

більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір ставиться в залежність від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва. При цьому розумова праця, як правило, оплачується вище, ніж фізична. Згідно соціологічних даних заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині — на 20 %; Італії і Данії — на 22 %; Люксембурзі — на 44 %; Франції і Бельгії — на 61 %.

Висновки. Основними напрямками організації професійного розвитку персоналу в умовах переходу до інноваційної моделі економічного розвитку можуть бути: стимулювання персоналу до створення і розвитку інновацій, здатних забезпечувати конкурентні переваги для підприємств і організацій; формування системи безперервної професійної освіти і підготовки кадрів, включаючи навчання безпосередньо на виробництві; застосування прогресивних форм організації навчання; створення умов для кар'єрного росту працівників; заохочення внутрішньої конкуренції між співробітниками у визначених межах, не допускаючи при цьому деструктивних процесів і загострення конфліктів; забезпечення стабільного кадрового складу, а також його адекватного оновлення; проведення вертикальної і горизонтальної ротації персоналу; впровадження сучасних систем обробки, розповсюдження і зберігання інформації та забезпечення доступу до них відповідних категорій персоналу.

Література

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання // Україна : аспекти праці. — 2007. — №5. — С. 42—47.
2. [Електрон.ресурс]: — Режим доступу: <http://www.intservis.ru>
3. Концепція розвитку професійної освіти й навчання в Україні (2010—2020 рр.) [Електрон. ресурс]: — Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/gr/obg/2009>
4. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та зацікавленості роботодавців // Україна: аспекти праці — 2010. — №2. — С. 26 — 34.
5. Чухно А. Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства // Економічний часопис ХХІ. — 2002. — №1. — С. 42—45.

Стаття надійшла до редакції 11.08.2012 р.

УДК 005.32.331.101.3

Калина А.В.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ НА ВИРОБНИЦТВІ

У статті розглянуто проблеми формування системи матеріального стимулювання та проблеми, які виникають у процесі створення методичних підходів щодо ефективного використання людського фактору на підприємстві.

В статье рассматриваются проблемы формирования системы материального стимулирования и проблемы, возникающие в процессе создания методических подходов к эффективному использованию человеческого фактора на предприятии.

This article deals with the formation of incentive systems and the problems arising in the process of creating technical approaches for the effective use of the human factor in the enterprise.

Ключові слова. Людський фактор, мотивація, матеріальне стимулювання, оцінка ефективності.

Ключевые слова. Человеческий фактор, мотивация, материальное стимулирование, оценка эффективности.

Keywords. Human factor, motivation, financial incentives, efficiency evaluation.

Вступ. Сучасна економіка країни знаходиться у поступовому розвитку під впливом трансформаційних процесів, які відбуваються в Україні.

Кожний етап розвитку економіки передбачає свої особливості формування системи матеріального стимулювання живої праці. У зв'язку з цим постає актуальна для сьогодення проблема: підвищення рівня матеріального стимулювання, та проблема, що впливає з неї — формування такої системи стимулювання праці, яка б сприяла розвитку людського потенціалу, розвитку економіки і країни вцілому. Саме це є одним з основних складових елементів управління виробництвом, управління розвитком економіки окремих регіонів і галузей. Оскільки людський фактор відіграє головну роль у цьому процесі, то від того, як побудована система стимулювання, наскільки вона відповідає вимогам часу і сприяє розвитку людського потенціалу, зацікавленості працівників у результатах своєї праці, значною мірою залежить економічне зростання держави, її авторитет у міжнародній спільноті.

Також актуальним є питання прогнозування тенденцій розвитку системи матеріального стимулювання і визначення певного впливу такого розвитку на стратегію і тактику поведінки людського фактору щодо результатів праці.

Дослідженню цих питань присвячені роботи як вітчизняних, так і зарубіжних учених, серед яких І.К. Бондар, Д.П. Богиня, А.М. Колот, І.Л. Петрова, В.П. Карлін, С.О. Цимбалюк, М.В. Семикіна, Н.Д. Лук'яненко та ін.

Постановка завдання. Однак таким аспектам як напрями вдосконалення механізму матеріального стимулювання і його впливу на стратегію і тактику розвитку економіки під кутом зору людського фактору та створення нових інструментів впливу на розвиток людського потенціалу не було приділено достатньо уваги. Невизначеною залишається проблема гнучкості матеріального стимулювання, змінності його напрямку і прийняття рішень щодо даного процесу, який дозволяє обґрунтувати стратегію в залежності від економічної ситуації, що складається, від цілей і специфічних особливостей підприємства (організації), сфери діяльності (комерційної, виробничої, фінансової тощо).

Саме наявність зазначених вище проблем у такій перспективній і актуальній сфері стала поштовхом для написання статті.

Результати дослідження. На сьогоднішній день система матеріального стимулювання носить часом архаїчний характер. Те, що зараз цьому питанню не приділяють необхідної уваги, пов'язано з тим, що, з одного боку управлінці не вірять в інструментарій управління матеріальним стимулюванням, а з іншого, — велике завантаження поточною роботою не сприяє пошуку нових шляхів вдосконалення і видозміни матеріального стимулювання. Більшість управлінців з питань управління персоналом «ідуть по накатаній площині». Аналіз існуючих систем матеріального стимулювання у

різних галузях економіки свідчить про те, що на місцях діють однотипні, схожі між собою системи, частково скореговані під умови того чи іншого суб'єкта ринкових відносин. Дуже рідко можна зустріти якісь особливі, не схожі на інші, діючі системи. Це свідчить, що цьому питанню приділяється мало уваги, і людський фактор не розглядається як рушійна сила економічного розвитку.

Слід зазначити, що відсутність певної зацікавленості у цьому питанні відчувається і з боку держави. Саме держава повинна сприяти розвитку матеріального стимулювання, ставлячи за мету досягнення зростання добробуту населення і вихід на міжнародні життєві стандарти.

Формування системи матеріального стимулювання в сучасних умовах є теоретико-методичною проблемою, для розв'язання якої необхідно обґрунтувати застосування методичних підходів, що базуються не тільки на досвіді вітчизняних минулих поколінь і зарубіжному досвіді, а й на використанні своїх розробок на основі глибокого аналізу індексних, кількісних і якісних показників, базових засадах мультиплікаційної теорії, різних методів математичної статистики, враховуючи ключові принципи даного процесу, до яких можна віднести цілеспрямованість, наукову обґрунтованість, креативність, ресурсозабезпеченість, відповідність попиту часу, синергійність, результативність, комплексність, системність, синтез статичних і динамічних оцінок тощо. Саме поєднання усіх або частково всього вказаного дасть синергійний ефект, який забезпечить інтерес до нових підходів щодо стимулювання живої праці. Це дозволить розробити таку систему матеріального стимулювання, яка дозволить враховувати з одного боку особливості роботи організації, а з іншого — буде сприяти формуванню людського фактору, людській гідності, сприятиме виникненню у працівників потреби у гідній праці і відповідній винагороді. Для досягнення такої мети можна запропонувати алгоритм прийняття рішення щодо формування та реалізації стратегії системи матеріального стимулювання (рис. 1).

Поле досліджень різновидів підходів до стимулювання праці є досить широким, тому в кожному конкретному випадку слід керуватись внутрішніми особливостями як соціально-психологічними, так і економічними. Кожна організація має відмінності, які бажано враховувати, і які роблять систему стимулювання зовсім несхожою на інші. Саме неповторність системи стимулювання сприятиме активізації людського фактору. Залежно від цілей підприємства та його ресурсного потенціалу складові системи стимулювання можуть комбінуватися по-різному, визначаючи напрямок розвитку підприємства. При цьому у межах кожного підрозділу здійснюється певна послідовність дій: перша — оцінка впливу чинників на формування людського фактора підприємства; друга — відбір та обґрунтування критеріїв формування людського фактора, вибір пріоритетності обраних чинників шляхом ранжирування на основі застосування методу аналізу ієрархій, оцінювання очікуваних результатів від впровадження запропонованої системи стимулювання, яка активізує людський фактор за їх значущістю шляхом визначення ефективності запропонованої системи стимулювання. Схематично структурно-логічна схема такого підходу до оцінки ефективності системи формування людського фактору під впливом зміни системи матеріального стимулювання можна представити таким чином (рис. 2).

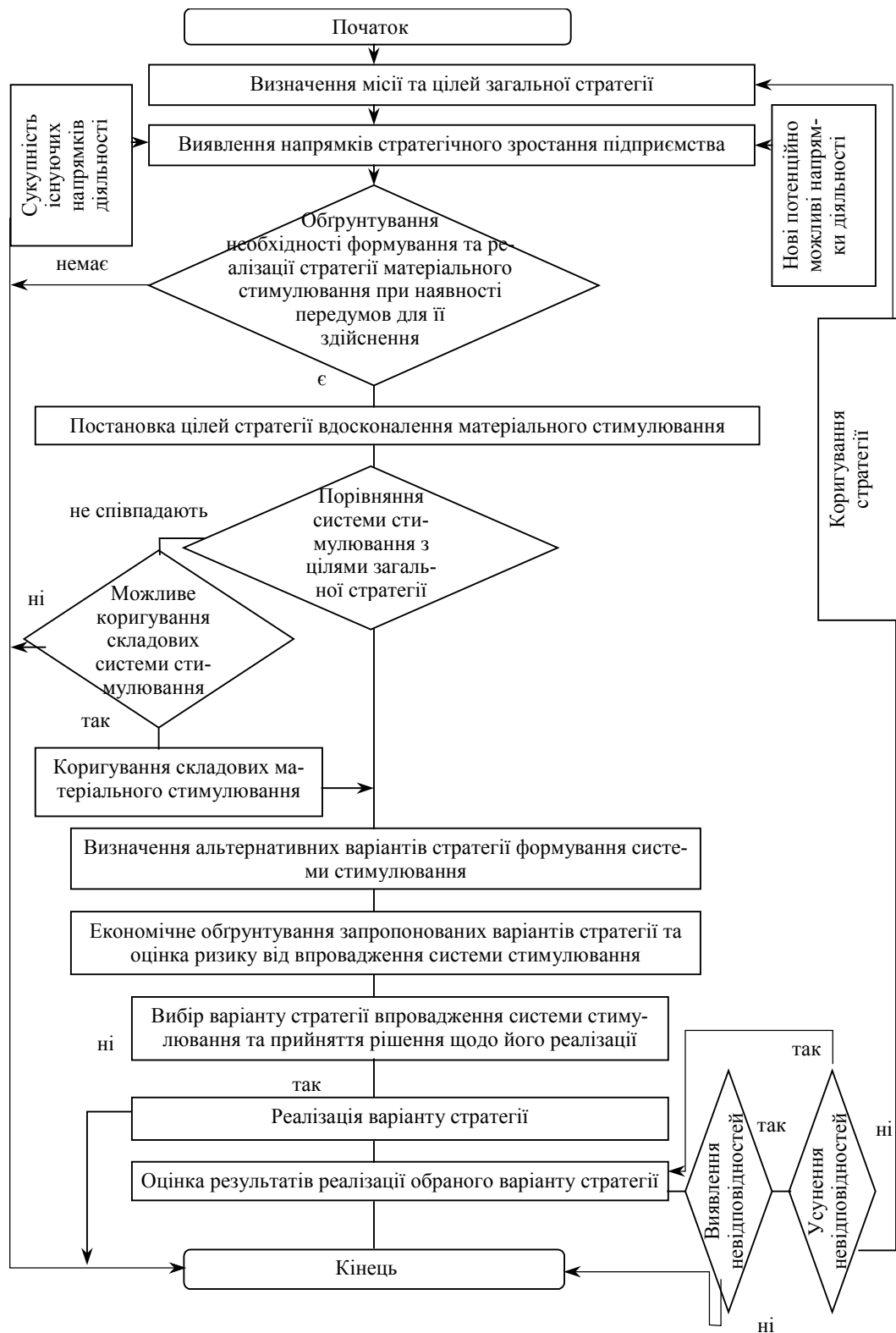


Рис. 1. Алгоритм прийняття рішення щодо формування та реалізації стратегії системи матеріального стимулювання

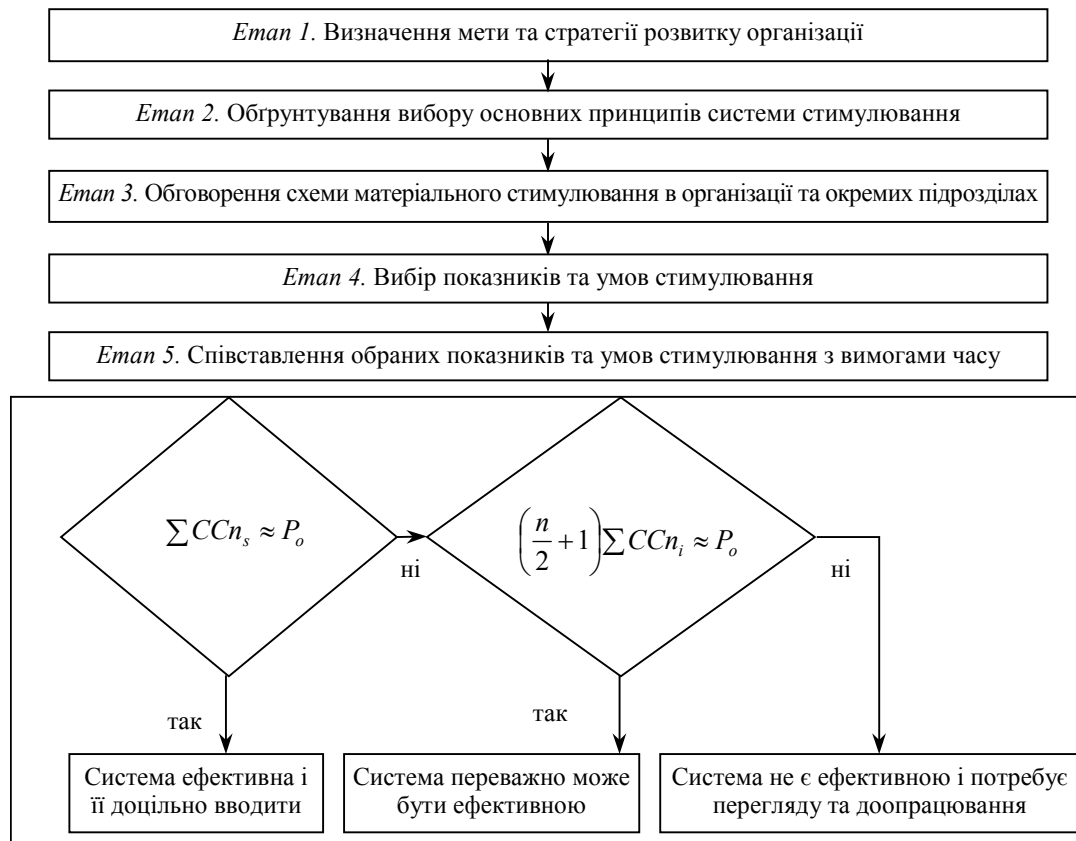


Рис. 2. Структурно-логічна схема методичного підходу до оцінки ефективності системи матеріального стимулювання

де $\sum CCn_i$ — запроєктована система стимулювання по i підрозділу організації;

$\approx$ — відповідність вимогам часу, що ставляться перед підрозділами;

P_o — мета, яку намічено досягти системою стимулювання вцілому по підприємству;

n — кількість певних показників, пов'язаних із прийняттям рішення щодо реалізації стратегії розвитку організації (підприємства) вцілому.

Висновки. Як видно зі структурно-логічної схеми запропонованого методичного підходу, який є продовженням і уточненням алгоритму прийняття рішення щодо формування та реалізації обраної стратегії розвитку людського фактору на основі досягнення ефективної системи матеріального стимулювання, він є результатом ефективної реалізації встановлюваної системи стимулювання. Базуючись на такій позиції щодо формування людського фактору, під впливом оцінки ефективності системи стимулювання можна зробити висновок про те, що в сучасних умовах трансформаційної економіки важливо регулярно відслідковувати дієвість системи матеріального стимулювання і при необхідності її змінювати, розраховуючи її ефективність.

Що ж до оцінки ефективності, то це серйозне і методологічно мало розроблене питання для сучасних умов, тому воно потребує окремого дослідження. Існує багато підходів, однак на сьогоднішній день цим питанням майже не займаються. Ті ж розробки, що є, — потребують їх адаптування до певних галузей діяльності, враховуючи специфічні елементи соціально-трудових відносин, які складаються у тій чи тій організації.

Таким чином, процес формування та реалізація стратегії розвитку людського фактору в сучасних умовах потребує серйозного і нетипового розв'язання. Саме

врахування при формуванні специфічних особливостей людського потенціалу організації дасть змогу створити таку систему матеріального стимулювання, яка дозволить урізноманітнити її форми та види, створить умови для гідної та привабливої праці. А це стане основною складовою розвитку організації та її конкурентоздатності на ринку.

Стаття надійшла до редакції 03.08.2012 р.

УДК 331

Кожан Т.О.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЮВАННЯ КОМПЕТЕНЦІЙ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОСНОВИ РОЗРОБКИ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСВІТЬОГО СТАНДАРТІВ

У контексті Національної рамки кваліфікацій розглядаються поняттєво-термінологічний апарат застосування компетентнісного підходу в управлінні персоналом, дескриптори та поведінкові індикатори компетенцій, фактори формування компетенцій, класифікація компетенцій, алгоритм розробки моделі компетенцій менеджера з персоналу, матриця компетенцій.

В контексте Национальной рамки квалификаций рассматриваются понятийно-терминологический аппарат применения компетентного подхода в управлении персоналом, дескрипторы и поведенческие индикаторы компетенций, классификация компетенций, алгоритм разработки модели компетенций менеджера, из персонала, методика оценивания уровня развития компетенций у специалистов.

In the context of the National Qualifications Framework are considered conceptual and terminological apparatus of kompetentnisnogo approach to personnel management, descriptors and behavioral indicators of competence, the classification of competencies, a competency model algorithm development manager of personnel, methods of estimation of the level of competence of specialists.

Ключові слова. Компетенція, Національна рамка кваліфікацій, інтегративна компетентність, дескриптори, поведінкові індикатори, стандарти поведінки, фактори формування компетенцій, класифікація компетенцій, модель компетенцій, матриця компетенцій, алгоритм розробки моделі.

Ключевые слова. Компетенция, Национальная рамка квалификаций, интегративная компетентность, дескрипторы, поведенческие индикаторы, стандарты поведения, факторы формирования компетенций, классификация компетенций, модель компетенций, матрица компетенций, алгоритм разработки модели.

Keywords. Competence, National scope of qualifications, integrative competence, descriptors, indicators, standards of behavior, classification of competences, model of competences, algorithm of development of model.

Вступ. Процеси глобалізації та євроінтеграції зумовлюють появу нових орієнтирів професійного визнання, загальноєвропейську і навіть світову тенденцію руху «від поняття кваліфікації до поняття компетенції». Ця тенденція полягає в тому, що посилення пізнавальних та інформаційних засад у сучасному виробництві не «покривається» традиційним поняттям професійної кваліфікації.

Відчувається недостатність триади «знання—уміння—навички» (ЗУН) для опису інтегративного результату навчання.