

Реалізація вище згаданих пропозицій, на нашу думку, сприятиме поліпшенню організації навчального процесу, поліпшенню підготовки та використання фахівців.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2007

УДК:331.522

Л. П. Керб, канд. екон. наук, доц.,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ У РОЗВИНУТИХ КРАЇНАХ

АНОТАЦІЯ. Розглядаються концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом у розвинутих країнах, які базуються на трьох складових — інновації, інтеграції та інтернаціоналізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудовий потенціал, конкурентоспроможність, інновація, інтеграція, інтернаціоналізація.

Випуск конкурентоспроможної продукції як на вітчизняному, так й світовому ринку вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу. Постійно зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватись у виробництві, що динамічно змінюється, готових до постійного вдосконалення конкурентоспроможних на ринку праці.

Протягом останніх 15—20 років професійна освіта і професійна підготовка стали одним із найшвидке розвинутих секторів економіки західних країн.

Динамічний процес суспільного розвитку тісно пов'язаний із швидкими змінами кількісних параметрів національних систем освіти, зокрема, масовим поширенням обов'язкової середньої, а також вищої освіти¹, виникнення нових концептуальних підходів до організації, змісту та методів навчання, концептуальних розробок безперервної освіти.

Однією з головних цілей безпосередньої освіти є розширення та диверсифікація освітніх послуг, які доповнюють базову чи

¹ Вища і середня спеціальна освіта стали базовими для багатьох професій.

вищу освіту. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що побудова конкурентоспроможної держави безпосередньо залежать від створення ділової системи стимулів праці, вдосконалення загальної і професійної освіти, підвищення кваліфікації. Це вимагає вивчення та використання кращого зарубіжного досвіду та можливостей його адаптації до специфіки соціально-економічного розвитку України.

За останні десятиріччя у США, як і в більшості країн Західної Європи, а також Японії управління трудовим потенціалом зазнало радикальних змін. Утверджується новий погляд на робочу силу як один з ключових ресурсів економіки. Людський чинник стає головним фактором виробництва. Ефективність виробництва, успіх в конкурентній боротьбі значною мірою залежить від якості, мотивації та характеру використання робочої сили в цілому та кожного працівника окремо [1 с. 356].

В економіці США це виявляється, з одного боку, у підвищенні вимог до якості робочої сили, з другого — у збільшенні витрат на розвиток людських ресурсів з боку держави й особливо приватного бізнесу. Так, витрати американських компаній на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу становлять до 50% прибутку не враховуючи державних дотацій.

Фактором тривалої конкурентоспроможності і виживання корпорацій (фірм) стає вкладення коштів у людські ресурси. Практика провідних західних корпорацій свідчить, що на систему управління трудовим потенціалом впливає низка чинників [2 с.55].

Зміна економічних та соціально-політичних факторів приводить до перерозподілу функцій та повноважень у системі управління трудовим потенціалом, вдосконалення механізму управління ним, впровадження нових форм співробітництва працівників, профспілок та адміністрації корпорацій (фірм).

Техніко-організаційні чинники впливають на структуру та форми зайнятості, формування внутрішнього ринку праці, організацію праці, розвиток горизонтальних комунікацій у процесі нововведень, підвищення кваліфікації та перепідготовку трудового потенціалу.

Зміни в особистісному факторі ведуть до перегляду принципів зайнятості, розробки альтернативних варіантів організацій, умов, режимів праці з наголосом на гнучких на індивідуалізованих формах роботи, створенні неперервної системи освіти, вдосконалення внутрішньофірмового навчання та підвищення кваліфікації, диференційованому підході до внутрішніх ринків праці та інвестиціях у людські ресурси.

Під впливом цих чинників та взаємодії двох моделей менеджменту західної та східної — сформувались концептуальні підходи до системи управління трудовим потенціалом. Система управління трудовим потенціалом базується на трьох засадах — інновації, інтеграції та інтернаціоналізації.

Інновації — це значні капітало — та наукомісткі нововведення у розвиток основної продуктивної сили (людини) техніки, технології, предметів праці та використовуваних людьми сил природи, що зумовлюють формування нового технологічного способу виробництва [3, с. 655].

За рахунок інтеграції відбувається процес зближення і поступового об'єднання національних економічних систем, сучасна найрозвинутіша форма інтернаціоналізації господарського життя. Об'єктивною економічною основою інтеграції є високий ступінь розвитку інтернаціоналізації господарського життя, зокрема, продуктивних сил, техніко-економічних, організаційно-економічних, виробничих відносин і господарського механізму. Інтернаціоналізація продуктивних сил зумовлена насамперед процесом переростання продуктивними силами кожної з країн, що інтегруються своїх національних меж.

Зі зростанням тривалості зв'язків працівників зі своєю фірмою збільшується можливість оптимізації системи управління трудовим потенціалом. У якості це реалізується в рамках довічного найму, а у провідних корпораціях США та західної Європи тривалі зв'язки стимулюються матеріальними та моральними методами. Одним із сучасних нетрадиційних підходів до побудови системи матеріального стимулювання, який дедалі більш поширюється в зарубіжній практиці, є застосування моделей компенсаційної системи оплати праці, розрахованої на тривалу кар'єру працівника.

Комплексна та постійна дія на персонал, яка визначається не лише виробничою сферою, а охоплює всі сторони життя працівників корпорацій (підприємств) (сім'я, побут, культура, охорона здоров'я, освіта, відпочинок тощо), підвищує ефективність управління трудовим потенціалом.

Так, у Японії широко використовується розгалужена система пільг для постійних працівників: надбавок на управління сім'ї, оплати проїзду до місця роботи, медичного страхування, соціального страхування, виплат на соціальні потреби, надання путівок на відпочинок, оплати стоянок автомашин, забезпечення харчуванням працівників, видачі премій та цінних подарунків.

Високі темпи науково-технічного прогресу обумовлюють швидке старіння знань. Тому постає потреба у постійному внутрішньофірмовому навчанні, підготовці та перепідготовці на всіх рівнях. Широке визначення дістала концепція універсальної підготовки, в рамках якої заохочується оволодіння суміжними професіями.

Така підготовка збагачує працю, підвищує мотивацію, суттєво розширює можливості використання робочої сили. Соціальне виховання спрямовано на приєднання до філософії корпорації (фірми), розвиток патріотизму щодо корпорації (фірми).

За критерієм рівня залучення персоналу та його представницьких органів до управління виробництвом і розподілу його результатів виробнича демократія розвивається на рівні фірми (корпорації), підприємства цеху (дільниці), бригади (ланки), робочого місця. Має місце застосування різних форм, інститутів, видів участі персоналу та його представницьких органів з виробництвом. Працівники залучаються до різних творчих груп, органів управління на низовому рівні й рівні організацій, створюють представницькі організації найманих працівників, які діють на паритетних з роботодавцями засадах та беруть участь у вирішенні проблем соціально-трудового характеру.

В країнах Західної Європи найбільш поширені Ради директорів та спостережні ради. Так, в ФРН система участі працівників в управлінні виробництвом включає цільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу і найманої праці; наявність «працівника-директора»; ради працівників підприємств.

Добре зарекомендованою формою управління стали гуртки «якості», які виникли у 60-х роках у Японії і сьогодні є в більш ніж у 50 країнах світу. Вони покликані виявляти дефекти, контролювати якість продукції на всіх етапах виробничо-збутового циклу, розробляти пропозиції щодо вдосконалення технологічних процесів, підвищення продуктивності праці, зниження витрат. За оцінкою західних фахівців, на кожний долар витрат, вкладений у розвиток «гуртків якості», підприємства отримують 4-8 доларів прибутку.

Дослідження системи управління трудовим потенціалом на виробництві та підприємницькій сфері в Україні вченими Інституту економіки промисловості НАН України [4. с. 106] свідчать, що формування та розвиток трудового потенціалу не задовольняють потреб ринкової економіки.

Це вимагає створення правових, економічних, організаційних умов стимулювання підприємств до розвитку трудового потенціалу.

Література

1. *Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П.* Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005 — 403 с.
2. *Журавльов П. В., Кулаков М. Н., Сухарев С. А.* Мировой Опыт в управлении персоналом. — М.: Рос. экон. акад., 1998. — 232 с.
3. Економічна енциклопедія. — К.: Академія, 2000.
4. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза: Монографія // О. І. Амош, О. Ф. Новикова, В. П. Антонюк, Л. В., Шуальська та ін.; /НАН України, Інститут економіки промисловості. — Донецьк. — 2006.

Стаття надійшла до редакції 07.02.2007

І. С. Кизима, аспірант,
Кіровоградський національний технічний університет

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА НАПРЯМИ ЇХ ОПТИМІЗАЦІЇ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються особливості соціально-трудових відносин у сфері охорони здоров'я України, пропонуються шляхи їх оптимізації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціально-трудові відносини, охорона здоров'я, колективний договір, профспілки, організації роботодавців.

Трансформаційні процеси, пов'язані з переходом України на ринкову модель розвитку, супроводжуються низкою вкрай небезпечних для суспільства явищ, одним із яких виступає криза здоров'я населення. Її поглиблення протягом останніх п'ятнадцяти років значною мірою обумовлюється байдужістю медичних працівників до повноти виконання своїх професійних обов'язків, наслідком чого виступає погіршення якості послуг, які надаються населенню. В основі ситуації, що склалася, лежить, насамперед, соціально-економічна незахищеність працівників