

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.
Г.В. Рокитянська, студ.

ДЕМОКРАТИЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглянуто проблему участі пересічного працівника в управлінні підприємством, чинники залучення робітників до управління підприємством, практичне застосування ідей щодо створення груп на підприємстві.

Рассмотрена проблема участия рядового работника в управлении предприятием, факторы привлечения рабочих к управлению предприятием, практическое применение идеи по созданию групп на предприятии.

The problem of an average executive participation in managing the enterprise, the factors for workers' attraction to management, practical application of the idea of creating groups in the company are considered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Оскільки соціально-трудова відносина охоплюють найважливіші сфери життєдіяльності людини, то подальше їх комплексне дослідження є актуальним завданням. Існує нагальна потреба дослідження проблем демократизації соціально-трудова відносин, підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців в умовах становлення соціально-орієнтованої ринкової політики та правової держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема демократизації соціально-трудова відносин та участі рядового працівника в управлінні підприємством, займалися В.Г. Белов, В.Г. Смольков [1], Ю.В. Пенев [2]. В їхніх працях говориться про перехід країни до ринкової економіки, вихід на світовий рівень вимагають від підприємства ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного процесу, ефективних форм господарювання й сучасних методів управління персоналом.

Мета та завдання статті. Метою статті є теоретичне обґрунтування проблеми демократизації соціально-трудова відносин. Усунення основних недоліків мотиваційного механізму трудової діяльності; підвищення рівня правосвідомості основних суб'єктів, зміни моделі поведінки найманих працівників і роботодавців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-трудові відносини є ключовим елементом будь-якої економічної системи, «серцевиною» всього комплексу суспільних відносин, оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежать якість трудового життя, врегульованість у суспільстві, продуктивність праці та, зрештою, соціально-економічний прогрес. За рівнем розвитку соціально-трудових відносин можна робити висновки про міру соціалізації відносин між працею та капіталом, рівень демократизації суспільства й соціальної орієнтованості економічної системи, досконалість суспільного буття загалом. Наукові теорії, спрямовані на формування справді партнерських, ефективних соціально-трудових відносин, і конструктивна практична діяльність розвинених країн у цій галузі є важливим досягненнями світової цивілізації [4].

Поняття соціально-трудових відносин стосується різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні сфери трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудову мотивацію, розв'язання конфліктів, пов'язаних із трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Серед напрямів удосконалення соціально-трудових відносин досить важливими є такі: забезпечення оптимального поєднання державного та договірної їх регулювання, що потребує чіткого розмежування функцій держави, регіону і підприємства в соціально-трудових відносинах; розвиток виробничої демократії, що полягає в ширшому залученні працівників до прямої участі в управлінні виробництвом, залученні працівників до різних форм колективної організації праці з елементами самоуправління, розширенні участі персоналу в розподілі результатів діяльності підприємства; забезпечення органічної вбудованості соціально-трудових відносин у загальну структуру державної соціальної політики [3].

Багато керівників і фахівців наївно вважають, що залучення працівників до управління – справа нескладна, хоча б тому, що такий підхід дозволяє робітникам відчувати себе справжніми господарями виробництва, підвищує їх зацікавленість у результатах праці, змушує проявляти турботу про інтереси всього підприємства. Але це не зовсім так.

Сенс залучення працівників до управління – не філантропія, а спосіб підвищити якість ухвалених керівниками управлінських рішень, засіб допомогти керівній ланці знайти краще вирішення, які виникають на виробництві. Не в підвищеній мотивації робітників тут

справа, а в тому, що лише безпосередній виконавець часто володіє тією інформацією, тими даними, які дійсно потрібні для ухвалення правильного рішення. І чим краще організоване надходження такої інформації до тих, хто повинен приймати рішення, тим швидше йтиме процес удосконалення технології та організації виробництва на підприємстві.

Це особливо важливо, коли керівництво компанії перейнялося новим управлінським мисленням і взяло курс на пошук постійних поліпшень на підприємстві. Керівник не може організувати участь робітників в управлінні, просто оголосивши їм, що всім потрібно зібратися десь в одному місці й почати обговорення, як вирішувати наявні виробничі проблеми.

Працівники обов'язково повинні пройти курс навчання технічним, прийомам, методам вирішення виробничих проблем, їм мають бути надані відповідна допомога й підтримка. Вони мають бути навчені методам статистичного контролю виробничих процесів, тобто тому, як застосовувати методи математичної статистики, витрат виробництва та ін. Це дасть робітникам можливість реально оцінити економічну ситуацію на виробництві та виявляти наявні проблеми. Кожен працівник, навчений цих методів, зможе зробити свій внесок у вдосконалення виробництва. Але багато виробничих проблем вимагають колективної участі в управлінні, а ефективна участь пересічних робітників і службовців залежить від здатності керівництва підприємства організувати, стимулювати й сконцентрувати зусилля багатьох людей на спільне вирішення виробничих проблем [7].

Таким чином, здатність підприємства щодо залучення працівників до управління визначається трьома чинниками:

- об'єднання людей різного рівня професійної кваліфікації;
- ефективністю організації зусиль усіх учасників проведених заходів.

З урахуванням усіх цих обставин найефективною формою залучення працівників до управління стали команди або бригади за вирішенням виробничих проблем, сформовані з робітників і службовців різних виробничих підрозділів і штабних служб підприємства, яким приділяє постійну увагу й підтримку керівництво компанії. Команди ці отримали різні назви: гуртки контролю якості, команди з підвищення продуктивності, групи з удосконалення виробництва. Гуртки якості, наприклад, існують у Японії вже більше чверті століття, а в США з'явилися лише в останнє десятиліття. Але ідеї створення таких груп на підприємствах входили в навчальні курси багатьох шкіл бізнесу в США ще півстоліття тому. Практичного

застосування ці ідеї аж до останнього часу, на жаль, не отримали. І, звичайно, не вчені в цьому винні, а практика управління, досі домінує в багатьох компаніях США.

Для успіху у створенні виробництва світового класу важливо ще надати робітникам і службовцям значно більший доступ до інформації про господарську діяльність підприємства.

Головне-усунути нерівність в інформаційному забезпеченні керівників і безпосередніх виконавців. Це особливо стосується даних про позиції підприємства на ринку, про будь-які зміни, що відбуваються. Але однаковою мірою це стосується й інформації, що допомагає людині краще зрозуміти зміст і значущість своєї роботи.

Щоб якнайповніше розкрити організаційними засобами потенціал працівників підприємства, необхідно також чіткіше визначеності із очікуваннями й перспективами людей. Усі ті зміни в організації виробництва, про які йшла мова, можуть призвести до неабияких сумнівів. Тим часом люди, навпаки, мають відчувати впевненість у завтрашньому дні. Перш за все, робітники повинні чітко знати, що із ростом продуктивності на підприємстві неухильно зростатиме і їх заробітна платня. Вони також мають уявити, що станеться з частиною з них, якщо з'ясується, що підприємству після всіх перетворень потрібно вже менше людей. Так само керівники середньої ланки повинні чітко знати, чим їм доведеться займатися, коли з'ясується, що для керівництва меншою кількістю працівників потрібно й менше начальників.

Головним чинниками зниження невизначеності в ході проведення реорганізації виробництва й управління тому є гарантія зайнятості працівників підприємства. Прийняття таких зобов'язань керівництвом компанії відіграє важливу роль у реалізації політики, спрямованої на пошук постійних поліпшень у виробничих процесах. Якщо ці зобов'язання існують, не такими безболісними стають і більш радикальні зміни в організації виробництва. Крім того, компанії не вигідно вкладати кошти в підготовку робітників, у різні заходи з підвищення рівня їх кваліфікації робітників і якості людського капіталу загалом, якщо на підприємствах спостерігається висока плінність кадрів. Тому немає сенсу передоручати керівникам середнього рівня те, із чим краще впораються робітники. Крім того, цей підхід дає можливість керівництву безпосередньо бути в курсі подій, отримувати зворотний зв'язок. Іншою зміною була ліквідація збутового персоналу, що займається реалізацією виробів з високоякісних сортів сталі, виробництво яких вимагає застосування високих технологій. Працівники пройшли курси перепідготовки та

отримали іншу роботу. Збут якої продукції був доручений службі контролю якості. Ці люди і так уже неабияку частину свого часу витрачали на види діяльності, пов'язані з реалізацією даної продукції, і мали досвід роботи споживачами. Роль якості настільки зросла, що для налагодження тісних відносин із споживачами, розширення збуту продукції діяльність служби якості стала набагато важливою, ніж просто вміння торгувати. У результаті зменшилися накладні витрати, зросла загальна продуктивність праці. І найголовніше, збут продукції потроївся протягом декількох місяців, після того як відбулася реорганізація [5].

Увага до комплексу заходів із покращенням якості людського капіталу на підприємстві має особливе значення для підвищення ефективності виробництва під час упровадження нової техніки. Сьогодні багато розмірковують про необхідність «повернутися до основ в управлінні виробництвом», до його основоположних принципам. Це гарна порада, але тільки в тому випадку, якщо самі основи виробництва не зазнали змін. Сьогодні ми повсюдно можемо спостерігати, які різочі зміни відбулися і продовжують відбуватися в техніці й технології виробничих процесів у всіх без винятку галузях промисловості. І хоча деякі принципи організації виробництва залишилися незмінними, усе ж слід подумати, яким чином можна ефективно поєднати їх або, може, пристосувати до тих нових реалій, із якими доводиться зіштовхуватися підприємству. Як заявив один з найвідоміших менеджерів сучасної Америки: «Я вірю в політику відкритих дверей: відкрийте двері свого кабінету і швидше вимітайтеся з нього» [6].

Керівники можуть навчитися багато чого, відвідуючи заводи інших фірм того ж профілю, дослідні лабораторії своєї корпорації, підприємства постачальників технологічного обладнання та виробників світового класу, спілкуючись із споживачами своєї продукції. Пам'ятайте: необхідно вивчати поведінку інших, концентруючи при цьому свою увагу на проблемах власного виробництва.

Висновки. Виходячи з вищесказаного, слід зазначити, що вирішення проблеми участі робітників в управлінні підприємством в даний час не набуло належного поширення і, відповідно, як інструмент управління не може повною мірою здійснювати позитивний вплив на результати діяльності економіки в національному масштабі.

Отже, механізм участі робітників в управлінні підприємством потребує вдосконалення і значну роль в цьому процесі має відіграти держава.

Основні напрями демократизації соціально-трудових відносин, які будуть сприяти збільшенню участі робітників в управлінні підприємства видаються такими:

- вдосконалення законодавчої бази;
- надання податкових пільг акціонерним та орендним підприємствам;
- розробка комплексу заходів щодо державної підтримки підприємств, власниками яких є трудові колективи цих підприємств;
- встановлення спрощеної процедури реєстрації таких підприємств.

Активізація діяльності персоналу сучасного підприємства є однією з найважливіших функцій менеджменту.

Використання різних форм і методів участі робітників в управлінні підприємством дозволить сформувати керівництву фірми дієву мотивацію кадрів до ефективної діяльності, що, у свою чергу, сприятиме не тільки функціонуванню, а й розвитку підприємства. Тому господарська діяльність підприємства багато в чому залежить від правильної організації фінансової та управлінської роботи на підприємстві.

Для підвищення участі працівників в управлінні підприємством треба проаналізувати реальний стан справ у сфері управління підприємством.

Вирішення проблем зацікавленості кожної людини полягає в наданні якісної та творчої роботи на благо підприємства та суспільства, що сприятиме ефективній трудовій соціалізації найманих працівників в трудовому колективі та демократизації соціально-трудових відносин.

Список літератури

1. Белов В. Г. ІСУ (Дослідження систем управління): навч. посібник для вузів. / В. Г. Белов, В. Г. Смольніков. – Вид. друге, виправл. і доп. – М. : Луч, 2002. – С. 32.
2. Пеню Ю. В. Управління працею в умовах багатоукладної економіки: правові проблеми : дисс. ... канд. юрид. наук Пеню Ю. В. – СПб., 2003.
3. Менеджмент в России и за рубежом. – 2010. – № 1.
4. Зростаюча російська економіка на тлі зростаючої зовнішньої напруженості / І. Борисова [та ін.] // Питання економіки. – 2011. – № 6.
5. Полтерович В. Стратегія модернізації української економіки / В. М. Полтеровича. – СПб. : Алетей, 2010. – С. 35–85.
6. Міжнародний науковий журнал. – 2011. – С. 21.

7. Демократизація соціально-трудових відносин. Проблема участі пересічного рядового працівника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dissercat.com/content/obshchaya-teoriya-sotsialno-trudovykh-otnosheni-i-i-perspektivy-ikh-demokraticeskogo-regulir>.

Отримано 01.11.2013. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Г.В. Рокитянська 2013.

УДК 332.1

Г.О. Сукрушева, канд. екон. наук (ХІФ УДУФМТ, Харків)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТІЙКОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ НА ОСНОВІ СТРАТЕГІЧНОГО ПІДХОДУ

Розглянуто основні умови ефективного соціально-економічного розвитку регіону на сучасному етапі. Визначено поняття «стійкий розвиток регіону», визначено чинники впливу на побудову регіональної політики.

Рассмотрены основные условия эффективного социально-экономического развития региона на современном этапе. Определено понятие «устойчивое развитие региона», определены факторы влияния на построение региональной политики.

The basic conditions of effective social and economic development of the region at the modern stage are considered. The concept and sustainable development were determined, the factors of influence on the definition of regional policy were determined.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах модернізації важливе значення для наукового обґрунтування й деталізації дослідження економічних процесів має регіональна економіка, що являє собою галузь наукових знань про прояв і розвиток соціально-економічних процесів і явищ у їх безпосередньому зв'язку з ресурсними можливостями й економічним потенціалом на окремих територіях. Таким чином деталізоване дослідження сутності й змісту регіональної економіки актуалізує ефективне запровадження в життя регіональної політики.