

РОЗВИТОК КОНСАЛТИНГУ В УКРАЇНІ ПІД ВПЛИВОМ ЗМІН У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ

В статті розглянуто взаємозв'язок і взаємовплив змін у соціально-трудої сфері та розвитку консалтингових послуг з управління персоналом. На основі цього обґрунтовані основні напрями розвитку кадрового консалтингу для досягнення позитивної динаміки соціально-трудої відносин в Україні.

The interrelation and interference of changes in social-labour sector and development of consulting services in personnel management are defined in the article. The basic directions of development of personnel consulting services for achievement of positive dynamics of social-labour relations in Ukraine are proved on this basis.

Ключові слова: соціально-трудова сфера, консалтингові послуги, управління персоналом, складові предмету соціально-трудої відносин.

Keywords: social-labour sector, consulting services, personnel management, components of social-labour relations.

Сучасні стрімкі зміни у соціально-трудої сфері, динамічне життя, на яке значний вплив має технологічний прогрес, глобалізаційні тенденції, бурхливий розвиток сфери послуг, перманентні кризові явища в економіці тощо одночасно створюють нові загрози та відкривають нові можливості для трудої діяльності людини, сприяють подальшому розвитку і зміні функцій суб'єктів соціально-трудої відносин, продукують нові підходи до вирішення управлінських проблем, зокрема тих, які пов'язані з управлінням персоналом на підприємствах. В сучасних умовах кадровий консалтинг вже визнаний в Україні важливою професійною діяльністю, яка допомагає у вирішенні завдань, пов'язаних із управлінням соціально-трудої відносинами. Вагомий внесок в дослідження питань, пов'язаних з розвитком консалтингової діяльності зробили такі вітчизняні та зарубіжні вчені: В. Верба, М. Зільберман, М. Кубр, О. Марченко, А. Посадський, Т. Рибаківа, О. Трофімова та ін. Серед досліджень в соціально-трудої сфері слід відзначити наукові праці таких вітчизняних та зарубіжних вчених як: Б. Генкін, А. Кібанов, Р. Колосова, А. Колот, О.Новікова, І. Петрова, М. Семикіна, Л. Шаульська та ін.

Мета статті полягає у тому, щоб дослідити взаємозв'язок і взаємовплив динамічних різновекторних змін у соціально-трудої сфері - з одного боку, та розвитку консалтингових послуг з управління персоналом - з іншого, і на основі цього обґрунтувати основні напрями розвитку кадрового консалтингу для досягнення позитивної динаміки соціально-трудої відносин в Україні.

На рис. 1. схематично показано основні групи чинників, що впливають на соціально-трудова сфера, визначаючи нові напрями подальшого розвитку консалтингової діяльності з управління персоналом в Україні. Знаки «+» або «-» біля

кожного чинника означають його позитивний (+), негативний (-) або суперечливий (+, -) вплив на зміни у соціально-трудовій сфері.

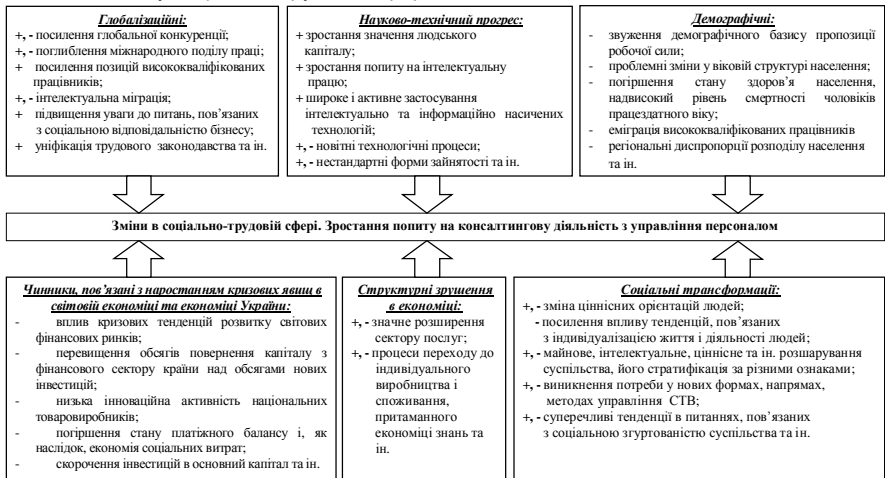


Рис. 1. Основні групи чинників, що впливають на соціально-трудову сферу та на зростання попиту на консалтингові послуги з управління персоналом в Україні

Серед глобалізаційних чинників слід відзначити: посилення глобальної конкуренції (діяльність транснаціональних корпорацій в Україні; присутність на ринку України міжнародних компаній, зокрема тих, що надають консалтингові послуги з управління персоналом); поглиблення міжнародного поділу праці; посилення позицій висококваліфікованих працівників (пов'язане із загальним зростанням вимог роботодавців та подальшою інтелектуалізацією праці); активна міграція висококваліфікованих фахівців; підвищення уваги до питань, пов'язаних з соціальною відповідальністю бізнесу, держави та інших стейкхолдерів; зміни у трудовому законодавстві, які відбуваються завдяки діяльності міжнародних організацій, зокрема МОП та ін. Глобальний світовий економічний простір неоднозначно впливає на динаміку соціально-трудових процесів. Зокрема, глобалізація зумовлює появу нових можливостей зайнятості, поширення сучасних технологій та методів організації праці, активізацію інвестицій в людський капітал, раціоналізацію виробництва. З іншого боку, негативний вплив глобалізації проявляється через поляризацію і сегментацію ринку праці, експлуатацію дешевої робочої сили, значну диференціацію в розвитку окремих регіонів, структурне безробіття та ін.

До чинників, пов'язаних з науково-технічним прогресом ми відносимо зростання значення людського капіталу, яке поглиблює соціально-трудові відносини, виводячи їх на якісно новий рівень; зростання попиту на інтелектуальну працю, обумовлене

розвитком технологій, що відкриває нові можливості в сфері праці, сприяє появі нових професій та змінює соціально-трудова сферу; широке застосування інтелектуально та інформаційно насичених технологій, яке дозволяє більше часу присвячувати творчій праці, інтелектуальному та професійному розвитку. Новітні технологічні процеси сприяють не тільки покращенню якості продукції та надання послуг, а спричиняють зміни у організації праці, які можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на персонал підприємств. Поширюється застосування нестандартних форм зайнятості, яке обумовлює зміни у соціально-трудова сфері, сприяючи підвищенню продуктивності праці та суттєвим змінам в її організації.

Демографічними чинниками, що впливають на соціально-трудова сферу та викликають підвищення попиту на консалтингову діяльність з управління персоналом, є звуження демографічного базису пропозиції робочої сили (скорочення чисельності населення, низька народжуваність); проблемні зміни у віковій структурі населення (низька частка вікової групи 0-29 років); погіршення стану здоров'я населення, надвисокий рівень смертності чоловіків працездатного віку, що негативно впливає на забезпеченість підприємств персоналом, продуктивність праці, зумовлює зниження ефективності використання фонду робочого часу, а також додаткові витрати на добір персоналу; еміграція висококваліфікованих працівників, яка спричиняє зменшення потенціалу інтелектуальної діяльності та інноваційної активності підприємств; регіональні диспропорції розподілу населення та ін.

До чинників, пов'язаних з наростанням кризових явищ в світовій економіці та економіці України можна віднести: вплив кризових тенденцій розвитку світових фінансових ринків (зокрема, інфляція, подальше зменшення купівельної спроможності національної валюти); перевищення обсягів повернення капіталу з фінансового сектору країни над обсягами нових інвестицій (порівняна важкість залучення інвестицій в економіку пов'язана передусім з несприятливим інвестиційним кліматом, недосконалою нормативно-правою базою і повсюдним порушенням законів, зниженням рівня довіри іноземних інвесторів до України); низька інноваційна активність національних товаровиробників; погіршення стану платіжного балансу і, як наслідок, економія соціальних витрат; скорочення інвестицій та ін.

Структурні зрушення в економіці як чинник впливу на соціально-трудова сферу та консалтингову діяльність з управління персоналом пов'язані зі значним розширенням сектору послуг (щорічне зростання обсягів реалізації послуг, поява їх нових видів потребують розробки нових підходів до забезпечення їх якісного надання, і це обумовлює зростання вимог до персоналу); процесами переходу до індивідуального виробництва і споживання, притаманного економіці знань та ін.

Надзвичайно складними та суперечливими є чинники, що пов'язані з соціальними трансформаціями: зміна ціннісних орієнтацій людей; посилення впливу тенденцій індивідуалізації; майнове, інтелектуальне, ціннісне та ін. розшарування, яке сприяє зниженню соціальної згуртованості суспільства, поглибленню нерівності; суперечливі тенденції в питаннях, пов'язаних з соціальною згуртованістю суспільства та ін.. Все це

викликає потребу у нових формах, напрямках, методах управління соціально-трудовими відносинами.

Визначені групи чинників зумовлюють зміни у характері і змісті праці, до яких, ґрунтуючись на результатах досліджень Колота А.М. [6; 7; 8], можна віднести: поширення практики застосування нестандартних форм зайнятості та гнучких режимів робочого часу, а також атипичних трудових договорів; посилення диференціації сегментів ринку праці під впливом нової ієрархії факторів виробництва; зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, а отже, на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань; диференціація заробітної плати працівників, яка все більше не відбиває реальних відмінностей у рівнях нагромадженого людського капіталу та результатів його використання; поширення зайнятості з винагородою за працю, яка не забезпечує гідних умов життя; зниження частки заробітної плати у ВВП багатьох країн, у т. ч. розвинених; ускладнення доступу економічно активного населення до наявних форм і видів соціального захисту; збільшення відрахувань працівників до фондів соціального страхування і т.д.; зменшення соціальних видатків за багатьма напрямками соціального розвитку; зміни у питаннях, пов'язаних з нормативно-правовим регулюванням соціально-трудової сфери та ін.

Водночас із ускладненням та посиленням дії чинників, що суттєво впливають на соціально-трудову сферу, в Україні відбувається розвиток консалтингу, з'являються все нові види послуг, включаючи послуги з управління персоналом, формується ринок консалтингових послуг. Як показали результати теоретичних досліджень [1; 2; 3] та досліджень ринку консалтингових послуг в Україні, проведені консалтинговими компаніями [4; 5], найбільше поширення на вітчизняному ринку отримали такі види консалтингових послуг з управління персоналом: добір персоналу, оцінювання персоналу, удосконалення системи оплати праці, формування та розвиток корпоративної культури, удосконалення системи мотивації персоналу, адаптацію нових працівників, розвиток персоналу.

Результати дослідження ринку консалтингових послуг, що проводилось інвестиційно-консалтинговою групою «Астарта-Таніт» на замовлення Програми Ділових консультацій ЄБРР в Україні у 2010 р. [4], свідчать, що ринок консалтингових послуг має ряд особливих характеристик: загальна кількість працівників, зайнятих в сфері консалтингу в Україні складає близько 20 тис. осіб; кількість компаній, які є активними учасниками ринку – 1,5 тис.; більшість консалтингових компаній (близько 70 %) створено після 2000 р.; ринок консалтингових послуг є висококонкурентним за рахунок присутності як міжнародних, так і вітчизняних консалтингових компаній. Частка міжнародних консалтингових компаній (Brain Source International, Manpower, CDS Recruiting та ін.) на ринку послуг з управління персоналом становить 40%; прогнозується збереження високого рівня конкуренції, а також вихід з ринку частини дрібних компаній, подальше поглиблення спеціалізації та пошук компетенцій, які зможуть надавати консалтинговій компанії конкурентні переваги.

З огляду на складні суперечливі тенденції у соціально-трудовій сфері нашої країни та особливості вітчизняного ринку консалтингових послуг, ми вважаємо, що динамічні зміни у соціально-трудових відносинах нині стають основним фактором зростання попиту на консалтингові послуги з управління персоналом, диктують вимоги до розробки нових видів послуг у цій сфері. Так, зокрема:

1) завдяки аутсорсингу, персонал перестав працювати на якоесь конкретне підприємство, залучаючись під проект на чітко визначений час. Тобто, поступово відбуваються зміни в організаційних структурах, і відповідно управлінні персоналом підприємств, перехід до проектного методу організації робіт. Це потребує нестандартних знань і умінь, які далеко не завжди є у співробітників служби управління персоналом, тож виникають потреби у консалтингових послугах у цьому напрямі;

2) для виконання функцій з добору, навчання, розробки системи оплати праці, які традиційно відносились до посадових обов'язків департаментів управління персоналом, стали залучатись зовнішні консультанти, що дає можливість оптимізувати витрати підприємств на управління персоналом та підвищити якість управлінських рішень в соціально-трудовій сфері;

3) постійне зростання вимог до кваліфікації й мобільності працівників дедалі більше посилює проблеми зайнятості низько кваліфікованих і недостатньо мобільних громадян. В Україні, як і у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово підпадає під дію загальносвітових тенденцій. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин [6, с. 73]. Це також потребує нових управлінських компетенцій, сприяючи зростанню попиту на консалтингові послуги з цих питань.

4) вплив глобального світового економічного простору на динаміку соціально-трудових процесів в Україні відбувається, зокрема, через впровадження міжнародних стандартів управління персоналом. Наприклад, в сфері охорони праці впроваджується стандарт OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Systems), на базі якого проводиться перевірка систем менеджменту охорони праці та промислової безпеки.. Передумовою розробки OHSAS 18001 стала потреба компаній в ефективній роботі з охорони праці та здоров'я. Це дозволило підвищити безпеку праці і, відповідно, сприяло підвищенню якості трудового життя. Все більшого поширення на вітчизняних підприємствах отримує практика застосування стандартів соціальної відповідальності бізнесу, зокрема таких як 10 принципів Глобального договору, міжнародний стандарт ISO 26000, стандарт сертифікації підприємств в сфері трудових відносин SA8000, стандарт AA 1000 та ін. Ці тенденції також викликають розширення

попиту на відповідні консалтингові послуги, зокрема із засвідчення нефінансової звітності.

6) зважаючи на унікальність фахівців окремих спеціальностей або топ-менеджерів, які мають значний досвід та особливі компетенції, отримав поширення такий вид консалтингових послуг як хедхантинг (headhunting), сутність якого полягає у цілеспрямованому пошуку і переманюванні професіоналів, спеціалістів з визначеними діловими якостями, ексклюзивних висококласних фахівців, топ-менеджерів, керівників вищої ланки за спеціальним замовленням.

7) кризові явища в світовій економіці та економіці України викликали зміни в структурі попиту на консалтингові послуги з управління персоналом, спричинили розвиток та поширення нових послуг - з формування й удосконалення корпоративної культури; з розробки й удосконалення системи мотивації персоналу, а також послуг з коректного та безконфліктного скорочення персоналу (як, наприклад, аутплейсмент);

Про зміни в структурі попиту на консалтингові послуги під впливом кризових явищ 2008-2009 рр. переконливо свідчать результати досліджень, проведених компанією Total HR Consulting у листопаді 2008 р. та травні 2009 р. серед HR-директорів та топ-менеджерів 50 вітчизняних компаній. За результатами дослідження, структура попиту за ці півроку суттєво змінилася. Так, у травні 2009 р. серед підприємств-замовників консалтингових послуг значно зросла частка тих, які: користувались послугами зі скорочення співробітників (38 % опитаних); найбільшу увагу приділяли питанням мотивації акцентуючи увагу на утримання «золотого фонду» співробітників, розвиток корпоративної культури, досягнення командного результату (36 % опитаних); вважали актуальними питання матеріальної мотивації, надаючи все більше уваги змінній частині заробітної плати (33 % опитаних).

Можна стверджувати, що консалтингові компанії, які надають послуги з управління персоналом, в сучасних умовах стають суб'єктами соціально-трудових відносин, володіючи делегованими від роботодавців та працівників правами у цих відносинах. Залишаючись посередниками між найманими працівниками та роботодавцями, консалтингові компанії виконують двоєдину функцію управління персоналом – підвищення ефективності роботи підприємства при високій якості трудового життя працівників.

Предметом індивідуальних відносин у сфері праці виступають різні сторони трудового життя працівників. Предметом колективних (групових) соціально-трудових відносин на рівні підприємства виступають як складові кадрової політики - оплата праці, оцінка персоналу, атестація кадрів, планування кар'єри, ротація персоналу, розвиток персоналу тощо, - так і інші питання соціально-економічного спрямування, вирішення яких прямо чи побічно впливає на якість трудового життя - розвиток соціально-побутової сфери, охорона довкілля тощо. Практично всі аспекти трудового життя людини правомірно розглядати як предмет соціально-трудових відносин.

Зіставлення складових предмету соціально-трудових відносин на рівні підприємства та консалтингових послуг з управління персоналом, що отримали

найбільше поширення в Україні (табл. 1), дозволило зробити висновок про можливості прогресивних змін в соціально-трудовій сфері за допомогою подальшого розвитку консалтингових послуг з управління персоналом.

Таблиця 1. Використання консалтингових послуг з управління персоналом для вдосконалення соціально-трудових відносин

№ з/п	Складові предмету соціально-трудових відносин	Види консалтингових послуг
1	Соціально-трудові відносини зайнятості	Добір персоналу, адаптація нових працівників, звільнення, лізинг персоналу, аутсорсинг та ін.
2	Соціально-трудові відносини, пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку	Кадрове діловодство, зокрема розробка посадових інструкцій та ін.
3	Соціально-трудові відносини, пов'язані з умовами та охороною праці	Впровадження міжнародних стандартів охорони праці, зокрема OHSAS 18001 та ін.
4	Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу	Розвиток персоналу (підвищення кваліфікації, перепідготовка тощо).
5	Соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією індивідуальної та колективної праці	Обслуговування робочих місць, планування і облік праці, та ін.
6	Соціально-трудові відносини у зв'язку з оцінюванням працівників і результатів роботи	Оцінювання персоналу
7	Соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю	Удосконалення системи оплати праці на підприємстві, удосконалення наявної або розробка нової системи мотивації персоналу
8	Соціально-трудові відносини, пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства, угод і договорів	Розробка і вдосконалення колективних договорів, кадрове діловодство, консалтингові послуги з юридичних питань та ін.
9	Складові предмету СТВ, пов'язані з розвитком корпоративної соціальної відповідальності в Україні	Послуги з розвитку корпоративної соціальної відповідальності
10	Соціально-трудові відносини з інших питань трудового життя	Формування та розвиток корпоративної культури, послуги з забезпечення збереження комерційної таємниці, інші види консалтингових послуг та ін.

Таким чином, нові види консалтингових послуг з'являються у відповідь на зміни у соціально-трудовій сфері, що відбуваються під впливом науково-технічного прогресу, глобалізаційних процесів, структурних зрушень в економіці, соціальних трансформацій, демографічних тенденцій, перманентних кризових явищ в економіці України та світу. Розробка нових видів консалтингових послуг відбувається у відповідь на зміни у соціально-трудовій сфері, за рахунок об'єднання окремих послуг (наприклад, надання знижки на послуги з адаптації працівників при замовленні послуг з добору), урахування тенденцій ринку праці. Значний вплив на поширення інновацій, розробку сучасних

технологій та підходів в сфері управління персоналом має діяльність міжнародних компаній. Прогресивний розвиток управлінського консультування відкриває інноваційні способи і технології вирішення соціально-трудоових проблем, показуючи шляхи подальшого вдосконалення соціально-трудоових відносин з двоєдиною метою: підвищення ефективності виробництва при зростанні якості трудоового життя.

Література

1. Брінцева О.Г. Підвищення ефективності консалтингової діяльності з управління персоналом: Дис... канд. екон. наук: 08.00.04 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2011. – 248 с.
2. Верба В.А. Детермінанти формування та тенденції розвитку консалтингового ринку в Україні / В.А. Верба // Стратегія економічного розвитку України. Зб. наук. праць – 2008. – № 22-23. – С. 97 – 104.
3. Верба В.А. Управлінське консультування: світові та регіональні тенденції розвитку / В.А. Верба // Актуальні проблеми економіки 2008. - № 11 (89). – С. 21 – 36.
4. Ринк консалтаційних послуг в Україні. Дослідження ІКГ «Астарта-Таніт», підготоване на замовлення Програми ділових консалтацій ЕБРР [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://issuu.com/training.com.ua/docs/distribution_materials_-_18.11.2010__formatted__red/4
5. Управління персоналом: актуальні завдання [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.totalhr.com.ua/ru/info/1/11.html>
6. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
7. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку / А.М. Колот // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. - Спец. вип. у 3 т. Соціально-трудоові відносини: теорія і практика. - К.: КНЕУ, Т. 1. - 2010. - С. 9-22.
8. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] За наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2010. – 348 с.