

УДК 331.101

**РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ОСНОВІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ АКТИВІВ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ****Шаульська Л.В.**-д-р екон. наук, професор, Донецький національний університет, м. Вінниця**Shaulckaya L. Implementation of the Concept of decent work on the basis of ensuring competitiveness of human capital assets**

Article is devoted to problems of ensuring decent work on the basis of growth of human capital competitiveness. The main characteristics of the Concept of decent work are generalized. The model of providing prerequisites of implementation of the Concept of decent work due to growth of competitiveness of assets of the human capital is developed. Actions for realization of this task in the conditions of an unstable situation in the country are offered. The need for the formulation and implementation at all levels of balanced and modern personnel policy that focused on the principles of decent work. Certain types of personnel policy of the company, as the search, selection, recruitment, its assessment provide the enterprise human capital formation through the involvement of employees with a certain level of education, health, knowledge, skills and more. Education, training and rotation system of personnel policy should contribute to the accumulation of human capital necessary enterprise that has a competitive advantage. Modern personnel policy, based on the principles of decent work has enriched challenge of rising competitiveness of human capital. The benefits from its implementation will be substantial for the working population, which is the bearer of human capital and for legal entities, which is its "user." In this task, all participants are interested industrial relations.

Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу

Статтю присвячено проблемам забезпечення гідної праці через зростання конкурентоспроможності людського капіталу. Узагальнено основні характеристики Концепції гідної праці. Розроблено модель забезпечення передумов реалізації Концепції гідної праці за рахунок зростання конкурентоспроможності активів людського капіталу. Запропоновано заходи щодо реалізації зазначеного завдання в умовах нестабільної ситуації в країні. Необхідність формування та впровадження на всіх рівнях вищезгаданої та сучасної кадрової політики, яка б була орієнтована на принципи гідної праці. Такі складові кадрової політики підприємства, як пошук, добір, найм персоналу, його оцінка забезпечують на підприємстві формування людського капіталу через залучення працівників з певним рівнем освіти, здоров'я, знаннями, практичним досвідом тощо. Навчання, підвищення кваліфікації та ротація у системі кадрової політики повинні сприяти накопиченню на підприємстві необхідного людського капіталу, що має певні конкурентні переваги. Сучасна кадрова політика, основою якої є принципи гідної праці, має збагатитися завданням щодо зростання рівня конкурентоспроможності людського капіталу. Переваги від його реалізації будуть відчутними як для працездатного населення, яке є носієм людського капіталу, так і для економічних суб'єктів, які є його «користувачем». У виконанні цього завдання зацікавленими є всі учасники соціально-трудова відносин..

Шаульская Л.В. Реализация Концепции достойного труда на основе обеспечения конкурентоспособности активов человеческого капитала

Статья посвящена проблемам обеспечения достойного труда на основе роста конкурентоспособности человеческого капитала. Обобщены основные характеристики Концепции достойного труда. Разработана модель обеспечения предпосылок реализации Концепции достойного труда за счет роста конкурентоспособности активов человеческого капитала. Предложены мероприятия по реализации данной задачи в условиях нестабильной ситуации в стране. Необходимость формирования и внедрения на всех уровнях взвешенной и современной кадровой политики, которая была ориентирована на принципы достойного труда. Такие составляющие кадровой политики предприятия, как поиск, отбор, найм персонала, его оценка обеспечивают предприятия формирования человеческого капитала путем привлечения работников с определенным

© Shaulckaya L., 2014

© Шаульська Л.В., 2014

уровнем образования, здоровья, знаний, практическим опытом и тому подобное. Обучение, повышение квалификации и ротация в системе кадровой политики должны способствовать накоплению на предприятии необходимого человеческого капитала, имеет определенные конкурентные преимущества. Современная кадровая политика, основой которой являются принципы достойного труда, должна обогатиться задачей по росту уровня конкурентоспособности человеческого капитала. Преимущества от его реализации будут ощутимы как для трудоспособного населения, которое является носителем человеческого капитала, так и для экономических субъектов, которые являются его «пользователем». В выполнении этой задачи заинтересованными являются все участники социально-трудовых отношений

Постановка проблеми. Сучасний стан соціально-трудо­вої сфери, що характеризується поглибленням низки значущих проблем та напруженням ситуації на ринку праці внаслідок розбалансування економічної системи країни в цілому, створює суттєві перешкоди реалізації Концепції гідної праці. У той же час, зазначена Концепція проголошена Міжнародною організацією праці як засіб подолання світової економічної кризи та один з вимірів досягнення Цілей тисячоліття. Отже, завдання забезпечення гідної праці є актуальним і складним з урахуванням неоднозначності та багатоаспектності цієї категорії за змістом та проявом.

З одного боку, дотримання принципів гідної праці (забезпечення справедливої винагороди, безпечних умов праці, принципів соціального партнерства, гарантій дотримання прав та свобод працюючих та ін.) створює підґрунтя для зростання конкурентоспроможності людських ресурсів та нагромадження людського капіталу. З іншого боку, саме активи людського капіталу та високий рівень конкурентоспроможності персоналу є передумовою встановлення гідної оплати праці, комфортних умов праці та забезпечення інших критеріїв гідної праці, оскільки неконкурентоспроможний працівник не може досягти гідної винагороди за працю, забезпечити ефективний розвиток соціального партнерства з роботодавцем тощо. З урахуванням вищевикладеного, опрацювання потребують вектори взаємовпливу характеристик гідної праці та конкурентоспроможності активів людського капіталу та обґрунтування ролі конкурентоспроможності працівників як базису для забезпечення принципів гідної праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поняття гідної праці є відносно новим у економічній науці (введено у наукову термінологію у 1999 р.), тому привертає пильну увагу багатьох дослідників. Так, зарубіжні науковці - Р. Анкер, Ф. Еггер, Ф. Мехран і Дж. Риттер, Д. Бесконд, А. Штейнє, Ф. Мехран є безпосередніми розробниками морфології цього поняття, обґрунтували його сутність і роль у забезпеченні добробуту держави. Розвиток окремих аспектів поняття «гідна праця» викладено у роботах російських учених: Б.М. Генкіна, А.П. Єгоршина, А.Л. Жукова, Р.П. Колосової, Г.К. Мелік'яна, О.А. Платонова, А.І. Рофе, Б.М. Сухаревського та ін. Провідні українські науковці (В.П. Антонюк, І.Ф. Гнибіденко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новікова, Л.К. Семів та ін.) висвітлюють різні аспекти гідної праці, виділяють її змістовні характеристики та розглядають проблеми нагромадження та використання людського капіталу в Україні. Визнаючи високий рівень висвітлення зазначеними науковцями проблематики гідної праці та людського капіталу, зауважимо актуальність комплексного дослідження окресленого питання через призму забезпечення конкурентоспроможності.

Метою статті є наукове обґрунтування взаємозалежності базових принципів Концепції гідної праці та кількісно-якісних характеристик активів людського капіталу, а також розробка пріоритетних напрямів зростання його конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Категорія «гідна праця» за своєю сутністю є багатоаспектною та безпосередньо залежить від орієнтації наукових досліджень, в контексті яких вона розглядається. В економічно орієнтованих дослідженнях гідна праця розглядається як суто мікроекономічна категорія, умова нарощування економічного потенціалу. З соціально-ментальної точки зору гідна праця виступає в контексті духовного розвитку суспільства, виражає рівень зайнятості населення, уособлює можливості сталого розвитку майбутніх поколінь. Вважаємо, що гідна праця – це багаторівнева категорія, що охоплює всі рівні соціально-економічного управління. Останніми роками Концепція гідної праці отримала активну підтримку на глобальному, регіональному та національних рівнях. Вона має певні особливості прояву та виробничому та індивідуальному рівні. В основі зазначеної концепції – зайнятість та розвиток підприємств, права у сфері праці, соціальний захист та соціальний діалог.

Концепція гідної праці спрямована на реалізацію чотирьох головних стратегічних цілей, що дозволяють задовольнити потреби людей та одночасно забезпечити продуктивне зростання і сталий

розвиток: втілення в життя основних прав у сфері праці; розширення можливостей зайнятості та отримання доходу; удосконалення систем соціального захисту; зміцнення соціального діалогу.

Роль гідної праці у забезпеченні добробуту країни виходить з наступного: гідна праця – це синтез умов і можливостей використання трудового потенціалу, їх підсумкова величина. Гідна праця уособлює умови трудової діяльності і можливості їх достойного забезпечення в широкому сенсі; гідна праця є важливою складовою якості і рівня життя, основою становлення проголошеної в Україні соціальної держави, євроінтеграційних спрямувань країни, сучасних стратегій регіонального і національного масштабу; гідна праця виступає орієнтиром при проведенні соціального діалогу з приводу забезпечення відповідних умов трудової діяльності, оскільки через ці умови реалізуються; гідна праця розглядається як одна з першооснов забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку, потенціал гідної праці може стимулювати розвиток конкурентних переваг; ускладнення трудових функцій, автоматизація і комп'ютеризація підприємств висунули підвищені вимоги до працівників, задовольнити які можливо через втілення принципів гідної праці для адаптації, реалізації талантів, соціальної функції людини, забезпечення інтелектуальної, інноваційної, креативної спрямованості праці; варто підкреслити, що гідна праця поєднує комплексний підхід до осмислення мотивів і цінностей людини праці.

Таким чином, узагальнюючи вищевикладене можна зауважити, що згідно з Концепцією гідної праці, сукупна корисність від високої конкурентоспроможності включає задоволеність працівників якістю власного життя та трудового життя [1]. Задоволення потреб працівника у праці, досягнення економічних цілей підприємств, реалізація визначених державою пріоритетів людського розвитку досягаються через забезпечення умов гідної праці. Концепція гідної праці орієнтована на широкі верстви населення, передусім на найменш захищені в аспекті реалізації трудового потенціалу. Її основні концептуальні положення представлено на рис. 1.

Механізм реалізації Концепції гідної праці будуватиметься на поєднанні державного і договірного регулювання з наданням переваги договірному: державні стандарти встановлюють мінімальні гарантії, орієнтацію на високі стандарти гідної праці мають забезпечувати договірні норми, профспілковий вплив на трудові процеси. В основу механізму закладено принцип відповідності гідності праці від якості робочої сили: при покращанні умов реалізації трудового потенціалу має бути врахована ступінь реалізації вимог роботодавців до якісних характеристик персоналу і одночасно створені стимулюючі умови для вдосконалення і підвищення використання у праці професійних знань і вмінь.

В Україні створення умов для гідної праці визначено метою державної соціальної політики в Державній цільовій соціальній програмі подолання та запобігання бідності на період до 2015 року [2]; розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів є ціллю Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [3]. Концепція розвитку національної інноваційної системи серед основних напрямів розвитку національної інноваційної системи визначає створення умов для покращення добробуту людини та забезпечення стабільного економічного зростання [4]. Проте, події, що розгортаються в Україні у 2014 р. (у Криму та на сході країни) вносять певні корективи у затверджені державні стратегії та програми.

Існуюча модель економічного розвитку України, деформована економічна політика, надмірна залежність національної економіки від кон'юнктури зовнішнього ринку в сукупності створили передумови для глибокої економічної кризи. Безробіття, бідність, соціальна несправедливість породжують протестні настрої в суспільстві та використовуються зовнішніми і внутрішніми силами для соціально-економічної та політичної дестабілізації в Україні [5, с.7]. Зазначені обставини створюють суттєві перешкоди для реалізації Концепції гідної праці в країні, зростання конкурентоспроможності економіки та людського капіталу.

У той же час, одним із глобальних викликів, що постали сьогодні перед Україною, є утвердження економіки, в основу розвитку якої поставлена людина [6, с.4]. Отже, важливого значення набуває виважена політика щодо формування, нагромадження та використання людського капіталу на засадах гідної праці як того вимагають світові тенденції. При її розробці вкрай важливо максимально врахувати характеристики людського капіталу в країні, його переваги та недоліки.

Так, Україна традиційно пишається високим рівнем освіти громадян, достойною підготовкою кадрів, при цьому середній вік працівників сфери матеріального виробництва в Україні становить 55 років, з них частка робітників високої кваліфікації не перевищує 10 % (у США – 43 %, в Німеччині – 56 %). Отже, виробництво експлуатує трудовий потенціал, створений здебільшого ще за радянських часів, а підготовка кадрів зазнала значної трансформації (зокрема, йдеться про негативний вплив скорочення (обмеження) інвестиційних коштів, що виділяються на професійну підготовку

(перепідготовку) або на стимулювання нового працевлаштування). Працівники в Україні проходять перепідготовку (підвищення кваліфікації) в середньому раз на 13–15 років, а у розвинених країнах – раз на 3–5 років [6, с.5]. Ці факти наочно ілюструють одне з важливих обмежень зростання конкурентоспроможності активів людського капіталу в країні, і як наслідок, розкривають перешкоди забезпечення принципів гідної праці для працівників.

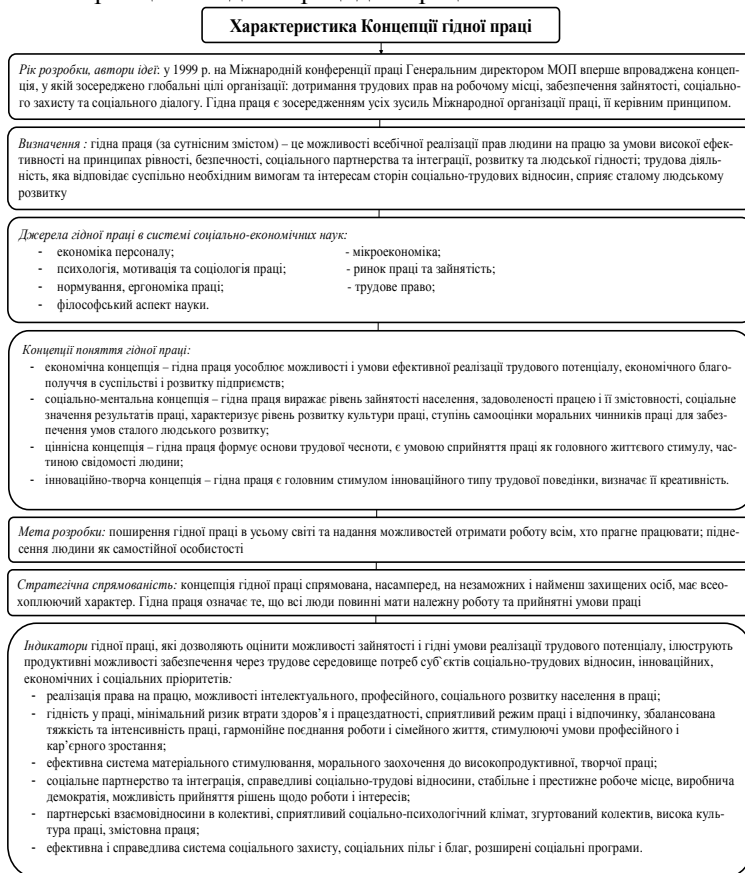


Рис. 1. - Візуалізація основних характеристик концепції гідної праці

Вище викладене дає підстави стверджувати про необхідність формування та впровадження на всіх рівнях вищезгаданої та сучасної кадрової політики, яка б була орієнтована на принципи гідної праці. Такі складові кадрової політики підприємства, як пошук, добір, найм персоналу, його оцінка забезпечують на підприємстві формування людського капіталу через залучення працівників з певним рівнем освіти, здоров'я, знаннями, практичним досвідом тощо. Навчання, підвищення кваліфікації та ротация у системі кадрової політики повинні сприяти накопиченню на підприємстві необхідного людського капіталу, що має певні конкурентні переваги. Зазначимо, переважно вони впливають на процес відтворення людського капіталу на підприємстві.

Система стимулювання персоналу як елемент кадрової політики має бути орієнтована на закріплення носіїв людського капіталу на підприємстві та їх спонукання до примноження власного капіталу, його максимально повного використання у процесі праці. Крім того, від розміру винагороди, яку отримує працівник за свою працю, залежатиме його можливість інвестування у власний людський капітал. Таким чином, за рахунок цієї складової кадрової політики відбувається використання та частково відтворення людського капіталу.

Не викликає сумніву, що одним з пріоритетних завдань кадрової політики має стати забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу.

Механізм реалізації завдання корпоративної кадрової політики стосовно капіталізації людського капіталу представлено на рис. 2, на якому показано, що всі складові елементи чинної кадрової політики мають орієнтуватися на перетворення наявного людського капіталу в оновлений капітал, який є більш конкурентоздатним і дозволить підприємству за рахунок його капіталізації реалізувати місію та стратегічну мету.

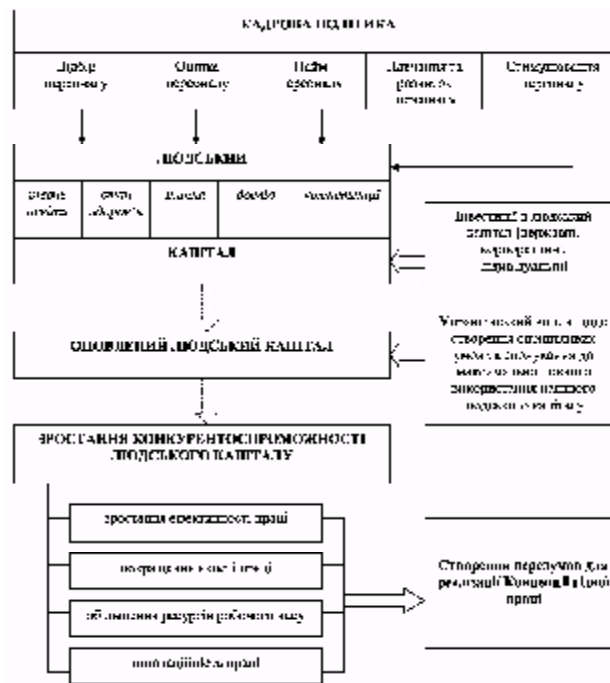


Рис. 2 - Модель забезпечення передумов реалізації Концепції гідної праці за рахунок зростання конкурентоспроможності активів людського капіталу

Сучасне підприємство може обрати три шляхи капіталізації людського потенціалу: капіталізація частини прибутку, створеного працею всього колективу працівників; створення інтелектуальної власності для внутрішнього використання, насамперед □ технологій їх спеціалізованими підрозділами з введенням особливої функції управління □ технологічного менеджменту; використання особистих якостей окремих осіб, обраних, в основному, за неформальними ознаками, для створення нематеріальних компонентів реального капіталу [7].

Необхідною умовою реалізації цих шляхів є наявність або створення певної організаційної (корпоративної) культури. Її норми повинні бути унікальними для підприємства й недоступними для конкурентів. Цим буде зумовлена стратегічна стійкість даного підприємства [7].

Таким чином, сучасна кадрова політика, основою якої є принципи гідної праці, має збагатитися завданням щодо зростання рівня конкурентоспроможності людського капіталу. Переваги від його реалізації будуть відчутними як для працездатного населення, яке є носієм людського капіталу, так і для економічних суб'єктів, які є його «користувачем». Отже, у виконанні цього завдання зацікавленими є всі учасники соціально-трудоих відносин. Проте доки в соціально-економічній сфері наявними будуть кризові ознаки, а суб'єкти господарювання надаватимуть перевагу пасивній кадровій політиці, будуть зовсім відсутні або обмежені передумови забезпечення капіталізації людського капіталу.

Висновки. В умовах нестабільності ситуації в країні ускладнюється завдання зростання конкурентоспроможності людського капіталу, а Концепція гідної праці відіграє нову роль. Йдеться про набуття першочергового значення серед напрямів політики реалізації гідної праці підвищення матеріальної забезпеченості та гарантій дотримання конституційних прав та свобод громадян. Реалізація цих напрямів потребує: забезпечення реалізації законодавчо визнаних прав людини в праці, посилення державного контролю за дотриманням трудового законодавства; підвищення ефективності діяльності органів державного та регіонального управління щодо формування та реалізації активної соціально-трудої політики, спрямованої на забезпечення гідних умов існування, економічної активності, можливостей працевлаштування; удосконалення норм законодавства відповідно до реальних вимог сьогодення; розробка цільових державних програм підтримки конкретних регіонів із регіональними програмами, забезпечення збалансованості та координації їх положень на етапах формування та здійснення; оцінки факторів соціально-економічного, політичного ризиків та їх інтегральної дії та виявлення на цій підставі зон підвищеного ризику; створення правових, економічних та управлінських механізмів реалізації конституційних прав громадян на гідний рівень оплати праці, охорону здоров'я, медичну, соціальну та психологічну допомогу; стимулювання розвитку та забезпечення всебічного захисту освітнього та культурного потенціалу

країни, утвердження гуманізму та інших загальнолюдських цінностей, високої культури стосунків між людьми, взаємодопомоги, співробітництва; спрямування інвестицій на подолання негативних соціально-економічних наслідків кризи; розв'язання проблеми зайнятості працездатного населення; ліквідації та недопущення заборгованості із соціальних платежів та заробітної плати на підприємствах тощо.

Список використаних джерел

1. Землянухина С. Г. Концепция достойного труда как целевой ориентир управления качеством трудовой жизни / С.Г. Землянухина // Достойный труд – основа стабильного общества: материалы IV Междунар. науч.-практ. конф.: (Екатеринбург, 15–17 ноября 2012 г.): в 2 ч. / отв. за вып. Э.В. Пешина, Н.З. Шаймарданов. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2012. – Ч. 1. – 179 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів України від 31 серпня 2011 р. N 1057 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми подолання та запобігання бідності на період до 2015 року // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-2011-p>.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 р. № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-p>.
4. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 17 червня 2009 р. N 680-р «Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи» // <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>.
5. Аналітична доповідь Національного інституту стратегічних досліджень до позачергового Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України у сфері національної безпеки». – К. : НІСД, 2014. – 148 с.
6. Кочеміровська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України : аналіт. доп. / О. О. Кочеміровська. – К. : НІСД, 2014. – 108 с.
7. Цлаф В.М. Организационная культура и стратегическая устойчивость бизнеса: пути капитализации «человеческого потенциала» / В.М. Цлаф [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>.

Bibliography:

1. Zemlyanukhina S.G., (2012), Concept of decent work as a target set of quality management work life, S.G. Zemlyanukhina, Decent work - the basis of a stable society: materials of IV International. scientific and practical. Conf., (Ekaterinburg, 15-17 November 2012), 2 hr., Ed. for no. EV Pechiney, NC Shaimardanov., Ekaterinburg: Publishing House of the Urals. state. ehkon. University Press, Part 1, pp. 179.
2. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 31 August 2011 g. N 1057 "On approval of the National Programme for Prevention and overcoming poverty in the period to 2015, available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1057-2011-Mr>.
3. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of 15 October 2012, No. 1008 "On approval of the Programme to promote employment and stimulate job creation for the period till 2017», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show / 1008-2012-P>.
4. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 17 June 2009 g. N 680-p "On approval of the concept of national innovation system», available at: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>.
5. Analytical report of the National Institute for Strategic Studies extraordinary to President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine "On the internal and external situation of Ukraine's national security.", K., NISS, (2014), 148 p.
6. Kochemyrovska O.O. (2014) Development potential of labor as a factor of economic growth of Ukraine, analytical. ext., AA Kochemyrovska. - K., NISS., - 108 p.
7. Tslaf V.M., Organizational culture and strategic business sustainability: way of capitalization of the "human potential", V.M. Tslaf, [electronic resource], available at: <http://quality.eup.ru>.

Ключові слова: гідна праця, Концепція гідної праці, людський капітал, конкурентоспроможність

Ключевые слова: достойный труд, Концепция достойного труда, человеческий капитал, конкурентоспособность

Key words: decent work, Concept of decent work, human capital, competitiveness

Рецензент: д.е.н., професор Хаджинов І.В.