

3. Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук, З. А. Рыжикова, Т. А. Буляк // Экономический журнал ВШЭ. — 2009. — Т. 13. — № 2. — С. 172—216.

4. Лібанова Е. М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна політика. — 2008. — № 1 (9). — С. 9—22.

5. Разумова Т. О. Выпускники вузов на рынке труда России / Т. О. Разумова. — М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. — 232 с.

6. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг / А. Кузьмина // Вопросы экономики. — 2007. — № 1. — С. 144—147.

7. Нікітіна І. В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект / І. В. Нікітіна, Ю. В. Нікітін // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 9. — С. 180—188.

8. Найдьонов І. Головні важелі в управлінні якістю освіти / І. Найдьонов, Г. Кот // Персонал. — 2009. — №1. — С. 58—63.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2010 р.

УДК 331.3

Н. П. Борецька, д-р екон. наук, проф.,
ректор Донецького інституту ринку та соціальної освіти
Г. О. Крапівіна, канд. держ. упр.,
проректор Донецького інституту ринку
та соціальної політики

СУЧАСНИЙ СТАН І ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ДОБРОВОЛЬЧЕСТВІ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджено сучасний стан і проблеми розвитку соціально-трудових відносин у добровольчестві, запропоновано напрями забезпечення підбору і підготовки добровольців, прийняття рішень з їх придатності до добровольчества, розробки професійних стандартів, що враховують внутрішню детермінацію праці добровольців з метою підвищення їх активності відповідно до специфіки конкретної сфери діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: волонтер, волонтерський рух, соціально-трудові відносини, стандарти поведінки добровольців, підбір і підготовка добровольців.

АННОТАЦИЯ. Исследованы современное состояние и проблемы развития социально-трудовых отношений добровольчества, предложены направления подбора и подготовки добровольцев, принятия решений о пригодности к добровольчеству, разработки профессиональных стандартов с учетом внутренней детерминации труда добровольцев для повышения их активности в соответствии со спецификой деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: волонтер, волонтерское движение, социально-трудовые отношения, стандарты поведения добровольцев, подбор и подготовка добровольцев.

ANNOTATION. In the article the modern state and developmental problems of the socially-labour relationships in the volunteer activity are examined, the directions of the stltction and the training of the volunteers, the making of the decisions about their suitableness for the volunteer activity, the working out of the professional standards, taking into account the inner determination of labour of the volunteers for the increasing their activity in accordance with the specific character of work are offered.

KEY WORDS: volunteer, voluntary movement, socially-labour relationships, standards of behaviour of volunteers, choasing and trainsng of volunteers.

В сучасних умовах розвитку світового ринку праці за особливістю ознак, мотивації та реалізації виділяється добровольчество як окрема форма соціально-трудових відносин, яку поширено в багатьох країнах світу. Праця добровольців з кожним роком стає все більш значимим ресурсом розвитку національних економік.

У багатьох країнах Європи, Азії та Америки у добровольчому русі беруть участь до 15—20 % населення. Держави надають всіляку підтримку добровольчим організаціям, які розглядаються як організації третього сектору. Так, напередодні фінансової кризи 2008 р. у США 60,8 млн добровольців віддали суспільству 8,1 млрд годин свого особистого вільного часу. Лише у штаті Іллінойс 2,7 млн добровольців відпрацювали 302,9 млн годин, що оцінено в 5,9 млрд доларів. Кожен резидент штату витратив 35,5 години особистого часу на добровольчество.

Зрозуміло, люди добровільно беруться лише до роботи, яка відповідала б їх інтересам [1]. Взагалі, в світі прийнято, що доброволець самостійно обирає собі роботу з чималого переліку різних видів чи суспільних робіт від будівництва доріг до прибирання територій, чи суспільно корисних заходів від добродійних концертів та збору засобів на підтримку тих, що мають потребу, чи індивідуальної нематеріальної допомоги окремим особам або організаціям, таким як інваліди, діти-сироти, ветерани війни, некомерційні структури та ін., який пропонується суспільством через створену більш ніж за століття розвитку добровольчества систему формування та регулювання добровольчого руху.

Проте добровільність праці в світі не передбачає хаотичного характеру добровольчих соціально-трудових відносин. Вони підпадають під дію державних регуляторів. Перш за все, стосунки між добровольцем і організаторами добровольчого руху регулюються договорами з суворим визначенням умов праці: обсягу ро-

біт, прав, обов'язків та ін. Більш того, наприклад, у США добровольчество враховується при визначенні трудового стажу. В Німеччині досвід добровольчої роботи заохочується при працевлаштуванні. Добровольцям також надаються різні знижки на продукцію організації. Зокрема, вони можуть отримувати безкоштовні освітні та культурні послуги [2].

Проблемами суспільних соціально-трудових відносин ще у стародавні часи займалися Ксенофонт, Платон, Аристотель, Ф. Аквінський, а в новий час — А. Сміт, К. Маркс та ін. В Україні в новітній час ці проблеми детально досліджували Д. Богиня, О. Грішанова, М. Долішній, Г. Завіновська, С. Злупко, Н. Єсінова, А. Колот, О. Крушельницька, Г. Осовська, В. Пелюх, Л. Петрова, Ю. Привалов, Ю. Саєнко, В. Сумцов, І. Тимош, С. Українцев, О. Уманський та ін.

Основи добровольчества заклали закордонні вчені: англієць Т. Мор, француз А. Дюнан та ін. Сучасні особливості соціально-трудових відносин у добровольстві досліджували вчені: М. Бостанджогло, І. Городецька, Е. Климов, С. Кружкова, М. Маціула, І. Межлаук, Н. Моїна, А. Толмасова, М. Фурлан, К. Хаджи-Міцева, Г. Чейнен, О. Щєкова, Д. Еберлі. Першими кроками в узагальненні українського досвіду добровольчества ми зобов'язані О. Главник, О. Голіченко, О. Данильченко, Т. Друженко, М. Зембі, Н. Лагоцькій, Н. Романовій, К. Скутович та ін., а створенням методики організації та технології добровольчих дій — ученим Національного педагогічного університету ім. М.І. Драгоманова О. Безпалько, Р. Вайнолі, Т. Говорун, Н. Заверико, О. Капській, О. Карпенко, Н. Комаровій, Ж. Петрочко, І. Пінчук, С. Хоружому та ін.

В Україні добровольчество почало набирати форми порівняно недавно та впровадити добровольчі соціально-трудові відносини в повсякденну роботу в сьогодення вдається слабо. Верховна Рада України в 2008 р. у першому читанні прийняла проект закону «Про волонтерський рух в Україні», каталізатором розробки якого стало наближення ЄВРО-2012, бо держава має намір регулювати роботу 30 тис. волонтерів (фр. *volontaire* — доброволець), яких до цієї акції буде залучено в чотирьох містах України [3].

Але в сьогодення дії державних органів і суспільних організацій обмежені діючим механізмом управління в державі.

Як рух добровольчество в Україні, на жаль, відсутнє, бо немає системи відповідних соціально-трудових відносин через брак науково систематизованого теоретичного та практичного їх підґрунтя з урахуванням вітчизняного та закордонного досвіду регулю-

вання добровольчества в суспільстві. Необхідність створення системи соціально-трудових відносин у добровольчестві визначається появою перших громадянських ініціатив з проведення окремих добровольчих акцій та наукових ініціатив з їх осмислення та систематизації, а також висуванням на їх досвіді пропозицій з створення технологій добровольчих дій, що напередодні ЕВРО-2012 показує особливу *актуальність* проблеми розвитку соціально-трудових відносин у добровольчестві в Україні.

Постановка завдання. В сьогодення соціально-трудові відносини в Україні характеризуються наявністю у більшості особистостей більш значного людського капіталу ніж потреби обов'язкової праці на робочому місці та незадіяного вільного часу, а у суспільства — об'єктів посиленої уваги; підвищенням самосвідомості частини населення та недосягненням частиною населення морального задоволення від обов'язкової праці на робочому місці; психологічною потребою частини населення допомагати людям, бажанням брати безпосередню участь у розвитку соціуму та ін.

Добровольчество є особливою системою соціально-трудових відносин, які відрізняються певними механізмами використання людських ресурсів у суспільстві, підбору і підготовки добровольців, їх розставлення, діяльності, стимулювання, хай і нематеріального характеру.

Світовий добровольчий рух використовує практичне, інформаційне та привілейоване нематеріальне стимулювання. Це надання добровольцям можливості придбання додаткових знань, навичок, досвіду роботи в різних сферах та права безкоштовного користування послугами організації, участі в урочистих та ювілейних заходах, забезпечення вільного доступу до інформаційних джерел і матеріалів, здобуття підтримки з боку державних органів, некомерційних організацій та ін.

В умовах сучасних трансформаційних змін у соціально-трудових стосунках в Україні [4] добровольчество має зайняти місце значного ресурсу суспільного життя, що відповідає світовій практиці.

Під добровольчеством розуміється система взаємодії людини з соціальним середовищем, яке характеризується специфічною формою трудових відношень. Взаємодія добровольців і суспільства має метою підвищення якості життя суспільства та створюється на основі вилучення суб'єктного шару суспільства, з яким відбувається взаємодія (рис. 1).

Добровольчество визначається, по-перше, ієрархічністю, яку обумовлено відмінністю рівнів взаємодії з певними шарами су-

спільства; по-друге, суб'єктивним складом відповідного шару; по-третє, рівнем узагальненості дій добровольців [5].

Першому рівню ієрархії добровольчества відповідає відношення добровольців до окремих сторін дійсності, другому — комплекси стосунків до шару суспільства, що є об'єктом добровольчих дій.



Рис. 1. Мета добровольчества

Структуру ж професійної діяльності добровольців визначають типи діяльності: спільна діяльність, яка характеризується груповими нормами, цінностями, стереотипами, та персональна діяльність, у якій суб'єктом є особа із своїм психологічним образом.

Професійну діяльність добровольців детерміновано об'єктивними умовами, в яких вона здійснюється. Проте, об'єктивні умови відбиваються в суб'єктивній сфері підбору і професійної підготовки добровольців і набувають форми їх суб'єктивного впливу на довкілля. Виходячи з цього, суб'єктивна складова підбору, підготовки і професійної діяльності добровольців включає не лише по-

треби та інтереси, а й цінності, установки, стимул-реакції, мотиви, соціальні орієнтації, тобто чинники, які активно спонукають добровольця до діяльності, визначення її мети й реалізації цієї мети.

Категорія детермінації підбору і підготовки добровольців визначає об'єктивну і суб'єктивну обумовленість прийняття рішення щодо вступу в добровольці. Основою будь-якого рішення є протиріччя, оскільки саме воно є формою прояву, вираження і розвитку соціально-трудової проблеми [6]. Отже, проблема детермінації підготовки і діяльності добровольців спирається на деякі загальні положення [7].

По-перше, різноманітність причин і умов виникнення соціально-трудових протиріч визначає різноманіття можливостей використання суспільством людських ресурсів добровольчества. Проте, існують деякі загальні детермінанти. Аналіз протиріччя будь-якого типу виявляє об'єктивні і суб'єктивні причини групування добровольців та конкретні програми їх підготовки та діяльності.

По-друге, соціально-трудові відносини в добровольчестві не виключають впливу соціально-біологічних чинників на необхідність їх виникнення. Проте, було б однобічно недооцінювати ролі внутрішніх мотивацій діяльності добровольців, які включають і менталітет, і соціальні стереотипи. Все це проходить через свідомість і самосвідомість добровольця і набуває вигляду, який залежить від багатьох обставин, у першу чергу — від соціально-трудових відносин.

По-третє, при аналізі детермінації професійної підготовки і діяльності добровольців необхідно враховувати реальне положення добровольців у суспільній системі розподілу праці, їх відношення до власності, системи влади, доступ до розподілу благ і матеріальних цінностей. Нормалізація ситуації вимагає певних рішень організаторів добровольчества. Звичайно, що стереотипи у добровольців наповнюються соціальним змістом, приховуються за соціальною формою, координуються з інтересами, прагненнями, чеканнями, претензіями та ін.

По-четверте, соціально-трудові відносини є мотивацією підбору, підготовки та розстановки добровольців, що усвідомлюються організаторами добровольчества з позицій своїх власних інтересів.

Ретроспектива світового досвіду добровольчества свідчить, що його демократичні принципи є базою тільки для підбору і підготовки добровольців. А об'єктивним джерелом вдосконалення цього процесу виступає нормативно-ціннісна система суспільства. Підбір і підготовка добровольців — це вибір організаторами

добровольчих дій альтернатив рішень з мобілізації матеріальних та фінансових ресурсів, рівня обмеження стихійної поведінки, наприклад, глядачів масових спортивних заходів, що наповнює діяльність добровольців необхідністю створювати, засвоювати і застосовувати інноваційні процеси прийняття рішень.

Через значну кількість об'єктивних причин процесу прийняття рішень у діяльності добровольця передуює моделювання активної дії на об'єкт та її результатів у процесі підготовки [8]. Це неможливо здійснити без створення в добровольцтві таких механізмів, як професійні стандарти дій добровольців, що мають з'єднувати соціально-трудові відносини в добровольцтві з існуючим соціальним середовищем, спиратися на адекватні науково-методичні підстави і схвалені державою механізми прийняття рішень добровольцями в процесі діяльності, що потребує від державних органів і організаторів добровольчих дій змін групової парадигми традиційних в економічній системі соціально-трудових відносин на персонально орієнтовані.

Особливе значення професійних стандартів добровольців визначається інтеграцією національних ринків у систему єдиного світового простору. Доброволець, який має сертифікат відповідно до цих стандартів, є конвертованим та конкурентоздатним.

Висновки і результати. Дослідження сучасного стану і проблем розвитку соціально-трудових відносин у добровольцтві висвітлює напрями і теоретичні засади дослідження можливостей використання суспільством людських ресурсів добровольцтва, створення системи підбору і підготовки добровольців, їх розставлення, діяльності, стимулювання, що враховують внутрішню детермінацію їх особистої і професійної поведінки з метою прямої активності добровольців за специфікою їх конкретних дій. Виявлені в процесі дослідження напрями можуть бути, при необхідності, доопрацьовані.

Автори розуміють, що запропоновані напрями, на перший погляд, здаються ускладненими. Але звичне для нашого пострадянського менталітету спрощення і здешевлення процесів у добровольцтві не прийнятно — обслуговування добровольцями, наприклад, міжнародних масових спортивних заходів ЄВРО-2012 має повністю відповідати якісним вимогам УЄФА, прийнятим у світі.

Пропозиції з розвитку соціально-трудових відносин у добровольцтві та створення професійних стандартів добровольців не позбавлені недоліків. Проте, розкриття цієї теми обов'язково зажадає розширення і поглиблення досліджень з відображення особливостей ринку праці добровольцтва.

Література

1. Стуль Я. Я — волонтер. А Вы? / Я. Стуль / www.geocities.com.
2. Щекова Е. Добровольческие трудовые отношения: основные определения / Е. Щекова / Человек и труд. — 2003. — №4. — С. 32—33.
3. Гладких Е. Власть намерена контролировать волонтерское движение / Е. Гладких / www.delo.ua.
4. Куценко О. Украина в трансформационных процессах: Quo vadis? / О. Куценко/ Социология: теория, методы, маркетинг. — 2007. — № 1. — С. 18—32.
5. Гаврилов Н.И. Конспект лекций по социологии конфликта / Н.И. Гаврилов, Е.В. Бикла / Учебное пособие для социологов. — Донецк: ДонГУУ, 2007. — 74 с.
6. Крутий О. Риси української ментальності як фактор специфіки діалогу в системі державного управління / О. Крутий / Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. — К.: Вид-во НАДУ, 2005. — №4. — С. 346—353.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. — М., 1988. — 52 с.
8. Тощенко Ж.Т. Парадигмы, структура и уровни социологического анализа / Ж.Т. Тощенко / Социс. — 2007. — №9. — С. 5—16.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2010 р.

УДК 331.101.6

О. Г. Брінцева, аспірант,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ДЛЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСАЛТИНГОВИХ ПРОЕКТІВ

АНОТАЦІЯ. В статті визначено особливості оцінки ефективності управління персоналом підприємств-замовників консалтингових проектів. Відображено результати проведеної оцінки ефективності управління персоналом підприємств з виробництва мінеральних вод та інших безалкогольних напоїв у 2004–2008 рр.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективність управління персоналом, консалтингові проекти, продуктивність праці, проблеми в управлінні персоналом підприємств

АННОТАЦИЯ. В статье определены особенности оценки эффективности управления персоналом предприятий-заказчиков консалтинговых проектов. Представлены результаты проведенной оценки эффективности управления персоналом предприятий по производству минеральных вод и безалкогольных напитков в 2004–2008 гг.