

Амосов О. Ю., д-р екон. наук, проф.
Харківський філіал Української Академії
державного управління при Президентові України

ІНСТИТУЦІЙНІ ЗМІНИ В УКРАЇНІ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ Й МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Серед сучасних проблем трансформації суспільства особливе місце посідає інституційна криза. У сфері зайнятості населення вона проявляється в такому:

- страх перед змінами форми зайнятості, професії, місця роботи та проживання населення, успадкований від минулої системи, коли соціальній мобільності надавали зневажливі визначення, щось на кшталт «летуни», «бігуни» та інше;
- погано налагоджені комунікації на ринку праці призводять до того, що потенційні кандидати не знають про можливі місця роботи та освітньо-кваліфікаційні вимоги;
- часто наймання на роботу відбувається на підставі «неформальних» зв'язків та відносин;
- певна частка безробітних та тих, хто знаходиться у вимушених відпустках, не бачать виходу із кризового стану.

Відставання становлення інститутів права та контракту призвело до формування у сфері зайнятості негативної норми поведінки, тобто сформувався не «сучасний ринок», який забезпечує ефективність та оптимум за Паретто, а економічна система, в якій іде боротьба «всіх проти всіх».

Перехідний до ринку період характеризувався у сфері економіки такими явищами:

- ◆ існуванням двох інституційних систем одночасно;
- ◆ поширеними «неформальними відносинами», які є спростуванням конкуренції;
- ◆ рецидивами «командування».

Слід визначити, що відносинам власності на початкових етапах економічних реформ надавалось перебільшене значення. Разом з тим трудові відносини розглядались за спрощеною моделлю. Хоча інституціонування команди в суспільстві, і особливо у трудових відносинах, є негативним явищем, тому що воно призводить не до відносин співробітництва, а до конфронтаційних (спростування цієї моделі є запорукою прискореного економічного розвитку).

Попередньо визначене призвело до того, що підготовка фахівців з управління трудовими ресурсами та менеджменту персоналу часто вважається менш привабливим, ніж навчання бухгалтерів та фінансистів.

Слід відмітити, що впровадження імперативу економічно раціональної підприємницької поведінки всередині організації, створення системи мотивації ефективної та продуктивної праці, прозорість, контрольованість та оптимальність (ефективність за Паретто) контрактних відносин у значній мірі залежить від цілеспрямованості фахівців з управління трудовими ресурсами та менеджменту персоналу.

Підготовка фахівців з управління трудовими ресурсами та менеджменту персоналу пов'язана з кількома проблемами, суть яких:

- безперервні інституційні зміни, які пов'язані з поведінкою суб'єктів трудових відносин;
- відповідно потрібна діагностика інституційних змін у сфері трудових відносин та управління ними;
- спростування команди як інституту суспільства та орієнтація на інститути права, власності, контракту, конкуренції, пов'язане зі «звичністю», ностальгією за минулим, а тому відбувається в атмосфері постійної боротьби.

За нашими дослідженнями працівники служби зайнятості, крім загальних, повинні виконувати такі особливі соціально-економічні функції:

- створення умов для працевлаштування;
- підтримки та супроводження приватного бізнесу і самозайнятості;
- забезпечення та сприяння формуванню рівня компетенції тих, хто прагне зайнятися приватним бізнесом, іншим видом діяльності, отримати нову спеціальність шляхом перекваліфікації;
- оцінка спроможності використання наданого кредиту.

Особливі економічні завдання доведеться вирішувати економістам, котрі працюють у службах, діяльність яких пов'язана із заробітною платою та економікою праці, а саме: визначення попиту, пропозиції на ринку праці, ціни та корисності праці.

До особливих якостей спеціалістів з управління трудовими ресурсами слід віднести здібності до:

- ♦ управління сферою зайнятості через визначення стратегії та застосування різних варіантів політики;
- ♦ розробки кадрової стратегії та політики підприємства;
- ♦ управління трудовими відносинами шляхом формування інститутів, нормативів та обмежень трудової поведінки.

До особливих здібностей працівників, що пов'язані з трудовими ресурсами та відносинами, слід віднести діагностичні та аналітичні.

За нашими дослідженнями, фахівці з управління трудовими ресурсами повинні мати також здібності сприяти та створювати можливості для самореалізації тих, хто тимчасово втратив роботу і прагне її знайти.

До особливих умінь слід віднести вміння застосовувати кваліметричні методи.

У зв'язку з попередніми міркуваннями сформулюємо два концептуальні положення стосовно підготовки фахівців: по-перше, науково-теоретичні засади підготовки фахівців повинні включати інституціоналізм та поведінкові теорії організації; по-друге, фахівці повинні вміти використовувати кваліметричні методи та оціночну теорію.

Таким чином, необхідне удосконалення методів оцінки результатів навчання, а саме — необхідно оцінювати такі вміння:

- виявляти ознаки та діагностувати конфлікти й суперечності, проблеми в трудових відносинах;
- шукати, обробляти та трактувати інформацію;
- працювати самостійно або в групі вирішення проблеми;
- генерувати вирішення проблеми;
- діяти раціонально відповідно до особливостей зовнішнього та внутрішнього середовища організації.

Гуменюк В. Я., д-р екон. наук, проф.
Рівненський державний технічний університет

ДИВЕРСИФІКАЦІЯ Й УМОВИ ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Революційні зміни в організації виробництва, які відбувалися в минулому столітті, пов'язані насамперед із запровадженням трудових норм, творчим пошуком і застосуванням різноманітних систем оплати праці. Диверсифікація систем зумовлена в основному різноманіттям трудових процесів та особливими вимогами до їх виконання. Чим ширше коло систем, тим кращі можливості вибору найефективнішої з них для конкретного виду робіт. Тому вміння вибрати найефективнішу систему з арсеналу відомих або запровадити нову формулу стимулювання праці в особливих випадках є однією з важливих ознак професійності менеджера.