

Н.І. Єсінова, канд. техн. наук, проф.

Є.М. Чаговець, студ.

ЛОГІКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджено сучасні тенденції розвитку сфери праці, принципи будівництва трудових відносин, людське ставлення до життя та необхідні, у зв'язку з цими тенденціями, принципи поведінки підприємства для забезпечення ефективним людським капіталом.

Исследованы современные тенденции развития сферы труда, принципы построения трудовых отношений, человеческое отношение к жизни и необходимые, в связи с этими тенденциями, принципы поведения предприятия для обеспечения эффективным человеческим капиталом.

We've investigated some modern trends of labour field, principles of building labour relationships, people's attitude to life and, according to these trends, we've worked out a strategy for providing the enterprise with effective labour force.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Настали часи, коли підприємства перестають існувати вічно. Згідно з дослідженнями очікується, що середній термін існування компанії зі списку Fortune500 буде 12 років. Тому сьогодні перед компаніями постає питання – як отримати рецепт молодості. Може отримати його завдяки сучасним технологіям? Відповідь однозначно – ні. Тому що інформаційні технології сьогодні дають змогу копіювати такі засоби конкурентних переваг. Єдине, що ніхто ще не копіював – це мозок людини. Саме людський капітал сьогодні найважливіша річ у вирішенні таких питань як конкурентоспроможність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемами розвитку економіки нового типу і суспільства займається велика кількість зарубіжних вчених, зокрема Д. Белл, В. Іноземцев, К. Кларк, І. Маруда, Ф. Махлуп, О. Тоффлер К. Нордстрем, Й. Ріддерстралле та ін. В українській науковій літературі дана проблема знайшла відображення в працях О. Бакава, В. Глушкова, В. Плєскач, Є. Чубукової. Питань розвитку відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури в контексті стійкого економічного розвитку в своїх працях розглядають О. Герасименко, М. Горєлов, О. Грішмова, А. Колот, В. Петюх та ін.

Мета та завдання статті. На основі аналізу економічних трансформацій у сфері праці, людських відносин визначити сучасну логіку діяльності працівників та логіку управління людським капіталом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ознайомлення з різними поглядами на зміни, що відбуваються в суспільстві та економіці протягом останніх десятиліть, дало змогу побачити, що вчені сформува-ли низку концепцій розвитку, які враховують як нові знання про економіку нового типу, так і сучасні світові тенденції в сфері праці. Технологічна революція, що стимулюється інформаційною революцією, прискорила розвиток технологій у багатьох областях. Життєві цикли продуктів у індустріальних країнах скорочуються, вимагаючи більш швидких інновацій, більш тісних зв'язків підприємств з дослід-ними інститутами і постійного навчання працюючих. Це, у свою чергу, підвищує важливість освіти, високої кваліфікації робочої сили та на-вчання протягом життя.

Чи варто сьогодні нам шукати нові шляхи будівництва відношень з колегами, підлеглими та начальниками? Ми вважаємо, що так. Сьо-годні ми повинні інакше оцінювати їх роботу, нагороджувати, вивчати, надавати мотивації. Причиною цьому є три сили, в яких здійснилась революція — це зміни в технологіях, організаціях та цінностях.

Головне, що принесли технології в бізнес – це інформаційні та комунікаційні системи. Сучасні наукомісткі та інформаційні технології проникають в усі галузі виробництва і ламають професійно-кваліфікаційні структури, що склалися, не лише в промисловості, але і в сфері управління, послуг тощо.

Інша сила змін – соціальні інститути. Ми створюємо їх для створення стабільності та забезпечення стабільності для розвитку знань. Соціальні інститути почали створюватися не на державному рівні, а на глобальному.

Третя сила – цінності, яка впливає на все, що ми робимо і що мислимо.

Ці три сили зробили новий всесвіт, який не має кордонів та за-снований на знаннях. У таких умовах неможливо вести бізнес як рані-ше. Потрібен новий бізнес – не такий як у всіх. Сьогодні виграш отри-має той, хто зможе здійснити нестандартний хід.

Технології, організації та цінності є причиною економічних трансформацій та змін людських відносин, які далі й будуть розгляда-тися.

Неможна недооцінювати ту роль, яку відігравали стримування та накопичення в минулі часи. Людина накопичувала гроші, тому що це вважалося благим ділом, а стримування вважалося шляхом духов-ного вдосконалення. Тепер людина накопичує, щоб насолоджуватися.

Самотивація теж змінилась. Раніше людина працювала, щоб виконати свій моральний обов'язок. Тепер людина працює, щоб стати багатогою, веселитися та насолоджуватись.

Якщо розглядати не ринок робочої сили-талентів, а робочої сили в цілому, то можна зрозуміти, що сьогодні таланти можуть дозволити собі пошукати комфорту в різних компаніях.

Треба вміти ефективно використовувати інтелект компанії. Справжній організатор сьогодні пропонує не просто роботу, а пропонує можливості, простір для творчості. Він спочатку бере ідею, а потім ресурси необхідні для неї. Ризик, динаміка та постійне створення цінності – це головні двигуни організації. Лідери повинні створювати не просто робітників з повною зайнятістю, а магніти, які будуть притягувати таланти. Чому США продовжують досі міцно стояти на ногах, не дивлячись на те, що країна постійно отримує «удари» від країн, що активно розвиваються? Тому що вони створюють інновації, які, в свою чергу, створюють тимчасову монополію, яка дозволяє заробляти гроші. А чому вони такі здатні на інновації та такі багаті? Успіх США – в її здатності притягувати таланти. Таланти з тих же країн, з якими вона конкурує. Якщо хочете перемогти США – припинить постачати до неї таланти. Скептики можуть сказати, що ця інформація вже давно всім відома, але чому тоді не видно змін. Чому ми не перестаємо віддавати власні таланти? Тому що не можемо надати їм можливості, простору дій.

У конкурентному середовищі обов'язково повинен бути лідер. Не зважаючи на те, що людині сьогодні не подобається бути під керівництвом 46-річного керівника, актуальність лідерства сьогодні як і раніше залишається. Сьогодні необхідно змінити бачення щодо мети лідера. Сучасний менеджмент іноді вважає, відсутність лідерства призводить до хаосу. З цим можна погодитись, бо постійно виникають конфліктні ситуації, де лідер повинен хаос змінити на порядок. Але необхідно змінити таке бачення лідерства для більшого від нього ефекту. Насправді лідер повинен скрізь існуючий порядок змінювати на хаос. Це необхідно для руйнування старих стереотипів, джерел прибутку та створення нових. Такі лідери створюють хаос в тому ж ступені, що і визначають порядок. Сучасні вимоги до лідера такі: лідер повинен займати не лише високу посаду, а перш за все володіти розумом та серцем людини та надавати ціль у світі хаосу, повинен бути терплячим, уважним та вміти притягувати.

У світі хаосу людина повинна мати сенс життя. Нам постійно потрібні ті, хто будуть пояснювати як побудований світ, які наші можливості та чого ми хочемо досягти. Це основа будь-якого бізнесу.

Будь-яка організація потребує ідеї щодо свого існування, сенсу та напрямку руху. Проблема в тому, що бачення багатьох компаній не працює. Наприклад ми часто чуємо: мета підприємства – прибуток. І скільки підприємств з таким баченням. Такі бачення не працюють, бо вони не є унікальними. Підприємствам необхідно створювати унікальні бачення, наприклад: бачення Disney – зробити людину щасливою; 3M – сфокусуватися на рішенні невіршених проблем; IM&M – рух інформації та її керування. Бачення компанії повинно постійно повторюватись для працівників, бо коли ми розповідаємо інформацію у перше, то можливо, що нас зрозуміє лише 1%. Надмірне інформування потрібне нам, бо у людини постійно на думці важливі саме для неї думки: сім'я, відпустка та ін. Але якщо працівники є фанатиками своєї роботи, то чи потрібні вам такі люди. Особливо постійний повтор бачення підприємства важливий у багато ієрархічних організаціях. Донесення бачення до співробітників повинно бути не тільки регулярним, а й керівник повинен уміти їм це розповісти. Справжні керівники повинні вміти розповідати. Саме так мотивують співробітників та надають сенс роботі.

Щоб вижити в суспільстві достатку потрібні інновації, потрібно те, що раніше не існувало. Для цього підприємці повинні мислити не про те що вже є, а – «про те, що буде, якщо...». Інновації працівників потребують експериментів. Та поразок буде багато, а виграш - один. Тому середовище, яке хоче адаптуватися до інновацій повинне бути терплячим до помилок. Проблема сьогодні в тому, що на багатьох підприємствах поразка дорівнює смертному договору. І після цього людині перехочеться спробувати. Необхідно надати людині свободи для творчості і вона сама знайде всі шляхи. Прикладом такого підходу є компанія 3M, яка дозволяла своїм працівникам 15% часу витратити на власні проекти. Така політика була джерелом конкурентних переваг, бо дозволила реалізувати багато яскравих ідей. В еру достатку в кремнієвій долині завдання працівникам стояло так: зробіть так, щоб вчорашня ідея сьогодні вже була старою. Там не потрібні додаткові директори, а потрібні люди, які можуть створювати нові джерела доходу.

Навіть сьогодні знайдуться ті, хто вважає, що достатню кількість знань людина отримує у 25 років та можна легко прожити останні 40 років з цими знаннями. Такий стан дій призводить до того, що більшість не хочуть вчитися протягом всього життя, а треба, бо освіта, яку ми отримуємо у вузі є не спеціалізованою, а загальною для всіх. В інтелектуальному суспільстві настав час, коли слід змінити визначення освіти. В світі, де конкурентна перевага знаходиться в нематеріальній сфері, де боротьба йде між рівнями інтелекту, освіта повинна стати

безперервною та протягом всього життя. Якщо підприємства хочуть отримати найкращих працівників, вони повинні їх вчити. Компанії створюють власні корпоративні університети. Корпоративний університет McDonalds' за останні 45 років випустив більше 80000 спеціалістів, а в його штаті знаходиться 30 викладачів, які ведуть програми на 22 мовах. Одному з видатних корпоративних університетів належить компанія Motorola. Компанія підрахувала, що кожен долар США, вкладений в тренінги, приносить до 33 доларів США прибутку. Отже такі університети можуть приносити і додатковий дохід. Компанія своїм університетам забезпечує 550 тисяч студенто-днів та коштує 170 млн доларів США. Кожен співробітник компанії повинен отримати не менш ніж 40 годин тренінгу. Компанія також розробила власну програму MBA. Зі зміною вимог до освіти, змінюються й самі освітні заклади. У світі набуває оберту заочна форма навчання. Тепер людина хоче вже навчатись на власному робочому місці. І технології допомогли нам у цьому, зтерши границі.

Технології сьогодні дозволяють підприємствам реагувати на зауваження своїх клієнтів відразу. А зауваження своїх компетентних працівників, які не є керівниками, чомусь ніхто не сприймає. Але ж саме вони є головними інвесторами інтелектуального капіталу. А якщо вони перестануть це робити? Отже відношення компаній до робітників повинно бути, як до інвесторів. Щоб притягти найкращих та зберегти їх, потрібно ставитись до них, як до індивідумів. У деяких компаніях США, які є найбажанішими, пропонують навіть такі послуги як масаж на робочому місці, хімічестку, стільці для малих дітей у їдальні.

У різний час різні речі по-різному впливають на людина. Ми хочемо сказати, що мотивації у людей різні. Те, що змушує працювати одного, не змушує іншого. Щоб запобігти такого хаосу підприємства повинні зосереджуватись на групах зі схожими поглядами. Настав час, коли співробітники повинні казати менеджерам, якими мотиваціями вони керуються, а не отримувати постійно інструкції від менеджерів. Трохи змінилась і логіка мотивацій. Якщо раніше спочатку людина ставила мету прогнати себе, то тепер людина спочатку прагне до самореалізації, вона готова економити на їжі, але все ж таки купити собі гарний одяг.

Раніше діяльність людини на підприємстві можна було купити, але зараз діяльність визначена цінностями. Чи думаєте ви про корпоративні цілі одразу після сну? Відповідь однозначна – ні. Але якщо компанія наповнює сенсом роботу працівників та надає можливості для розробки власних ідей, то це, мабуть, непогане місце для роботи. Цінності набагато складніші, ніж гроші. Їх не можна просто втиснути у

місію підприємства. Підприємству обов'язково з ними треба визначитись. Невизначеність цінностей означає, що на роботу придуть люди з різними цінностями. Визначивши систему цінностей та довівши її до працівників, вона почне притягувати тих людей, які розділяють світогляд підприємства.

Висновки. Таким чином, на основі аналізу економічних трансформацій у сфері праці, людських відносин можна зробити такі висновки щодо відношення до людського капіталу:

- самомотивація більше не існує у робітників, тому істинний організатор сьогодні надає можливості та простір для творчості;
- відношення до працівників стає більш поважливим, як до інвесторів – загубиш одного, підуть усі;
- потрібен постійний пошук талантів;
- навчання тепер йде 24 години на добу;
- лідери повинні розвивати «хаос» в існуючому порядку компанії;
- ми повинні створювати такі ідеї, які будуть називати божевільними, бо це означатиме, що таку ідею ще ніхто не реалізував;
- людині потрібен сенс життя;
- компанія повинна забезпечувати людей нематеріальними цінностями, але перед цим потрібно визначитись в своїх цінностях;
- щоб запобігти хаосу компанії повинні відокремити у себе групи за схожими цінностями та поглядами;
- цілі повинні бути донесеними до співробітників за допомогою регулярних повторень;
- компанія повинна надавати простір та можливості для розвитку творчості у робітників, тому що виживання потребує створення чогось неіснуючого;
- у компаній сьогодні повинні розвиватися власні корпоративні університети для забезпечення цілодобового навчання.

Великий соціалістичний проект – мрія про передачу влади народу – здійснюється. Але здійснюється не комуністами, а прихильниками вільного підприємництва та ринкового капіталізму. Якщо компанії не вдається такого здійснити, то чи отримує вона рецепт молодості? Ми вважаємо, що ні. У глобальному середовищі конкуренції ми можемо вижити, створюючи свої тимчасові монополії, а створювати свої тимчасові монополії ми можемо надавши простір для дій компетентним працівникам нашої компанії.

Список літератури

1. Кьелл, Нордстрем. Бізнес в стилі фанк: Капітал пляшет под дудку таланта [Текст] / Кьелл Нордстрем, Йонас Риддерстрале ; пер. с англ. Кри-

стоф Вагнер ; Стокгольмская школа экономики. – М. : Манн ; Иванов и Фербер, 2008. – 328 с.

2. Кьелл, Нордстрем. Бизнес в стиле фанк навсегда: Капитализм в удовольствие [Текст] / Кьелл Нордстрем, Йонас Риддерстрале ; пер. с англ. Кристоф Вагнер ; Стокгольмская школа экономики. – М. : Манн ; Иванов и Фербер, 2008. – 328 с.

3. Боголіб, Т. М. Економіка нового типу і суспільство [Текст] / Т. М. Боголіб // Формування ринкових відносин в Україні : збірник наукових праць. – 2007. — №3. – С. 59—62.

4. Турчина, В. М. Економічна сутність і специфічні особливості трансформацій у сфері праці в економіці нового типу [Текст] / В. М. Турчина // Вісник хмельницького національного університету. – 2008. — №2. – Т.2. – С. 187—192.

5. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования [Текст] : [пер. с англ.] / Д. Белл. – М. : Academia. – 2004. – 788 с.

Отримано 15.03.2009. ХДУХТ, Харків.

© Н.І. Єсінова, Є.М. Чаговець, 2009.

УДК 364. 044 (477)

О.А. Кулініч, канд. екон. наук, доц.

БЕНЧМАРКІНГ УКРАЇНИ ЗА ЯКІСТЮ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Досліджено поняття якості життя населення, розглянуто актуальні питання державного впливу на підвищення якості життя населення.

Исследовано понятие качества жизни населения, рассмотрены актуальные вопросы государственного влияния на повышение качества жизни населения.

In the article determination of concept of quality of life of population is explored, actual questions of state influence on upgrading of life of populations is considered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Забезпечення високої якості життя своїх громадян — основне завдання сучасної демократичної держави, що покликана обслуговувати населення країни і виступає як інструмент реалізації бажань рядових громадян. По відношенню до суспільства держава бере на себе усвідомлену відповідальність за підвищення рівня життя населення, забезпечення соціальних гарантій і безпеки. Саме тому сьогодні надзвичайно актуальним стає державне регулювання якості життя населення.