

УДК 331.1

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СВІТОВОГО ДОСВІДУ З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Гірман А.П., Бескостна І.Г.

Дніпровський університет митної справи та фінансів

Статтю присвячено дослідженню досвіду країн світу з організації праці на національному рівні. Наразі основним фактором покращення результативності праці являється підвищення рівня її організації, саме цей аспект надає великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки. Незважаючи на значну кількість робіт з дослідження ефективності організації праці, ряд питань вимагають глибокого вивчення та подальшого опрацювання: неоднозначно розглядається сутність управління з позиції функціонального підходу, і на цій основі, недостатньо повно виявлені резерви підвищення її ефективності, зокрема, резерви організаційного потенціалу, що враховує можливості людського фактора; резерви ринкових можливостей. Все більший інтерес у постіндустріальній економіці набувають такі мотиви, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування по службі і підвищення організаційного статусу. Автори проаналізували різноманітні моделі організації праці на прикладі деяких країн світу з метою запозичення позитивного досвіду.

Ключові слова: організація праці, гуманізація праці, моделі організації праці, позитивний досвід, робітничі ради.

Постановка проблеми. Ускладнення сучасного виробництва, зростання освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня призводить до суттєвих зрушень в системі ціннісних орієнтацій та трудової мотивації працівників. Все більший інтерес у постіндустріальній економіці набувають такі мотиви, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування по службі і підвищення організаційного статусу.

Таким чином, сучасний працівник – це професіонал, орієнтований на процес, на завдання, на конкретного споживача, а не просто працівник-виконавець, що сконцентрував свою увагу на завданні керівника чи посадової інструкції. Проте нова модель організації праці може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо вона спирається на сучасні її форми, які спонукають працівників до продуктивної, інноваційної діяльності, створюють умови для самореалізації та самоствердження людей як особистостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам організації праці у сучасній економіці присвячені дослідження ряду вчених: Д.В. Василичева, В.В. Василичена, О.С. Гусарової, В.М. Дянюка, Н.О. Гаман, О.І. Кузьмича, А.О. Медіка, В.І. Муравйова, Л.М. Поступної, А.М. Соцького та ін. [1-9].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Довгі роки (в період індустріалізації) удосконалення організації трудових процесів ґрунтувалося на функціональному підході, який полягав у посиленні вузької спеціалізації, розвитку більш поглиблених навичок і досвіду у виконанні специфічних обов'язків щодо конкретного профілю діяльності. Теоретичною базою традиційного підходу тут був тейлоризм, згідно з яким будь-яка задача розбивається на прості складові, кожна з яких може бути виконана одним робочим при постійному контролі зверху.

Роздробленість, фрагментарність трудової діяльності, виснажливий одноманітний конвеєрний ритм, що задається людині машиною, жорстка регламентація спричинили зниження якості продукції, страйки, високу плинність кадрів та інші негативні явища.

Тому в 60-70-х роках ХХ ст. розвинених країнах широке поширення отримали програми гуманізації праці, метою яких було подолання монотонності та беззмістовності праці, об'єднання розрізнених елементів роботи у колективну інноваційну діяльність.

Незважаючи на значну кількість робіт з дослідження ефективності організації праці, ряд питань вимагають глибокого вивчення та подальшого опрацювання: неоднозначно розглядається сутність управління з позиції функціонального підходу, і на цій основі, недостатньо повно виявлені резерви підвищення її ефективності, зокрема, резерви організаційного потенціалу, що враховує можливості людського фактора; резерви ринкових можливостей.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз різних моделей організації праці у світі, виявлення та дослідження позитивного досвіду у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Наразі основним фактором покращення результативності праці являється підвищення рівня її організації, саме цей аспект надає великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки. Багаторічна практика показує, що до зниження кінцевих результатів діяльності підприємств призводить саме неорганізованість праці, а дослідження нових форм організації зумовлює економічний прогрес.

На прикладі різних країн світу є можливість дослідити різноманітні моделі організації праці та визначити шляхи оптимізації національної моделі через запозичення позитивного досвіду.

Так, вивчаючи праці сучасних науковців, можна констатувати, що теоретичних підходів та парадигм концепцій наукової організації праці декілька. Так, наприклад в американській моделі продуктивність залежить від технічного рівня виробництва і від кваліфікації працівника. І хоча в більшості галузей бізнесу великі кошти вкладуються в нове обладнання, людський фактор все ж є визначальним. Американця, де б він не працював, відрізняє висока компетентність, він добре знає свою справу. Діловитість, пунктуальність, вміння цінувати час буквально кидаються в очі

тим, кому доводилося спостерігати американців в процесі праці. Однак, в Америці висока продуктивність праці іноді досягається будь-якою ціною, незважаючи на фізичне і нервово виснаження.

Переміщення людей з одного робочого місця на інше не вважається порушенням контрактів: працівника можуть використовувати так, як того вимагають інтереси виробництва. У той же час американці звикли до чіткого розподілу обов'язків. Адміністративними справами займаються одні, фінансовими – інші, виробничими – треті, постачанням – четверті і т.д. Кожен повинен сумлінно і вчасно зробити свою справу.

Крім того, американські експерти давно встановили пряму залежність між здоров'ям працівників та продуктивністю праці. Тому на ряді підприємств проводяться різноманітні оздоровчі заходи: заняття фізичною культурою (забіги, аеробіка, плавання тощо), перевірка працівників на стреси, контроль за вагою і консультації лікарів-дієтологів, боротьба з курінням і зловживанням алкоголем, організація системи медичного самоконтролю.

Тож американська модель характерна тим, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій. У разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин.

Американці внесли багато цінного та унікального в організацію праці, виробництва і управління. У них є що перейняти, чому повчитися, як і в інших народів.

Так, у Німеччині працівники більш дисципліновані, ніж в Америці. Вони відрізняються своєю німецькою пунктуальністю. В умовах праці у них, на думку американців, багато такого, що в Америці вважається тепличним.

Німці вважають, що система масового виробництва загалом-то вичерпала свої можливості і веде до погіршення якості, зниження продуктивності, викликає проблеми зі здоров'ям і настроєм робітників. Тому в останні роки ставка все більше робиться на групову роботу, на колектив з 8-12 осіб на чолі з обраним ними керівником. У такій групі кожен бере участь в обговоренні спільних справ, у вдосконаленні виробничого процесу, відчуваючи відповідальність за свою ділянку роботи. Члени групи виконують різні операції, успішно підміняючи один одного. Кожен повинен вміти робити все, а не тільки володіти кількома операціями, як біля конвеєра. Група сама вирішує, хто і на якій ділянці повинен працювати і як довго. Така система робить зайвими численні бюрократичні ланки на підприємствах. Крім того, як показує практика, зміна характеру праці покращує якість продукції, що помітно скорочує витрати.

У Японії вчені використовують автоматизацію праці, гнучкість виробництва, дисципліну на виробництві, та лояльність компанії. Японська модель ґрунтується на принципі «довічного найму», який гарантує зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку. Заробітна плата робітників і розміри соці-

альних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи (варто зазначити, що в Японії не встановлюється єдина мінімальна ставка, лише окремо у кожній галузі). Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8-10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільняють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою.

Одним з елементів організації праці в Японії є система соціальних пільг, суть якої полягає у тому, що великі компанії сплачують додаткові пільги (такі як компенсація витрат на поїздки на роботу, виплати для утримання сім'ї, виплати на медичне обслуговування тощо).

Отож високій продуктивності японського працівника поряд з багатовіковою традицією працьовитості сприяє лояльність компанії і залізна дисципліна на виробництві (зазвичай на підприємствах плакати попереджають: «Не відволікатися розмовами»).

І ще важливо: в Японії високий рівень організації управлінських робіт і обробки інформації. Комп'ютери, в поєднанні з іншими машинами, забезпечують японським підприємствам велику обізнаність у справах, високий робочий ритм, оперативність у прийнятті рішень і їх оптимальність.

Японія – країна творчої думки, безупинного технічного пошуку. За всім, що є в Японії, видно розумність підходу до справи, починаючи від великих рішень закінчуючи дрібницями. Це дозволяє вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі.

І все ж найбільш ототожнюється з розвинутою формою держави добробуту шведська модель. У ній завше явно виділялися дві домінуючі цілі: повна зайнятість і вирівнювання доходів. Її результатами були активна політика на високорозвинутому ринку праці і виключно великий державний сектор, що займається акумуляцією і перерозподілом значних коштів на соціальні й економічні цілі. Забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин стали можливими в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні.

Хоча інфляція і відносно скромне економічне зростання стали тією ціною, яка була сплачена за повну зайнятість і політику рівності, все ж деякий досвід можуть перейняти інші країни. Наприклад, активну політику на ринку праці – найважливішу частину шведської моделі: краще проводити перепідготовку безробітних і повертати їх до праці, зокрема шляхом надання субсидій для переїзду до вакантного робочого місця, ніж витратити величезні суми на допомогу безробітним в якості компенсації за втрачені доходи. Безробіття – це не тільки несприятливі наслідки для людини, але ще й досить дорогий метод боротьби з інфляцією та вирішення структурних проблем. Значна частина витрат на політику на ринку

праці в Швеції повертається державі у вигляді податків і внесків на соціальне страхування. Шведський досвід полягає в тому, що потужна і добре організована політика на ринку праці високопродуктивна і насправді є ефективним способом використання грошей платників податків. Соціальна політика і регулювання ринку праці – це якраз те, що найбільше привертає увагу у шведській моделі (див. табл. 1).

На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку праці властива трисекторна модель, яка охоплює: зайнятих в офіційній економіці; зайнятих в неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках.

Таблиця 1
Порівняльна таблиця рівня організації праці у деяких країнах світу

	УКРАЇНА	ЯПОНІЯ	ШВЕЦІЯ	АМЕРИКА
Пенсійний вік (років)	60	65	61-67	65
Середня заробітна плата (\$)	222,2	3400	3750	4600
Середня тривалість робочого часу (годин на тиждень)	40	44	38	37,5
Рівень безробіття (%)	9,7	3,1	4,6	6,5

Значну тривогу викликають соціально вразливі сегменти ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами. Тому питання вдосконалення сучасної моделі організації праці в Україні надзвичайно актуальне. Особливу увагу слід звернути на залучення працівників до управління підприємствами.

Так, законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників, разом із тим регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи не-

прямої та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень з питань щодо фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшими можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання [8].

Усі розглянуті моделі не суперечать, а швидше доповнюють одна одну, і для розробки якісної системи організації праці в Україні потрібно їх поєднання з домінуванням тих чи інших аспектів в окремих необхідних випадках. Після узагальнення теоретичних підходів та парадигм концепцій НОП в різних економічних умовах, можна виокремити та запозичити корисні напрацювання найбільш прийнятні для нашої країни. Адже саме ефективна організація праці покликана перетворити, систематизувати, упорядкувати, оптимізувати і адаптувати діяльність усіх економічних підсистем з виділенням функціональних переваг і недоліків.

Висновки і пропозиції. Розуміння ефективності організації праці являє собою певну модифікацію, синтез поглядів різних наукових шкіл. При цьому ефект визначається загальною максимізацією цільової функції всіх складових підсистем. Для забезпечення впровадження досвіду світових моделей організації праці, а також поліпшення їх дієвості особливо важливою є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі організації праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками.

Список літератури:

1. Василичев Д.В. Методичні основи оцінки соціально-орієнтованих заходів поліпшення організації праці [Електронний ресурс] / Д.В. Василичев, Г.Ф. Трифонов, О.Г. Капліна // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2012. – № 1. – С. 44-48. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2012_1_13
2. Василичев В.В. Поняття, особливості та класифікація форм організації праці в сучасних умовах [Електронний ресурс] / В.В. Василичев // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 132-138. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_27_19
3. Гусарова О.С. Організація праці в народному господарстві [Електронний ресурс] / О.С. Гусарова // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 13-16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_16_7
4. Данюк В., Гаман Н.О. Заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Н.О. Гаман // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 5. – С. 64-66. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2010_5_17
5. Кузьмич О.І. Теоретичні основи організації праці в умовах економічних перетворень [Електронний ресурс] / О.І. Кузьмич // Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військово-спеціальні науки. – 2012. – Вип. 27. – С. 48-52. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2012_27_17
6. Медік А.О. Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві [Електронний ресурс] / А.О. Медік, Р.М. Федоряк // Технології та дизайн. – 2014. – № 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2014_2_18
7. Поступна Л.М. Сутність організації праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Л.М. Поступна // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 110-112. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_12_50
8. Право Європейського Союзу / В.І. Муравйов [та ін.]; за ред. В.І. Муравйова. – К.: Юрінком Інтер, 2011. – 703 с.
9. Соцький А.М. Правові акти з організації праці [Електронний ресурс] / А.М. Соцький // Вісн. Чернівецького ф-ту Нац. ун-ту «Одеська юридична академія». – 2012. – Вип. 1. – С. 108-118. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2012_1_13

Гирман А.П., Бескостная И.Г.

Днепропетровский университет таможенного дела и финансов

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МИРОВОГО ОПЫТА В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Аннотация

Статья посвящена исследованию опыта стран мира в организации труда на национальном уровне. Сейчас основным фактором улучшения результативности труда является повышение уровня ее организации, именно этот аспект дает большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики. Несмотря на значительное количество работ по исследованию эффективности организации труда, ряд вопросов требуют глубокого изучения и дальнейшей проработки: неоднозначно рассматривается сущность управления с позиции функционального подхода, и на этой основе, недостаточно полно выявлены резервы повышения ее эффективности, в частности, резервы организационного потенциала, учитывающая возможности человеческого фактора; резервы рыночных возможностей. Все больший интерес в постиндустриальной экономике приобретают такие мотивы, как содержание труда, возможности творчества, предпринимательства, инициативы, перспективы продвижения по службе и повышения организационного статуса. Авторы проанализировали различные модели организации труда на примере некоторых стран мира с целью заимствования положительного опыта.

Ключевые слова: организация труда, гуманизация труда, модели организации труда, положительный опыт, рабочие советы.

Girman A.P., Beskostna I.H.

University of Customs and Finance

SOME ASPECTS OF THE WORLD EXPERIENCE OF WORK ORGANIZATION

Summary

The article is devoted to the practice of other countries on the organization of labour at the national level. Now the key factor in improving productivity is to increase the level of its organization, this aspect gives large potential of increasing the efficiency of the national economy. Despite the significant number of works on research of efficiency of work organization, a number of questions require deep study and further development: discusses the ambiguous nature of management positions of the functional approach, and on this basis, is not fully revealed reserves of increase of its efficiency, in particular, reserves institutional capacity, taking into account the human factor. Growing interest in post-industrial economy acquire such motives as the content of work, opportunities for creativity, entrepreneurship, initiative, prospects for promotion, and enhance organizational status. The authors analyzed various models of work organization on the example of some countries in order to exchange positive experience.

Keywords: organization of labor, humanization of labour, patterns of work organization, positive experience, workers are happy.