

ня та посилення цільової спрямованості соціальних програм. Помітними стають позитивні зрушення на ринку праці (створення нових робочих місць, підвищення соціальних виплат). Водночас залишається і ряд проблем, що потребують термінового вирішення: ліквідація порушень законодавства про оплату праці, подальше підвищення основних соціальних гарантій і наближення їхнього рівня до прожиткового мінімуму, "детінізація" заробітної плати населення тощо. Рівень оплати праці є показником добробуту суспільства. Тому головним завданням держави як представника інтересів суспільства є не перманентна боротьба з труднощами, створюваними соціально-економічною політикою самої ж держави, а професійно грамотна розробка концепції соціально-економічної політики і послідовне впровадження ефективного механізму забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та її відповідний рівень в умовах формування ринкової економіки України.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А. М. Колот, Г. Т. Кулікова; за заг. ред. А. М. Колота, Г. Т. Кулікова. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.

Свицкарь Т.С., Менчаков В.А., Вирич С.А.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

В последнее время все громче звучат голоса о повышении роли персонала организации в его успешной работе. Сейчас перед многими украинскими предприятиями стоит ряд проблем, связанных с управлением персоналом, и от того, как они будут решены, во многом зависит будущее не только этих предприятий, но и всей украинской экономики.

Первое место в данном ряду занимает проблема, которая во многом объясняет существование остальных. Она заключается в ограниченном понимании социальной роли организации ее сотрудниками и особенно высшими руководителями. Это приводит к отсутствию четких долгосрочных целей развития организации и, как следствие, к отсутствию продуманной стратегии их достижения.

Непонимание различными членами общества своей социальной роли и неприятие ответственности за свои действия приводят к столкновению интересов социальных групп, желающих, улучшить свое положение зачастую не только за счет других групп, но и всего общества в целом.

На підприємстві ця проблема може проявлятися в зіткненні інтересів роботодавця і наймногого працівника, що виражається в неухважливому відношенні до людей, затримках зарплатної плати, скороченні набору соціальних льгот, економії на умовах праці, з однієї сторони, і нежелання працювати “на дядю”, формальному підході до рішення виробничих завдань, зловживанні службовим становищем, з іншої.

Таке становище справ об’яснюється, в основному, двома причинами: в перших, часто персонал все ще розглядається як витрати, які потрібно скорочувати, а не як основний ресурс, правильне управління і розвиток якого в багатьох визначає успіх діяльності всієї організації, а в інших, керівникам часто не ясні мотиви поведінки працівників.

Однак і там де переважає “ресурсний” підхід до управління персоналом має місце ряд проблем, пов’язаних в першу чергу зі складністю визначення ефекту від вкладених в його розвиток засобів. Не усвідомлюючи соціальної ролі організації, проблематично належним чином визначити позитивний соціальний ефект. Крім того, в умовах відсутності чітких орієнтирів розвитку, адміністрація часто занята рішенням поточних завдань, а не послідовним втілюванням в життя місії і реалізацією стратегії підприємства, що ускладнює виконання найважливіших заходів, ефект від яких проявляється не миттєво.

Інша група проблем, пов’язана з сприйняттям персоналу як основного ресурсу організації заключається в непорозумінні відмінностей між людськими і іншими видами ресурсів.

Специфіка людських ресурсів складається в емоційно-осмисленої реакції людей на зовнішнє вплив, що об’яснює різну реакцію співробітників на застосовувані методи управління. Можливість довготривалого співробітництва організації і її працівників і здатність останніх до постійного самосовершенствования, також є важливими особливостями людських ресурсів, що впливають на підвищену увагу до ефективності їх використання.

Важливим фактором є те, що люди, частіше за все, приходять на підприємства усвідомлено, з певними цілями і очікують надання можливості в їх досягненні. Процес взаємодії між організацією і співробітником є двостороннім, а задоволеність співробітника цим взаємодією є таким же необхідним умовою його продовження, як і задоволеність організації.

Закінчує комплекс проблем, що стоять перед українськими підприємствами слабка здатність керівництва визначати мотиви поведінки працівників, їх найбільш важливі, на даний момент, потреби і проблеми, а також відсутність належної уваги до них, що призводить до обману очікувань співробітників і їх незадоволеності. Цим в багатьох об’яснюються існуючі труднощі в подоланні сформованого стереотипу головним чином пасивного поведінки працівників, пов’язаного з відсутністю мотивації і незрілістю потреб, задовольняються в процесі

трудоваї діяльності, а також патерналістського свідомості: всьїх від премії до квартири – робітник звикав отримувати від організації і держави, а не заробити. Це робить робітника важко керуваним, практично не піддаючись мотиваційному впливу. Індивідуальний підхід до праці привів до змін його психологічного сприйняття: широко поширені консерватизм, опір нововведенням, бажання мати невеликий, але гарантований зарплату, при невисокій інтенсивності праці. Активну позицію при розв'язанні вищезгаданих проблем повинні займати держава і громадські організації. Застосування ними заходів рекомендаційного, стимулюючого, і освітнього характеру повинно прискорити формування у членів суспільства нової соціальної позиції, заснованої на розумінні ролі кожного суб'єкта ринкових відносин.

Результатом усвідомлення, в першу чергу, керівниками українських підприємств соціальної ролі останніх як колективного члена громадської системи, повинно бути прийняття і обнародування місії, як відображення цілей, заради досягнення яких організація функціонує і розвивається як цілісна система.

Наступною мірою може стати прийняття етичного кодексу, регламентуючого поведінку і обов'язки організації в стосунку до своїх працівників, споживачів, партнерів і т.д., а також ступінь прийняття соціальної відповідальності за свої дії. Це дозволить решітним членам суспільства, в частині співробітникам даної організації, прогнозувати поведінку останньої і більш обґрунтовано судити про можливу ступінь задоволення власних потреб в процесі взаємодії з нею. Це, в свою чергу, приведе до зменшення напруженості, пов'язаної зі зіткненням інтересів соціальних груп як зовні, так і всередині підприємства. Таким чином, формується фундамент для розробки стратегії розвитку і встановлення ключових цілей кадрової політики на основі сучасного підходу до визначення соціально-економічного ефекту від праці з персоналом. Важливим інструментом, що сприяє реалізації запропонованих заходів, є ефективна мотивація, яка як стратегія розв'язання комплексу проблем в сфері управління персоналом, представляє собою процес неперервного формування “ринкової” системи ціннісних орієнтацій і інтересів працівника і розвитку на цій основі трудової спроможності. Це не тільки забезпечить плідну взаємодію особистості, групи і організації, успішне функціонування підприємств в ринкових умовах, але і може стати важливим фактором зростання виробництва і реального підвищення якості життя населення країни.

Література

1. Е. Кудрявцева. Проблемы оценки и развития управленческих компетенций // Вестник ИНЖЭКОН, 2011, № 4(47)
2. Е. Кудрявцева. Проблемы управления персоналом на предприятиях и организациях малого и среднего бизнеса. // Управленческое консультирование. № 4, 2007.

Сергеева Ю.И., Цветнова О.В.

ПРОБЛЕМА БЕЗРОБІТТЯ

Найбільш гострою проблемою, з якою зустрічається населення України є феномен безробіття (особливо серед молоді). Причиною такого розповсюдженого явища є неефективність використання робочої сили у минулому й відсутність економічних умов, які дали б змогу людям застосовувати свої навички у продуктивній роботі за пристойну плату. Саме з безробіттям пов'язані такі явища як падіння виробництва, бідність, соціальна напруга, криміналізація.

Безробіття багатofакторне явище, і воно впливає на всі сфери суспільного життя. Та цей феномен містить в собі дві сторони: позитивну і негативну. Наприклад, позитивним є те, що безробіття стимулює людину до ефективної праці і підвищення рівня конкурентоздатності своєї робочої сили. Негативним є те, що люди, які перебувають у статусі безробітних, втрачають професійні навички, стереотипи трудової поведінки.

Працівники українського центру профорієнтації громадян провели дослідження та встановили, що найнебезпечніша фаза у тих людей, що залишилися без роботи, настає після 6-ти місяців її пошуку. В цій фазі починають з'являтися ознаки деструктивних змін особистості, а надалі — безпорадності й примирення із ситуацією. Людина починає звикати до бездіяльності, не говорячи вже про те, що вона втрачає професіоналізм і здобуті навички. Такого ж висновку дійшли і зарубіжні вчені. Після 6-ти місяців не тільки безробітні втрачають віру, кваліфікацію і навички, а й роботодавці з пересторогою відносяться до таких громадян. Ось чому суспільству дешевше обійдеться безробіття, наприклад, в 2 млн. осіб із середнім терміном два-три місяці, ніж в 1 млн. терміном понад шість місяців. [3, с. 94-95]

Тому, всі ті негативні якості, які безробіття тягне за собою, перекреслюють той факт, що воно стимулює окремих людей до праці.

Особливо гострою проблемою є безробіття серед молоді, яке дедалі зростає. Для її вирішення необхідно створити реальні передумови для обґрунтованого вибору професії та місця роботи з урахуванням потреб ринку праці, а також покликання, здібностей і психофізіологічних можливостей молоді людини та її професійної підготовки.

Безробіття означає прямі економічні витрати суспільства. Коли збільшується кількість людей, які не мають роботи, то це означає, що скоротилось вироб-