

ЛЮДСЬКИЙ ЧИННИК В ЕКОНОМІЦІ XXI СТОЛІТТЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД І НАШІ ПРОБЛЕМИ

Обґрунтовано зростаючу роль людського чинника в економіці останніх десятиліть, пошук шляхів максимально ефективного використання людського капіталу, проаналізовано світовий досвід та можливості його використання в економіці України.

Ключові слова: економічна теорія, людський чинник, політика зайнятості, організація праці.

Assist. prof. L.V. Ribun – NUFWT of Ukraine, L'viv

Human factor in economy of XXI century: foreign experience and internal problems

The increasing role of human factor in economy for the last ten years, searching the ways of effective use of human resources have been grounded. The world experience and possibilities of its usage in economy of Ukraine have been analysed in the article.

Keywords: economic theory, human factor, employment policy, organization of labour.

Економічна думка в Україні останнім часом приділяла значну увагу проблемам трансформації економічної системи суспільства. Однак, на нашу думку, основна увага приділялась найбільш важливим, стратегічним проблемам формування економіки. Поряд з тим, українські вчені недостатньо приділяли уваги тим явищам, які мають істотний вплив власне на процес матеріального виробництва, зокрема ролі людського чинника у підвищенні ефективності виробництва. Нинішній рівень виробництва і реалістичні наукові прогнози показують, що в найближчі десятиліття, незважаючи на зростаючу роль інформації та інших техногенних чинників, людський чинник залишається (на жаль чи слава Богу) вирішальним у виробничому процесі.

Тому останні десятиліття характеризуються появою на Заході нових теорій і практики організації та стимулювання праці. З одного боку, це є наслідком розвитку попередніх форм і методів раціоналізації виробництва, а з іншого – відображає зміни, які відбуваються у суспільному виробництві й становищі найманих працівників.

Йдеться, насамперед, про новий підхід до використання людського чинника. Він став можливим внаслідок орієнтації на нові виробничі принципи і сам характер інформаційних технологій. Вперше з'явилась реальна можливість планувати і змінювати функції робітника, виходячи з його кваліфікації та освіти з врахуванням соціальної обстановки на підприємстві. Нові технології здебільшого підвищують ступінь виробничої автономії працівника, що об'єктивно вимагає більшої його участі у прийнятті виробничих рішень. З іншого боку, тільки за наявності реальної автономності робітників у процесі праці проблема мотивації отримує смисл і важливість, на відміну від ситуації жорсткого контролю за працівником і процесом його праці, який диктується традиційними технологіями.

Одним з найважливіших чинників, які обумовили пошук нетрадиційних підходів до управління працею в умовах сучасного етапу НТР, є істотна якісна трансформація всієї робочої сили. Йдеться про значно вищий освіт-

ній та кваліфікаційний рівень багатьох професійних категорій зайнятих. Зокрема, середній рівень освіти у США на початку 90-х років перевищив 12,7 років навчання, питома вага осіб, які отримали середню освіту у структурі робочої сили, становила більше 75 %, а вищу освіту – майже 20 %. Зрозуміло, що система управління і мотивації сучасної робочої сили повинна враховувати її освітній кваліфікаційний рівень, як з точки зору соціально-психологічних вимог робітників до своєї праці, так і з точки зору реалізації їх творчого потенціалу.

Теоретичні концепції низки американських економістів, соціологів та психологів періоду 80-90-х рр., незважаючи на певні відмінності у підході до організації праці, об'єднують нові принципові положення. Ці концепції, які отримали назви теорії "якості життя", "збагачення змісту праці", "гуманізації праці", "співучасті" трудящих, декларують, насамперед тезу, про необхідність соціальної та виробничої активності робітника (зрозуміло, в напрямку, вигідному підприємцю), про важливість чиннику змісту праці для повного розкриття всіх можливостей і задатків робітника, а значить і для ефективного його використання капіталом. Власне, цей аспект і відрізняє ці концепції від попередніх теорій "людських відносин".

Сучасні методи раціоналізації праці й активізації людського чинника у виробництві дуже різноманітні їх можна систематизувати таким чином:

- програми професійного розвитку робочої сили;
- програми, здатні реконструювати сам процес праці (розширення "горизонтального" і "вертикального" набору обов'язків, виробнича ротація робітників, заміна конвеєрного виробництва груповою зборкою і т.п.);
- програми, які передбачають ширше залучення робітників в управління виробництвом (створення автономних бригад, функціонування "гуртків якості", створення змішаних комітетів за участю представників адміністрації та робітників і т.п.);
- методи матеріального стимулювання (групове стимулювання, участь у прибутках, участь робітників у володінні акціями);
- нетрадиційні форми організації робочого часу (рухливий графік робочого часу, графік неповного робочого дня, робота вдома і т.п.).

Ці методи використовуються як у комбінації один з одним, так і ізольовано. При цьому менеджери корпорацій роблять наголос на поєднанні морально – психологічних стимулів до праці й методів матеріального стимулювання, причому в останніх все більшого значення надається різним формам колективної мотивації поведінки робітників. Таким чином, робляться спроби створити деяку "синтетичну" модель організації праці, яка створює максимальні можливості для росту ефективності. Зазвичай, як свідчать дослідження, головним результатом використання нових методів організації праці якраз і є зниження текучості кадрів, підвищення якості продукції й продуктивності праці, а також й інтенсивності. Таким чином досягається основна мета організаційних нововведень.

Серед методів активізації людського чинника у виробництві процес реконструкції самого процесу праці є одним з найбільш складних і дорогих. Однак і віддача від нього може бути дуже істотною. У західній практиці нагромаджено значний досвід реконструкції процесу праці. Він включає у себе і

відносно прості форми, наприклад, розширення набору трудових функцій по горизонталі й вертикалі, поєднання професій, так і більш складні форми реконструкції процесу праці й його організації, які зв'язані зі зміною виробничої техніки і технології, із створенням нових соціально-технічних систем.

Політика компаній у галузі зайнятості й використання робочої сили стала більш гнучкою. Підвищення гнучкості ринку (його флексібілізація, згідно введеного в обіг нового терміну) здійснюється у двох напрямках кількісному і функціональному. Кількісно гнучкість означає зміну чисельності працюючих або тривалості робочого часу відповідно з рівнем попиту на працю. Значення цього чиннику в останні роки зросло у зв'язку з загостренням умов конкуренції, посиленням коливань виробництва, поширенням комп'ютерних та інформаційних технологій з високим працезберігаючим ефектом з середини 70-х років у багатьох розвинутих країнах, особливо у Західній Європі, в безпрецедентних масштабах проходило скорочення робочих місць у ключових галузях промисловості.

У стратегії компаній в області зайнятості спостерігаються і нові тенденції. Якщо у перші повоєнні десятиліття панівною була постійна, протягом всього життя і повна зайнятість з 40-годинним робочим тижнем, то з другої половини 70-их років росте абсолютно і відносно, чисельність робітників і службовців, охоплених нетрадиційними формами зайнятості (часткова, почасова, надомна). При цьому їх роль і зміст стають іншими, відображаючи зміни у виробництві. В умовах нестійкості економічної ситуації нові форми зайнятості стали важливим регулятором ринку праці, загального рівня зайнятості.

Важливо відзначити ще одну нову тенденцію в реорганізації самого трудового процесу, безпосередньо зв'язану з швидким поширенням, особливо у США, інформаційних та комп'ютерних технологій. Швидкий розвиток систем зв'язку, поширення персональних комп'ютерів підключених до єдиних інформаційно-обчислювальних центрів, створюють якісно нові виробничі зв'язки працівників, змінюють звичні уявлення про організацію праці. Вже на початку 90-их років у США нараховувалось більше 100 тисяч чоловік, робочим місцем яких був власний їх дім, а знаряддям праці – персональний комп'ютер. На сьогодні ще досить малий досвід такої організації праці свідчить про її економічну ефективність – продуктивність праці зростає на 10-20 процентів, скорочуються виробничі витрати, знижується напруженість на транспорті, економія часу працівника, зменшуються транспортні витрати.

Другою важливою формою організації праці є залучення робітників і службовців у процес прийняття рішень. Залучення працівників до управління – найбільш сучасний напрям стратегії менеджменту, який відповідає об'єктивним потребам сучасного стану науково-технічної революції. Ця участь здійснюється на різних рівнях: бригад, дільниць, цехів, підприємств і фірм. Найбільш поширеним є нижчий рівень участі у прийнятті виробничих рішень. На нижчому рівні високу ефективність показали напівавтономні самоуправляючі бригади, які обслуговують певний виробничий цикл і несуть повну відповідальність за кількість і якість продукції, безперебійну роботу і збереженість обладнання. При цьому організація праці й розподіл функцій є компетенцією бригади.

Застосування принципу самоуправління замість традиційного адміністрування зв'язане не тільки з мотивацією праці, але й з техніко-економічними причинами. Досвід використання робототехніки і гнучких виробничих систем у промислове розвинутих країнах показує, що результати праці залежать від об'єднаних зусиль всієї бригади, а не від індивідуальної продуктивності кожного з її членів. Звідси – необхідність колективних форм організації й мотивації.

Участь в управлінні на рівні підприємств і фірм проявляється у функціонуванні спеціальних органів – виробничих рад, консультативних комітетів і т.п. При всіх особливостях систем участі в Японії, Німеччині, Франції та інших країнах у них є спільні риси. Так, право прийняття рішення реалізується в найбільш повному об'ємі в тих сферах, які стосуються праці, його регламентації, форм і рівня заробітної плати. Представники робітників іноді залучаються до консультацій по питаннях науково-технічних програм і політики зайнятості. Але вирішальні галузі управління, включаючи інвестиційну, технічну, кадрову політику і розподіл доходів, повністю знаходяться у компетенції адміністрації.

Участь робітників і службовців в управлінні підприємством у більшості країн має свої форми. Існують два полюси: система участі в Німеччині, з одного боку, і спільні консультації й колективні договори в Англії та США – з другого. Між ними знаходяться італійські "внутрішні комісії", французькі "комітети на підприємствах", різні змішані адміністрації й шведська система "спільних рішень".

Разом з тим, відомості про економічну ефективність систем участі обмежені. Це пов'язано з труднощами оцінки, а також з тим, що по мірі впровадження у практику, дані про їх результативність стають комерційною таємницею. Але незначні існуючі відомості та експертні оцінки говорять про те, що різні форми участі дають неоднакові, але переважно позитивні результати.

Найбільш стійку зацікавленість у діяльності компаній, особливо в оновленні виробництва, зміцнення фінансової бази, дає участь у власності. Вона реалізується, головним чином, шляхом надання робітникам та службовцям акцій "своїх" підприємств. Володіння акціями відрізняється від участі у прибутках істотним аспектом – наділення індивіда статусом "господаря власності", що у конкретних обставинах відіграє важливу роль. Традиційно найбільш поширені різні форми участі у капіталі у США. Значним кроком у напрямку встановлення партнерських відносин між працею і капіталом стало поширення ЕСОП – планів відрахування частини прибутку у спеціальний фонд, кошти якого пізніше використовуються для викупу акцій фірми і передачі їх працівникам. Конгрес у США ще у 1974 р. прийняв 16 законів, які заохочують участь у власності – в основному через податкові пільги корпораціям, які практикують ЕСОП.

У 1986 р. діяло 8 тис. ЕСОП, які охоплювали 7-8 % всіх зайнятих. За оцінками, тільки у кожному десятому випадку робітники, залучені в ЕСОП, володіли або повинні були з часом володіти більшістю акцій. Найчастіше персоналу належало від 15 до 40 % акцій. На початку нашого десятиліття ЕСОП існувало у 10 тис. американських корпорацій і в цих планах брало участь 10 млн. робітників.

Цікаво, що ЕСОП підтримують всі основні політичні сили. За рахунок розширення дрібної індивідуальної акціонерної власності, вони намагаються розширити свою соціальну базу. У США дотримуються думки, що працівники підприємств більш терплячі вкладники, оскільки їх, передусім, цікавить збереження свого робочого місця. Тому, коли керівництво компанії пропонує скерувати прибуток не на зростання дивідендів, а на довготермінові вкладення, працівники сприймають це спокійніше, ніж звичайні акціонери. Цікаво зазначити, що за даними спеціальних опитувань, 66 % робочої сили у США хотіло би працювати у компаніях, які належать робітникам і службовцям, що на них працюють. Таким чином, стимулюючий ефект "почуття власника" має важливе значення, що активно використовують підприємці, розширюючи систему володіння акціями і участі у прибутках.

Серед нових форм і методів організації праці все більшого значення набуває особлива політика підприємців у сфері робочого часу. До нововведень такого роду належать, насамперед, рухливий графік робочого часу, різні графіки чотирьох – і триденного робочого тижня.

Одне з найбільш поширених нововведень у США – рухливий графік. Суть його полягає у формальному наданні робітникам і службовцям права самостійно визначати час свого перебування на роботі (за винятком часу обов'язкової присутності) в рамках загальної кількості робочого часу, який необхідно відпрацювати за тиждень чи місяць. Рухливий графік приводить до скорочення текучості кадрів, втрат робочого часу, внаслідок зменшення числа прогулів, припинення відлучень від роботи протягом дня і т.п.

Опитування декількох тисяч американських компаній, проведених на початку 90-х років, показало, що результатом впровадження нових форм організації праці є підвищення якості товарів і послуг, зниження витрат виробництва, ріст продуктивності праці, зниження текучості робочої сили, підвищення компромісності у переговорах з профспілками та скорочення кількості страйків, тобто підвищення ролі тих чинників, які сприяють росту прибутковості у компаніях.

Таким чином, зрозуміло, що головна мета подібних програм – максимізація прибутку, посилення інтенсифікації праці. Поряд з тим, не можна не бачити і того позитивного, що нові методи мотивації працівників вносять у становище найманої праці у суспільному виробництві. Як впливає із зробленого аналізу нові форми і методи активізації людського чиннику, які спрямовані на оптимізацію отримання прибутку, сприяють реалізації творчого потенціалу працівників, ведуть до демократизації управління виробництвом, до підвищення задоволення від праці.

Література

1. Вавканич С. Соціогуманістичний аспект наукомісткої економіки інноваційного суспільства// Економіка України, № 2. – 2005. – С. 53-58.
2. Данилишин Б., Куценко В. Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання// Економіка України, № 1. – 2006. – С. 71-79.
3. Кендюхов О. Мотивація творчої інтелектуальної праці: дослідження основних підходів// Економіка України, № 3. – 2005. – С. 49-55.