

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
Kkaavv7@gmail.com

Калина А.В.,

канд. экон. наук, доцент, кафедра управления персоналом и экономики труда
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Kalina A.V.,

PhD in Economics, Docent,
Associate Professor of Personnel Management and Labour Economics Department,
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК ЧИННИК ГІДНОЇ ПРАЦІ

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ПРЕДПОСЫЛКА ДОСТОЙНОГО ТРУДА

INSTITUTIONAL AND ECONOMIC INCENTIVES LABOUR DECENT WORK PRECONDITION

У статті розглянуто питання необхідності формування організаційно-економічного механізму для кожної організації з метою досягнення впевненості людини в результатах своєї праці, розуміння свого місця у суспільстві, своєї гідності як члена суспільства. Організаційно-економічний механізм складаючись з однакових блоків буде специфічним для кожної організації згідно теорії економічних механізмів.

В статье рассматривается вопрос о необходимости формирования организационно-экономического механизма для каждой организации с целью достижения уверенности человека в результатах своего труда, понимание своего места в обществе, своего достоинства как члена общества. Организационно-экономический механизм складывается из одинаковых блоков будет специфическим для каждой организации согласно теории экономических механизмов.

The article discusses the need to develop organizational and economic mechanism for each organization to achieve confidence rights as a result of their work, understanding their place in society, their dignity as a member of society. Organizational-economic mechanism consisting of identical blocks will be specific to each organization according to the theory of economic mechanisms. The purpose of this paper is the need to create in each organization its organizational ekonomicheskogo mechanism that would significantly enhance the impact of each employee in the overall results. The novelty lies in the definition of the blocks forming the mechanism.

Ключові слова. Гідна праця, мотивація, стимулювання, економічний механізм, організаційно-економічний механізм, ознаки гідної праці.

Ключевые слова. Достойный труд, мотивация, стимулирование, экономический механизм, организационно-экономический механизм, признаки достойного труда.

Keywords. Decent work, motivation, promotion, economic mechanism, organizational and economic mechanism, features decent work.

Вступ. На зламі XX та XXI століть Міжнародна організація праці (МОП) сформулювала концепцію гідної праці. Саме ця концепція мала сприяти змінам в економіці, соціальній і правовій сфері людської діяльності. В ряді програмних документів МОП було заявлено, що концепція гідної праці являє собою «содействие в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости гарантий защищенности и безопасности человеческого достоинства» [3].

Слід зазначити, що «гідність» — це перш за все моральна категорія, яка характеризує відповідальність між реальною значимістю людей, які відносяться до різних соціальних груп і їх соціальним положенням, між їх правами і обов'язками, діяльністю і винагородою. Саме гідність відображає моральне ставлення людини до себе і суспільства до індивіда. Проблема гідності зайняла місце на різних етапах розвитку людства і відповідно з ним змінювалась, «відточувалась» і формувалась в залежності із змінами у суспільному устрої і політикою суспільних відносин [7, с. 389]. Багато вчених і філософів у різні історичні етапи займалися цією категорією: Аристотель, Гоббс, Монтеस्क'є, Дидро, Катет, Гоголь, Г. Спенсер, Дж. Локк, Дж. Ролз, С.М. Єрьоміна, Г.Ю. Канарли, Л.С. Мамута, Л.А. Костик, С.С. Худякова, Д.С. Велієва, Е.М. Філіпова та інші. Таким чином, проблема гідної праці, з одного боку, начебто вивчена і всім зрозуміла, але в той же час вона має певні невирішені питання.

Особливо це пов'язано з проблемою не етичного характеру, а з питанням винагороди за працю, питанням створення механізму оцінки та визначення мотивації та стимулювання праці залежно від соціального і морального розвитку та свідомості людини і суспільства в цілому. Питання мотивації та стимулювання праці з одного боку начебто вирішено, однак стосовно особистої гідності як форми самоконтролю особистості, на чому базується вимога індивіду до себе, і відповідно стимулювання його праці не розкрито до кінця. Гідність на рівні з сумлінністю — один із способів розуміння людиною своїх обов'язків і відповідальності перед суспільством, тому важливо щоб діяв такий механізм стимулювання праці який би сприяв цьому процесу. На жаль, на сьогоднішній день невідпрацьован механізм який сприяв би підвищенню гідності людини, а навпаки в більшості випадків діє механізм який «потурає» протилежному процесу.

Постановка завдання. Основною метою дослідження є визначення концептуальних засад формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці в контексті гідної праці.

Результати дослідження. У нашому житті існують різні механізми і суто економічний, і правовий, і соціальний, і організаційний, і адміністративний, і інноваційний та інші. У відповідності з цим діють і різні форми взаємозв'язку цих механізмів: економіка-правовий, адміністративно-організаційний, соціально-економічний, організаційно-економічний і т.п.

Кожна з цих форм має свої особливості і призначення, свої функції і признаки. Особливо часто в літературі зустрічається організаційно-економічний механізм, бо саме він об'єднує суто економічний механізм, який дозволяє зрозуміти взаємодію між економічними суб'єктами, розглядати таку взаємодію як стратегічну гру, тобто опис того, як мають діяти економічні суб'єкти і до чого може призвести той чи інший набір дій.

Лауреат Нобелівської премії по економіці за 2007 рік Лео Гурвиц (Leo Hurwicz) запропонував визначати механізм як взаємодію між суб'єктами та центром, яка складається з трьох стадій: кожен суб'єкт в особистому порядку надсилає центру повідомлення; центр, отримавши всі повідомлення, розраховує очікуваний результат: $Y=f(m_1, \dots, m_2)$, центр об'являє результат Y і, при необхідності, проводить його у життя [4, с. 6—7].

Це спрощена схема дії економічного механізму, однак у житті вона значно складніша. Що ж до організаційного механізму, то він має певну особливість оскільки сприяє чіткій взаємодії складових економічного механізму.

Організаційний механізм може існувати як самостійний, так і в сукупності з різними механізмами. При цьому слід зазначити, що організаційний механізм виконує роль ведучого, а інший механізм, який об'єднується, з ним ведомим. Це пов'язано з суттю поняття «організація» — організований, планомірний, продуманий, внутрішньо дисциплінований. Відповідно, організаційний механізм — це логічно обгрунтована послідовність управлінських дій і методів по реалізації функцій і принципів управління тим чи тим видом діяльності.

При цьому організаційний механізм суто специфічний, оскільки накладене на організаційну структуру управління окремого суб'єкту ринкових відносин набуває рис характерних для даного суб'єкту. Однак, при цьому, організаційний механізм змінюючи форму залишає свої структурні складові: кон'югацію, інгресію та дезінгресію. Ці складові чітко описані А.А. Богдановим (Малиновським) у книзі «Очерки организационной науки» [2, с. 78—82].

Аналіз літератури по даному аспекту проблеми, узагальнення досвіду різних досліджень по цьому питанні дозволяє зробити висновок про те, що в умовах розвитку ринкових відносин при різноманітності організаційного механізму в процесі управління людськими ресурсами слід враховувати рекомендації представників теорії управління людськими ресурсами, а саме:

— при розробці довгострокової політики важливо, щоб кожний працівник встановив для себе цілі, які він повинен досягти;

— адміністрація повинна вміти вибудовувати ситуацію вибору і створювати умови для успіху і конкурентоздатності кожного члену колективу;

— необхідно максимально використовувати особисті здібності працівників і формувати стійке відношення до їх оцінки;

— систематично здійснювати підвищення кваліфікації або перепідготовку кадрів через створення систем стимулювання праці, які мають базуватись на мотиваційних і організаційних умовах [5, с. 223].

Організаційна модель дозволяє працювати по єдиному плану враховуючі рекомендації представників теорії управління людськими ресурсами, що в свою чергу дозволяє досягти певної стабільності в управлінні персоналом. У той же час важливо, щоб кожен працюючий мав: гідну працю, яка б сприяла його конкурентоздатності, гідний і справедливий дохід для працівників, певний рівень соціального захисту, безпеку на робочих місцях.

При цьому ознаками гідної праці є: зростання продуктивності праці, покращення умов праці, розвиток партнерських трудових відносин і задоволеність результатами праці кожного з працюючих [1, с. 5].

Безумовно на характер поваги людиною себе, на ступінь визнання, своїх прав та значимості впливає і його освітній ценз. У загальній психології визначається факт існування нелінійної кореляції між показниками рівня інтелекту та освіти і рівнем задоволеності працею. У той же час діяльність підтверджує, що рівень освіти впливає на рівень продуктивності трудового потенціалу і відповідно на його оплату.

Сьогодні вже не потрібно спеціально доводити, що в кожній організації і конкретній ситуації важливо попередньо приймати доцільне обгрунтування рішення відносно того, які суб'єкти будуть реалізовувати намічені управлінські рішення, яка логіка їх здійснення і яка методика послідовності операцій в організаційному механізмі. Визначальною умовою є не кількість суб'єктів, поширеність методики управлінської діяльності, а активність суб'єктів управління і скоординованість їх

діяльності. Саме поєднання економічного і організаційного механізмів і створення організаційно-економічного механізму дозволяє створити чітку систему управління з врахуванням особливостей певної організації.

Саме створення індивідуальної моделі організаційно-економічного механізму стимулювання праці сприятиме розвитку персоналу, зростанню його значимості і відповідальності перед суспільством. І хоча кожна організація створює свій специфічний тільки для неї, організаційно-економічний механізм у той же час основні блоки його залишаються незмінними. Переміщуючи їх, ранжируючи залежно від цілей і специфіки організації кожен раз отримуємо різну «конфігурацію» механізму і відповідно новий результат.

До основних блоків організаційно-економічного механізму ми відносимо:

- правила відбору персоналу та прийому на роботу;
- механізм оцінки діяльності працівників і структурних підрозділів;
- створення «фінансової сітки» організації;
- критерії формування мотиваційних умов окремих груп персоналу;
- створення морально-психологічного клімату в колективі;
- визначення «зон відповідальності» кожного з працівників;
- встановлення меж відповідальності окремих структурних підрозділів організації;
- встановлення об'єктивних показників діяльності працюючих і структурних підрозділів;
- розробка і використання інструментарію зниження ризику від впровадження оптимальної системи стимулювання праці;
- прозорість формування основної та перемінної складових оплати праці на основі розробки і впровадження спеціальних розрахункових програм;
- інформаційного забезпечення всіх складових організаційно-економічного механізму організації.

Такий механізм відіграє важливу роль у формуванні розуміння кожним працюючим своєї особистої та професійної значимості для колективу і керівництва, професійної гордості за досягнутий загальний результат, а також почуття гордості за спільну справу. Крім того, він сприятиме формуванню почуття впевненості (захисності і довіри у відношеннях з колегами).

Саме тому гідна праця повинна стати предметом пристальної уваги для керівництва організації.

Слід зазначити, що гідна праця не тільки формує людину і її відношення до праці, вона сприяє розумінню людиною свого місця в складному процесі формування матеріальних благ. Саме тому, чітка побудова організаційно-економічного механізму стимулювання праці як складової загального механізму управління організацією в значній мірі стає передумовою гідної праці, сприяє розумінню місця індивіда у суспільстві і відповідно суспільства до нього. Від того, як буде створено організаційно-економічний механізм у значній мірі буде залежати і рівень розвитку суспільства та добробут кожного члена суспільства.

Література

1. *Барет-Рид П.* Неотъемлемые признаки достойного труда // Человек и труд. — 2003. — № 3. — С. 5.
2. *Богданов А.А.* Очерки организационной науки. — М.: Экономика, 1989.
3. Достойный труд: доклад Генерального директора МКТ. 87-я сессия МКТ, 1999. — Женева, 1999.

4. Измайлов С., Сонин К., Юдкевич М. Теория экономических механизмов — М.: Вопросы экономики, 2008. — С. 4—26.
5. Назарова Г.В., Степанова Э.Р. Стимулирование трудовой деятельности как составной элемент концепции достойного труда. — К.: БІЗНЕСІНФОРМ, №6. — 2013. — С. 221—225.
6. Ролз Дж. Теория справедливости. — Новосибирск, 1995. — С. 66.
7. Философский словарь /под ред. М.М. Розенталя. — М., 1975. —389 с.

Reference

1. Baret-Rid, P. (2003), “Essential features of the Decent Work”, *Chelovek i trud*, Vol. 3, p. 5.
2. Bogdanov A.A. (1989), *Ocherki organizacionnoj nauki* [Sketches of organizational science], Jekonomika, Moscow, Russia.
3. 4. ILO (1999), “Dostoyinyiy trud. Doklad Generalnogo direktora. 87-ya sessiya Mezhdunarodnoy konferentsii truda” [Decent work. Of the Director General. 87th Session of the International Labour Conference], ILO, Geneva, Switzerland.
4. Izmajlov, S., Sonin, K. and Judkevich, M. (2008), “The theory of economic mechanisms”, *Voprosy jekonomiki*, pp. 4—26.
5. Nazarova, G.V. and Stepanova, Je.R. (2013) “Stimulating employment as an integral element of decent work”, *BIZNESINFORM*, Vol.6, pp. 221—225.
6. Rolz, Dzh (1995), *Teorija spravedlivosti* [Theory of Justice], Novosibirsk, Russia.
7. Filosofskij slovar [Philosophical Dictionary] (1975), Ed. MM Rosenthal, Moscow, Russia.

Стаття надійшла до редакції 25.06.2015 р.

УДК 331.101:334.02

Шкода Т. Н.,

канд. экон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»
tnshkoda@ukr.net

Шкода Т. Н.,

канд. экон. наук, доцент,
кафедра управления персоналом и экономики труда
ГВУЗ «Киевский национальный экономический
университет имени Вадима Гетьмана»

Shkoda T. N.

PhD in Economics, docent of Personnel Management
and Labour Economics Chair
SHEE «Kyiv National Economic
University named after Vadym Hetman»

МОДЕЛЬ ОРГАНІЗАЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ (НА ПРИКЛАДІ АВІАТРАНСПОРТНОЇ ГАЛУЗІ)

МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ (НА ПРИМЕРЕ АВИАТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ)