

Першочерговою нашою пропозицією до основних напрямів державної політики в розглянутій галузі є впровадження системи заходів для сприяння підприємствам та організаціям у забезпеченні високої якості робочої сили, у розвитку персоналу на виробництві. Адже саме кадрова політика підприємств та організацій може стати в найближчій перспективі пріоритетним чинником зростання ефективності всіх форм національної системи розвитку людських ресурсів,

З цією метою ми пропонуємо розробити і прийняти доповнення до Кодексу законів про працю, суть яких зводиться до того, щоб у деталях і в зобов'язуючій формі подати розділ про професійне навчання працівників. У нормах цього розділу необхідно визначити: порядок організації різних форм професійного навчання і проф.-консультування персоналу; закріпити гарантії і норми соціальної підтримки працівників, котрі поєднують роботу з навчанням; додаткові заходи державної підтримки підприємств, які забезпечують розвиток персоналу відповідно до державних програм. Крім цього, вважаємо за необхідне розробити нормативну базу і створити систему координації різних форм професійної освіти, включаючи відкриту і дистанційну освіту, з ефективним зворотним зв'язком на загальнодержавному та регіональних рівнях. Як розвиток цих норм Кодексу законів про працю слід розробити й ухвалити закон про підготовку персоналу на виробництві, загальнодержавну, галузеві та регіональні програми розвитку людських ресурсів.

Висновки. Таким чином, впровадження запропонованих заходів дозволить зберегти і в майбутньому зміцнити професійний потенціал української економіки та забезпечити соціальний захист працюючого населення.

Бібліографічний список

1. **Грейс Дж., О'Делл К.** Американский менеджмент на пороге ХХІв.-М., 1991.
2. **Управління персоналом фірми: Навчальний посібник / Під ред. д.е.н. Крамаренко В.І., д.е.н. Холода Б.І.** – Київ: ЦУЛ. – 2003. – 272 с.
3. **Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду// Україна: аспекти праці.-2006.-№ 1.-С.30-35**

КОВБАСА Е.А., ст.гр. МТ-08Б

Науч. руков.: Фомина Е.А., асс.

Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского,
г.Донецк.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ЗНАЧЕНИЕ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Рассмотрена гуманизация труда и пути реализации политики гуманизации трудовых отношений. Выяснена основа гуманизации экономического роста. Раскрыта суть проблемы соблюдения характеристик гуманизации на предприятии.

Актуальность. Основные критерии, определяющие развитие экономики в настоящее время - глобализация, социальное партнерство, гуманизация трудовых отношений, что означает приоритет человеческой личности в системе факторов и целей экономического развития, т.к. сама сущность развития определяется ориентированностью на человека. Все более общепризнанным становится понимание того, что основным богатством любой страны является ее человеческий потенциал. Аксиомой

является и тот факт, что наиболее важные и значительные по своим последствиям качественные сдвиги в воспроизводственном процессе лидирующих в экономическом отношении стран мира происходят не в материальной сфере, а в сфере, связанной с развитием человека, удовлетворением его потребностей.[1]

Гуманизация труда - это приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку, которое предполагает создание наиболее благоприятных условий и организации труда для максимальной реализации трудового потенциала работников. Различают ряд направлений гуманизации труда, которые сводятся, во-первых, к улучшению социально-экономического содержания труда посредством его обогащения, уничтожению монотонности и бессодержательности, объединению разрозненных элементов труда в труд, более соответствующий требованиям высокоразвитой личности, эстетизации места труда; во-вторых, к обеспечению безопасности и надежности производственных процессов, устранению их негативного воздействия на среду обитания человека.[2]

Цель исследования: показать роль гуманизации труда в современном обществе на пути формирования развитой рыночной экономики.

Основная часть. Гуманизация труда всегда должна находиться в центре внимания руководителей предприятий. Именно реализации концепции гуманизации трудовых отношений на предприятии способно повысить производительность труда. В основе гуманизации лежит мотивация подчиненных выполнять те действия, которые помогают реализовать стратегические планы предприятия и достичь поставленных целей. Гуманизация трудовых отношений основывается на закрепленных во Всеобщей декларации прав человека положениях, которая предполагает, что каждый человек имеет право на: свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда; равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; создание профессиональных союзов и вхождение в профессиональные союзы для защиты своих интересов; отдых и досуг и т.д.[3].

Оплата труда, на сегодняшний день, является основным мотивирующим фактором, только если она непосредственно связана с итогами труда. Работники должны быть убеждены в наличии устойчивой связи между получаемым материальным вознаграждением и производительностью труда. Проблема состоит в том, что минимальная заработная плата в Украине составляет 605 грн., а прожиточный минимум – 626 грн.[6]. Такая разница свидетельствует о том, что такая оплата труда не позволяет в полной мере удовлетворить минимальные потребности человека. Также следует отметить, что средняя оплата труда в 2008 году составила 1917 грн., что свидетельствует о существенной дифференциации населения по доходам.[6].

В условиях сложной экономической ситуации, в период кризиса, для реализации политики гуманизации трудно использовать высокую оплату труда, поэтому особое внимание следует уделять нематериальному стимулированию, создавая гибкую систему льгот для работников. Такая политика работодателя должна сводиться к следующему:

- признавать ценность работника для организации, предоставлять ему творческую свободу,
- применять программы обогащения труда и ротации кадров;
- использовать скользящий график, неполную рабочую неделю, возможность трудиться как на рабочем месте, так и дома;
- устанавливать работникам скидки на продукцию, выпускаемую предприятием, на которой они работают;
- предоставлять средства для проведения отдыха и досуга, обеспечивать бесплатными путёвками, выдавать кредит на покупку жилья, садового участка,

автомашин и так далее.[5]

Поэтому для работника гуманизация - это наиболее полное приспособление материально-технической базы к нему, обеспечение высокой содержательности труда, соответствующего его квалификации, изменениям в карьере, гарантия активного участия человека в решении производственных задач. А для работодателя - более эффективное использование трудно мотивирующих факторов в современном производстве, повышение качества трудовой жизни, повышение конкурентоспособности экономики за счет улучшения качества продукции и роста производительности труда, обеспечение постоянного прироста прибыли при снижении издержек на производство.[4]

Следование требованиям гуманизации труда позволяет формировать адекватный современным требованиям мирового сообщества к правам и свободам человека психологический климат в каждом отдельно взятом коллективе как полноправной ячейке общества. Формирование гуманных трудовых отношений в коллективе – дело не только руководителя, но и в целом каждого отдельного работника в частности. Для реализации этого необходимо вовлечь в диалог все уровни и звенья функционирования предприятия, заинтересовать персонал посредством закрепления данных критериев в философии компании.

Гуманизация труда должна стать основой социализации (гуманизации) экономического роста. Проблема гуманизации экономического развития предполагает учет процессов, происходящих в социальной структуре современного общества. Социально-экономическая дифференциация населения является прямым отражением того, насколько экономика подчинена развитию всего общества, в чьих интересах она функционирует, дает достаточно полное представление об условиях социального воспроизводства. Она предполагает в качестве необходимого условия вполне определенную модель – экономическую систему устойчивого развития, в соответствии с которой ключевыми факторами долгосрочного экономического развития являются технический прогресс и инновации, направленные на развитие человека. Гуманизация экономического роста заключается в усилении социальной направленности экономического развития, нацеленности на человека как на высшую ценность, а именно, в обеспечении социально-экономических, производственных, экологических условий жизнедеятельности, наиболее полно отвечающих всестороннему развитию, самореализации и увеличению творческого потенциала каждой личности. На современном этапе развития общества происходит возрастание внимания к человеческой личности не только как к главному фактору, но и как к цели общественного развития, в тесной взаимосвязи и взаимообусловленности обеих качественных составляющих. От гуманистической направленности экономического роста зависит то, в какой мере человеческий капитал может служить его прочной основой.[1]

Реализация гуманистических принципов в экономике – это сегодня не просто благостное пожелание, а условие дальнейшего развития общества, императив его выживания. Осуществление этих принципов связано с разрешением фундаментального противоречия между экономической эффективностью и социальной справедливостью. Как показал исторический опыт, разрешение этого противоречия не достигается ни в пределах капиталистически отчуждённых форм развития, ни на основе командно-административного принуждения. Снятие этого противоречия достигается переходом к иной логике социально-экономического развития, состоящей в замене внешнего принуждения человеческой деятельности внутренней мотивацией саморазвития. Такой переход по своей сути представляет собой процесс становления экономической системы нового типа.[5]

Выводы. Таким образом, работодатели Украины должны постоянно помнить, что односторонняя ориентация на материальные стимулы уходит в прошлое. Гуманизация труда может стать главным направлением оздоровления трудовой сферы в Украине и приближения времени ее вступления в Европейский Союз. Проблема практической реализации в Украине принципиальных положений системы гуманизации труда требует глубоких объективных социально-экономических и социологических исследований состояния национального производства, качества трудовых ресурсов и разработки методических основ и рекомендаций для практического использования.[4]

Библиографический список

1. **Самылина В.В.** Социальная направленность экономического роста как фактор ее гуманизации [Текст] / В.В. Самылина : материалы Международного семинара (Сочи, 6-9 февраля 2003): в 2 кн.- Кн.1.- Краснодар, КубГУ, 2003.-С.125
2. Словарь по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://wiki.hr-portal.ru/SlovarTerminov/GumanizacijaTruda>
3. **Чашина О.** Научная организация труда в системе управления персоналом компании [Текст] / О. Чашина //Управление персоналом -2007.-№12.-С.56.
4. **Лукьянченко Н. О.** гуманизации труда [Текст] / Н. Лукьянченко //Экономика Украины -2007.-№5.-С.86.
5. **Комарова Н.** Мотивация труда и повышение эффективности работы [Текст] / Н.Комарова // Человек и труд-1997.- №10.- С. 12-15
6. Данные государственного комитета статистики Украины. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

ГАЙДОБА Л.П., ст.гр. МП-05
 Наук. кер.: Лизунова О.М., ас.
 Красноармійський Індустріальний Інститут,
 м. Красноармійськ

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Рассмотрена проблема инвестиционной деятельности в Украине, выявлены препятствия, возникающие перед иностранными инвесторами при вкладывании денег в украинскую экономику, предложены возможные пути усовершенствования нынешней инвестиционной ситуации.

Актуальність. Дослідження проблем інвестування економіки завжди перебуває в центрі уваги економічної науки. Це обумовлено тим, що інвестиції порушують самі глибинні основи господарської діяльності, визначаючи процес економічного росту в цілому. Проблеми, які існують в цьому напрямку розвитку економіки є актуальними і важливими для вивчення та дослідження. Це дає можливість усунути недоліки та запобігти появі нових можливих суперечностей. Стабільність та належний рівень економіки України – це стабільний та належний рівень життя кожного громадянина нашої держави.

Мета дослідження. Характеристика інвестиційних процесів, які відбуваються на сучасному етапі розвитку економіки України, виявлення перешкод на шляху закордонних інвесторів, розробка пропозицій щодо вдосконалення теперішньої інвестиційної ситуації.

Основна частина. Сьогодні українська економіка розвивається в умовах