

РЕАЛІЗАЦІЯ ЦІЛЕЙ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Н. Б. РЕШЕТНЯК, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри загальної економічної теорії
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків

Як відомо, інклюзивне зростання має ширші цілі, ніж збільшення ВВП, воно вимагає активної участі в економіці людського ресурсу, а також підкреслює, що населення країни повинно впливати не лише на результати розподілу ВВП, але й на його виробництво. Досягнення останньої мети не можливо без процесів розвитку виробничої демократії. Особливого розгляду заслуговують заходи і важелі морального стимулювання робітників, що впливає на їх цивільні, колективістські, духовні прагнення, комплекс взаємозалежних форм, методів і заходів матеріального і морального стимулювання праці, зорієнтованого як на досягнення глобальних цілей фірми, так і на задоволення різнобічних потреб робітників, їхніх соціальних очікувань і життєвих прагнень.

Одним з прикладів ефективною роботи даної системи є система мотивації, що застосовується на всесвітньо відомій фірмі ІВМ. Найважливіші принципи, на яких будується виробнича демократія в цій корпорації і які, до речі, широко використовуються в інших процвітаючих компаніях світу, це: міцні переконання, цінності, культура; повага до особистості; довічна зайнятість; наймання працівників високого класу; можливості кар'єрного зростання; тривала перепідготовка; єдиний статус; система атестацій і співбесід; система рівнів заробітної плати; холістичний підхід до працівників; участь персоналу в управлінні; максимальна відповідальність; плановані обмеження до менеджменту; горизонтальні зв'язки; заохочення розбіжностей у поглядах. Ці принципи в повному обсязі реалізуються практично на всіх рівнях – від корпорації в цілому до рівня відділень (філій) і відділів.

Характерною особливістю сучасного виробництва є перехід від індивідуальних до колективних форм організації праці, які на практиці можуть бути різними: спільне вирішення деяких завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання), реалізація виробничого процесу в комплексі (автономні та напіваавтономні бригади), виконання «наскрізних» робіт у процесі нововведень (цільові, проектні групи). Організовані робочі групи дають змогу акумулювати великий обсяг знань, забезпечують краще сприймання і розуміння проблем, виявлення альтернативних підходів у процесі підготовки і прийняття рішень, досягнення потрібної узгодженості трудових функцій, ефективну взаємодію і колективну відповідальність учасників спільної праці.

Дуже важливим напрямком розробки ефективно діючого механізму мотивації праці є розвиток трудового менталітету працюючих. Менталітет

можна визначити як загальну для соціально-політичної або етнічної спільноти людей сукупність політико-психологічних понять (характеристик, уявлень), у сфері поведінки або мислення, за допомогою яких можна оцінювати й прогнозувати соціально-політичні та психологічні реакції людей на певні події в певний історичний проміжок часу в конкретній країні або групі країн. Залежно від носіїв менталітету та сфери життєдіяльності виділяють політичний, економічний, культурний, трудовий, релігійний, соціально-побутовий, екологічний, молодіжний, тоталітарний менталітет тощо.

Результати наукових досліджень об'єктивно відбивають кризову ситуацію в сфері праці України та велику силу інерції "технократичного" підходу до ролі людини в економіці, що потребує якісного оновлення орієнтації на розвиток конкурентоспроможної праці. В ситуації катастрофічного зниження в Україні матеріального добробуту, соціальної незахищеності багатьох верств населення, неадекватного співвідношення ціни праці і вартості робочої сили, помилкового скасування системи нормування праці на підприємствах, зростання офіційного і прихованого безробіття цілком закономірними стають стихійні процеси деформації трудових цінностей, розчарування в ідеалах якісної та продуктивної праці.

Тому для реалізації цілей інклюзивного розвитку в Україні потрібно в першу чергу вирішити саме соціально-економічні проблеми, такі як підвищення рівня життя, створення сучасних робочих місць і скорочення безробіття, підвищення рівня заробітної плати та соціального захисту громадян. З-поміж чинників, які відіграють значну роль в інклюзивному розвитку суспільства, визначальне місце належить соціально-демографічним. Вони об'єднують чинники, пов'язані з рівнем соціально-економічного розвитку суспільства; чинники, від яких залежить соціально-демографічний статус і фізичний стан населення; чинники, що характеризують соціально-психологічні властивості населення; чинники, що визначають творчі здібності населення.

Сьогодні, для створення ефективної системи виробничої демократії на національних підприємствах, необхідне ухвалення відповідного законодавчого акта, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, на підприємствах повинні впроваджуватись конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працюючих, становленню досконалих, соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створюють передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. В ході опрацювання і ухвалення цього законодавчого акта повинен бути врахований багатий зарубіжний досвід у розвитку виробничої демократії й передусім країн, які застосовують європейську модель соціально-трудова відносин.