

теоретичне значення, а побудовані моделі, які дозволяють дослідити процеси кількісних і якісних змін трудового потенціалу України, мають практичну значущість для визначення напрямів соціальної політики держави. Перспективи подальших наукових розробок у цьому напрямі полягають у дослідженні зовнішніх чинників ринку праці України.

Література

1. *Азаров М. Я.* Бюджетна політика у контексті стратегії соціально-економічного розвитку України: Моногр. У 6 т. Т. 1. Пріоритети бюджетної політики та економічне зростання в Україні / М. Я. Азаров, Ф. О. Ярошенко, В. М. Геєць та ін.; Н.-д. фін. ін-т при М-ві фінансів України. — К., 2004. — 638 с.
2. *Геєць В.М.* Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку: Моногр. / В.М. Геєць, В.П. Александрова, Т.І. Артьомова та ін.; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. — К.: Фенікс, 2003. — 1006 с.
3. *Геєць В.М.* Економічні передумови стабільного соціального розвитку в середньостроковій перспективі / В.М. Геєць // Економіка і прогнозування. — 2002. — № 2. — С. 9—33.
4. *Геєць В.М.* Інституційні перетворення і суспільний розвиток / В.М. Геєць // Економіка і прогнозування. — 2005. — № 2. — С. 9—36.
5. *Геєць В.М.* Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку: монографія / В.М. Геєць; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. — К., 2009. — 863 с.

Стаття надійшла до редакції 1.07.2010 р.

УДК 378.001.76

С. В. Харабуга, канд. екон. наук,
Маріупольській інститут МАУП

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

АНОТАЦІЯ. У статті проведено порівняльний аналіз змісту колективних договорів промислових підприємств Донецької області. Здійснено групування основних положень, пов'язаних із покращанням якісних рис трудового потенціалу за основними пунктами, що стосуються розвитку персоналу. Розроблено рекомендації з покращання змісту колективних договорів щодо розвитку загальних та професійних компетенцій працівників.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Розвиток персоналу, колективно-договірне регулювання, компетенції, кадрова політика

АННОТАЦИЯ. В статье проведен сравнительный анализ содержания коллективных договоров промышленных предприятий Донецкой области. Осуществлено группирование основных положений, связанных с улучшением качественных черт трудового потенциала, по основным пунктам, которые касаются развития персонала. Разработаны рекомендации по улучшению содержания коллективных договоров относительно развития общих и профессиональных компетенций работников.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Развитие персонала, коллективно-договорная регуляция, компетенции, кадровая политика.

The SUMMARY. In article the comparative analysis of the maintenance of collective agreements of the industrial enterprises of Donetsk area is carried out. Grouping of the substantive provisions connected with improvement of qualitative lines of labor potential, on the basic points which personnel developments concern is carried out. Recommendations of improvement of the maintenance of collective agreements concerning development of the general and professional competences of workers are developed.

KEYWORDS. Personnel development, collectively-contractual regulation, the competence, personnel selection.

Соціально-трудові відносини мають значний вплив на продуктивність праці, якість трудового життя, соціальний мікроклімат на підприємстві, ступінь задоволеності трудовою діяльністю працівників, що обумовлює особливий інтерес дослідження соціально-трудої сфери. Розвиток персоналу є одним з найголовніших питань, що входить до предмету соціально-трудої відносин, і регулюється за допомогою колективного договору, що визначає правові аспекти цього процесу, які підприємство забезпечує працівникам. Від того, як і наскільки активно працівники беруть участь у розробці колективного договору, наскільки знають його зміст, задоволені ним і наскільки положення колективного договору виконуються, в значній мірі залежить задоволеність працівників трудовою діяльністю і ефективність їх праці.

Питання колективно-договірної регулювання широко висвітлювалися у працях таких вітчизняних учених, як Бандур С., Богиня Д., Долішній М., Заяць Т., Злупко С., Кизим М., Кир'ян Т., Колот А., Новіков В., Новікова О., Онікієнко В., Пірожков С. та ін., але потребує уточнення напрями удосконалення соціально-трудої відносин у контексті розвитку персоналу.

Метою статті є розробка рекомендацій щодо удосконалення соціально-трудої відносин у сфері розвитку персоналу шляхом покращання положень колективних договорів на основі змістовного порівняльного аналізу нормативно-правових документів великих промислових підприємств Донецького регіону.

Розвиток персоналу здійснюється відповідно до напрямів кадрової політики підприємств, що відбиваються і закріплюються у

нормативно-правових документах. Нормативно-правове забезпечення системи розвитку персоналу — це сукупність актів і документів організаційного, організаційно-методичного, нормативно-технічного, техніко-економічного і економічного характеру, а також нормативно-довідкові матеріали, що встановлюють норми, правила, вимоги, характеристики, методи і інші дані, що використовуються для вирішення задач організації праці, управління персоналом і затверджені в установленому порядку відповідним органом або керівництвом організації.

Найважливішим організаційним документом, який виступає засобом реалізації принципів соціального партнерства, провідником ефективних трудових відносин, зокрема в сфері розвитку персоналу, є колективний договір підприємства. Колективний договір визначається як угода, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працюючих, власників і уповноважених ними органів [1]. Колективний договір розробляється з дотриманням законодавчих і нормативних актів, регулюючих роботу по укладанню колективних договорів. У першу чергу, до них відносяться положення Кодексу законів про працю України, Закон України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні союзи, їх права і гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці», Генеральної, галузевих угод тощо.

У колективному договорі враховуються особливості діяльності конкретного підприємства, організації, можливості використання її ресурсів в інтересах працівників і розвитку виробництва. Даний документ забезпечує стійкі відносини між колективом підприємства і працедавцем (адміністрацією) організації, конкретно позначаючи права і обов'язки обох сторін, взаємні вимоги. У кожній конкретній організації зміст колективного договору визначається виходячи з умов, у яких працює працівник, а також з тих проблем соціально-трудова відносин, які не повинні погіршувати положення працівника в порівнянні з чинним законодавством, а також відповідно до положень, висвітлених у генеральній, галузевих або регіональних угодах.

У колективний договір включаються взаємні зобов'язання працедавця і працівників з будь-яких аспектів трудового життя. Це питання пов'язані не тільки з обов'язками і правами суб'єктів трудових відносин, умовами праці, соціальними гарантіями та інше, а й стосуються управління розвитком трудового потенціалу, а саме: питань навчання, підвищення кваліфікації, формуван-

ня компетенцій, складання карт компетенцій у розрізі посад та професій і забезпечення відповідності якісних рис персоналу підприємства даним документам.

Аналіз структури і змісту колективних договорів великих промислових підприємств Донецького регіону показав, що проблеми в сфері регулювання розвитку персоналу недостатньо розкриті, а питання кваліфікаційних вимог до працівників, компетентності фахівців і залежність від них інших параметрів виробничої і трудової діяльності взагалі не висвічуються (проаналізовано колективні договори наступних підприємств: ЗАТ «Донецьксталь — металургійний завод» (ДМЗ), ВАТ «Азовмаш», ВАТ «Концерн Стирол» ВАТ «Часовярський вогнетривкий комбінат» (ЧВК), ВАТ «Дружківське рудоуправління» (ДР), Дочірнє підприємство «Ілліч-Агро» ММК ім. Ілліча), ЗАТ «Макіївський металургійний завод» (ММЗ), ВАТ «Ясиновський коксохімічний завод» «ЯКЗ», ВАТ «Павлоградвугілля»).

Характеристику основних положень, пов'язаних із покращанням якісних рис персоналу, наведено у табл. 1.

Так, стандартними майже для всіх підприємств є пункти щодо роботи з молоддю. Але формування компетенцій є безперервним процесом, тому розвиток певних знань і вмінь повинні стимулюватися, підтримуватися і забезпечуватися підприємством не тільки для молодих працівників.

Основні пункти, що стосуються розвитку персоналу, присвячені лише необхідності підвищення кваліфікації працівників та актуальності їх навчання. Тільки в одному з проаналізованих колективних договорів підприємств, а саме ВАТ «Павлоградвугілля», включене Положення про підготовку робітничих кадрів та їх закріплення на підприємстві. Немаловажним питанням виступає матеріальне та моральне заохочення працівників до формування та використання необхідного набору компетенцій, набуття високої компетентності в певній сфері виробничої діяльності. Можна сказати, що даний аспект достатньо широко розглядається в колективних договорах і є достатньо врегульованим. Так, наприклад, колективний договір ВАТ «Концерн Стирол» включає Положення про матеріальне стимулювання працівників у використанні високої професійної кваліфікації і творчого потенціалу у науковій та виробничій діяльності. Таке положення введено з метою матеріального стимулювання працівників до підвищення ділової кваліфікації, проведення наукових досліджень, що відкривають нові прогресивні напрями діяльності підприємства, найбільш повного використання творчого потенціалу у досягненні кінцевих результатів праці.

АНАЛІЗ ЗМІСТУ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ПІДПРИЄМСТВ В СФЕРІ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Змістовне наповнення положень колективних договорів	Розділ колективного договору	Сторона, що відповідає за виконання	Підприємство
1	2	3	4
<i>Забезпечення продуктивної зайнятості, відповідності кваліфікації, функціям що виконуються</i>			
Забезпечити зайнятість та використання працюючих у відповідності до їх професії, кваліфікації та трудовим договором	Використання і відтворення робочої сили	Правління	ВАТ «Азовмаш»
З метою забезпечення стабільної роботи колективу при прийомі на роботу проводити відбір за діловими та кваліфікаційними якостями	Сприяння розвитку виробництва. Порядок зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості	Правління	ЗАТ «ДМЗ»
<i>Стимулювання молодих працівників до підвищення рівня компетентності</i>			
Закріплювати за молодими працівниками наставників зі складу висококваліфікованих кадрів підприємства	Робота з молоддю (праця молоді)	Правління (адміністрація, працедавець, директор з корпоративного управління персоналу)	ВАТ «Азовмаш», ВАТ «Концерн Стирол» ВАТ «ЧВК», ВАТ «ДР», Доірне підприємство «Ілліч-Агро», ММК ім. Ілліча, ЗАТ «ММЗ», ВАТ «ЯКЗ»
Приймати заходи, які сприяють залученню молоді на підприємство, її навчання, підвищення кваліфікації	Робота з молоддю	Правління	ВАТ «Азовмаш»

Продовження табл. 1

<p>Змістовне наповнення положень колективних договорів</p>	<p>Розділ колективного договору</p>	<p>Сторона, що відповідає за виконання</p>	<p>Підприємство</p>
<p>1</p> <p>Молодим спеціалістам — випускникам вищих навчальних закладів, потреба в яких була заявлена підприємством надається місце роботи за спеціальністю на період не менше трьох років згідно з законодавством</p>	<p>2</p> <p>Праця молоді</p>	<p>3</p> <p>Директор з корпоративного управління першого соналу</p>	<p>4</p> <p>ВАТ «Концерн Стирол»</p>
<p>Сформувані з числа молодих працівників кадровий резерв керівників всіх рівнів і проводити цілеспрямоване навчання молоді, що увійшла до кадрового резерву</p>	<p>Особливості регулювання праці окремих категорій працівників, робота з молоддю</p>	<p>Правління, адміністрація профспілка</p>	<p>ВАТ «ЯКЗ», ВАТ «ЧВК»</p>
<p>Створити резерв молодих спеціалістів і забезпечити просування молоді на висококваліфіковану роботу, відповідальні посади, залучення в управлінську діяльність</p>	<p>Робота з молоддю</p>	<p>Працевлавець, Директор з корпоративного управління першого соналу</p>	<p>ВАТ «ДР, ВАТ «Концерн Стирол», Доірне підприємство «Ілліч-Агро» ММК ім.Ілліча</p>
<p>Знайти молодь с Уставом та іншими внутрішніми нормативними документами підприємства, змістом Генеральної та Галузевої угоди, колективного договору, правилами та інструкціями щодо безпеки праці</p>	<p>Робота з молоддю</p>	<p>Адміністрація</p>	<p>ВАТ «ЧВК»</p>
<p>Укладати договори з вищими навчальними закладами про співпрацю з організації практики для студентів та надання шефської допомоги для проведення молодіжних заходів</p>	<p>Адміністрація</p>	<p>Адміністрація</p>	<p>ВАТ «ЧВК»</p>
<p>Проводити зустрічі керівників та ветеранів підприємства з молодими спеціалістами</p>	<p>Працевлавець</p>	<p>Працевлавець</p>	<p>ЗАТ «ДМЗ»</p>

Постійно поповнювати бібліотеку підприємства навчальною та методичною літературою, а також молодіжними виданнями	Працедавець	ЗАТ «ДМЗ»
Розробити положення «Молодий спеціаліст», що направлене на адаптацію та соціальний захист молодих працівників, що закінчили вищі навчальні заклади	Працедавець	ЗАТ «ДМЗ»
Сприяти організації виробничої практики учнів середніх та вищих навчальних закладів у відповідності до чинного законодавства та встановленням на підприємстві порядку	Працедавець	ЗАТ «ММЗ»
<i>Забезпечення реалізації та розвитку загально-професійних компетенцій</i>		
Добросовісно та якісно виконувати свої обов'язки, працювати чесно, підвищувати кваліфікацію, своєчасно і точно виконувати розпорядження адміністрації підприємства, за вимогою адміністрації представляти звіти про виконання конкретних зобов'язань	Працівники	ВАТ «Концерн Стирол»
Дотримуватися правил трудової та технологічної дисципліни. Виконувати правила внутрішнього розпорядку.	Працівники	ВАТ «Концерн Стирол»
Бережно відноситися до майна власника, утримувати приміщення, обладнання і закріплену територію у чистоті та порядку	Працівники	ВАТ «Концерн Стирол»
Підвищувати якість праці	Працівники	ВАТ «Концерн Стирол»
Працівник зобов'язаний шкелуватися про особистісну безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт або протягом перебування на території підприємства	Працівники	ВАТ «Концерн Стирол»
Покращити адаптацію нових працівників, їх знайомство з підприємством, його корпоративними особливостями, сприяти їх закріпленню на підприємстві	Правління	ЗАТ «ДМЗ»
Сприяння розвитку виробництва. Порядок зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості		

Продовження табл. 1

Змістове наповнення положень колективних договорів	Розділ колективного договору	Сторона, що відповидає за виконання	Підприємство
1	2	3	4
Працівник зобов'язаний піклуватися про особистісну безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей в процесі виконання будь-яких робіт або прогігом перебування на території підприємства Знати і дотримуватися нормативних актів про охорону праці, правил використання машин, механізмів, обладнання та інших засобів виробництва, використання колективних та індивідуальних засобів захисту, виконання робіт у відповідності до правил та інструкцій з охорони праці	Обов'язки працівників підприємства	Працівники	ЗАТ «ММЗ»
		Працівники	ЗАТ «ММЗ», ВАТ «Концерн Спирол»
<i>Сприяння розвитку інноваційних компетенцій</i>			
Здійснювати заходи щодо розвитку раціоналізаторства та винахідництва	Сприяння розвитку виробництва. Порядок зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості	Правління	ВАТ «ЯКЗ»
Стимулювати творчий підхід до виконання трудових обов'язків, винахідництва та раціоналізаторства серед молоді	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	Правління	ВАТ «ЯКЗ»
Впроваджувати система матеріального та морального стимулювання, підвищення продуктивності праці, якості продукції, раціонального використання техніки, обладнання, сировини, впровадження нових, більш продуктивних методів праці	Сприяння розвитку виробництва. Порядок зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості	Правління	ВАТ «ЯКЗ»
Впроваджувати в виробництво передових досягнень науки, техніки і технології	Обов'язки адміністрації	Адміністрація	Дочірнє підприємство «Ілліч-Агро» ММК ім.Ілліча

<p>Стимулювати молодь до раціоналізаторства та винахідництва</p>	<p>Залучати молодь до участі у роботі центрів творчості, до раціоналізаторства та винахідництва</p>	<p>Здійснювати обмін досвідом з молоддю споріднених підприємств</p>	<p>Робота з молоддю</p>	<p>Працевлавець Правління, профспілка Правління, профспілка</p>	<p>ЗАТ «ДМЗ» ЗАТ «ММЗ» ЗАТ «ММЗ»</p>
<p><i>Стимулювання отримання освіти, набуття нових та розширення кола компетенцій</i></p>					
<p>Виходячи з нових сучасних тенденцій до професійного розвитку персоналу, удосконалювати систему професійного навчання і підготовки кадрів, постійно покращувати професійні знання, вміння і навички працівників шляхом підвищення їх кваліфікації, отримання вищих розрядів</p>	<p>З метою забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами удосконалювати систему безперервного професійного навчання та розвитку персоналу. Згідно з наказом (даного підприємства) проводити підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, формувати у працівника сукупність знань, вмінь і навичок, що дозволяють вирішувати поточні та перспективні задачі, які стоять перед підприємством. Підвищення кваліфікації проводити не менше одного разу на 5 років</p>	<p>Сприяння розвитку виробництва. Порядком зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості</p>	<p>Правління</p>	<p>ЗАТ «ДМЗ» ЗАТ «ДМЗ»</p>	
<p>Гарантувати випускникам навчальних закладів всіх рівнів, які навчалися за напрямком підприємства, працевлаштування згідно договорів, укладених між підприємством, начальними закладами та працівниками</p>	<p>З метою вдосконалення виробничо-технологічних знань щодо проведення гірничих робіт, знань правил безпеки, підвищення інженерного професіоналізму, гірничої справи регулярно не менше, ніж один раз в три роки підвищувати кваліфікацію керівників та фахівців, вважати підготовку кадрів невід'ємною складовою частинною виробничо-господарської діяльності підприємства, вважати зростання професійного рівня працівника основним критерієм при встановленні окладів та призначення на нову посаду</p>	<p>Сприяння розвитку виробництва. Порядком зміни організації виробництва та праці. Забезпечення продуктивної зайнятості</p>	<p>Правління</p>	<p>ВАТ «ІКЗ» ВАТ «Павлоград-вугілля»</p>	

Закінчення табл. 1

Змістове наповнення положень колективних договорів	Розділ колективного договору	Сторона, що відповідає за виконання	Підприємство
1	2	3	4
Працівникам, що навчаються у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва, адміністрація повинна створювати необхідні умови для сумісництва роботи з навчанням, а також надавати оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням, законодавчо передбачені	Праця молоді	Директор з корпоративного управління персоналу	ВАТ «Концерн Стирол»
У разі необхідності проводити відбір серед молодих перспективних працівників для укладання з ними контрактів на платне навчання в вищих навчальних закладах за рахунок підприємства за гостродефіцитними спеціальностями	Особливості регулювання праці окремих категорій працівників	Правління, профспілка	ВАТ «ЯКЗ»
Випускники технікумів, коледжів, вищих навчальних закладів, профтехучилищ, які навчаються за замовленням ВАТ, забезпечуються працевлаштуванням згідно укладеним договорам	Забезпечення зайнятості працюючих	Адміністрація	ВАТ «ЧВК»
Для підвищення професійної підготовки і кваліфікації працівників, особливо молоді, адміністрація організує індивідуальне, бригадне та інше виробниче навчання за рахунок підприємства	Праця молоді	Директор з корпоративного управління персоналу	ВАТ «Концерн Стирол»
Забезпечення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів (у договорі зазначається чисельність працівників, що будуть навчатися). Підвищення кваліфікації проводити не менше одного разу на 5 років	Забезпечення зайнятості працюючих	Адміністрація	ВАТ «ЧВК»
Виділяти грошові кошти згідно кошторису на професійну підготовку та перекваліфікацію кадрів	Забезпечення продуктивної зайнятості	Працівцель, профспілка	ВАТ «ДР
Забезпечувати працевлаштування працівника на підприємстві за отриманою за ініціативою власника нової професії		Працівцель, профспілка	ВАТ «ДР

Здійснювати підтримку молодих працівників у зростанні їх професійної майстерності	Працівник	ВАТ «ДР»
Створювати умови молодим працівникам для поєднання роботи з навчанням у навчальних закладах всіх рівнів акредитації	Працівник	ВАТ «ДР, «Ілліч-Агро»
Для забезпечення структурних підрозділів підприємства дипломованими спеціалістами, проводити відбір серед перспективних молодих працівників для укладання з ними контрактів на платне навчання за рахунок підприємства за гостродефіцитними спеціальностями	Працівник	ВАТ «ДР»
Молодих працівників, які вперше прийшли на виробництво, направляти у провідні виробничі колективи/бригади для отримання ними практичних навичок щодо безпечних методів праці	Працівник	ВАТ «ДР»
Проводити зустрічі керівників та ветеранів підприємства з молодими спеціалістами	Працівник	ВАТ «ДР»
Організовувати навчання працівників для підвищення їх кваліфікації, рівня економічних та правових знань	Адміністрація	Дочірнє підприємство «Ілліч-Агро» ММК ім.Ілліча
При підборі кадрів приділяти увагу процесу просування резервів майбутніх керівників, забезпечуючи їх постійне навчання, планувати кар'єру працівників, починаючи з першого дня їх роботи на підприємстві, сприяти просуванню по службі	Правління	ЗАТ «ДМЗ»
Організовувати стажування для працівників, що включені у резерв керівників	Працівник, керівники структурних підрозділів	ЗАТ «ММЗ»
Сприяти реалізації плану професійного навчання з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, оснащення навчальних кабінетів, класів, аудиторій у відповідності до нормативних вимог	Працівник, керівники структурних підрозділів	ЗАТ «ММЗ»

В даному документі описані розміри матеріального заохочення, надбавок особам, що мають вищу освіту, вчений ступінь або звання, та впроваджують свої глибокі професійні знання у науковій, виробничій роботі за умови відповідності діяльності профілю освіти або наукового ступеня, звання. Дане положення відбиває напрям кадрової політики, що сприяє розвитку персоналу і компетенцій працівників, оскільки саме доречне і своєчасне використання необхідних професійних знань для виконання конкретного професійного завдання відбиває високий рівень компетентності працівників.

З метою підвищення ефективності системи договірної регулювання трудових відносин у цій сфері доцільно включати в колективні договори нові пункти щодо покращання якісних характеристик трудового потенціалу з посиленням на відповідні положення, накази або постанови адміністрацій, правлінь та об'єднань працівників підприємств.

Пропозиції щодо удосконалення змісту певних типових розділів колективного договору є такими [2, с. 344—349].

До розділу «*Виробничо-економічна діяльність та розвиток підприємства*» пропонуються такі уточнення або нові положення:

Правління зобов'язується:

Розробити та запровадити систему матеріального і морального заохочення працівників до підвищення продуктивності праці, рівня кваліфікації, якості продукції, раціонального та дбайливого використання обладнання, матеріально-технічних та енергетичних ресурсів, надання та впровадження раціоналізаторських пропозицій за участю Профспілкового комітету.

Забезпечити професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників та управлінських кадрів підприємства відповідно до потреб виробництва та вимог актів законодавства у цій сфері та виділити на ці цілі кошти у відповідності з планом проведення підготовки та перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників (вказати посилання на документ, що вміщує даний план або навести його у додатку до договору).

Забезпечити умови для розвитку науково-технічної творчості працівників, надавати їм відповідну професійну, технічну, фінансову та правову допомогу. Отримати економічний ефект від запровадження раціоналізаторських пропозицій, винаходів та ліцензій.

Підвищити інноваційну активність працівників підприємства, провідних фахівців направляти у відрядження на споріднені підприємства для ознайомлення з новітніми технологіями і методами організації виробництва з метою надання обґрунтованих пропозицій щодо залучення та використання досвіду на підприємстві.

Залучати робітників до управління підприємством. Організувати розгляд пропозицій працівників з питань підвищення ефективності роботи підприємства.

Профспілковий комітет зобов'язується:

Сприяти процесам розвитку виробничої демократії, організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань поліпшення роботи підприємства, оперативно надавати їх Правлінню, домагатися прийняття відповідних управлінських рішень та інформувати трудовий колектив про їх реалізацію. Постійно вести пошук більш ефективних форм участі працівників в управлінні виробництвом.

Сприяти дотриманню працівниками трудової і виробничої дисципліни, Правил внутрішнього трудового розпорядку, сумлінного виконання трудових та функціональних обов'язків, своєчасного і точного виконання наказів, розпоряджень тощо.

Трудовий колектив зобов'язується:

Дотримуватися технологічної та трудової дисципліни. Дотримуватися правил: внутрішнього трудового розпорядку; охорони праці та техніки безпеки; протипожежної безпеки.

Виявляти і здійснювати можливості підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва, вносити пропозиції в удосконалення організації виробництва.

Систематично підвищувати свою кваліфікацію, використовувати професійні надбання для ефективного розвитку підприємства.

Виявляти ініціативу, трудову, ділову та інноваційну активність, винахідливість у роботі, дорожити честю та авторитетом підприємства, всіляко сприяти його розвитку.

Не порушувати прав інших працівників, поводитись пристойно, у ділових стосунках дотримуватися принципів поваги до особистості та морально-етичних норм.

Підвищувати якість та культуру праці. Не допускати неякісного та недбалого виконання робіт. Здійснювати самостійний контроль якості трудового процесу.

Опановувати новими більш ефективними методами роботи. Вивчати досвід передових працівників у своїй професії, сфері діяльності та використовувати його у власному трудовому процесі. Удосконалювати свою професійну майстерність.

Розділ «*Забезпечення продуктивної зайнятості*» доповнити такими пунктами:

Правління зобов'язується:

Розробити спільно з Профспілковим комітетом Програму розвитку персоналу, яка має бути спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, оптимізацію чисельності, підвищення якіс-

ного складу працівників. Забезпечити демократичні форми її розробки, своєчасне фінансування та виконання. Активно залучати фахівців науково-дослідницьких інститутів до науково обґрунтованого розв'язання програм підвищення ефективності зайнятості.

Проводити оцінку та атестацію працівників, за результатами якої розробляти та запроваджувати організаційні заходи щодо підвищення ефективності використання кадрового потенціалу, відповідності компетенцій працівників посадовим вимогам та професійним стандартам.

Надати позачергове право на підвищення розряду робітникам, які протягом трьох місяців успішно виконують роботи більш високого розряду, пройшли навчання на курсах підвищення кваліфікації і склали кваліфікаційні іспити.

Надавати перевагу при прийомі на роботу особам, що мають більш високу кваліфікацію, випускникам вищих навчальних закладів, ліцеїв та коледжів, які добре зарекомендували себе під час проходження виробничої практики на підприємстві.

Забезпечити професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників, керівників та фахівців відповідно до затвердженого плану.

Визначити терміни та обсяги фінансування обов'язкового підвищення кваліфікації для різних професій персоналу.

Зберігати за працівниками, які за рахунок коштів підприємства з відривом від виробництва підвищують свою кваліфікацію або отримують другу спеціальність, що користується попитом на підприємстві місце роботи (посаду) та середню заробітну плату під час навчання. Забезпечувати працевлаштування працівників за набутою з ініціативи роботодавця новою професією.

Розділ *«Робота з молоддю»* доповнити наступними положеннями:

Правління зобов'язується:

Всебічно сприяти посиленню соціально-економічного захисту молоді, зростанню її професійної майстерності та кваліфікації. Розробити та затвердити "Концепцію роботи з молоддю". Для координації роботи призначити з членів правління відповідального за молодіжну політику.

Створювати молодим працівникам умови для суміщення роботи з навчанням у навчальних закладах усіх рівнів акредитації. У дні навчання не допускати їх затримки на нарадах, залучення до надурочних робіт та не направляти у відрядження.

Встановлювати для осіб, що навчаються без відриву від виробництва, на їх прохання, індивідуальні режими праці, якщо це дозволяють умови виробництва.

Визначати найперспективніших молодих працівників та укласти з ними контракти на платне навчання за рахунок коштів підприємства гостродефіцитним професіям, яких потребує виробництво.

Розробити положення “Про молодого фахівця”, що спрямоване на адаптацію та соціальний захист молодих працівників, які закінчили вищі навчальні заклади і уклали трудовий договір з підприємством.

Профспілковий комітет зобов’язується:

Забезпечити захист соціальних, економічних та трудових інтересів молоді, її участь у вирішенні виробничих завдань.

Аналіз структури і змісту колективних договорів великих промислових підприємств Донецького регіону, як головного документу у регулюванні трудових відносин на мікрорівні, показав, що проблеми в сфері розвитку персоналу в них недостатньо розкриті, а питання кваліфікаційних вимог до працівників, компетентності фахівців та залежність від них інших параметрів виробничої і трудової діяльності взагалі не висвічуються. Проведене групування основних положень, пов’язаних із покращанням якісних рис трудового потенціалу за основними пунктами, що стосуються розвитку персоналу, дозволили зробити висновок, що в них зазначається лише необхідність підвищення кваліфікації працівників та актуальності їх навчання, деякі напрями роботи з молоддю. Відсутність закріплених принципів договірного регулювання сфери розвитку персоналу в колективних договорах перешкоджає розумінню, взаємному узгодженню та удосконаленню вимог до працівників, їх кваліфікаційного рівня. Запропоновані положення колективного договору в цій сфері сприятимуть розвитку персоналу сучасних підприємств, отриманню загальних та спеціальних професійних компетенцій працівниками.

Література

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.

2. *Шаульська Л.В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія. — Донецьк: ІЕП НАН України, 2005. — 502 с.

3. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання. — К.: КНЕУ, 2004. — 230 с.

Стаття надійшла до редакції 1.07.2010 р.