

Исследователи в области мотивации и стимулирования предлагают свои авторские схемы построения в организациях систем мотивации, стимулирования или вознаграждения. Однако все они включают в себя следующие основные этапы: диагностика действующей системы стимулирования, разработка новой системы стимулирования работников, внедрение новой системы стимулирования работников, оценка эффективности новой системы стимулирования работников осуществляется с использованием набора различных показателей.

Литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Кибанова А.Я. [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика : Автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05 / Митрофанова Елена Александровна; ГУУ. – М., 2008.
3. Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности: учеб.- практ. пособие / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2009.

УДК 330.342.146:331:364 (477)

Дмитрук С.М.,

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

У ХХІ столітті людський капітал є визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, економічного та соціального розвитку, тому його збереження в умовах кризи є одним із стратегічних соціальних завдань на всіх рівнях. Кризові явища вже охопили всі сфери життя

– ми стали свідками не тільки соціально-економічної, політичної, військової кризи, а й кризи, пов'язаної з деградацією морально-духовних цінностей.

Як наголошує професор А.М. Колот, асиметрії в економічному і соціальному розвитку, нестійкість у найширшому її розумінні, десоціалізація відносин у сфері праці, зниження соціальної згуртованості, поширення соціального відторгнення – усе це тренди, реальність початку нового століття і в цьому чи не головний парадокс сьогодення. Вияви асиметричності як найбільш характерної ознаки наявних моделей соціально-трудова відносин багатоманітні. Основні з них такі: масові випадки розподілу результатів виробництва (доходів) не на користь найманих працівників; порушення прав найманих працівників на гідні умови праці; невиконання роботодавцями зобов'язань, що передбачені трудовими договорами (контрактами)[7].

Для збереження людського капіталу в умовах кризи необхідна реалізація антикризової стратегії. Говорячи про антикризове управління, зазвичай мають на увазі комплекс заходів тактичного характеру, що проводяться під час кризи. Проте, як доводить Д.П. Мельничук, це не вичерпує весь зміст цього поняття. Його особливістю є зміна пріоритетів, а тому у сфері управління людським капіталом акценти повинні бути зміщені на збереження здоров'я та відновлення мотивації до продуктивної праці, за рахунок чого потім, після покращення загальної ситуації, й будуть вирішені завдання щодо прискореного розвитку всіх інших складових людського капіталу[8].

Враховуючи результати наукових досліджень вчених в царині оцінювання людського капіталу, людського розвитку, трудового потенціалу та управління соціальним розвитком в умовах кризи [1, 2, 3, 4, 5, 6] нами розроблено власний теоретико-методичний підхід до оцінки можливостей збереження людського капіталу в умовах кризи на державному та регіональному рівні, що ґрунтується на врахуванні всіх ключових чинників, які характеризують можливості збереження людського капіталу.

За результатами проведеної оцінки можливості збереження людського капіталу в Україні у 2008-2013 рр. за Інтегральним індексом та частковими

індикаторами – помірні, що свідчить про значні резерви їх підвищення, а також про складну соціально-економічну ситуацію в країні.

Результати оцінки глибини кризових явищ за Інтегральним індексом свідчать, що у 2009-2010 рр. вплив кризових явищ був найсильнішим, у 2011-2013 рр. відбулось його суттєве зниження порівняно з періодом найбільш глибокої кризи. У 2013-2014 рр. відбувалось поступове наростання кризових явищ, загострення їх негативного впливу. Сучасний етап кризи (2014-2015 рр.) є одним з найбільш руйнівних для економіки України, адже кризові явища вже охопили всі сфери життя.

Для зменшення негативного впливу кризових явищ на процеси формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу вкрай необхідним є формування дієвого соціально-економічного механізму, в якому будуть реалізовуватись основні процеси управління людським капіталом. Соціально-економічний механізм збереження людського капіталу в умовах кризи визначається нами як система елементів та процесів, які включають нормативно-правове, організаційно-економічне, соціально-економічне та фінансово-економічне забезпечення й спрямовані на створення в країні сприятливих умов для життя, розвитку, навчання і трудової реалізації людей. Такий підхід забезпечує формування архітекτονіки дієвого соціально-економічного механізму, визначення пріоритетних напрямів збереження людського капіталу в умовах кризи.

Досліджуючи архітекτονіку соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, питання, пов'язані з тенденціями формування, використання, розвитку та збереження національного людського капіталу, виокремлюємо такі чотири блоки, в рамках яких реалізується мета та завдання функціонування цього механізму.

В рамках *нормативно-правового* забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи можна виокремити такі основні напрями: розробка та реалізація державної програми збереження людського капіталу як стратегічного ресурсу відновлення та розвитку національної економіки; оновлення трудового

законодавства і активізація соціально-трудових відносин в питаннях збереження людського капіталу; запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; імплементація кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін.

Організаційно-економічне забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи об'єднує: формування інфраструктури антикризового управління людським капіталом; узгодження діяльності всіх соціальних інститутів в питаннях збереження людського капіталу; формування системи охорони здоров'я, орієнтованої на його збереження; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін.

В рамках *соціально-економічного* забезпечення збереження людського капіталу в умовах кризи необхідне: підвищення рівня соціальної відповідальності роботодавців та держави; встановлення справедливого рівня державних соціальних стандартів; забезпечення соціальної справедливості в сфері зайнятості та ін.

Фінансово-економічне забезпечення об'єднує такі аспекти як: реформування системи пенсійного забезпечення; боротьба з корупцією на всіх рівнях; вивід заробітних плат «з тіні»; формування недержавних фондів фінансування медичних закладів; розширення фінансової автономії університетів та ін.

Збереження людського капіталу не тільки є пріоритетним завданням державного рівня в контексті вирішення актуальних соціальних питань, а й є запорукою економічного розвитку за наявності необхідних передумов, позитивної економічної динаміки та стратегічної орієнтації на забезпечення безперервного людського розвитку, зростання добробуту та набуття нових конкурентних переваг, які забезпечать збалансований розвиток навіть у кризові та посткризові роки.

Література

1. Білик О.М. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика : зб. наук. пр. / [голова редкол. А. М. Колот]. 2014. – № 1(7). – С. 296 – 301.
2. Брінцева О.Г. Вплив кризових явищ у соціально-трудовій сфері на процеси формування та використання людського капіталу / О.Г. Брінцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – Випуск 1 (7). – 2014. - С. 284-290.
3. Гальків Л.І. Інтегральні оцінки втрат людського капіталу регіонів України / Л.І. Гальків // Регіональна економіка. – № 1. – 2012. – С. 184-193.
4. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність у контексті подолання системної кризи в Україні / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – №1. – 2011. – С. 39-46.
5. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Відповідальність підприємства щодо персоналу як новий формат розбудови соціально-трудових відносин / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Економіка і управління. – № 4. – 2012. - С. 49-55.
6. Колот А., Григорович С. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. - №8. – 2005. - С.19-27.
7. Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – № 6. – (132). – 2012. – С. 206.
8. Мельничук Д. П. Антикризове управління людським капіталом: зміст та завдання в сучасних умовах [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/3013/1/Melnychuk.pdf>

УДК 331.101.26

Базиліук Б. Г.,

доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ЯКІСНА ОЦІНКА УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Посилення конкуренції на ринку праці в Україні, зумовлене структурними змінами та скороченням чисельності управлінських працівників останніми роками, актуалізувало потребу підвищення результативності кадрового складу управління. Сучасна інвестиційно-інноваційна модель управління зорієнтована на виявлення та використанні внутрішніх