

Інструменти	Грантові програми для університетів Корпоративне волонтерство в освіті Відкриття благодійного рахунку Корпоративний фонд Професійні послуги для навчальних закладів
Ризики	Соціальна безвідповідальність іншої сторони Конфлікти між співробітниками Короткостроковий період

Визначені кроки дозволять компаніям створити високоосвічене українське суспільство на принципах соціальної відповідальності, що має базуватись на стратегічних програмах благодійності та дохідності соціального інвестування у сферу професійної підготовки кадрів. Але має бути чітка система звітності навчальних закладів про використані ресурси, прикладом якої є венчурна філантропія - створення системи професійних благодійних фондів з управління ресурсами та результативністю.

УДК 005.95 /.96:005.336.1:331.101

Герасименко Г. В.,

аспірант,

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

ВДОСКОНАЛЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНО-МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Узагальнення наукового доробку дозволяє зробити висновок, що при визначенні ефективності управління людськими ресурсами використовуються концептуальні підходи, що відображують, з одного боку, ефективність діяльності департаменту управління людськими ресурсами як суб'єкта реалізації політики менеджменту персоналу [3], з іншого – ефективність трудової діяльності [3], в індикаторах якої втілено інтегральний вплив політики менеджменту персоналу на підсумки діяльності підприємства. При цьому показники оцінювання ефективності різних процесів управління людськими

ресурсами згруповані за окремими функціями, а інтегральний показник ефективності визначається як середньозважена величина оцінок комплексу показників [3, с. 331].

На думку автора, до концептуально-методичних підходів в оцінюванні ефективності управління людськими ресурсами слід додати концепцію якості трудового життя. Як зазначає провідний вітчизняний вчений у сфері соціально-трудової проблематики А. М. Колот якість трудового життя є інтегральним поняттям, яке всебічно характеризує рівень добробуту, соціального та духовного розвитку людини через її діяльність в організації. Якість трудового життя розуміється як міра поєднання й односпрямованості умов трудового процесу та життя людини, задоволення працівників умовами праці й міжособистісними відносинами в колективі. Вона відбиває наявність умов для ефективного використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці та забезпечення на цій основі високих стандартів життя [1, с. 75–76].

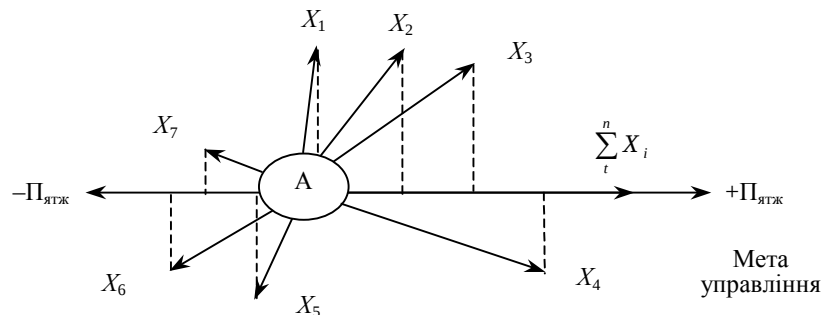
Сутність категорії “якість трудового життя” як ступеня відповідності умов трудової діяльності суспільно необхідним вимогам іншими науковцями розкривається через інтереси сторін соціально-трудових відносин. Задоволення потреб працівника у праці, досягнення економічних цілей підприємств, реалізація визначених державою пріоритетів людського розвитку досягаються через забезпечення якості трудового життя [4].

Наведені трактування корелюють з двовекторним авторським баченням ефективності управління людськими ресурсами як суб’єкта та мети збалансованого розвитку підприємства. Такий формат визначення ефективності управління людськими ресурсами передбачає усунення асиметрії в напрямках економічної та соціальної динаміки. На рівні підприємства це проявляється у врівноваженні відповідальності соціальних партнерів, з одного боку – за досягнення високих економічних результатів та збалансований розвиток підприємства, з іншого – за гармонійний розвиток працівників та досягнення високих стандартів трудового життя.

Звідси слідує, що одним з інноваційних підходів в оцінюванні ефективності управління людськими ресурсами підприємства, на переконання автора, слід вважати концепцію якості трудового життя (quality of work life). Сутність зазначеної концепції полягає у визначенні сукупності показників, що характеризують сприятливі організаційні, соціальні і психологічні аспекти праці та оцінювання їхнього впливу на кінцеві результати діяльності.

Якість трудового життя як інтегральний показник, що всебічно характеризує добробут працівників, можна розглядати як векторне додавання окремих (локальних) факторів якості трудового життя. Так, за позитивного результату додавання векторів показник якості трудового життя ($\Pi_{\text{ятж}}$) спрямований на досягнення поставлених цілей розвитку підприємства (рис. 1). Якщо ж векторне додавання факторів (криза, безробіття, прожитковий мінімум, зарплата) від'ємне, то значення показників якості трудового життя буде нижче за плановий рівень, а соціально-економічний стан підприємства віддалятиметься від поставлених цілей, і підприємство належатиме до групи «кризових».

1. Додатне значення показника якості трудового життя.



2. Від'ємне значення показника якості трудового життя.

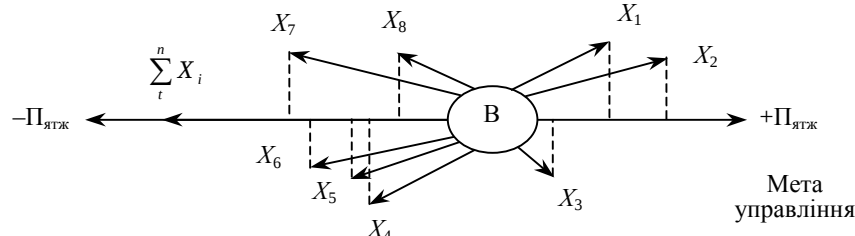


Рис. 1. Варіанти подання якості трудового життя

Концептуально-засадничі положення якості трудового життя, конкретизовані через відповідні критерії та показники на мікрорівні,

слугуватимуть основою для оцінювання ефективності управління людськими ресурсами підприємства та розроблення механізмів її підвищення.

Література

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — 2-ге вид., без змін. — К.: КНЕУ, 2008. — 230 с.
2. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / под ред. А. П. Егоршина, И. В. Гуськовой. — Н. Новгород, 2008. — 352 с.
3. Одегов Ю. Г. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие / Ю. Г. Одегов, К. Х. Абдурахманов, Л. Р. Котова. — М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2011. — 752 с.
4. Романова Н. В. Механізм управління якістю трудового життя: Автореф. дис. ... канд. екон. наук за спец. 08.09.01 / Донецьк. нац. ун-т. — Донецьк, 2006. — 23 с.

Секція 7. Соціально-трудові відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку

УДК 331.5

Петюх В.Н.,

канд. екон. наук., проф.,

Щетинина Л.В.,

канд. екон. наук., доц.,

кафедра управління персоналом і економіки труда,

ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет

имени Вадима Гетьмана»

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА: КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ И КАЧЕСТВЕННЫЕ ПАРАМЕТРЫ

Понятие «развитие рынка труда» необходимо, по нашему мнению, рассматривать с точки зрения постановки таких вопросов: «откуда?», «куда?» и «как?». Отвечая на поставленные вопросы, следует оперировать следующими понятиями: «текущее состояние рынка труда», «желаемое состояние рынка труда» и «усовершенствование функционирования рынка труда». Такая логика изложения справедлива, поскольку невозможно что-либо усовершенствовать без диагностики его состояния и тем более без понимания конечных целей.