Свідерський В. П., канд. техн. наук, доц.,
Гончарова С. Ю., канд. екон. наук, доц.,
Казаков М. Є., канд. екон. наук, доц.
Харківський державний економічний університет

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Розвиток сучасної держави неможливий без активізації наукового потенціалу. Не викликає сумнівів той факт, що наукова діяльність є визначальним фактором якості трудового життя людських ресурсів. Усі найважливіші економічні процеси, такі як зовнішньоекономічні зв'язки, виробничо-комерційна діяльність підприємств, інноваційні та інвестиційні проекти тощо, існують завдяки керівництву людиною. За теперішнього часу підготовка кваліфікованих спеціалістів з управління трудовими ресурсами, які зуміли б відтворити або зберегти головний ресурс будь-якої організації — її персонал, є одним із першочергових завдань освіти та суспільства.

Сучасні управлінці людськими ресурсами повинні володіти достатнім багажем знань, який охоплює не тільки широке коло внутрішніх кадрових питань організації. Важливим є застосування до управління персоналом системного підходу, що передбачає розгляд як єдиного цілого багатьох взаємозалежних та взаємопов'язаних складових: цілей організації, її стратегій, мотиваційного механізму, психологічних та соціальних аспектів, цінностей організації тощо.

Аналізуючи тенденції роботи з персоналом за останній період, можна дійти висновків, що у виконанні функцій керівництва кадрами все більшого значення набувають стратегічні аспекти, їх перевага є безперечною над традиційними виконавчими завданнями. Разом із тим зберігаються і класичні традиційні інструменти роботи з трудовими ресурсами, такі як планування в галузі кадрів, залучення робочої сили, підвищення кваліфікації кадрів.

В умовах посилення ролі стратегічної функції в галузі управління персоналом змінюється значення керівництва кадрової служби підприємства. Керівник кадрової служби підприємства через управління персоналом повинен посилювати здатність до впровадження інновацій, поліпшувати ефективність управління, сприяючи підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Кадровій службі нині все більше уваги необхідно приділяти тенденціям розвитку нових технологій, їх вимогам до випереджаючої підготовки кадрів. Компетентність у галузі технології займає 40 % у загальній структурі факторів конкуренції. Дуже важливо враховувати, в якій мірі керуючі кадри здатні адаптуватися до економічної ситуації як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринку.

За умов жорсткої конкурентної боротьби і під тиском НТП у значній кількості необхідні універсально підготовлені фахівці з управління трудовими ресурсами та персоналом підприємств.

Зміна підходу в оцінці місця і значення управління трудовими ресурсами на сучасному підприємстві обумовлює необхідність переусвідомлення основних якостей керівника кадрової служби, таких як пунктуальність, методичність, переконливість, справедливість, освіченість, здатність до аналізу ситуації, гуманізм, володіння інтуїцією.

Відбуваються суттєві зміни й у функціях керівника кадрової служби, які повинні включати в себе такі напрямки, як консультування з питань розвитку підприємства та основних тенденцій кадрової політики, орієнтованої на майбутнє. Керівник кадрової служби виступає в ролі експерта з питань розвитку у робітників здібностей навчатись, успішно вирішувати нові завдання, вписуватися в колектив і переборювати конфлікти.

У багатьох країнах Європи відбувається процес перегляду оцінки значення кадрової служби на сучасному підприємстві. Він обумовлений тим, що при накопиченні економічних труднощів виникає необхідність вести складні переговори з профспілками з питань укладання тарифних угод, домовлятися з місцевою владою, займатися масовими звільненнями. Усі робітники повинні мати право участі в реалізації політики використання трудових ресурсів на підприємстві, брати участь в аналізі людських проблем, забезпечуючи майбутні потреби в нових робочих місцях і ліквідацію частини старих робочих місць.

Безумовно, на практиці досить важко підготувати спеціалістів з УТР з урахуванням потрібних, якісно нових характеристик. Не вироблені ще загальні підходи до питань підготовки як керівників, так і спеціалістів для кадрових служб фірм і підприємств, міністерств і відомств. Але вже сьогодні чітко виявляється тенденція, що керівник кадрової служби повинен бути управлінцем, багатостороннім спеціалістом, який уміє вести справи в інтересах всього підприємства. Він повинен володіти навичками управління

і використання сучасних інформаційних технологій, мати гарні знання і практичні навички у сфері ділових відносин.

Одним із важливих завдань кадрових служб на сучасному етапі є участь у розробці політики управління зайнятістю, яка б давала змогу своєчасно враховувати технологічні нововведення і вживати заходи для забезпечення нових робочих місць відповідними кадрами. Ця політика передбачає вирішення цілого ряду завдань, пов'язаних із перепідготовкою кадрів, оцінкою їх роботи і плануванням просування.

Недостатньо розробленим, але досить актуальним напрямком підготовки спеціалістів з управління людськими ресурсами слід вважати розробку і вивчення мотиваційного механізму підвищення якості трудового життя.

Основними принципами високої якості трудового життя можуть бути такі, як:

- зацікавленість роботою;
- отримання робітниками справедливої винагороди і визнання своєї праці;
- мінімальний, але постійний нагляд за виконанням рішень з боку керівництва;
- колегіальність у розробці альтернативних управлінських рішень як форма доповнення особистої відповідальності за їх прийняття і реалізацію;
- забезпечення постійної гарантії зайнятості;
- дотримання ергономічних норм праці на робочому місці;
- розвиток дружніх взаємовідносин із колегами.

Якість трудового життя можна підвищити, змінивши будь-які організаційні параметри, що впливають на людей: децентралізація влади, навчання, перенавчання, програму управління просуванням по службі, навчання працівників методам більш ефективного спілкування і поведінки в колективі. Всі ці заходи напрямлені на те, щоб дати людям додаткові можливості для задоволення своїх активних особистих потреб з одночасним підвищенням ефективності діяльності організації.

Важливе значення для оцінки якості трудового життя мають винагороди, що пропонуються організацією. Дослідження показують, що винагороди впливають на рішення людей про доцільність будь-якої роботи. Кількість прогулів і плинність кадрів напряму пов'язані із задоволенням отримуваною винагородою.

Термін «заробітна плата» відноситься до грошової винагороди, що виплачується організацією працівнику за виконану роботу.

Вона спрямована на винагороду службовців за виконану роботу (реалізовані послуги) і на мотивацію досягнення бажаного рівня продуктивності. Організація не може набрати і втримати робочу силу, якщо вона не виплачує винагороду за конкурентоспроможними ставками і не має шкали оплати, стимулюючої людей до роботи в даному місці.

В умовах ринкового господарства заробітна плата набуває рис категорії, пов'язаної з економічним ризиком. У мотивації робітника існує внутрішня суперечність між прагненням забезпечити гарантованість свого заробітку і бажанням збільшити його. У заробітній платі поєднуються дві суперечливі сторони: ризик і стабільність (гарантованість). Чим вищий ступінь ризику, тим більша диференціація заробітку і ширша можливість для його збільшення, і навпаки, чим більші стабільність і забезпеченість, тим нижчий стимулюючий ефект оплати праці.

Заробітну плату як категорію економічного ризику з точки зору її кількісного вимірювання можна охарактеризувати як функцію амплітуди коливання заробітку, тобто відхилення максимального заробітку від мінімального на даному робочому місці. Ступінь ризику є нульовим, коли зарплата повністю гарантована. Збільшення ризику в оплаті праці пов'язане з переходом від стабільної і гарантованої до гнучкої зарплати. Гнучкість в оплаті праці дає можливість тісніше пов'язати її з особистим внеском робітника в кінцеві результати виробництва. Гнучкість і диференціація є вирішальними важелями ринкового механізму оплати праці. Більш гнучкі шкали заробітків відповідають новим умовам виробництва, за яких потрібна велика відповідальність і самостійність виробників, їх здатність до більш інтенсивної та ефективної праці, підвищення кваліфікації.

Розмір оплати праці за стійким тарифом робить систему стимулювання слабко пов'язаною з кінцевими результатами роботи всього підприємства.

Розробка структури винагороди адміністративно-управлінського персоналу більш складна, оскільки крім самої зарплати в неї часто входять різні пільги, схеми участі в прибутках і оплата акціями. Оскільки ці доплати становлять значну частку пакета винагород, що виплачуються організацією, зараз їх називають додатковими пільгами.

Традиційний підхід до надання додаткових пільг полягає в тому, що однакові пільги мають усі працівники одного рівня. Однак при цьому не враховуються відмінності між людьми. До-

слідження показують, що не всі службовці цінують такі пільги. Деякі організації розробили систему, за якої працівнику дозволяється самому вибрати у встановлених межах той пакет пільг, який найбільш його влаштовує.

Використання запропонованого мотиваційного механізму оцінки якості трудового життя на практиці дозволяє фахівцям з УТР краще вивчити та усвідомити моральні і матеріальні стимули та потреби робітників, удосконалюючи існуючі методи управління.

Таким чином, основним завданням підготовки і перепідготовки фахівців з управління трудовими ресурсами та персоналом є забезпечення відповідності рівня їх кваліфікації жорстким вимогам сучасної економіки.

Диба М. І., канд. екон. наук
Київський національний економічний університет

РЕГУЛЮВАННЯ ВІДТВОРЕННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПЕРЕХІДНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Основним напрямом вирішення економічних проблем відтворення робочої сили протягом тривалого періоду був кількісний підхід. Відтворення робочої сили аналізувалося з позиції збільшення її чисельності, форм підготовки і використання в суспільному виробництві.

Практика господарювання високорозвинених країн підтверджує, що науково-технічна революція потребує здійснення підготовки і перепідготовки кваліфікованої робочої сили більш високими темпами порівняно з наявним у даний час суспільно-технічним потенціалом. У цих країнах ефективніше діє закон повернення витрат на відтворення робочої сили. Трансформація в Україні економічної системи змінює підхід до вирішення завдань відтворення робочої сили і тих факторів, які впливають на даний процес.

В умовах адміністративно-командної системи недооцінювалися товарно-грошові відносини, робоча сила передавалася в колективне використання під суспільний і колективний контроль. Усі матеріальні блага розглядалися як суспільне багатство, з якого формувався фонд життєвих засобів, необхідних для поновлення та розширеного відтворення робочої сили. При цьому необхідний продукт (суспільний фонд) призначався безпосередньо для відтворення сукупної суспільної робочої сили. Для відтворення індивідуальної робочої сили цей фонд служив опосередковано, че-