

ГУМАНІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

СТАТИВКА О. М.

УДК 316.455

Стативка О. М. Гуманізація соціально-трудо­вих відносин на підприємстві

Обґрунтовано необхідність гуманізації соціально-трудо­вих відносин на підприємстві. Показано стадії розвитку соціально-трудо­вих відносин в історичному контексті, а також значення і зміст гуманізації соціально-трудо­вих відносин. Акцентовано увагу на необхідності вирішення проблеми гуманізації соціально-трудо­вих відносин на підприємствах України.

Ключові слова: гуманізм, гуманізація, гуманістична економіка, соціальний гуманізм, соціально-трудо­ві відносини, гуманізація соціально-трудо­вих відносин.

Бібл.: 11.

Стативка Ольга Миколаївна – викладач, кафедра соціології та психології управління, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 316.455

UDC 316.455

Стативка О. Н. Гуманизация социально-трудо­вых отношений на предприятии

Обоснована необхідність гуманізації соціально-трудо­вих відносин на підприємстві. Показано стадії розвитку соціально-трудо­вих відносин в історичному контексті, а також значення і зміст гуманізації соціально-трудо­вих відносин. Акцентовано увагу на необхідності вирішення проблеми гуманізації соціально-трудо­вих відносин на підприємствах України.

Ключевые слова: гуманизм, гуманизация, гуманистическая экономика, социальный гуманизм, социально-трудо­вые отношения, гуманизация социально-трудо­вых отношений.

Библ.: 11.

Стативка Ольга Николаевна – преподаватель, кафедра социологии и психологии управления, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

Stativka O. N. Humanizing of Social and Labor Relations in the Company

The necessity of humanizing social and labor relations in the company. It is shown, that stages of social and labor relations in the historical context and the significance and meaning of humanization of social and labor relations. The need to solve the problem of social and labor relations humanization in enterprises of Ukraine is focused.

Key words: humanism, humane, humanistic economy, social humanism, Labor Relations, humanization of social and labor relations

Bibl.: 11.

Stativka Olga N.– Lecturer, Department of Sociology and Psychology of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

Ключовим елементом будь-якої економічної системи, усього комплексу суспільних відносин є соціально-трудо­ві відносини (СТВ), оскільки саме від їх характеру та досконалості безпосередньо залежить якість трудового життя, соціальна злагода в суспільстві, продуктивність праці і соціально-економічний прогрес. Рівень розвитку СТВ переконливо свідчить про міру соціалізації відносин між працею і капіталом, рівень демократизації суспільства.

Тому розробка наукових теорій, що розкривають сутність і пояснюють процес формування гуманітарних, партнерських, ефективних СТВ, має велике пізнавальне і практичне значення, і в розвинутих країнах світу вважається одним із найважливіших досягнень цивілізації.

Метою даного дослідження є обґрунтування необхідності гуманізації СТВ на підприємстві.

Для досягнення зазначеної мети потрібно було вирішити такі задачі:

1. Визначити сутність понять «гуманізм» і «гуманізація».
2. Показати значення і зміст гуманізації СТВ.

У сучасному світі загально­визнаним є твердження, що головним багатством і визначальним фактором економічного зростання є людина. Саме тому її розвиток, задоволення потреб має вирішальне значення для економічного і суспільного прогресу.

Зараз ідеї гуманізму розділяє все більша кількість людей. Це означає, що гуманізм стає світоглядним, суспільним явищем, яке потребує всебічного вивчення.

Гуманізм (від лат. *humanus* – людський) – це світоглядний принцип, який визнає цінність людини, як особистості, її право на щастя, розвиток і прояв своїх здібностей, на вільну участь в суспільному житті.

Гуманізація – це реалізація світо­глядного принципу гуманізму на практиці.

З точки зору психології гуманізм – це сучасна форма життєорієнтації людини, яка містить в собі раціональність, критичність, скептицизм, емпатію, терпимість, стриманість, оптимізм, життєрадісність, свободу, мужність і продуктивну увагу. Як стиль мислення гуманізм має афірмативний (стверджувальний) і позитивний характер, йому властива впевненість у необмежених можливостях людини самовдосконалюватись, в невичерпності її емоційних, пізнавальних, адаптивних, творчих здібностей. На початку 60-х років ХХ століття як самостійний напрямок виділилась гуманістична психологія. Її поява була своєрідним протестом проти домінування в науці біхевіоризму і психоаналізу. Найбільш видатними представниками цього напрямку були А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франк, Р. Мей, С. Джурард, Е. Шостром. Гуманістична психологія розглядає в людині «самість», унікальність, цілісність, розвиток у творчості, право на вільний вибір рішень, відповідальність

за них у всіх сферах життя. Основними предметами аналізу в гуманістичній психології є вищі цінності, самоактуалізація особистості, творчість, любов, свобода, відповідальність, автономія, міжособистісне спілкування.

Гуманізм, як соціальне явище, – це прагнення об'єднаних гуманістичним світоглядом людей втілювати цей принцип на благо всіх і кожного, сприяти встановленню максимально можливої гуманізації відносин між людиною і людиною, людиною і суспільством, людиною і державою, людиною і підприємством.

Проблемою соціального гуманізму займалися вчені-філософи В. С. Барулін, Ю. Г. Волков, Г. В. Гвішвілі, В. Л. Гінзбург, В. Д. Жукоцький, В. О. Кувакін, І. Т. Фролов, Г. Г. Шевелєв). Теоретичною основою соціального гуманізму Західної Європи є ідеї марксизму, асоціанізму (одного з основних напрямів світової психологічної думки, що пояснює динаміку психічних процесів за допомогою принципу асоціації). А. де Токвіль, Дж.М.Бруно, М. М. Ноулз визнають головною метою суспільства – досягнення загального блага через всебічний розвиток особистості, і участь її в житті спільноти (колективу, асоціації, групи).

З урахуванням зазначеного можна зробити висновок, що більш розвиненою в цивілізаційному контексті можна вважати ту країну, в якій створені більш сприятливі умови для розвитку і самореалізації її громадян.

Гуманістична економіка побудована і функціонує відповідно до принципу «не люди для економіки, а економіка для людей». Сутність гуманістичної економіки можна визначити таким чином: особистість поставлена в центр економічної діяльності, і сама діяльність спрямована на задоволення потреб, інтересів людини. Факторами виробництва в гуманістичній економіці є матеріальна і духовна культура, інтелектуальні ресурси, особистісно-кваліфікаційний і морально-етичний потенціал, психологічні установки. Людина в гуманістичній економіці розглядається як виробник благ, їх споживач і власник не тільки робочої сили, але і моральних властивостей, носій соціальної відповідальності.

Гуманізація економіки підсилює її соціальну спрямованість. Першочерговою стає проблема пошуку балансу інтересів окремої людини, соціальної групи (колективу, підприємства) і суспільства в цілому. Якщо співвідношення буде встановлене, виникне необхідність розробки науково – обґрунтованих рекомендацій по забезпеченню балансу інтересів в практичній діяльності.

Баланс інтересів найбільш виразно проявляється в характері соціально-трудових відносин.

СТВ – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями при участі держави. Взаємовідносини пов'язані з наймом працівників, включенням їх в трудовий процес, відтворенням робочої сили. Вони спрямовані не тільки на досягнення високої ефективності виробництва, а й на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників.

Сфера СТВ містить широке коло питань – проведення колективних і індивідуальних переговорів, укладення договорів і угод, визначення умов праці і розміру її оплати, вирішення трудових конфліктів і участь працівників в управлінні виробництвом.

СТВ мають одночасно об'єктивний і суб'єктивний характер, оскільки відображають процес об'єктивної взаємодії учасників і факт їх суб'єктивної взаємозалежності.

В історичному контексті СТВ пройшли чотири стадії розвитку:

- ✦ ранньокapіталістичну (повна незахищеність працівників);
- ✦ конфронтаційну (організація страйків);
- ✦ змагального співробітництва (усвідомлення взаємозалежності сторін і спроба досягти паритету);
- ✦ соціального партнерства (орієнтація на забезпечення балансу інтересів сторін).

Зміну стадій розвитку СТВ можна пояснити зміною періодів розвитку капіталізму: 1) класичний капіталізм (мануфактурний і індустріальний період); 2) сучасний капіталізм (високоіндустріальний і постіндустріальний період). Сутність класичного капіталізму пояснює трудова теорія вартості (А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс), згідно з якою єдиним джерелом вартості та доходу є жива праця людини. Для нього характерним є експлуататорський спосіб виробництва, в якому є два антагоністичних класи: клас капіталістів і клас найманих працівників. Протистояння інтересів капіталістів і найманих працівників проявляється при розподілі знов створеної вартості.

Ці положення можна вважати правильними для країни, що знаходиться на початковій стадії та на порозі індустріального розвитку. Але для індустріально розвинених країн сучасного капіталізму вказана теорія вже є дещо застарілою.

На думку більшості дослідників, в останні 30 років у світі спостерігалась тенденція соціалізації менеджменту, пройшли зміни в характері праці, що спричинило появу нових соціально-трудових відносин. Визначальною характеристикою праці в сучасному постіндустріальному суспільстві є взаємодія людей з людьми, а не з машинами і механізмами.

Технологічною базою постіндустріального суспільства є наука і теоретичні знання. Інформація, як вважає Д. Белл, стає основним виробничим ресурсом, а знання виступають внутрішнім джерелом прогресу і одним з головних факторів створення вартості. У зв'язку з цим в якості специфічної соціальної групи стали виділяти «працівників інтелектуальної сфери» (Ф. Махлуп).

Знання цих працівників є необхідним ресурсом виробництва, а вони самі є носіями унікальних якостей і здібностей, тому їх діяльність зорієнтована на співпрацю і взаєморозуміння, а не на конфлікти і конкуренцію.

На українських підприємствах можна спостерігати прояви перших трьох стадій розвитку СТВ, а також усвідомлення учасниками необхідності досягнення четвертої стадії – соціального партнерства.

Перехід до ринкової економіки в Україні зумовив істотні зміни в системі соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Так, головними їх суб'єктами стали наймані працівники і роботодавці – власники засобів виробництва.

Як відомо, соціально-трудові відносини можуть бути двох типів – конфліктні, антагоністичні та консенсусні, такі, що передбачають врахування інтересів сторін.

Історичний досвід переконує – у розвинених країнах спостерігається переважно консенсусний тип відносин, що характеризується поняттями «соціальне партнерство», «соціальний діалог».

В Україні також на законодавчому рівні було визначено необхідність встановлення в трудовій сфері відносин другого типу. Але реалізовувати на практиці ці наміри виявилось не просто: очевидною є дисгармонія інтересів найманих працівників і роботодавців, суттєве зниження реальної заробітної плати, добробуту рядових громадян, падіння престижу праці. Тобто за всіма ознаками це відносини першого типу.

Суперечливість соціальних інтересів проявляється в неоднорідності суспільної свідомості, що породжує соціальну напруженість. Оскільки відчуженість найманих працівників від власності на засоби виробництва і результати своєї праці посилилась, центр соціальної напруженості в трудових відносинах перемістився на рівень підприємства. Останні, як правило, не несуть відповідальності за стан соціальної сфери. Якщо раніше діяльність керівництва підприємств контролювалась партійними і профспілковими органами, то в нинішніх умовах воно отримало необмежену владу і знизило міру соціальної відповідальності перед найманими працівниками.

Такий стан речей не можна вважати прийнятним, тому очевидно, що держава повинна відновити втрачену здатність погоджувати приватні інтереси окремих суб'єктів економічної діяльності і інтереси соціальних груп (колективів), тобто діяти в напрямку гуманізації СТВ.

Питання гуманізації СТВ досліджують відомі вітчизняні і закордонні вчені: Б. М. Бессонов, В. О. Бірюков, М. І. Бухалков, Ю. Г. Биченко, С. Д. Валентей, О. А. Грішнова, М. О. Гріднева, А. І. Добринін, С. О. Дятлов, Н. І. Єсінова, В. Ю. Забродін, М. Г. Завельський, С. В. Кадомцева, А. М. Колот, О. В. Кузнецова, Г. І. Новолодська, М. В. Савіна, Н. Г. Тарасова, З. Бауман, Д. Белл, М. Блаут, Р. С. Сміт, Р. Дж. Еренберг.

Гуманізація СТВ – процес надання всім їх елементам спрямованості на створення сприятливих умов для всебічного розвитку і реалізації трудового потенціалу людини, їх удосконалення, самоствердження і самореалізація.

Необхідність гуманізації СТВ в Україні зумовлена об'єктивними і суб'єктивними причинами. До перших слід віднести появу нових учасників СТВ, викликану утвердженням ринкових засад в соціально-економічному житті, негативні наслідки тривалої економічної кризи. До других – позитивний приклад розвинених країн, європейський вибір України і усвідомлення більшістю населення необхідності досягнення соціальної злагоди в суспільстві.

Класична програма гуманізації СТВ містить такі основні елементи:

- ✦ збагачення змістовності праці;
- ✦ розвиток колективних форм організації праці;
- ✦ демократизація управління;
- ✦ широке залучення працівників до управління виробництвом;
- ✦ покращення умов праці і раціоналізація режимів праці та відпочинку.

Трудові відносини на Заході вважаються «здоровими», якщо між працівниками (профспілками) і підприємцями досягнуто взаєморозуміння і налагоджене продуктивне співробітництво, тобто існує соціальна злагода. У такому разі держава не втручається в трудові відносини. Якщо ж виникає напруженість в економіці країни, допускаються консультації трьох сторін: трудящих, підприємців і представників влади.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що досягнення соціального партнерства можливе за наявності таких факторів:

- ✦ високого ступеня децентралізації управління;
- ✦ існування підприємств різних форм власності;
- ✦ незначного ступеня диференціації доходів;
- ✦ достатнього рівня якості життя громадян;
- ✦ домінуючих таких стереотипів мислення і існування такої системи цінностей, які орієнтують населення на пошук соціальних компромісів на основі правил, визначених законами, а не на агресію і конфлікт.

Таким чином, можна зробити висновок, що для вирішення актуальної проблеми гуманізації СТВ на підприємствах України необхідно відмовитись від монополізму в розподілі створеного продукту, посилити мотивацію до співробітництва, сприяти прояву взаємного прагнення сторін до утвердження в суспільстві соціального миру і злагоди.

Інтегральним показником рівня розвитку СТВ може бути «якість трудового життя». Це поняття відображає рівень задоволеності людей досягнутими результатами у сфері праці і відповідність його визначеній меті життя на певний період часу.

Якість трудового життя буде тим вищою, чим більш плідно використовується наявний потенціал працівників, а останні отримують задоволення від роботи. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Бауман З.** Индивидуализированное общество / З. Бауман ; пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. – М. : Логос, 2002. – 390 с.
2. **Белл Д.** Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл ; пер. с англ. – М. : Academia, 1999. – 956 с.
3. **Богиня Д. П.** Основы экономики праці / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. **Борзенко И. М.** Основы современного гуманизма / И. М. Борзенко, В. А. Кувакин, А. А. Кудишина. – М. : Российское гуманистическое общество, 2002.
5. **Валентей С. Д.** Развитие общества в теории социальных альтернатив / С. Д. Валентей. – М. : Наука, 2003. – 197 с.
6. **Гриньова В. М.** Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010.
7. **Грішнова О. А.** Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова : підручник. – К. : Знання, 2004.
8. **Добрынин А. И.** Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность исследования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.

9. **Єсінова Н. І.** Економіка праці та соціально-трудова відносин : Навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

10. **Крайнов Н. Н.** Гуманізація соціально-трудова відносин / Н. Н. Крайнов // Креативная экономика. –

2011. – № 4 (52). – С. 67 – 70. – Режим доступу : <http://www.creativeconomy.ru/articles/3369/>

11. **Уманський О. М.** Соціально-трудова відносини : навч. посіб. / О. М. Уманський, В. Г. Сумцов, В. Д. Гордієнко. – Луганськ : Вид-во СЧУ ім. В. Даля, 2003. – 472 с.

УДК 331.36

ВИКОРИСТАННЯ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

ПЕТРЕНКО О. О.

УДК 331.36

Петренко О. О. Використання адаптивного управління навчанням як основа розвитку персоналу на підприємстві

У статті розглянуто основні елементи концепції адаптивного управління навчанням персоналу: мету, задачі, внутрішні та зовнішні фактори впливу, напрямки, принципи, етапи та процедуру реалізації на практиці.

Ключові слова: адаптивне управління, навчання персоналу, безперервне навчання, наставництво, коучинг.

Рис.: 2. **Бібл.:** 7.

Петренко Олександр Олександрович – викладач, кафедра менеджменту, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

УДК 331.36

Петренко А. А. Использование адаптивного управления обучением как основа развития персонала на предприятии

В статье рассмотрены основные элементы адаптивного управления обучением персонала: цель, задачи, внутренние и внешние факторы влияния, направления, принципы и процедура реализации на практике.

Ключевые слова: адаптивное управление, обучение персонала, непрерывное обучение, наставничество, коучинг.

Рис.: 2. **Библ.:** 7.

Петренко Александр Александрович – преподаватель, кафедра менеджмента, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

UDC 331.36

Petrenko A. A. Using Adaptive Learning Management as a Basis for Staff Development in the Enterprise

The article discusses the basic elements of the concept of adaptive management staff training: the purpose, objectives, internal and external impacts, trends, principles, stages and procedures in practice.

Key words: adaptive management, staff training, ongoing training, mentoring, coaching.

Pic.: 2. **Bibl.:** 7.

Petrenko Aleksandr A. – Lecturer, Department of Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

У сучасних умовах складність і нестабільність ринкового середовища потребують від підприємств постійного удосконалення форм та методів управління. Прискорення темпів оновлення організаційних знань підкреслює актуальність використання адаптивного управління відносно процесу навчання персоналу. Достатньо широке вивчення категорій адаптивного управління, безперервного навчання та розвитку персоналу, організаційних змін, управління знаннями призводить до того, що виникає гостра необхідність до обґрунтування концепції адаптивного управління навчанням кадрів та формування переліку інструментів і технологій, котрі б дозволили використати потенціал даної теорії безпосередньо на вітчизняних підприємствах.

Проблеми адаптивного управління підприємства, а зокрема й управління персоналом, висвітлені такими вченими, як В. С. Пономаренко, В. М. Гриньова, О. В. Раєвнева, М. М. Буднік, Т. А. Борова, Г. А. Полякова, С. А. Кравченко, І. П. Отенко, С. Б. Алексєєв та інші. Незважаючи на велику кількість наукових робіт у даній галузі, питання, що пов'язані з адаптивним управлінням навчання персоналу на підприємстві, потребують подальшого розгляду і є актуальними в сучасних умовах.

Метою роботи є теоретичне обґрунтування концепції адаптивного управління навчанням персоналу на підприємстві.

Завдання, котрі були вирішені для досягнення поставленої мети:

- ✦ обґрунтовано основні елементи концепції адаптивного управління навчанням персоналу;
- ✦ розроблено методичний підхід до реалізації концепції адаптивного управління навчанням персоналу на практиці.

Формування концепції адаптивного управління навчанням персоналу потребує обґрунтування таких складових елементів: внутрішні та зовнішні фактори, мета, задачі, принципи, напрямки, етапи та механізм реалізації адаптивного управління навчанням на підприємстві.

Метою адаптивного управління навчанням персоналу є постійне підвищення якості знань, умінь та навичок працівників за допомогою своєчасної адаптивної реакції на зміну параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства та внесення корективів в роботу підрозділів, що забезпечують процес навчання.

Основні задачі адаптивного управління навчанням персоналу можна класифікувати за основними функціями менеджменту: