

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

О.В. ДИМЧЕНКО, д-р екон. наук;

В.М. ПРАСОЛ, доцент

Н.М.МАТВЄЄВА, канд. екон. наук

Харківська національна академія міського господарства

вул. Революції, 12, г. Харків, 61002, Україна,

dymchenkoo@yahoo.com

Проблемні питання управління економікою праці із врахуванням розвитку нової економіки, необхідно відзначити, що деякі істотні аспекти визначення системного підходу до вирішення проблем економіки праці на сучасному етапі вимагають подальшого вдосконалення й розвитку.

У зв'язку із цим, метою дослідження є уточнення теоретичних основ системного підходу до вирішення проблем економіки праці у сучасних умовах господарювання, виявлення змісту й основних критеріїв стратегічного управління підприємством як відкритою системою, що перебуває під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Особливу увагу необхідно приділити системному викладу методологічних і методичних основ реструктуризації людських ресурсів підприємства на основі аналізу соціально-економічних процесів у сфері праці.

Перелічимо актуальні проблеми економіки праці, кожна з яких може бути предметом досліджень різного рівня. При цьому систематизація цих складних і взаємозалежних між собою проблем може бути сама по собі предметом дослідження.

1. Вимога більшої уваги не до втримання завойованих позицій, а до стратегічно перспективного розвитку трудового потенціалу підприємства. Так, всім попереднім етапам розвитку ринку праці була властива орієнтація на збереження існуючих робочих місць, а не на сприяння їхньому відновленню. Відповідно політика підприємства була націлена на те, щоб захистити вже зайнятих людей, а не забезпечити прогресивну структуру зайнятості.

2. Необхідність росту ефективності праці й відповідної їй організації, незважаючи на суперечливі коливання кон'юнктури ринків. Так, у літературі відзначається, що у Швеції аж до початку 80-х рр. застосовувались форми організації праці в істотному ступені які визначалися станом ринку праці. Внаслідок цього «вимоги до ефективності описувалися скоріше як обмеження, ніж як мета», що зовсім неприпустимо в сучасних умовах. Безсумнівно, що оцінка ефективності в цих умовах істотно ускладнена.

3. Необхідність розширення інформаційної бази про працю й зайнятість для більшості категорій працівників. Все більша розмаїтість форм наймання й інших варіантів взаємодії працівника й підприємця не укладається в традиційну схему опису характеристик зайнятих і безробітних. Вона повинна

бути розширена шляхом введення нових параметрів, що більш повно відображають їхні відносини з погляду неминучих втрат і одержуваних вигід.

4. Поява більш складних характеристик, що відображають положення індивіда в організації. У багатьох випадках займана посада вже не визначають ролі того або іншого працівника на підприємстві. Тому основні статусні характеристики припиняють бути постійними й усе більше визначаються поточними особливостями їхньої діяльності.

5. Ускладнення структури винагороди постійної частини працівників, що співіснує з більш простою формою винагороди тимчасових працівників. Дана обставина значно ускладнює порівняльну оцінку економічного становища цих груп.

6. Ускладнення взаємозв'язку між продуктивністю й соціальними параметрами трудового процесу. У високорозвинених країнах світу до початку 80-х рр. завдання росту задоволеності працею і його продуктивності нерідко розглядалися як рівнорівневі. Очевидно, що їхній взаємозв'язок носить складний динамічний характер і вимагає спеціального механізму дозволу виникаючих протиріч і пошуку взаємоприйнятних компромісів.

7. Посилення уваги не тільки до персоналу підприємства, але й до всіх доступних для залучення людських ресурсів. У цей час існує інформаційна недостатність, що призводить до кадрової політики, неадекватної умовам зовнішнього середовища.

8. Зростання значення зовнішньої мобільності робочої сили на противагу внутрішньої. Двома найважливішими наслідками цього процесу є зниження значення такої традиційної мети працівників, як стабільність відносин зайнятості (зокрема для частини персоналу) і зростання значущості контактів із групами роботодавців, що у більшій мірі виходить за рамки традиційного нормативного регулювання. Все це вимагає нових підходів до аналізу.

9. Проблема розподілу відповідальності в організації. Історично це завдання розглядалося як прерогатива керівництва. Однак у сучасних умовах все частіше працівник (або їхня група) бере на себе відповідальність, що свідчить про необхідність надання йому більших прав. Не викликає сумнівів те, що все це суперечить традиційним уявленням про керування працею й вимагає розробки спеціальних механізмів.

10. Зростання значущості соціальних гарантій з боку роботодавця для однієї частини працівників на противагу ослабленню їхньої ролі для іншої. Останнє пояснюється тим, що місце цих гарантій займає підтримка з боку різних соціальних установ, професійних організацій, а також із власних коштів. Економічна оцінка цих гарантій являє собою складне завдання.

Запропонований системний підхід до визначення актуальних проблем на ринку праці сучасного суспільства дозволяє перейти до структуризації проблемних питань розвитку трудових відносин, характерних для підприємств різних галузей. Однак, необхідно відзначити, що трудове законодавство відстає від реалій життя, тому в сучасних умовах вивчення актуальних проблем економіки праці й трудових відносин повинне передувати аналізу проблем трудового права. Всі ці проблеми вимагають

проведення великої аналітичної роботи з метою формування моделей трудових відносин, адекватних новим економічним умовам.