

мотивації працівників, що дасть змогу покращити діяльність підприємства, вчасно виявити та усунути недоліки управлінських рішень.

Партисипативне управління передбачає:

– широке залучення персоналу до процесу розробки і прийняття управлінських рішень;

– облік індивідуальних особливостей і здібностей людей;

– облік типологічних особливостей особи (психоемоційна характеристика людини).

Відмінними особливостями методу партисипативного управління є:

– працівники отримують право самостійно приймати рішення з приводу планування своєї трудової діяльності, ритму роботи, технології вирішення завдань тощо;

– керівництво залучає працівників до підготовки і ухвалення рішень щодо використання ресурсів, формі оплати праці, графіку роботи і т. п.;

– працівникам надається право контролю якості продукції і встановлення відповідальності за кінцевий результат;

– працівники беруть участь в інноваційній, підприємницькій діяльності з різними формами винагороди.

Партисипативне управління дозволяє зв'язати мотиви, стимули і потреби людей, що працюють у групах, на основі різноманітних форм самоврядування трудових колективів. Участь в управлінні мотивує людину до кращого виконання роботи, що впливає на продуктивність праці і якість. Відкриваючи працівникові доступ до ухвалення рішень з питань його діяльності в організації, партисипативне управління, по-перше, мотивує його до кращого виконання своєї роботи, а по-друге – сприяє більшій віддачі, більшому вкладу окремого працівника в життя організації. Таким чином, завдяки партисипативному управлінню повніше використовується потенціал людських ресурсів організації.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ЗВ'ЯЗКУ З ХАРАКТЕРОМ ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОГО СЕРЕДОВИЩА

*Д. В. СОКОЛОВ, ст. викладач
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова
61002, м. Харків, вул. Революції, 12
dekanat.eip@mail.ru*

Домінуюча роль держави в економіці проявляється в повній регламентації соціально-трудових відносин та формує патерналістський тип соціально-трудових відносин, в якому інтереси працівників захищені на національному рівні. Домінанта особистої відповідальності формує субсидіарний тип соціально трудових відносин, на підставі особистої

відповідальності людини і його прагнення до самореалізації. Найбільш поширеним в сучасній економіці був тип соціально-трудова відносин в яких суперечності між інтересами найманих працівників і роботодавців, має вирішуватися на основі договорів. Якщо узгодження інтересів підприємців та працівників відбувається у співпраці та за участю держави, такого роду соціально-трудова відносини, називаються "Соціальне партнерство". Ця форма співробітництва переважає в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки і була названа «трипартизм».

Патерналістському, субсидіарному і солідарному типам соціально-трудова відносин, при яких інтереси працівників і роботодавців вирішуються, протистоїть конфліктний тип соціально трудових відносин, де інтереси не вирішуються і дискримінаційний, при якому права працівників відкрито і несправедливо порушуються. Загострення протиріч визивається економічними, адміністративно-управлінськими, технологічними, соціально-психологічними факторами макро- і мікрорівня. Найбільш конфліктними елементами соціально-трудова відносин вважається звільнення, оцінка якості роботи, перешкоди для розвитку кар'єри, низький рівень оплати праці.

Виділені типи соціально-трудова відносин не існують в чистому вигляді. Реальні соціально-трудова відносини акумулюють властивості перерахованих вище типів. Природа впливу соціально-трудова відносин, насамперед, інституційне середовище яке являє собою набір формальних і неформальні інститутів, а також такі фактори, як структурні зміни економіки, науково-технічний прогрес, економічне зростання, зміни в професійності та кваліфікаційних вимогах для працівників, інфляція т. д. Все більш активними суб'єктами соціально-трудова відносин в умовах ринкової економіки є держава та соціальна політика, що впроваджується.

Починаючи з кінця 20-го століття, домінуючим фактором, що впливає на соціально-трудова відносини стала глобалізація економіки – зростання світової торгівлі та інвестицій .

Соціально-трудова відносини мають об'єктивний характер, оскільки в процесі суспільного виробництва люди неминуче взаємодіють і залежать один від одного. Але як кожна зі сторін, прагне реалізувати свої суб'єктивні інтереси, соціально-трудова відносини в той же час є суб'єктивними ,що відображається в взаємних угодах.

На наш погляд, сучасна система соціально-трудова відносин має дві сторони: реальні соціально – трудові відносини, як об'єктивні системи відносин суспільного виробництва; набір інституційних актів, що регламентують ці відносини. Реальні соціально – трудові відносини представлені суб'єктами, рівнями і типами відносин, а їх регламентація – механізмом, принципами та правилами, що регулюють ці відносини. Від трудових відносин вони відрізняються тим, що включають соціальні аспекти, наприклад, соціальний захист працівників. В трудові відносини вступають працівники і роботодавці або їх об'єднання, а в соціально-трудова відносини ще

і державні та муніципальні органи влади і управління та інші особи, зацікавлені у врегулювання цих відносин.

Відповідно до МОП стратегії для підтримки підприємств - врегулювання соціально-трудова відносин включає ефективну зайнятість, гуманізацію праці, збільшення заробітної плати та соціального захисту для працівників. Таким чином центром в системі соціально-трудова відносин є людина.

Система соціально-трудова відносин, яка характерна для ринкової економіки тільки починає розвиватися. Існуючий тип соціально-трудова відносин можна охарактеризувати як конфліктний і дискримінаційний.

Ефективне використання потенціалу людини передбачає відповідність національна система соціально-трудова відносини з вимогами міжнародних норм праці, що були сформульовані міжнародної організації праці. Основний принцип, прийнятий в національних законодавствах країн з ринковою економікою, є принцип соціальної справедливості, на основі якого інтеграція можлива тільки якщо система соціально-трудова відносин базується на основі права на працю за справедливую винагороду в здоровому середовищі на робочому місці .

Нова соціальна дійсність дозволяє нам доповнити соціально-трудова відносини поняттям «людський капітал» і визначити систему соціально-трудова відносин ринкової економіки, як комплекс відносини для розвитку та ефективного використання людського капіталу.

ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

В. В. ВЕЛИЧКО, канд. екон. наук, доцент
О. В. ДИМЧЕНКО, д-р. екон. наук, професор
В.М. ПРАСОЛ, доцент
*Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
nika.velni@mail.ru*

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти фінансового успіху. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах діяльності підприємства.

Фактори зростання продуктивності праці представляють собою сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці за наявності на підприємстві резервів, що визначаються як можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не