є узагальнюючим показником міри гендерної професійної і секторальної сегрегації, що рекомендований для вимірювання рівності можливостей різних статей на ринку праці.

УДК 349.2

О.В. Мосійчук, ФЕМ, гр. УП–21, 21к

О.О. Хоменко, ФЕМ, гр. УП–21, 21к

Науковий керівник – к.е.н. В.О. Ткачук

Житомирський державний технологічний університет

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ У 2018 РОЦІ: ПІДСТАВИ ТА РОЗМІРИ

Початок 2018 р. для підприємств, організацій і установ, насамперед, асоціюється з необхідністю перегляду чинного законодавства про працю, особливо щодо ознайомлення з новими підставами та розмірами відповідальності за порушення використання найманих працівників, у тому числі іноземців, на робочих місцях. Так, уряд Постановою від 03.02.2016 р. №55 вніс зміни до Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про зайнятість населення. В її змісті розкривається механізм накладення на суб'єктів господарювання і роботодавців штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, передбачених ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) та ч. 2–7 ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення».

Штрафи можуть бути накладені на підставі:

– рішення суду про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;

– акта про виявлення під час перевірки суб'єкта господарювання або роботодавця ознак порушення законодавства про працю та / або зайнятість населення, складеного посадовою особою Державної служби України з питань праці (далі – Держпраці) чи її територіального органу, виконавчого органу міської ради міста обласного значення та сільської, селищної, міської ради об'єднаної територіальної громади;

– акта документальної виїзної перевірки Державної фіскальної служби України, її територіального органу, в ході якої виявлені порушення законодавства про працю.

Рішення щодо розгляду справи про накладення штрафу, як і раніше, уповноважена посадова особа приймає не пізніше ніж через 10 днів з дати складення акта перевірки. Уповноваженими особами є Голова Держпраці, його заступники, начальники управлінь і відділів і їх заступники (з питань, що належать до їх компетенції), начальники територіальних органів і їх заступники.

Окрім адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю, яку несли посадові особи, застосовуються фінансові санкції і до суб'єктів господарювання. Зокрема, юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в такому випадку (табл. 1):

Таблиця 1

Види порушень у сфері праці та відповідні розміри штрафів у 2018 р.

Суть порушення	Розмір штрафу	Примітка
1	2	3
Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи впродовж повного робочого часу, встановленого на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків (абзац 2 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	30-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника щодо якого скоєно правопорушення	111,7 тис. грн.
Порушення встановлених строків виплати заробітної плати, інших виплат, передбачених законодавством, більш як за 1 місяць, виплата їх не в повному обсязі (абзац 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення	11,2 тис. грн.
Недотримання мінімальних державних гарантій з оплати праці (абзац 4 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	10-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника	37,2 тис. грн.

Продовження табл. 1

1	2	3
Недотримання встановлених законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу» (абзац 5 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	10-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника щодо якого скоєно правопорушення	37,2 тис. грн.
Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні (абзац 6 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	3-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення	11,2 тис. грн.
Вчинення дій, передбачених абзацом 6 цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці 2 цієї частини (абзац 7 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	100-кратний розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення	372,3 тис. грн.
Порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами 2–7 цієї частини (абзац 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП України)	у розмірі мінімальної заробітної плати	3,7 тис. грн.

Ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» передбачена відповідальність за порушення законодавства про зайнятість населення. У разі невиконання роботодавцем протягом року квоти для працевлаштування громадян, зазначених у ч. 1 ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення», з нього стягується штраф за кожну необґрунтовану відмову в працевлаштуванні таких осіб у межах відповідної квоти в 2-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 7,5 тис. грн.

Якщо суб'єкт господарювання проводить діяльність з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном без отримання відповідної ліцензії або наймає працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця без отримання відповідного дозволу, з нього стягується штраф у 20-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 74,5 тис. грн.

У разі неподання або порушення порядку подання суб'єктом господарювання (підприємством, організацією, установою), що надає послуги з посередництва в працевлаштуванні, відповідно до цього Закону, відомостей про працевлаштованих ним осіб, з нього стягується штраф у 2-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 7,5 тис. грн.

Застосування роботодавцем праці іноземців або осіб без громадянства та осіб, щодо яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, регулюється наступними чиним:

– використання робочої сили іноземних громадян або осіб без громадянства на умовах трудового чи іншого договору без відповідного дозволу карається штрафом за кожну таку найняту особу в 20-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 74,5 тис. грн.;

– наймання іноземців на інших умовах, ніж ті, що передбачені зазначеним дозволом, або іншим роботодавцем, – штрафом за кожну особу в 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 37,2 тис. грн.

У разі неподання або порушення роботодавцем установленого порядку подання даних, передбачених абзацом 3 пункту 4 ч. 3 ст. 50 цього Закону, стягується штраф у 4-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 14,9 тис. грн.

Через порушення суб'єктом господарювання, який надає послуги з посередництва в працевлаштуванні в Україні, вимог ч. 2 ст. 37 цього Закону стягується штраф у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої на момент виявлення порушення – 37,2 тис. грн. Штрафи, накладення яких передбачено цією статтею, є фінансовими санкціями і не належать до адміністративно-господарських санкцій, визначених гл. 27 Господарського кодексу України.

Не сплачені в добровільному порядку штрафи можуть стягуватися: у судовому порядку регіональними службами зайнятості на підставі матеріалів справи, що передаються їм територіальними органами Держпраці; у судовому порядку територіальними органами Держпраці; органами державної виконавчої служби.

Отже, моніторинг чинних підстав і розмірів штрафів за неправомірне використання праці громадян, в тому числі іноземців або осіб без громадянства, навіть якщо суб'єкт господарювання (підприємство, організація, установа) має укладені з ними трудові чи інші договори, сьогодні є одним із вагових напрямів роботи кадрових служб.

ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогодні ми знаходимося на початку четвертої промислової революції (або як її називають, Індустрії 4.0). Відповідно, у сфері суспільного виробництва відбуваються не тільки технологічні, а й соціально-економічні та організаційні трансформації, які змінюють способи ведення бізнесу, організаційні структури управління, зміст, характер праці та форми зайнятості. На думку К. Шваба (Klaus Schwab), засновника та голови Всесвітнього економічного форуму, такі перетворення вплинуть на всі сфери життя і діяльності людини, її відношення до розподілу часу роботи та дозвілля, розвитку компетенцій, планування кар'єри. Щоб бути кваліфікованою і конкурентоспроможною на ринку праці, людина має швидко реагувати на зміни ситуації і розвивати свої навички відповідно до вимог технологічного прогресу.

Процес трансформації управлінських і виробничих функцій в бізнесі, економіці й суспільстві потребує проведення змін в системі HR-менеджменту і, зокрема, у технологіях управління персоналом оновленої організації. Ключові функції HR-менеджменту – це стратегія, консультування, комунікації, використання основ психології в управлінні поведінкою персоналу.

Вважаємо, що для сучасних підприємств доцільним є застосування маркетингу як концепції внутрішньофірмового управління, що використовується у сфері управління людськими ресурсами, дозволяє узгоджувати цілі діяльності суспільних систем (від держави до підприємства, організації) з існуючими в часі і просторі кількістю та якістю людських ресурсів. Концепція маркетингу персоналу дозволяє розглядати підприємство як ринок, де кожен співробітник має своїх внутрішніх постачальників праці і внутрішніх споживачів результатів виконуваної діяльності, тобто працівники підприємства – це внутрішні клієнти підприємства, потреби яких треба якнайкраще задовольняти. Рівень задоволення потреб власного персоналу визначає ступінь його мотивування до ефективного задоволення потреб зовнішніх клієнтів підприємства. Маркетинг персоналу пов'язаний з управлінням людським капіталом (формуванням, розподілом, перерозподілом, розвитком, використанням) та його трансформуванням в інтелектуальний капітал підприємства.

Маркетинг персоналу розглядаємо як особливу технологію сучасної служби управління персоналом, підсистему HR-менеджменту, що полягає у вивченні факторів, які дозволяють підприємству залучати потрібний (відповідний потребі) персонал, формувати бажану трудову поведінку співробітників за найбільш повного та якісного досягнення організаційних та особистісних цілей, створювати на цьому підґрунті конкурентні переваги. Метою маркетингу персоналу в даному контексті, на наш погляд, є оптимальне задоволення потреби підприємства у персоналі та максимально можливе використання його трудового потенціалу, що досягається за виконання ключових завдань: дослідження ринку (зовнішнього і внутрішнього) для встановлення поточних і перспективних потреб організації у кількості і якості персоналу; вивчення HR-потенціалу підприємства; забезпечення стратегічного та оперативного планування персоналу; визначення перспективних завдань виробничої діяльності підприємства для підготовки нових робочих місць і обґрунтування нових вимог до співробітників; пошук, залучення, відбір, найм персоналу, характеристики якого відповідають вимогам підприємства; формування позитивного, бажаного іміджу підприємства як роботодавця на ринку праці (управління HR-брендом); управління лояльністю персоналу підприємства.

Вищезазначене дозволить підприємству, в поєднанні з використанням інших видів ресурсів, залучати і розвивати таланти, гнучко управляти продуктивністю і лояльністю, збільшити прибутки внаслідок підвищення якості праці, конкурентоспроможності продукції (послуг). На сьогоднішній день в практиці управління людськими ресурсами недостатньо використовуються HR-аналітика; технології управління віддаленою зайнятістю, фрілансерами (freelancer); побудова партнерських відносин з персоналом; постійний моніторинг продуктивності співробітників та визначення напрямків підвищення їх ефективності і мотивування до навчання.

Роль служб управління персоналом на сучасному етапі розвитку зростає, оскільки особлива увага в HR-менеджменті має приділятися процесу професійного підбору, професійної орієнтації, розвитку нових компетенцій, мотивування та оцінювання працівників. На нашу думку, у системі управління людськими ресурсами сучасного підприємства існує об'єктивна необхідність та нагальна потреба поширення маркетингових інструментів управління. Якби новітні ідеї, технології, найсприятливіші зовнішні умови не існували, високої активності без правильно підбраного та добре підготовленого персоналу домогтися неможливо. Саме люди продукують послуги, подають ідеї і дозволяють підприємствам реалізувати бізнес-моделі.

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Відповідно до визначених цілей сталого розвитку, які були затверджені у 2015 році на саміті Організації Об'єднаних Націй з питань сталого розвитку, необхідно до 2030 року забезпечити повну та продуктивну зайнятість і гідну працю для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності.

Водночас динаміка основних показників економічної активності, зайнятості та безробіття населення в Україні в 2014–2016 роках має різноспрямовані тенденції.

Таблиця 1

Рівень економічної активності, зайнятості та безробіття населення в Україні за статтю

(% до загальної чисельності населення відповідної статі)

Показники	Роки		
	2014	2015	2016
Жінки			
Рівень економічної активності	56,1	56,2	55,9
Рівень зайнятості	51,9	51,7	51,6
Рівень безробіття	7,5	8,4	7,7
Чоловіки			
Рівень економічної активності	69,3	69,2	69,1
Рівень зайнятості	61,8	62,2	61,6
Рівень безробіття	10,8	10,1	10,8

Аналізуючи дані табл. 1, можна стверджувати, що в 2016 році рівень економічної активності чоловіків в Україні був вищим на 13,2%, ніж рівень активності жінок. Простежується також тенденція значного розриву за всі досліджувані роки в показниках рівня зайнятості. Так, якщо в 2016 році значення цього показника для чоловічої статі становило 61,6%, то для жіночої – тільки 51,6%. Однак для представників обох статей характерна тенденція зниження рівня зайнятості, що може спричинити виникнення різноманітних соціальних ризиків в Україні. Для прикладу, середнє значення рівня зайнятості в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) становило 76,9% та 65,3% для чоловіків і жінок відповідно в 2016 році.

Водночас рівень зайнятості населення істотно відрізняється у розрізі країн ЄС. Найвищий показник зайнятого населення у 2016 році було зафіксовано у Швеції (81,2%). Ще у 11 країнах-членах зайнятість населення у віці 20–64 років перевищує середній показник по ЄС. Натомість найменші показники зайнятості характерні для Греції (56,2%), Хорватії (61,4%), Італії (61,6%).

Однією з причин суттєвого гендерного розриву в рівнях економічної активності та зайнятості населення в Україні може бути наявність гендерної дискримінації на ринку праці. Зокрема, вона може виявлятися при наймі на роботу та звільненні працівників, у доступі до певних професій або посад, при оплаті праці, при кар'єрному зростанні, при підвищенні кваліфікації, професійній підготовці персоналу тощо.

Що стосується рівня безробіття населення України, то серед жінок він є меншим, ніж серед чоловіків. Варто також зазначити, що більшість безробітних обох статей в 2016 році шукали роботу самостійно (73,4%), а решта зверталася за допомогою до державної служби зайнятості.

При цьому основним джерелом пошуку роботи залишаються особисті зв'язки безробітних. Водночас за допомогою у працевлаштуванні до державної служби зайнятості здебільшого зверталися жінки, порівняно з чоловіками (32,4% проти 29,4%), а чоловіки надавали перевагу особистим зв'язкам (39,7% проти 28,4%).

Отже, потрібно відзначити, що продуктивну зайнятість і гідну працю однаковою мірою для жінок і чоловіків визначають міжнародні документи (програма сталого розвитку) в питаннях розвитку соціально-трудових відносин. Статистика економічної активності населення в Україні показує переважання рівня економічної активності чоловіків над аналогічним показником у жінок. Так само вищим серед чоловіків у звітному році був рівень зайнятості. Однією з причин такого гендерного розриву в рівнях економічної активності та зайнятості населення в Україні може бути наявність гендерної дискримінації на ринку праці, що може виявлятися при наймі на роботу та звільненні працівників, у т.ч. в розрізі професій і спеціальностей.

УДК 331.108.2

Н.П. Осадчук, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

CASE-ІНТЕРВ'Ю ЯК МЕТОД ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Серед різних прийомів, що використовуються HR-менеджерами для оцінювання пошукача (тестування, анкетування та ін.), інтерв'ю з кандидатом є найбільш важливим, оскільки дозволяє сформулювати враження щодо певних його якостей. Тому співбесіду нерідко називають оцінним інтерв'ю.

Останнім часом в середовищі HR-менеджерів досить поширена така методика оцінювання кандидатів, як ситуативна, або case-інтерв'ю. Пошукачу пропонується певна змодельована ситуація, часто із закладеною проблемою або така, що передбачає кілька шляхів вирішення. Завдання пошукача – оцінити ситуацію і описати свою поведінку в ній, навести ефективні шляхи її вирішення.

Casemethod або метод кейсів як методика навчання зародився у Гарвардській бізнес школі в далекому 1924 р. Пропонувався опис певної реальної (або наближеної до реальної) економічної, соціальної або бізнес-ситуації, взятої з досвіду провідних практиків бізнесу. Завдання – розібратися в суті проблеми та запропонувати найкраще її вирішення. В Україну ця методика потрапила в кінці 90-х років. Метод кейсів став використовуватися не тільки для бізнес-навчання, а й під час співбесід при прийомі на роботу. У 2007 році був проведений перший з подібних бізнес-кейсів – MindWrestling.

Case з англ. мови перекладається як справа чи випадок. Ситуаційне інтерв'ю іноді вважають «революцією» в рекрутменті. Використання цієї методики припускає пропозицію всім кандидатам на посаду ту саму ситуацію (досить просту), що заснована на фактах із реального трудового життя. Здобувачі повинні провести аналіз проблеми й виробити практичне рішення. Потім порівнюються відповіді кандидатів, спритність, життєві цінності й моделі поведінки. Також можна впроваджувати так званий емоційний тиск на кандидата в ході інтерв'ю, він дасть змогу показати, наскільки він є стійким до стресу. Таке інтерв'ю, з використанням тиску, не повинне тривати більше 5 хвилин, по його закінченні кандидатів повідомляється, що це була необхідна перевірка на стійкість, що він її пройшов (або не пройшов). Потім необхідно поговорити з людиною про що-небудь спокійне, щоб зняти негатив.

В основному Case-інтерв'ю застосовується при підборі на керівні посади або на посади, пов'язані з консалтингом, маркетингом або бізнес-аналізом. Також воно буде ефективне для оцінювання фахівців, посада яких передбачає логічне мислення, організаторські здібності та публічні виступи. Основна відмінність Case-інтерв'ю від традиційного – це те, що при його застосуванні є менший ступінь ризиків отримання завчених відповідей. Зазвичай ситуації завжди ексклюзивні й вимагають безпосереднього вирішення в конкретному місці та в конкретний момент часу. Таке інтерв'ю допомагає перевірити не тільки важливі професійні навички кандидата, але і його мотивацію, чесність, відповідальність. Головне, при плануванні цього інтерв'ю – ретельно продумати ситуацію, яку кандидати мають вирішити і пам'ятати, що вона повинна бути унікальною і безпосередньо пов'язана з вимогами до вакансії. Важливо, як потенційний працівник буде взаємодіяти з колегами, якщо в ситуації це буде прописано, чи виникне у нього бажання допомогти, підтримати якогось співробітника, щоб разом дійти до мети.

Рекрутери дуже різняться в оцінюванні ефективності ситуаційного інтерв'ю. Зустрічаються фахівці, які вважають, що це – вершина рекрутингової технології, але є й інші, які вважають ситуативне інтерв'ю абсолютно неефективним. Свою позицію вони обґрунтовують такими плюсами: цей метод дозволяє зрозуміти, як кандидат буде вести себе в «природній» атмосфері, тобто виконуючи свою безпосередню роботу; інтерв'ю дозволяє зменшити ступінь невизначеності при виборі кандидата і полегшує порівняння, так як фактично «видно», який кандидат краще впорається з роботою; інтерв'юер має можливість гнучко модифікувати ситуацію під час інтерв'ю, що дозволяє отримати швидкі відповіді на питання, що цікавлять; перевіряються також особистісні установки.

До мінусів даного методу необхідно віднести те, що: будь-яка ситуація на інтерв'ю все одно буде відрізнятися від тієї, в якій кандидат буде працювати; обмеженість застосування методу – як може виглядати ситуативне інтерв'ю для бухгалтера; підготовка і проведення такого інтерв'ю вимагає багато часу; матеріали треба постійно оновлювати, так як ситуації повинні бути завжди «свіжими» і актуальними для сьогоdnішнього дня; рекрутеру, що проводить Case-інтерв'ю, необхідно мати достатній досвід, щоб грамотно проаналізувати результати.

Отже, Case-інтерв'ю є прогресивним методом, що застосовується рекрутерами при відборі персоналу. Але оцінювання кандидата лише за його результатами буде не зовсім об'єктивним. Цей метод найкраще використовувати разом із іншими методами.

УДК 331.106

О.Р. Пивоваренко, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ–4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Колективно-договірне регулювання – це система регулювання трудових відносин на галузевому, регіональному рівні та на рівні підприємств. Колективні договори та угоди фактично є юридичними актами узгодження інтересів сторін, їх співробітництва щодо забезпечення прав і гарантій найманих працівників, досягнення злагоди в суспільстві. Сторони угод визначено в ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Колективний договір – це один із правничих інститутів особливої частини трудового права, правовий акт, що регулює соціально-трудова відносини в організації (на підприємстві, в установі, закладі), і укладається працівниками організації та роботодавцем в особі їх представників за участі профспілкового органу.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, що використовують найману працю і мають право юридичної особи, між роботодавцем, із однієї сторони, та одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності цих органів – представниками працівників, обраними та уповноваженими трудовим колективом, з іншої сторони, для регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин.

Колективний договір, що укладається між сторонами трудових відносин, призначений для вирішення наступних питань:

1) конкретизації правових норм і нормативів, встановлених державними виконавчими органами. Наприклад конкретизується тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу з важкими та шкідливими умовами праці;

2) встановлення умов праці, якщо згідно із законодавством це віднесено до компетенції суб'єктів договірної регулювання. Сторони трудових відносин встановлюють особливості оплати праці працівників підприємства;

3) забезпечення підвищення рівня пільг і гарантій, що встановлені чинним трудовим законодавством. Так, за кошти роботодавця працівникам можуть додатково встановлюватися пільги та компенсації за особливі здобутки;

4) заповнення прогалин в трудовому праві.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін трудових відносин, зокрема щодо:

- змін в організації виробництва і праці;
- нормування та оплати праці, встановлення розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- участі трудового колективу в формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку;
- умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та відпочинку працівників.

Такий договір може передбачати додаткові гарантії, соціально-побутові та інші пільги для працівників підприємства. Однак, забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників у порівнянні з нормами чинного трудового законодавства, колективними договорами та угодами. Якщо порушуються вищевказані умови, то це тягне за собою судове провадження.

Різновидом колективного договору, що укладається між найманими працівниками та адміністрацією, є угода, яка укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

- на національному рівні – генеральна угода;
- на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні – територіальні угоди.

Отже, на законодавчому рівні потрібно внести зміни до змісту трудового законодавства України та цими змінами встановити тристороннє укладення угод, що передбачає участь представників найманих працівників, роботодавців і держави.

А.П. Рудна, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ-4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В умовах ринкової економіки особливого значення набувають питання практичного застосування сучасних засобів управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність підприємства. Одним із компонентів цього процесу є планування й оптимізація чисельності персоналу.

Ефективне кадрове планування позитивно впливає на результати діяльності підприємства завдяки оптимізації використання персоналу, виявленню й продуктивному застосуванню потенціалу співробітників, створенню основи для планомірного відбору персоналу, скорочення загальних витрат на роботу силу за рахунок продуманої, послідовної й активної політики на ринку праці. Вона є пріоритетною для підприємства, оскільки відіграє важливу роль для досягнення його місії й цілей.

Оптимізація структури персоналу передбачає зведення чисельності персоналу до мінімуму (причому не тільки шляхом скорочень, а також перерозподілом функцій і обов'язків), при цьому має бути забезпечено гарантоване якісне виконання виробничої програми та визначення певної матеріальної величини, яку не повинні перевищувати витрати на персонал. Варто також звернути увагу на те, щоб скорочення чисельності персоналу не призвело до зниження обсягів виробництва.

Оптимізацію чисельності персоналу у випадку структурної невідповідності проводять за одним із наступних методів: переміщення працівників на робочих місцях після їх перенавчання; зміна робочих місць з ініціативи адміністрації або самих працівників; збереження працівників.

В економічній науці до процесу скорочення чисельності персоналу існує два повністю протилежні підходи: «жорсткий» і «м'який». «Жорсткий» підхід не вимагає особливих тимчасових і матеріальних витрат, але може викликати втрату лояльності до керівництва через сам факт скорочення працівників, і як наслідок – зниження продуктивності праці. Разом із тим, він передбачає виявлення тих працівників, які підлягають скороченню, попередження про звільнення за 2 місяці, і виплату належної компенсації.

Прагнення уникнути прямих звільнень з ініціативи адміністрації характеризує «м'які» методи скорочення чисельності персоналу. Тобто на підприємстві створюються умови, що стимулюють відтік персоналу. Сюди можна віднести «природне» вибуття персоналу, коли забороняється прийом на роботу нових співробітників, і поступово проходить відтік існуючих, і більш жорстку його варіацію – звільнення за рахунок впровадження жорсткої системи атестації.

Необхідно згадати також про такі можливі методи «м'якого» скорочення працівників, як: використання дострокових пільгових програм; переведення частини персоналу в дочірні бізнес-одиниці; стимулювання звільнень працівників за власним бажанням за рахунок привабливої системи компенсацій і допомоги в подальшому працевлаштуванні (outplacement).

Скорочення витрат за працівників за рахунок оптимізації чисельності персоналу буде ефективно працювати при правильному плануванні та здійсненні цього процесу, а також призведе до суттєвого підвищення ефективності в період кризи.

Виділяють основні етапи оптимізації персоналу в умовах підприємства:

1. Діагностика поточного стану підприємства – щоб проаналізувати ситуацію, потрібно визначити рівень завантаження виробничих потужностей, ступінь зносу обладнання, рівень автоматизації та механізації робіт, ефективність організації робіт, використання робочого часу в підрозділах і за окремими професіями, ефективність існуючої організаційної структури управління, та оцінити фінансовий стан підприємства і наявну структуру персоналу.

2. Дослідження місцевого та регіонального ринків праці – враховувати їх стан потрібно не тільки при плануванні вивільнення персоналу, але і при реорганізації прийнятої системи оплати праці.

3. Оцінювання перспектив розвитку підприємства – необхідно детально проаналізувати перспективні плани щодо введення нового та модернізації діючого обладнання, зміни завантаження потужностей, зміни рівня автоматизації і механізації виробництва, вдосконалення організаційної структури управління та оцінити фінансові резерви та трудовий потенціал підприємства.

4. Оцінювання масштабів діяльності – вимагається для оптимізації чисельності персоналу та можливостей перерозподілу робочої сили всередині підприємства.

5. Здійснення заходів щодо оптимізації чисельності та зниження витрат на персонал.

Отже, оптимізація персоналу є важливою складовою процесу його постійного формування та приведення у відповідність з загальними потребами розвитку підприємства за різних обставин.

ПІДГОТОВКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТЕНДЕРІВ НА НАДАННЯ ПОСЛУГ У СФЕРІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Конкуренція серед виробників товарів і послуг допомагає встановити справедливі ціни, сприяє розвитку як окремих підприємств, так і ринку в цілому. Ефективним механізмом конкурентного змагання є тендер. Вибір провайдера на основі оцінювання кількох пропозицій за критерієм «ціна / якість» дозволяє споживачеві обрати кращу пропозицію і знизити витрати за рахунок дії конкурентних факторів. Організатор тендеру на надання послуг в сфері управління персоналом отримує ряд переваг: можливість дізнатися про найбільш ефективні й сучасні технології управління і навчання; оцінити потенціал основних операторів ринку; вибрати кращого провайдера послуг; придбати проект, розроблений з максимальним урахуванням особливостей свого підприємства (а не будь-яку «типову» пропозицію).

Широке використання тендерного механізму при виборі провайдера послуг – ознака розвиненості, цивілізованості ринку. У деяких сферах діяльності (наприклад, при проведенні державних закупівель, передачі прав на використання природних ресурсів, при залученні інвестицій і т.д.) правила та умови організації тендерів, обов'язки учасників досить жорстко регламентуються законодавством. В інших – суворе законодавче регулювання цього процесу поки не передбачено. У будь-якому випадку, цивілізована конкуренція представляє собою змагання за право називатися кращим, сильнішим, а не «бої без правил». Тому, навіть при відсутності нормативно-правової бази проведення тендерів регулюється певним «етичним кодексом». Ухвалення підприємствами відповідальності за дотримання встановлених самим професійним співтовариством «неписаних» правил, – це ознака розвиненості ринку, «цивілізованості» сталих на ньому відносин.

На жаль, в сфері надання послуг в управлінні персоналом (консалтингових, тренінгових, рекрутингових і т.д.) тендерний механізм застосовується поки не так часто. Тендер – це непоганий ринковий інструмент, але щоб максимально використовувати його можливості, підприємству-організатору потрібно розбиратися в пропозиціях основних операторів ринку, знати їх спеціалізацію, списки клієнтів, ступінь успішності виконаних раніше проектів і т.д. Тобто, мати маркетинговий аналіз стану ринку. Подібних кваліфікованих оглядів ринку консалтингових послуг в Україні поки недостатньо. До недавнього часу були відсутні методичні розробки з організації тендерів, не вистачало практичного досвіду їх проведення.

У законодавстві існує поняття «торги». В основі процедури вибору майбутнього контрагента з числа декількох кандидатів, що претендують на отримання замовлення, лежить юридичне поняття «укладення договору на торгах». Законом передбачені дві форми торгів: за способом визначення переможця – аукціони та конкурси; за способом проведення торгів – відкриті та закриті. Правові рамки проведення торгів при здійсненні держзакупівель детально опрацьовані в Законі України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти». Згідно з цим Законом, організатор тендеру зобов'язаний укласти договір з переможцем, а переможець не має права ухилитися від укладення договору. Поняття «тендер» в законі використовується як синонім поняття «конкурс». Наведемо визначення деяких основних понять.

Тендер – це конкурсна форма торгів, змагання представлених претендентами комерційних пропозицій з точки зору їх відповідності умовам конкурсу, заздалегідь встановленим критеріям. Порядок проведення тендера виключає для учасників можливість ознайомитися з пропозиціями інших учасників і ходом процесу прийняття рішення організатором. У відкритому тендері можуть брати участь всі бажаючі, в закритому – тільки запрошені організатором. Переможець тендеру – учасник, офіційно визнаний тендерною комісією переможцем; він отримує право укласти договір на виконання відповідного обсягу робіт (надання послуг). Тендерна комісія – колегіальний орган, сформований і затверджений організатором тендеру для підготовки і проведення всіх тендерних процедур. Тендерна комісія на закритому засіданні оцінює (за кількома критеріями) тендерні пропозиції учасників.

На великих підприємствах при підготовці й проведенні тендеру з великим бюджетом, як правило, виділяється спеціальна робоча група, запрошуються незалежні експерти, розробляється пакет регламентуючих документів. На середніх і малих підприємствах формальностей при організації тендеру, звичайно, менше. Для успішного проведення всіх процедур бажано визначити сфери відповідальності співробітників, правила для учасників і загальний порядок роботи. Єдиних стандартів для проведення тендерів на надання послуг в сфері управління персоналом поки не вироблено.

При підготовці та проведенні тендеру організаторам доводиться мати справу зі складними проблемами, багато з яких не мають універсальних, «типових» рішень. Оптимальна чисельність

учасників тендеру визначається, виходячи з конкретних завдань, що стоять перед організаторами та загальною ситуацією на ринку запитуваних послуг в даному регіоні. З одного боку, непогано побачити всю картину (перегляд пропозицій більшості операторів), з іншого – перегляд величезної кількості презентацій і безрезультатні переговори можуть зажадати занадто багато часу й відвернути значну чисельність співробітників. Для досягнення успіху дуже важливо правильно визначити терміни проведення тендеру: занадто стислі перетворюють тендерне змагання на формальність, але й розтягнуті також себе не виправдовують – частина учасників може переключитися на інші проекти, може змінитися склад робочої групи, яка готувала пропозицію і т.д. Оптимальний для підготовки тендерної пропозиції та / або презентації термін – 1–2 місяці.

Інформацію про проведення тендера можна поширювати в спеціалізованих ЗМІ та на інтернет-ресурсах, розмішувати на власному web-сайті підприємства, надсилати безпосередньо потенційним учасникам. Вибір потенційних учасників дуже важливий для успіху проведення тендера. Щоб знайти гідних кандидатів, можна проаналізувати рекламні пропозиції консалтингових компаній, вивчити спеціальні видання, ознайомитися з оглядами ринків консалтингових послуг, порадитися з колегами, скористатися конфіденційними джерелами інформації. Дуже добре, якщо підприємства – потенційні учасники тендера – перебувають серед авторитетних організацій (наприклад, в національній професійній асоціації). Зі свого боку, і підприємства, які запрошені до участі в тендері, приймаючи рішення, орієнтуються не тільки на предмет тендеру й суму передбачуваного контракту, але і на склад і чисельність учасників. Багато підприємств дорожать своєю репутацією і не беруть участі в тендерах разом із своїми прямими конкурентами або з підприємствами, які користуються поганою репутацією. Некоректно також запрошувати одного з учасників «в останній момент» – значно пізніше, ніж інших.

Проблему захисту конфіденційної інформації і комерційної таємниці можна вирішити, запропонувавши учасникам підписати договір про нерозголошення інформації. Витрати, пов'язані з підготовкою і подачею тендерної пропозиції, всі учасники тендера несуть самостійно. Тендерні пропозиції подаються учасниками в різній формі: у вигляді опису (з супровідними поясненнями), у вигляді доповіді групи розробників або у вигляді презентації. Обов'язковою умовою проведення тендера є те, що всі учасники завчасно повинні бути ознайомлені з критеріями оцінювання пропозицій, принципами відбору переможців і фінансовими умовами тендера. Всім учасникам повинен бути відправлений однаковий бриф. Чим чіткіші критерії оцінювання пропонуються, тим більше довіри буде до організаторів такого тендера.

З боку організаторів тендера не зовсім виправдано очікувати, що учасники представлять готові рішення, закінчені проекти. Серйозні проекти передбачають проведення великої підготовчої роботи. Перш ніж запропонувати вирішення проблеми або проект проведення організаційних змін, професіонали ретельно вивчають підприємство клієнта, виявляють проблемні зони, збирають і аналізують величезну кількість інформації. Набагато краще запропонувати учасникам уявити загальну стратегію роботи, концепцію консалтингового проекту або «попередній» проект. Терміни розгляду тендерних пропозицій та прийняття рішення не повинні бути занадто розтягнуті. Для невеликого проекту достатньо 1–2 днів, розгляд масштабного проекту може потребувати 1–2 тижні.

Оголошення переможця – це важлива частина проведення тендера. Всі учасники повинні дізнатися про прийняте рішення в один і той же день. «Забудкуватість» в цьому питанні може бути розцінена як некоректна поведінка – перетворення тендера в масштабну безкоштовну консультацію. Це може зашкодити репутації підприємства, яке проводило тендер. Листи до всіх учасників з інформацією про результати та словами подяки за участь – обов'язковий мінімум ввічливості з боку організаторів. Найтипівішими помилками при проведенні тендерів є: неправильно сформульоване завдання для учасників, відсутність чітких критеріїв оцінювання пропозицій, занадто стислі терміни для підготовки пропозицій.

Ринок кадрових послуг розвивається, розширюється спектр пропозицій консалтингових компаній. Власники і топ-менеджери підприємств усвідомлюють необхідність інвестицій в людські ресурси і останнім часом все частіше виступають ініціаторами проведення тендерів. Менеджерів цікавить впровадження сучасних персонал-технологій, підвищення прозорості бізнес-процесів, можливість контролю витрат.

Отже, проведення тендерів на надання послуг в сфері управління персоналом вигідно всім – і організаторам, і учасникам. Завдяки конкуренції будуть удосконалюватися пропоновані продукти та послуги, сформулюються адекватні цінові пропозиції для послуг різного рівня складності і якості. Професійні спільноти консультантів і фахівців з управління персоналом вироблять стандарти професійної діяльності, власні правила та етичні норми. Маючи можливість порівнювати пропозиції кращих консалтингових компаній, менеджери з персоналу будуть краще визначати критерії відбору провайдерів. Організатори навчатимуться проводити «правильні» тендери – в оптимальні терміни, з дотриманням всіх процедур, чіткіше формулюючи цілі підприємства і завдання учасників.

УДК 338.242

А.С. Суходольська, ст. викладач кафедри управління персоналом та економіки праці
Р.О. Танащук, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ-4
Житомирський державний технологічний університет

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТУДЕНТА У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Соціальний простір, у якому протікає життєдіяльність молоді, істотно розширюється. Активізується її включення в різноманітні соціальні відносини у процесі ускладнення діяльності, коли паралельно зростанню споживання інформації зростає усвідомлення необхідності приймати рішення з наростаючою мірою ризику та особистої відповідальності. Спостерігається значна розбіжність між інтелектуальним розвитком молоді, ступенем її соціальної зрілості та досвідом у сфері соціальних відносин. Наявний у педагогіці досвід соціального розвитку підростаючого покоління «не спрацьовує» в сучасному соціумі. Про це свідчить аналіз підготовки випускників вузів (далі – ВНЗ), що вказує на недостатню розвиненість у них тих соціальних якостей, без яких успіх у професійній діяльності може бути неможливим.

У цей час також визначилися нові тенденції в сучасній освіті, викликані вступом України у Болонський процес, ключовою ідеєю якого є реалізація компетентнісного підходу. Нове розуміння вищої професійної освіти в контексті компетентнісного підходу передбачає інтеграцію становлення компетентного фахівця з формуванням його як соціально відповідальної особистості, що відображено в нових вимогах до випускників ВНЗ. Це актуалізує проблему соціального розвитку підростаючого покоління, у зв'язку з чим виникає необхідність наукового аналізу окресленої проблеми і пошуку можливих шляхів її вирішення. Соціальна відповідальність є найважливішим елементом взаємозв'язку особи та суспільства, вона здійснює функцію регуляції поведінки індивіда відповідно до його вимог.

Термін «соціальна відповідальність» набув розголосу у 1970-х рр., хоча різні аспекти соціальної відповідальності були предметом діяльності організацій та урядів ще наприкінці XIX ст. Аналіз наукових досліджень та сучасної соціально-політичної ситуації держави свідчить про те, що існують суперечності між сучасними вимогами до особистості фахівців і рівнем сформованості їх соціальної відповідальності, що може викликати проблеми при побудові демократичного суспільства. Із об'єктивних причин – це війна на сході України, а також глобальні економічні, політичні та гуманітарні проблеми. Тому перед молоддю постає завдання – переглянути такі життєві цінності, як державна незалежність, демократичний та регіональний розвиток України, свобода слова, національно-культурне відродження, демократичний контроль за прийняттям державних рішень та участь в економічному розвитку країни. Це потребує від студентів високого рівня соціальної відповідальності, оскільки саме ціннісні орієнтири молодого покоління визначають його соціальне становлення і розвиток, формують майбутнє української держави.

Стабільність в державі та перспективи її подальшого розвитку залежать від навичок, громадянської позиції та відповідальності молоді. На сьогоднішній день Україна перебуває на шляху реформ, здійснення яких потребує не одного року, тому засади, що закладені сьогодні, будуть впроваджуватись протягом багатьох років. Саме студентство є рушійною силою для проведення реформаторських змін у країні й наполегливо долучається до їх реалізації. У зв'язку з цим освіта – це головний чинник для підготовки інтелектуально-розвинутої молоді, її соціального становлення та розвитку.

Державні органи виконавчої влади підготували низку стратегічних нормативних документів, зокрема Стратегію сталого розвитку «Україна-2020», Програми діяльності Уряду, Державну стратегію розвитку України на період до 2020 року, якими передбачено завдання, спрямовані на реформування освіти. В рамках реформування освіти необхідно, насамперед, підвищувати освітній рівень, оскільки за рахунок нього розвиваються нові та вдосконалюються старі цінності, спрямовані на задоволення життєвих потреб нації. Сьогодні роль ВНЗ полягає у забезпеченні високої якості освітнього процесу, розвитку наукових досліджень та всебічному розвитку особистості. Крім того, керівництво та викладачі ВНЗ мають розуміти, що соціальна відповідальність є особливо значимою, у зв'язку з цим їхня робота має бути спрямована на високу якість навчання, виховання відповідальності у студентів і випускників за свої дії і рішення, за все, що відбувається як у навчальній діяльності, так і в повсякденному житті.

Кожний студент має реалізувати відповідальність за все, що відбувається навколо нього, сприяючи цим об'єднанню молоді, людей та суспільства загалом. Сучасна освіта немислима без серйозних вимог до особистих якостей студента, метою яких є виявлення таких якостей особистості, які б допомогли швидко адаптуватися в усіх сферах соціальних відносин, дали б змогу приймати самостійні рішення та відповідати за свою діяльність. А це можливо здійснювати тільки шляхом гуртування професійної команди, яка б визначила конкретні цілі, спрямовані на формування засад сталого розвитку та імплементації соціально відповідальної діяльності серед студентів і викладачів, їх соціальної захищеності, підвищення рейтингу ВНЗ, задоволення потреб громадськості та бізнесу.

СОЦІАЛЬНА МЕРЕЖА ДЛЯ СПІЛКУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІВ LINKEDIN: ІСТОРІЯ СТВОРЕННЯ І ФУНКЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ

Побудувати успішну професійну кар'єру мріють багато людей, а для цього потрібно не тільки володіти професійними навичками, але й налагоджувати ділові зв'язки, вступати до спільноти людей зі схожими інтересами, спілкуватися з успішними людьми та стежити за діяльністю підприємств, в які людина хотіла б влаштуватися на роботу. Так, ідеальним варіантом для пошуку нових ділових знайомств і розміщення власного резюме є соціальна мережа для професіоналів LinkedIn.

Проект LinkedIn був запущений ще в 2003 р. Р. Хоффманом (це навіть раніше Facebook) і розрісся до 161 млн. активних учасників у більш ніж 200 країнах світу, які мають можливість спілкуватися між собою на 17 мовах. Спочатку основними користувачами мережі була переважно американська аудиторія. Вона швидко завоювала популярність у США: як тільки відкриваються нові вакансії, багато тамтешніх бізнесменів заходять саме сюди, щоб знайти професіоналів для своїх підприємств. Сьогодні в цій професійній соціальній мережі україномовних користувачів теж багато.

Соціальна мережа LinkedIn сильно відрізняється від своїх конкурентів-аналогів, таких як Facebook, Twitter, Vkontakte: тут люди не сидять цілодобово, а лише заходять для виконання конкретних дій, що мають покращити ефективність позиціонування їх професійних профілів. З цією метою функціонал LinkedIn передбачає заповнення профілю персональною інформацією користувача, що включає наступні блоки:

- дані про одержаний освітній ступінь;
- володіння прикладними навичками (наприклад, копірайтинг, web-розробка, супровід web-сайтів) чи професійними програмами (Final Cut Pro, Adobe Photoshop, Adobe Audition);
- поточне та два попередніх місця працевлаштування з коротким описом видів виконуваних робіт у відповідності до займаних посад;
- перелік посилань на наукові публікації на сайтах провідних вітчизняних і зарубіжних фахових журналів;
- базу ділових контактів;
- резюме та ін.

Вважається, що чим більше персональної інформації про себе людина розкриє, тим вищими будуть її шанси знайти підходящого роботодавця.

Втім, самої професійної інформації не достатньо для правильного позиціонування свого профілю в мережі LinkedIn. Користувач повинен регулярно оновлювати інформацію про себе, коментувати записи інших людей, заходити на їхні сторінки, вести діалоги. Крім того, опанувавши основи цієї професійної соціальної мережі, можна поглибити знання окремих її інструментів, зокрема функціоналу персональних сторінок або груп. Як керівнику такої сторінки (групи), людині будуть доступні можливості започаткування тематичних дискусій і їх модерування. Все це стане в нагоді для розвитку власної професійної кар'єри.

Такі ж сторінки мають і підприємства. Користувач професійної соціальної мережі LinkedIn може стежити за будь-яким підприємством, слідкувати за оновленням інформації про його працівників (бачити, хто з ваших друзів працював або працює на цьому підприємстві), господарську діяльність, бізнес-статтями, підготовленими провідними спеціалістами, новинами та іншою важливою інформацією. Підприємства також можуть використовувати LinkedIn для розміщення своїх оголошень, наприклад, про придбання нової техніки та технологій, нових співробітників або зміни в політиці.

Ще однією особливістю цієї професійної соціальної мережі є можливість здійснювати пошук найбільш талановитих кандидатів (на зразок executive search або head hunting, коли відбувається більш якісний пошук підходящих кандидатур із врахуванням особливості бізнесу підприємства-замовника, вакантних робочих місць, ділових і особистих якостей кандидатів. Щоб проводити пошук кандидатів серед найбільш кваліфікованих, рекрутер має перейти на відповідний абонентський тариф.

Отже, сучасні способи пошуку роботи людьми та професійний підбір необхідних кадрів рекрутерами вже давно передбачають їх тісну інтеграцію із соціальними мережами. З-поміж найбільш релевантних професійних соціальних мереж особливо виділяється LinkedIn. Ця мережа покликана максимізувати ефективність позиціонування професійних профілів користувачів для скорочення термінів закриття вакансій.

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРИЧИНИ ПЛИННОСТІ КАДРІВ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇЇ ЗНИЖЕННЯ

Між ефективністю виробництва та сталістю кадрів існує пряма залежність: чим вище сталість кадрів, тим краще ідуть справи на підприємстві. І навпаки, чим інтенсивніша плинність кадрів, тим обмеженіша можливість ефективної роботи підприємства.

Плинність кадрів приносить не тільки економічні втрати підприємству. Не менш відчутними є втрати соціальні: управляти нестабільним колективом значно складніше підтримувати та виховувати у ньому високу виробничу та трудову дисципліну, створювати необхідні умови для розвитку трудового колективу підприємства та кожного його працівника.

Окрім того, особи, які змінюють місце роботи, як правило, надовго (на 20–30 календарних днів) виключаються із сфери суспільно корисної праці, що завдає економічних збитків не тільки підприємству, з якого звільнився працівник, а й суспільству в цілому. Підприємство змушене витратити додаткові ресурси на пошук і адаптацію нових працівників для заміни тих, які звільнилися. Суспільство витрачає ресурси щодо пошуку роботи для нового додаткового учасника ринку праці, який потребує працевлаштування.

Несуть втрати й самі працівники, які звільняються. За час між звільненням з одного підприємства та працевлаштуванням на інше звільненим працівникам не виплачується заробітна плата, не сплачуються соціальні внески в пенсійний фонд, що в майбутньому негативно вплине на його пенсійне забезпечення. Окрім того, стримується зростання його професійної кваліфікації, розпорошуються виробничі навички. Технологічні процеси виконання робіт постійно ускладнюються і тим самим створюють передумови для виникнення відставання професійних можливостей звільненого працівника від технічних потреб виробництва. У цей період також відсутні будь-які соціальні пільги та гарантії, які працівники мали на підприємстві.

З якої б точки зору не розглядалась плинність, її наслідки завжди негативні. У цьому зв'язку будь-яке підприємство, якщо воно зацікавлене в ефективній, високопродуктивній роботі, має здолати або суттєво знизити плинність кадрів, проявляти постійну турботу щодо формування сталого трудового колективу.

Більшість причин, що обумовлюють плинність кадрів, можуть бути попереджені чи усунені. З цією метою кадровій службі необхідно налагодити суворий контроль причин, за якими звільняються працівники, у розрізі структурних підрозділів підприємства, щомісяця готувати аналітичну довідку для інформації керівництва з пропозиціями щодо усунення причин звільнення працівників.

Основні причини звільнення працівників можна розділити на дві групи. До першої відносяться причини, на виникнення яких підприємство не може впливати, тобто, такі, що не піддаються попередженню, зокрема це: призов на строкову службу до Збройних сил України; вихід на пенсію за віком; вихід на пенсію по інвалідності; завершення дії трудового договору чи контракту; народження дитини; переїзд на нове місце проживання; вступ на навчання на денну форму та ін.

До другої групи причин звільнення працівників відносяться такі, щодо яких підприємством можуть бути вжиті організаційні, економічні чи соціальні заходи попередження або суттєвого зменшення виникнення причин звільнення. Насамперед, такими причинами є: незадоволеність рівнем оплати праці; незадовільний режим праці; відсутність відомчого житла; невідповідне географічне розташування підприємства; незадовільні організація та умови праці; важка чи шкідлива праця; незадоволеність професією; суперечки з адміністрацією чи з колективом; неповага з боку керівництва; робота не за спеціальністю; відмова в переводі на іншу роботу, посаду чи в інший структурний підрозділ; віддаленість житла від роботи; неможливість за станом здоров'я працювати на певному робочому місці.

Більшість причин другої групи, що спричиняють плинність кадрів, можуть бути пом'якшені або усунені. З цією метою кадровій службі необхідно налагодити ретельний облік причин, через які звільняються працівники, в розрізі структурних підрозділів підприємства та систематично інформувати відповідних керівників підрозділів і підприємства про стан справ з цього питання для здійснення відповідних заходів.

Аналіз причин плинності показує, що суттєво знизити її якимось одним організаційним, економічним або соціальним заходом неможливо, навіть якщо цей захід ретельно підготовлений та впроваджений у життя. Необхідно розробляти та впроваджувати комплекс заходів щодо підвищення якості трудового життя, так і удосконалення соціально-трудових відносин.

Процедура звільнення розпочинається з того, що працівник бере чистий аркуш паперу і пише заяву з проханням «звільнити з роботи за власним бажанням», не вказуючи при цьому дійсну причину звільнення. У більшості випадків звільнення є наслідком конфліктної ситуації, яку не вдалося розв'язати,

але яка має насторожити адміністрацію, подати сигнал про негаразди в системі управління персоналом. Для з'ясування причин звільнення необхідно встановити такий порядок, за якого працівнику, який звільняється, пропонується заповнити типовий бланк, на зворотній стороні якого будуть вказуватися дійсні причини звільнення, типові для більшості випадків.

В практиці управління персоналом у минулі роки значну роль у зменшенні плинності кадрів відігравали суспільні відділи кадрів, в складі яких були представлені керівництво та представники трудового колективу структурного підрозділу, в якому працює заявник, уповноважені профспілкової організації, працівники служби персоналу. Перш ніж дати офіційний хід заяві про звільнення, працівника, який написав заяву, запрошували на засідання суспільного відділу кадрів, де вивчалася обґрунтованість його заяви та причини, через які працівник бажає звільнитися з підприємства.

Своєю діяльністю суспільний відділ кадрів намагався цілеспрямовано вплинути на зміну працівником рішення щодо звільнення з роботи. Для цього використовувалися різні інструменти, зокрема, направлялися подання в комісію по трудових спорах, вносилися відповідні пропозиції керівнику структурного підрозділу чи керівнику підприємства та ін. Якщо працівник все ж не бажав залишатися на підприємстві, його заява надходила на підпис до керівника структурного підрозділу, а потім для подальшого опрацювання у відділ кадрів. Подібну практику кадрової роботи, як один з напрямів зменшення плинності кадрів, доцільно, з відповідними поправками, відновити й на сучасних вітчизняних підприємствах, організаціях, установах.

Плинність кадрів не тільки сигналізує про існуючі упущення в певних напрямках функціонування системи управління персоналом, але й деякою мірою передає настрій пасивності та пристосування у психології окремих працівників апарату управління, відсутність у них особистої відповідальності за стан справ на підприємстві. Наприклад, певна частина робітників звільняється з підприємства з причин низького рівня організації праці та виробництва. Тобто має місце локальний конфлікт, але факт звільнення працівників не вирішує його, рівень організації виробництва та праці не стає вищим від того, що частина робітників залишила підприємство. Звільнення – це не спосіб розв'язання такого роду конфлікту, а втеча від нього. Справжній прогрес неможливий без розв'язання протиріч, без усунення причин виникнення конфліктів.

Першочерговим завданням адміністрації підприємства, суспільних організацій трудового колективу є налагодження систематичної роботи з локалізації та усунення причин звільнення працівників, виховання у них почуття відповідальності за справи свого підприємства. З цією метою на підприємстві має розроблятися якісний план соціального розвитку трудового колективу. Реалізація такого плану дозволить значно знизити (попередити) плинність кадрів та сформувані сталий трудовий колектив, спроможний вирішувати поставлені перед ним виробничі завдання.

Серед основних вимог, що висуваються до плану соціального розвитку підприємства, вказують такі:

1. План соціального розвитку підприємства має бути життєвим, всебічно обґрунтованим, практично здійсненим, мати конкретні строки виконання та конкретних виконавців. Необхідно чітко визначити реальні можливості колективу у виконанні намічених заходів власними силами та виділити заходи, які потребують зовнішньої підтримки.

2. Заходи, які неможливо реалізувати впродовж одного року, мають бути включені у стратегічний план соціального розвитку підприємства з щорічним виконанням певного обсягу робіт.

3. План має охоплювати всі сторони трудового життя і розвитку трудового колективу як під час виробничого процесу на підприємстві, так і під час відпочинку поза підприємством.

4. До плану необхідно включати широкий комплекс заходів спрямованих на максимальне задоволення потреб кожного члена трудового колективу.

5. План соціального розвитку обов'язково має бути тісно пов'язаним із виробничим планом підприємства, будь-яка розбіжність позбавляє соціальний план необхідної обґрунтованості та матеріальної забезпеченості. Тому в плані соціального розвитку чітко має бути відображено, що витрати на підвищення добробуту членів колективу здійснюються в наслідок підвищення ефективності виробництва, яка, в свою чергу, в значній мірі залежить від самих працівників.

6. Фінансування намічених соціальних заходів має відбуватися, переважно, за рахунок власних засобів підприємства. За рахунок залучених коштів може здійснюватися тільки фінансування капіталовкладень у об'єкти соціального призначення в рамках плану стратегічного розвитку.

7. Ефективність кожного заходу в плані соціального розвитку необхідно визначати не тільки у грошових одиницях, а й з точки зору соціально-психологічного ефекту, який впливає на продуктивність праці, настрій і стан здоров'я працівників.

Отже, плинність кадрів є індикатором стабільності діяльності працівників на підприємстві. Вона може мати як економічні, так і соціальні наслідки, що загрожують зниженню ефективності діяльності підприємства. Зокрема, попередження соціальних наслідків плинності кадрів потребує розробки і використання на підприємстві плану соціального розвитку.

УДК 331.5:364.05

**Я.О. Целюх, гр. УПЕП–11, I курс, ННІ ЕМ
Науковий керівник – к.е.н., доц. Н.О. Мазур**

Національний університет водного господарства та природокористування

ПОСИЛЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ АКТИВНОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА ОСНОВІ ВОЛОНТЕРСТВА

В останні роки для ринку праці України характерне зниження рівня зайнятості населення та його економічної активності загалом. Така тенденція свідчить не лише про відсутність належної пропозиції робочих місць в державі, а й про втрату нашими громадянами зацікавленості у залученні до економічної діяльності, посилення розвитку тіньового ринку праці, зниження доходів незахищених категорій громадян, що покладає на державу додаткові зобов'язання.

У ст. 1 Конституції задекларовано, що Україна є соціальною державою, одними з найважливіших завдань якої є досягнення гідного рівня матеріального добробуту і умов життя людей. Тобто головним обов'язком держави є підтримка та турбота про населення у разі необхідності. Зокрема, з 1 січня 2018 року передбачено мінімальний розмір допомоги по безробіттю в розмірі 1440 грн., що на 160 грн. більше ніж в попередні роки. Зрозуміло, що збільшення рівня безробіття в країні приводить до додаткових витрат з державного бюджету.

Тому особливої актуальності набуває необхідність посилення економічної активності громадян, зокрема, підвищення рівня зайнятості на основі волонтерства.

В наш час взаємодопомога та підтримка є невід'ємними складовими будь якої нації. В процесі розвитку суспільства все частіше виникає розуміння, що піклуючись про потреби оточуючих, ми маємо можливість зробити особистий внесок у вирішення соціальних проблем.

Сьогодні в Україні, як і у світі загалом, існує багато питань, які можуть вирішуватися шляхом добровільної, соціально спрямованої діяльності, тобто волонтерства. Проте в нашій державі відсутні будь-які матеріальні стимули до розвитку волонтерської діяльності, основними мотивами є патріотизм, бажання допомогти оточуючим, отримання досвіду роботи з людьми та реалізації різних проєктів, моральне задоволення. Тоді як в економічно розвинених країнах для стимулювання розвитку волонтерства застосовують низку матеріальних чинників.

Наприклад, волонтери Європейської волонтерської служби, перебуваючи у довгострокових відрядженнях в інших країнах, отримують майже 30 євро в день на кишенькові витрати. Окрім того, вони навіть не зобов'язані подавати звіт про те, як вони розпорядилися цими коштами. В Румунії закон про безробіття наголошує, що мінімальна винагорода за волонтерство не є безпосередньою причиною для втрати соціальних виплат (наприклад, виплати на випадок безробіття та інших виплат особі, застрахованій у системі соціального медичного страхування та системі соціального страхування). А в Польщі, згідно з законом про податок на доходи фізичних осіб, обсяг усіх виплат, отриманих волонтерами у зв'язку з їхньою волонтерською працею, звільняється від податку з доходів. У такому випадку волонтерство певною мірою можна вважати зайнятістю, тобто не забороненою законодавством діяльністю осіб, пов'язаною із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу у грошовій або іншій формі.

Волонтерство вже стало частиною культури і світогляду української нації. Згідно з опитуванням понад 80% громадян вважають волонтерський рух обов'язковою складовою розвитку громадянського суспільства. Спираючись на дослідження української дослідницької компанії GfK Ukraine на основі репрезентативної вибірки у 1000 людей, встановлено, що серед волонтерів переважають жінки – 54%, проте відсоток чоловіків є не значно меншим – 46%. Найбільш активними волонтерами є жінки 16–35 років – 20% та чоловіки віком від 16 до 35 років – 19%, та від 36 до 55 років – 18%. 43% волонтерів належать до середнього класу. Тобто, в Україні до волонтерства, залучена значна частина працездатної молоді, яка формує основу економічно активного населення і водночас потребує належного рівня доходів для власного гідного життя і розвитку.

Крім того, у розвинених країнах волонтери мають конкурентні переваги на ринку праці. У ЄС і США волонтери мають вищі шанси при працевлаштуванні завдяки своєму досвіду безкорисливої праці. Зокрема, у багатьох європейських і американських організаціях для працевлаштування, вступу або успішного закінчення престижного вищого навчального закладу необхідно мати певну кількість відпрацьованих у ролі волонтера годин (волонтерських кредитів). Зазначений у резюме волонтерський досвід завжди позитивно вирізняє кандидата з-поміж інших.

Отже, волонтерство є досить актуальним і поширеним в Україні. Представники різних вікових груп вдаються до цієї діяльності аби реалізувати свій потенціал, здобути певні навички та досвід.

ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ НА ВІТЧИЗНЯНИЙ РИНОК ПРАЦІ, ЗАЙНЯТІСТЬ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Термін «глобалізація» виник понад 400 років тому, а все більш поширеного використання він набув всередині минулого століття і означає процес всесвітньої економічної, політичної і культурної інтеграції та уніфікації. Найбільш динамічно процес глобалізації протікає в економіці. Сучасна економічна енциклопедія трактує глобалізацію як процес обміну товарами, капіталом і робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х рр. минулого століття набуває форм постійного та неухильно зростаючого переплетення національних економік. Основними наслідками цього процесу є міжнародний поділ праці, міграція капіталу в масштабах планети, людських і виробничих ресурсів, стандартизація законодавства, економічних і технічних процесів, а також зближення культур різних країн.

З одного боку, глобалізація економіки становить собою закономірний, об'єктивно обумовлений процес руху до єдиної світової економічної цілісності, якісно нову, найбільш високу стадію інтернаціоналізації економічного життя, а з іншого – веде до більш чіткої стратифікації світової спільноти. Тому процес глобалізації економіки неминуче супроводжується гострими суперечностями, позитивними та негативними впливами на національні економіки, що обумовлено як рівнем соціально-економічного розвитку, так і місцем і роллю тієї чи іншої держави в сучасній світовій політиці.

До позитивних сторін впливу глобалізаційних процесів на економіку України можна віднести: зменшення витрат на здійснення зовнішньоекономічних операцій, можливість брати активну участь в обговоренні режимів регулювання міжнародних економічних відносин, забезпечення інвестиційної привабливості для іноземних інвесторів через приєднання до загальноприйнятих у світі регулятивних норм, можливість входження України до міжнародних коопераційних проєктів тощо. До негативних наслідків глобалізації відносять: домінування економічно розвинених країн, пригнічення розвитку окремих видів економічної діяльності, що не завжди готові до повноцінної міжнародної конкуренції, заміщення їх імпортом, соціальну нерівність у порівнянні з економічно успішними країнами.

Особливої уваги заслуговує вплив глобалізації на національний ринок праці. Активний розвиток міжнародних ринків праці є наслідком і чинником процесів глобалізації, наростання взаємопов'язаності й відкритості національних економік, інтернаціоналізації капіталу та виробництва. Тому дослідження проблематики тенденцій зайнятості та розвитку ринків праці є не тільки актуальним, але й вельми значущим з позицій його регулювання. Проблемам впливу глобалізації на національну економіку, зокрема, на ринок праці, зайнятість населення присвятили свої праці цілі наукові школи та окремі дослідники, зокрема: Д.Г. Білорус, О.А. Волкова, Р.П. Колосова, А.М. Поручик, В.П. Щербаков та інші.

Вплив економічної глобалізації на ринок праці відстежується через такі показники, як склад і структуру робочих місць, їх динаміку, якісні характеристики робочої сили та її мобільність. Щодо структури робочих місць, то за секторами економіки, так і за професійним статусом Україна далека від стандартів економічно розвинених країн. За даними Держкомстату України чисельність зайнятих у сільському господарстві у 2016 р. становила 2,9 млн. осіб, у промисловості – 2,5 млн. осіб. Натомість надто низькою є частка зайнятих у будівництві (645 тис. осіб) і обробній промисловості, зокрема у виробництві машин та устаткування, виробництві електричного та електронного устаткування, тобто у тих видах діяльності, які забезпечують інвестиції в економіку країни.

Не відповідає завданням інноваційного розвитку і якісний склад зайнятих: спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили (чисельність представників найпростіших професій зросла на 43,2% при скороченні чисельності фахівців і кваліфікованих робітників), що свідчить про домінування в економіці України застарілих технологій і недостатню присутність інноваційних процесів. Сьогодні на ринку праці найбільш затребуваними є працівники робітничих професій – газозварники, електрики, монтажники, слюсарі, в той час як серед безробітних значну частку складають фахівці з вищою освітою, зокрема економісти, юристи, фінансисти. Зменшується пропозиція кваліфікованих представників робітничих професій: частка осіб з професійно-технічною освітою серед економічно активного населення скоротилася до 24%.

Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки якої є суперечливими. Для національних ринків праці країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням стає зростання конкуренції з боку країн із низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня заробітної плати, надто некваліфікованої та низькокваліфікованої робочої сили. Щодо мобільності робочої сили, то за різними оцінками обсяг трудової міграції сягає 5–6 млн. осіб. Позитивними результатами цього явища для ринку праці України можна вважати послаблення тиску на

внутрішній ринок праці, збільшення валютних надходжень в Україну від співвітчизників, які працюють за кордоном; освоєння за кордоном нових технологій, передових методів організації праці, що сприяє запровадженню їх в Україні; залучення закордонних спеціалістів для виконання унікальних і складних видів робіт у випадку нестачі спеціалістів на національному ринку праці тощо.

До негативних наслідків трудової міграції для ринку праці України відносять: погіршення якості робочої сили через відтік за кордон висококваліфікованих людських ресурсів, втрата українськими працівниками професійних навичок під час еміграції; зростання неформальної зайнятості в Україні через імміграцію. При цьому слід розуміти, що до роботи залучаються як висококваліфіковані працівники (науковці й професіонали з України до США, Канади, Німеччини, Ізраїлю тощо), так і громадяни з вторинного ринку праці – низькокваліфіковані. Ці країни переслідують такі цілі, як сприяння поліпшенню фінансово-економічного становища за рахунок дешевшої робочої сили і заповнення непрестижних робочих місць, важких і шкідливих виробництв. Особлива мета розвинутих країн – використання науковців, на підготовку яких не потрібно витратити великі кошти, а віддача – одержується відразу. Тому більшість науковців вважають надзвичайно гострою проблемою інтелектуальної міграції. За різними оцінками, лише в кінці XX ст. Україна втратила від 15 до 20% інтелектуального потенціалу в результаті еміграції найбільш підготовленої робочої сили. Таким чином, реальністю є «вимивання» з національного ринку праці не тільки перспективних науковців, а й робочих місць з високою і середньою «освітньою місткістю». За останніми статистичними даними 36% трудових мігрантів мають вищу освіту, 41% – середню і середню спеціальну освіту. Створення таких робочих місць, що погіршують професійну структуру й перспективи зайнятості в галузях, що можуть і повинні стати пріоритетними, призводить до зростання незатребуваності нагромадженого людського капіталу.

Щодо інших негативних тенденцій розвитку ринку праці, то найбільш загрозливою з них виступає збільшення тривалості безробіття. Глобалізація, підвищуючи рівень продуктивності праці за рахунок новітніх технологій, призводить до скорочення чисельності працюючих і, передусім, робітників. Для запобігання цьому необхідно, насамперед, підвищувати рівень освіти, тобто збільшувати інвестування в людський капітал на всіх рівнях. Перебування ж значної частини населення у стані безробіття протягом тривалого часу не тільки знижує шанси безробітних осіб на працевлаштування, але й погіршує якість трудового потенціалу країни, призводить до посилення соціальної напруженості в суспільстві. Тому вкрай необхідними для України є збереження і посилення позицій держави у виробленні та реалізації політики зайнятості, а також щодо найефективніших заходів активної політики на ринку праці й упередження значних масштабів безробіття, що може бути досягнуто переважно за рахунок створення нових економічно доцільних робочих місць і раціонального використання наявних.

Опрацьовуючи власну модель регулювання національного ринку праці, необхідно зважати на сучасні тенденції щодо формування політики зайнятості в країнах з розвинутою економікою. За новим сучасним баченням правлячих кіл розвинутих країн, вузловим центром усієї соціальної політики має стати соціальна політика, орієнтована на вирішення проблем зайнятості. Найефективнішими слід визнати заходи, що становлять зміст активної політики на ринку праці й спрямовані на попередження значних масштабів безробіття, стимулювання сукупного попиту на роботу силу, якнайшвидше повернення незайнятих до складу функціонуючої робочої сили. Вирішення проблем зайнятості потребує реформування системи соціального захисту безробітних, що має спонукати їх до активного пошуку нового робочого місця. Негативний вплив глобалізації на соціально-трудові відносини взагалі й на зайнятість населення, зокрема, розвиває стійку тенденцію до використання політики трудового протекціонізму – захисту національних ринків праці. До його методів входять такі регулятори, як квотування і ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проектів тощо. До того ж, слід пам'ятати, що інтенсифікація процесів глобалізації супроводжується масовим намаганням роботодавців знижувати заробітну плату, зменшувати витрати на поліпшення умов праці і порушенням трудового законодавства. За даними, наведеними В.П. Щербаковим, входження в світ економіки, що глобалізується, можливе лише тоді, коли середньодушовий дохід населення перевищує 800 дол. на місяць, що вимагає постійно працювати в напрямі підвищення заробітної плати.

Отже, глобалізація веде до зростання конкуренції у світовому масштабі, викликає поглиблення спеціалізації та поділу праці з властивими їм наслідками – зростанням продуктивності праці та скороченням витрат. На даний час Україна не використовує всі свої конкурентні переваги (дешева робоча сила, достатня ресурсозабезпеченість деякими видами сировини), оскільки офіційний сектор економіки неефективний. Натомість конкуренти України широко застосовують високі й запатентовані технології, стимулюють виробництво унікальних товарів, всебічно залучають наукову еліту, кредитують інновації. Виходячи із цього, глобалізаційні процеси в Україні мають стати суттєвим мотивом для прискорення системних реформ, зокрема структурної перебудови економіки, що дасть змогу протистояти негативним наслідкам глобалізації.

УДК 331.103.12(477)

В.В. Янішевський, магістрант, ФЕМ, 1-й рік навчання, гр. УПМ-4
Науковий керівник – к.і.н., доц. Г.А. Шпиталенко
Житомирський державний технологічний університет

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

З огляду на крайню важливість підвищення продуктивності праці для забезпечення конкурентоспроможності підприємства керівники і спеціалісти всіх рівнів на перспективних підприємствах повинні розробляти й впроваджувати програми управління продуктивністю праці. Ці програми передбачають реалізацію таких етапів:

- вимірювання й оцінювання досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві в цілому та за окремими видами праці;
- пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності праці на основі інформації, одержаної в ході вимірювання й оцінювання;
- розробка плану використання резервів підвищення продуктивності праці, який має передбачати конкретні терміни й заходи щодо їх реалізації, фінансування витрат на ці заходи й очікуваний економічний ефект від їх упровадження на підприємстві, визначати відповідальних виконавців цих заходів;
- розробка системи трудової мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності праці;
- контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, та регулювання їх виконання;
- вимірювання й оцінювання реального впливу передбачуваних заходів на зростання продуктивності праці.

Управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керування, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення обсягів виготовленої продукції в результаті певної трудової діяльності, з одного боку, та витрат на здійснення цієї діяльності – з другого.

У рамках реалізації програми підвищення продуктивності праці підприємство та його керівництво самі визначають цілі й проблеми, а також розробляють плани і програми з удосконалення організації. Найбільш загальною метою програми підвищення продуктивності праці є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності та завданням людини щодо підвищення результатів діяльності підприємства шляхом внесення змін у всі чи деякі його елементи – людину, структуру, культуру, техніку та технології.

Деякими більш специфічними цілями програми підвищення продуктивності праці на підприємстві можуть бути:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;
- покращення відносин між членами трудового колективу; створення ефективної інформаційної системи з питань підвищення продуктивності праці;
- зростання основних показників діяльності підприємства;
- поживлення діяльності підприємства та забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі.

До переваг створення таких програм, як правило, включають:

- зростання поінформованості робітників і керівництва про чинники, що впливають на продуктивність праці на підприємстві;
- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності праці та регулярним контролем за результатами діяльності персоналу і підприємства;
- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- більш широке використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці.

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві має свої особливості, що визначаються специфікою об'єкта управління і його включення у загальний процес управління підприємством. Все це вимагає розробки окремої програми управління продуктивністю праці, серед специфічних цілей якої будуть набуття практичного досвіду в сфері управління продуктивністю праці, забезпечення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі та ін.