

УДК 331:104

ВИКОРИСТАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ПІДПРИЄМСТВА

Аграмакова Наталія Володимирівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Затейщикова Ольга Олександрівна, к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, м. Харків, Україна

Анотація. Досліджено сутність поняття «соціально-трудова сфера» підприємства; удосконалено зміст СТС як сукупність функціональних областей; виокремлено та обґрунтовано місце та роль в її системі питань використання та розвитку персоналу.

Ключові слова – соціально-трудова сфера, підприємство, функціональні області, використання персоналу, розвиток персоналу.

У сьогоденних умовах принципове значення має те, що для побудови ефективного функціонуючого механізму соціально-трудова відносин у ньому повинні брати участь і нести відповідальність не тільки держава, але і кожне окреме підприємство. Підприємство – одна з найважливіших соціальних систем сучасної економіки, найбільш значущим елементом якої є людина. Однак при цьому підприємство повинне формувати розробляти і впроваджувати заходи, які спрямовані на створення певного рівня соціальних гарантій, що сприяють залученню і закріпленню кваліфікованих кадрів, підвищенню продуктивності праці. У зв'язку з цим виникає необхідність постановки нових цілей, задач і розширення функцій підприємства. Воно повинне прагнути до побудови ефективного механізму управління соціально-трудовою сферою (СТС), який сприяє досягненню поставлених цілей. Однак, на даний момент у наукових роботах не знайшли достатнього висвітлення питання управління СТС підприємства; визначення місця в даній системі використання та розвитку персоналу.

Суттєвий внесок у дослідження проблеми управління трудовою сферою зробили такі зарубіжні вчені, як М. Волгін, М. Мескон, Дж. Пост, Р. Хендерсон та ін. Серед

вітчизняних науковців особливо слід відзначити наукові розробки С. Бандур, О. Грішнєвої, А. Колота, Є. Ланченко, Г. Назарової, О. Полінкевич та ін.

Метою даної роботи є дослідження теоретичних і методичних засад управління СТС підприємства, зокрема питання сутності й структури СТС, визначення місця та ролі в її системі питань використання та розвитку персоналу.

Теоретичне осмислення терміну «соціально-трудова сфера» слід розпочати з визначення поняття «праця».

Як і будь-яке поняття, термін «праця» має безліч тлумачень, але серед вчених і практиків майже не має серйозних суперечностей та дискусій до визначення даного поняття. Однак при дослідженні даного терміну слід зауважити, що в уявленнях про працю виділяють різні аспекти:

економічний (ринок праці, трудова зайнятість населення, продуктивність праці, її ціна, організація та нормування, оплата і матеріальне стимулювання, планування, аналіз і облік праці);

соціальний (змістовність, привабливість, престижність і мотивація праці, соціальне партнерство тощо);

психологічний (тяжкість, напруженість, гігієна праці тощо);

техніко-технологічний (технічне і технологічне оснащення, енергоозброєність і техніка безпеки праці тощо);

правовий (законодавче регулювання трудової сфери, відносин на ринку праці тощо) [2].

У багатьох випадках таке розподілення досить умовно, оскільки проблеми праці поєднують в собі одночасно різні аспекти, є єдиною системою або знаходяться в дуже тісній залежності.

Найбільш розповсюджене отримало визначення праці як доцільної діяльності лю-

дей, що спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда та суспільства в цілому [2, 3, 6].

Під соціально-трудовими відносинами найбільш часто розуміють об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин в процесі праці, які направлені на підвищення якості трудового життя [1-6]. Такий підхід відображає дві основні характеристики соціально-трудова відносин: по-перше, взаємовідносини суб'єктів у процесі праці, по-друге, управління якості трудового життя.

Таким чином, складність і багатоаспектність процесу праці та тісно взаємопов'язаних з ним питань трудової діяльності працівників і соціально-трудова відносин потребують узагальнення їх у єдине, чітко окреслене певними межами середовище, а саме трудову сферу.

У першу чергу необхідно відзначити, що поняття «сфера», відповідно до тлумачного словника, означає «межі поширення чогонебудь» або «середовище, в якому щось відбувається» [6].

Саме термін «соціально-трудова сфера» найбільш повно дозволяє відобразити весь простір питань, які включає в себе трудова сфера, окреслити трудову діяльність персоналу в рамках економічної діяльності підприємства, відобразити соціально-трудова відносини між найманим працівником і роботодавцем, досягти взаємоузгодження їх цілей.

Узагальнюючи досвід функціонування вітчизняних підприємств та викладений вище матеріал, автор пропонує розглядати зміст СТС підприємства як сукупність таких функціональних областей його діяльності, питання яких вирішуються в процесі її формування та управління:

- 1) використання та розвиток персоналу;
- 2) організація та оплата праці;
- 3) організаційна культура;
- 4) соціальне забезпечення;
- 5) нормативно-правове забезпечення.

Такий розподіл достатньо умовний, оскільки однозначно розмежувати широке коло питань СТС дуже важко. Він обумовлений тим, що:

використання та розвиток персоналу розглядає питання розвитку трудового потенціалу, забезпечує організацію персоналом певної якості та в необхідній кількості;

організація та оплата праці спрямована на економічний аспект трудової діяльності персоналу підприємства, підвищення ефективності праці за рахунок вдосконалення організації та нормування праці, вдосконалення системи оплати праці;

організаційна культура вивчає соціальні явища, підтримує позитивну морально-психологічну атмосферу в колективі, забезпечує ділову співпрацю підприємства із зовнішнім середовищем;

соціальне забезпечення займається напрямками вдосконалення якості життя персоналу, наданням йому необхідної соціальної підтримки, допомоги й захисту, формуванням соціальної інфраструктури на підприємстві, охороною праці;

нормативно-правове забезпечення забезпечує правове регулювання СТС, умови реалізації передбачених трудовим законодавством гарантій, прав і обов'язків працівників, сприяє дотриманню принципів соціального партнерства.

Далі більш детально зупинимося на дослідженні такої функціональної області СТС як використання та розвиток персоналу.

В даний час людський чинник є важливою конкурентною перевагою в діяльності будь-якого підприємства, яке прагне зміцнити свої конкурентні позиції, та головним чинником ефективної господарської діяльності. На думку Марка Г. Брауна, саме працівники стають найважливішим активом багатьох компаній. Більш того, такі американські економісти як Дж. К. Грейсон та К. О'Делла вважають, що «саме людський капітал, а не заводи, обладнання і виробничі запаси є наріжним каменем конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності». Окрім цього, як відзначає О. Грішнова «центр уваги вчених зміщується від аналізу проблем використання наявних людських ресурсів до проблем створення якісно нових, потрібних у виробництві й на ринку праці людських продуктивних здібностей» [2]. У сучасних умовах знання, уміння,

трудові навички, ініціатива, ціннісно-мотиваційна сфера працівників будь-якого підприємства стають все більш важливим стратегічним ресурсом разом з фінансовим і виробничим капіталом. Висококваліфікований фахівець у сучасних умовах вимагає особливої уваги, оскільки він зацікавлений не тільки в отриманні високої заробітної плати, але й в можливості самореалізуватися. Таке його прагнення відповідає й цілям підприємства, в яких важливе місце належить можливості максимально використовувати кваліфікацію та навички співробітників.

Інструментом побудови системи раціонального використання персоналу підприємства є кадрова політика. Кадрова політика являє собою сукупність принципів, методів, форм організаційного механізму з формування, відтворення, розвитку та використання персоналу, створення оптимальних умов праці, її мотивації та стимулювання. Кадрова політика визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на довготривалу перспективу.

Складові системи використання та розвитку персоналу на підприємстві представлені на рис. 1.



Рис. 1. Складові системи використання та розвитку персоналу підприємства

В результаті проведеного дослідження, дістало подальшого розвитку визначення змісту трудової сфери підприємства, що, на

відміну від існуючих, складається з п'яти функціональних областей, що сприяють одночасному і збалансованому підвищенню продуктивності праці та поліпшенню якості трудового життя працівників.

Таким чином, від ефективності використання персоналу залежить стан усіх областей СТС та виробничо-господарської діяльності підприємства. Це пов'язано з тим, що персонал впливає і на продуктивність праці, і на організацію оплати праці, і на якість трудового життя тощо.

Список використаної літератури

1. Бандур С. І. Розвиток соціально-трудомих відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8-13.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудомих відносини : підручник / О. А. Грішнова. – 5-те вид., оновлене. – К. : Знання, 2011. – 390 с.
3. Економіка праці та соціально-трудомих відносини : навч. посіб. / [Г. В. Назарова та ін.] ; за ред. д-ра екон. наук, проф. Г. В. Назарової. – К. : Знання, 2012. – 573 с.
4. Колот А. М. Розвиток наук про працю та соціально-трудомих відносини на засадах міждисциплінарності / А. М. Колот // Соціально-трудомих відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 7-27.
5. Ланченко Є. О. Теоретичні аспекти розвитку соціально-трудомих відносин у ринкових умовах / Є. О. Ланченко // Економічний вісник університету. – 2015. – Вип. 26(1). – С. 119-125.
6. Назарова Г. В. Управління соціально-трудомих сферою підприємства : монографія / Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Н. В. Водницька ; за заг. ред. док. ек. наук, професора Назарової Г. В. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. – 324 с.

Автори

Аграмакова Наталія Володимирівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (nataagramakova@gmail.com)

Затейщикова Ольга Олександрівна, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (zateischikova0a@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 28 січня 2017 року.

Опубліковано в авторській редакції

