

## ГУМАНІСТИЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ

*Кіндратець О.М. (м. Запоріжжя)*

Сталий розвиток нині розглядається багатьма вченими як нова глобальна модель розвитку людства. Але поки що така модель розвитку не створена, незважаючи на зусилля світової спільноти. Складається враження, що прийшовши до висновку про необхідність сталого розвитку і розробивши цю концепцію в загальних рисах, цікавість до цієї проблеми зменшилась. Пояснити це можна або тим, що в нинішній умовах вирішити цю проблему не під силу ні окремим державам ні світовому співтовариству, або ж ця ідея була з самого початку утопічною, нездійсненною. А тому виявши це світова громадськість відмовилась від вирішення її, незважаючи на численні проекти, самміти, конференції і т.п. Є і інша точка зору. Ідея сталого розвитку цілком реалістична, але концепції сталого розвитку не достає конструктивності. Основна тенденція сьогодення - глобалізація не сприяє зростанню сталості світового розвитку. Тому важливо знайти способи нейтралізації негативного впливу на сталий розвиток глобалізації. Сьогодні важливо враховувати вплив глобалізації на державу, формування суспільства сталого розвитку. Важливу роль в формуванні сталого розвитку відіграє гуманістичний менеджмент.

Вплив глобалізації позначається на національній соціальній політиці, зокрема на політиці зайнятості. Закономірно, що в умовах глобалізації постало завдання розмежування державних і наддержавних функцій в соціальній політиці. Основною функцією соціальної держави як і раніше залишається перерозподіл суспільного продукту для задоволення колективних потреб і соціальне забезпечення тих груп, які потребують підтримки держави. Хоча нині в цих країнах ведуться дискусії про роль і місце національної держави в нових умовах. В національних державах відбувається децентралізація, яка має подвійний характер – одночасно відбувається наднаціональна і субнаціональна регіоналізація, а це приводить до суттєвих і не завжди позитивних змін і в економіці і в соціальній сфері.

Нині в Україні є регіони, які можна віднести до „проблемних”. В цих регіонах рівень безробіття вищий за середній в державі. Безробіття має серйозні соціальні та психологічні наслідки. Слід покращувати перспективи зайнятості населення шляхом збільшення інвестицій в професійну підготовку, здійснювати програми безперервного навчання на протязі всього життя і забезпечувати доступ до навчання кожному; використовувати гнучку організацію праці, що відповідає потребам виробництва; політику оплати праці, яка сприяла б вкладенню інвестицій в створення нових робочих місць особливо на регіональному і місцевому рівнях; знижувати побічні

© Кіндратець О.М., 2005

витрати праці, пов'язані з некваліфікованою працею; здійснювати більш ефективну політику на ринку праці за рахунок удосконалення роботи служб зайнятості; приймати міри по попередженню безробіття серед окремих соціальних груп, наприклад, молоді (шляхом надання робочих місць або можливостей отримання професійної освіти).

В ЄС наднаціональні органи беруть на себе виконання ряду соціальних функцій. Вони покликані гармонізувати і координувати соціальну політику держав-членів союзу, а по-друге, використовувати наявні фінансові ресурси для фінансування спільних соціальних програм. Перелік завдань і функцій, які виконує ЄС міститься в ряді програмних документів – в Зеленій книзі “Європейська соціальна політика: шлях для Союзу”(1994), в Білій книзі “Альтернативи для Союзу”(1994) і т.п. В 1997 р. в Амстердамі і Люксембурзі були розроблені основні положення нової європейської соціальної програми, яка повинна була бути реалізована до 1998 р. Основною проблемою, що розглядалась в цій програмі була проблема безробіття, зайнятості. На фінансування програм по професійному навчанню і працевлаштуванню молоді до 20-ти років, на підтримку на ринку праці найбільш вразливих категорій населення. Україна має врахувати досвід країн ЄС.

#### **Джерела**

1. Алехин В.В., Бурега В.В., Поважный С.Ф. Философия управления (социально-гуманитарные проблемы). – Донецк: ДонГАУ, 1999. – 294с.

2. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Е. Основи менеджменту: методологічні положення та прикладні механізми: Підручник. – Тернопіль: Лілея, 1997. – 430с.