ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра економіки, бізнесу і управління персоналом на транспорті

Л. О. Позднякова, М. Д. Жердєв, В. Г. Яковенко

ВСТУП ДО ФАХУ

Конспект лекцій

Частина 1

Харків – 2018

Позднякова Л. О., Жердєв М. Д., Яковенко В. Г. Вступ до фаху: Конспект лекцій: У 2 ч. – Харків: УкрДУЗТ, 2018. – Ч. 1. – 42 с.

У конспекті лекцій послідовно викладено питання, пов’язані з підготовкою спеціалістів у системі управління трудовими ресурсами.

Конспект лекцій складається з двох частин.

У першій частині докладно висвітлено роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів, систему управління людськими ресурсами, управління соціальним захистом населення.

У другій частині детально розглянуто управління працею, управління кадрами, управління соціальним розвитком колективу.

Рекомендується для студентів за освітньою програмою «Управління персоналом та економіка праці» всіх форм навчання.

Іл. 3, табл. 2, бібліогр.: 37 назв.

Конспект лекцій розглянуто та рекомендовано до друку на засіданні кафедри економіки, бізнесу та управління персоналом на транспорті 20 березня 2017 р., протокол № 10.

Рецензент

проф. О. Г. Дейнека

Л. О. Позднякова, М. Д. Жердєв, В. Г. Яковенко

ВСТУП ДО ФАХУ

Конспект лекцій

Частина 1

Відповідальний за випуск Жердєв М.. Д.

Редактор Еткало О. О.

Підписано до друку 05.04.18 р.

Формат паперу 60х84 1/16. Папір писальний.

Умовн.-друк.арк. 1,75. Тираж 50. Замовлення №

Видавець та виготовлювач Український державний університет залізничного транспорту,
61050, Харків-50, майдан Фейєрбаха, 7.
Свідоцтво суб’єкта видавничої справи ДК № 6100 від 21.03.2018 р.

ЗМІСТ

Вступ 4

Змістовий модуль 1. Спеціаліст у системі управління трудовими ресурсами…… 5

Тема 1. Можливості роботи за спеціальністю…… 5

Тема 2. Роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів…… 8

Тема 3. Система управління людськими ресурсами…… 13

Тема 4. Методологія менеджменту персоналу…….. 17

Тема 5. Управління демографічними процесами…….. 20

Тема 6. Управління освітою та профорієнтацією …… 22

Тема 7. Управління соціальним захистом населення…… 30

Список літератури 35

Вступ

Створення стабільно функціонуючої економіки України потребує суттєвої роботи з відтворення трудових ресурсів та визнання їх стратегічними ресурсами держави. Саме тому стабілізація української економічної системи значною мірою залежить від того, наскільки швидко в Україні з'являться кваліфіковані фахівці, підготовлені на новому, якісному рівні.

Персонал — найбільш складний об'єкт управління в організації, оскільки, на відміну від речових факторів виробництва, є живим, має можливість самостійно приймати рішення, діяти, критично оцінювати поставлені до нього вимоги, має суб'єктивні інтереси тощо. Персонал є двигуном будь-якої організації. Часто керівники основну увагу приділяють фінансовим, виробничим питанням, проблемам матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, не звертаючи при цьому достатньої уваги на людей, які забезпечують роботу організації в усіх напрямках. Ці помилки занадто дорого обходяться. Без людей немає організації. Без кваліфікованих спеціалістів жодна організація не зможе організувати плідну роботу та досягти своєї виробничої мети.

Завданням цього конспекту лекцій є висвітлення всіх питань дисципліни «Вступ до фаху» для студентів за напрямом «Управління персоналом та економіка праці» відповідно до навчальної програми.

Змістовий модуль 1
СПЕЦІАЛІСТ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Тема 1. Можливості роботи за спеціальністю

Людський фактор — провідний фактор у світовому розвитку і ключова ланка у формуванні громадянського суспільства через функціонування організацій різного масштабу та профілю діяльності.

Роль людського фактора в економіці завжди була значною й тому привертала до себе увагу представників різних напрямів економічної науки. Однак сучасний етап розвитку світового господарства характеризується перетворенням людини на провідний фактор і джерело економічного росту й розвитку, а також переходом до визнання благополуччя й розвитку людської особистості як основної мети соціально-економічної еволюції.

Значення людського фактора в організації варто розглядати в декількох аспектах:

1) кількісний: прямі й непрямі витрати, що охоплюють заробітну плату, засоби на підготовку й маркетинг персоналу, облаштованість робочого місця і його постійне вдосконалення тощо;

2) якісний: пошук людьми постійної роботи, підвищення професійного й культурного рівня найманих працівників, оцінка ними можливостей службового зростання тощо;

3) стратегічний: турбота керівництва про постійне підвищення кваліфікації працівників, усвідомлення значення людського фактора як елемента конкурентоспроможності.

Особливість напряму підготовки бакалаврів з «Управління персоналом та економіка праці» у тому, що тут органічно поєднується економіка та менеджмент, психологія й право. Професія економіста дає змогу розуміти, які механізми спрацьовують в економічному житті суспільства, як ними необхідно управляти, щоб досягати максимальних результатів.

Сучасна спеціалізація «Управління персоналом та економіка праці» відкриває нові перспективи працевлаштування, є престижною та дефіцитною. Пояснюється це тим, що попит на

таких фахівців щороку зростає, адже ефективна діяльність будь-якої організації багато в чому залежить від налагодженої роботи команди співробітників, яку покликаний забезпечити спеціаліст з управління персоналом.

Слід зазначити, що функції менеджера персоналу значно розширилися (крім традиційного кадрового діловодства тепер він займається ще й моделюванням робочих місць, розвитком і мотивацією персоналу), а також підвищився його статус (сучасні менеджери з персоналу входять до складу вищого керівництва компаній і беруть участь у стратегічному управлінні бізнесом). Такі зміни пояснюються тим, що роботодавці переглянули своє ставлення до персоналу в цілому, який тепер визнається однією із головних конкурентних переваг компаній на ринку.

Унікальність фахівців цієї спеціальності ще й у тому, що вони потрібні у всіх сферах діяльності, на підприємствах будь-якої організаційно-правової форми та форми власності, тому перспективи працевлаштування у випускників напряму "Управління персоналом та економіка праці" досить широкі. Більш того, маючи достатні знання і навички, глибоке розуміння економічних процесів і лідерські якості, фахівці з управління персоналом та економіки праці можуть займатися власним бізнесом.

У циклі професійної та практичної підготовки фахівців з управління персоналом та економіки праці викладаються такі дисципліни: економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, гроші і кредит, фінанси, бухгалтерський облік, економіка праці і соціально-трудові відносини, міжнародна економіка, статистика, соціологія, управління трудовим потенціалом, фізіологія та психологія праці, охорона праці, ринок праці, нормування праці, управління персоналом, мотивування персоналу, аудит персоналу та ін.

Посади фахівців з управління персоналом та економіка праці:

- менеджер з персоналу;
- менеджер з пенсійного страхування;
- економіст-статистик;
- економіст з планування;
- економіст з праці;

- фахівці у галузі праці та зайнятості;
- фахівець організатор соціально-побутового обслуговування;
- фахівець з найму робочої сили;
- помічник керівника підприємства (установи, організації);
- інспектор із соціальної допомоги;
- організатор діловодства.

В обов'язки менеджера з підбору персоналу, як правило, входять такі вимоги:

1) участь у розробленні систем мотивації, оцінки персоналу;

2) складання профілю ключових компетенцій для вакантних позицій;

3) розміщення вакансій і резюме в інтернеті та інших ЗМІ;

4) проведення телефонних і особистих інтерв'ю;

5) комплексна оцінка кандидатів;

6) перевірка рекомендацій успішних кандидатів;

7) взаємодія з кадровими агентствами;

8) ведення бази кандидатів;

9) участь в адаптації нових співробітників;

10) моніторинг ринку праці;

11) ведення звітності.

Основні вимоги до спеціалістів з менеджменту персоналу наведені на рисунках 1.1, 1.2.

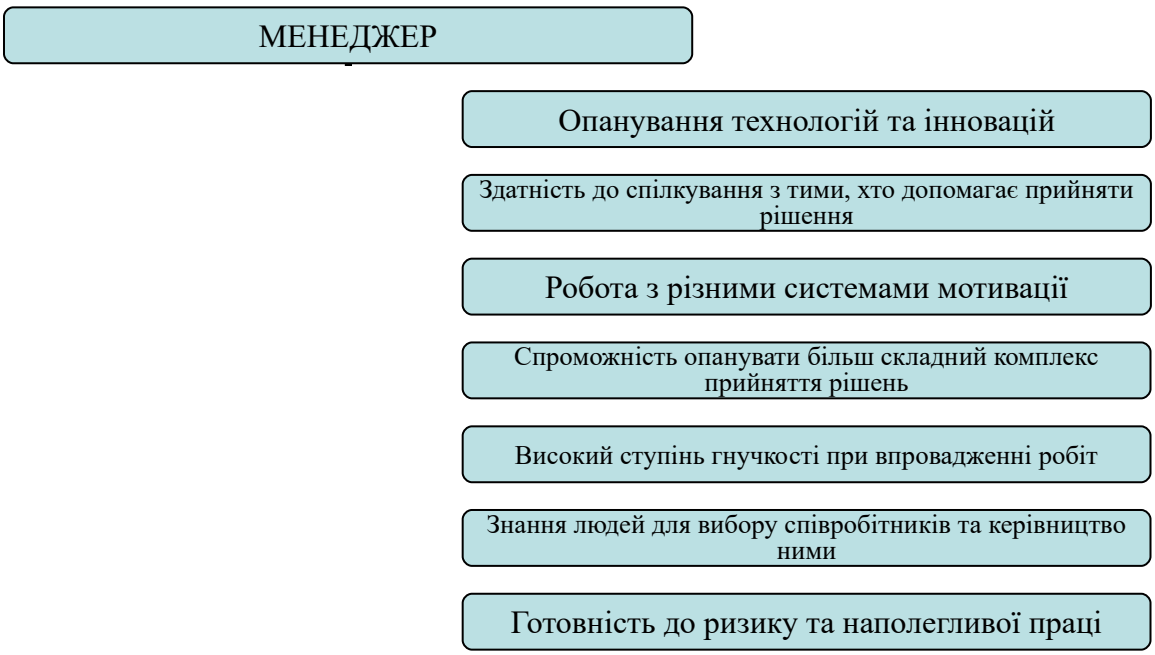

Рисунок 1.1 – Вимоги до сучасного менеджера

Рисунок 1.2 – Якісні вимоги до референта з персоналу

Література [1, 3, 4, 7, 11, 15, 23, 24, 33].

Тема 2. Роль і значення людських ресурсів у системі управління суспільством, фази відтворення людських ресурсів

Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, що мають певні професійні навички й знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінювання ринку праці й розроблення відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості. Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не лише створюють, а й споживають матеріальні та духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується лише трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя

стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Розглянемо ті з них, що використовуються економікою праці: населення, економічно активне населення, трудові ресурси.

Населення — це сукупність людей, що проживають на визначеній території (у країні, області, місті, районі, селі тощо). Нерідко в цьому ж розумінні в соціально-економічній літературі використовується поняття «народонаселення». Населення — це всі люди незалежно від їхніх характеристик, тобто це найширше поняття для означення людських ресурсів (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Розподіл постійного населення за статтю та віком на 01.01.2017 р.

В особах

Вік	Чоловіки	Жінки
0-4	1186087	1114917
5-9	1181387	1113911
10-14	976308	921683
15-19	1012471	961607
25-29	1722137	1652549
35-39	1577538	1599926
40-44	1477645	1563237
45-49	1341012	1475388
55-59	1376991	1753145
65-69	837736	1325816
80 і більше	397353	107

Крім того, населення — це те джерело, той «матеріал», з якого утворюються всі інші угрупування людей (наприклад ті, що в економіці праці означаються як економічно активне населення, трудові ресурси). Тому вивчення чисельності, складу і динаміки населення (це є предметом дослідження науки демографії) надзвичайно важливе і для економіки праці.

Економісти розглядають населення як джерело ресурсів для праці, як носія певних економічних відносин і, що дуже важливо, як споживача, що формує попит.

Населення, що не належить до трудових ресурсів (діти та непрацюючі пенсіонери, у тому числі пільгові, підлітки, інваліди), кількість померлих (щорічне природне зменшення населення перевищує останнім часом 800 тис. осіб) є від'ємним сальдо зовнішньої міграції (майже 100 тис. осіб щорічно). Ці дві причини зумовили дуже значне зменшення чисельності населення України за останнє десятиріччя. Інший тривожний показник у динаміці населення — збільшення частки людей пенсійного віку і зменшення частки молоді, що вказує на процеси старіння населення і зменшує джерела ресурсів для праці.

Міжнародною організацією праці рекомендована система класифікації, відповідно до якої населення поділяється на економічно активне й економічно неактивне.

Зайняті економічною діяльністю — це особи у віці 15–70 років, які виконують роботи за винагороду за наймом на умовах повного або неповного робочого часу, працюють індивідуально (самостійно) або в окремих громадян-роботодавців, на власному (сімейному) підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві, а також тимчасово відсутні на роботі. Зайнятими за цією методикою вважаються особи, які працювали протягом тижня не менше ніж 4 години (в особистому підсобному господарстві — не менше ніж 3 години) незалежно від того, була це постійна, тимчасова, сезонна, випадкова чи інша робота.

Безробітні, за визначенням міжнародної організації праці (МОП), — це особи у віці 15–70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно відповідають трьом умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на цей момент ще не працюють.

Економічно неактивне населення, за методикою МОП, — це особи у віці 15–70 років, які не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні. До цієї категорії належать: учні, студенти, слухачі, курсанти денної форми навчання; особи, що одержують пенсії за віком або на пільгових умовах; особи, що одержують пенсії за інвалідністю; особи, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом за хворими; особи, які зневірилися знайти роботу, тобто готові приступити до роботи, але припинили її пошуки, оскільки вичерпали всі можливості для її одержання; інші особи, які не мають потреби або бажання працювати, та ті, що шукають роботу, але не готові приступити до неї найближчим часом.

Відтворення населення — це історично і соціально-економічно зумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи і режими. Види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах.

Природний рух населення — це результат процесів народження та смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення.

Чисельність і склад населення змінюються також у результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією – прибуття з інших країн), та внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни.

Внутрішня міграція найчастіше зумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення із сіл у міста (або навпаки) у пошуках заробітку.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем

освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статево-віковим складом і багатьма іншими характеристиками.

Особливо звертаємо увагу на економічний рух населення, що пов'язаний із зміною його трудової активності. Результати цього руху зумовлені передусім економічними факторами: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні та взаємопов'язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.

У природному русі населення розрізняють типи його відтворення: традиційний (екстенсивний) та сучасний (інтенсивний).

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). У результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, у структурі переважає частка молодих людей.

Сучасний тип відтворення зумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, у результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

Розрізняється три режими відтворення населення: розширене, просте, звужене. Розширене відтворення характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) та відповідно природним приростом населення. Просте відтворення означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності і смертності. Звужене відтворення, або депопуляція, характерне для країн, у яких показники смертності перевищують показники народжуваності, у результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо зараз в Україні.

Фаза формування та відшкодування людських ресурсів. Метою цієї фази є найповніше задоволення потреб суспільства у високоосвічених та кваліфікованих громадянах, які здатні забезпечити ефективне функціонування та розвиток усіх сфер організації соціального життя: політичного, економічного та духовного. Фаза включає відновлення населення, підготовку та перепідготовку кадрів, відшкодування фізичної та духовної здатності робітників.

Фаза розподілу та перерозподілу людських ресурсів. Метою фази є забезпечення найефективнішої зайнятості працездатного населення, оптимального розподілу та перерозподілу кваліфікованої робочої сили між галузями суспільного виробництва, а також між галузями світового господарства та різними регіонами.

Фаза оптимального використання людських ресурсів є поточною в процесі відновлення, оскільки в ній реалізується здатність людини до творчої праці, виробляються духовні та матеріальні блага, забезпечуються збільшення виробництва та підвищення якості суспільної праці. А це насамперед залежить від розвитку високих технологій, підвищення продуктивності живої праці, запровадження наукової організації праці, вдосконалення соціального розвитку трудових колективів, використання ефективних форм та методів керування персоналом підприємств та організацій.

Усі фази органічно пов’язані одна з одною.

Література [1, 3, 4, 7, 11, 15, 23, 24, 33].

Тема 3. Система управління людськими ресурсами

Актуальною проблемою сучасного менеджменту є активізація людських ресурсів для досягнення успіху організації.

До причин такої переорієнтації належать проблеми, що виникли в розвинутих країнах світу в кінці 1970-х років у зв'язку із швидкими змінами в технології, економічним та демографічним тиском, зниженням продуктивності тощо. Тому

важливою теоретичною та практичною проблемою є орієнтація персоналу на досягнення стратегічних завдань організації.

Значення людського фактора в організації слід розглядати в кількох аспектах:

1) кількісний аспект: прямі та непрямі витрати, які охоплюють заробітну плату, кошти на підготовку та маркетинг персоналу, обладнання робочого місця та його постійне вдосконалення;

2) якісний аспект: пошук людьми постійної роботи, підвищення професійного та культурного рівня найманих працівників, оцінка ними можливостей службового зростання;

3) стратегічний аспект: турбота керівництва про постійне підвищення кваліфікації працівників, усвідомлення значення людського фактора, як елемента конкурентоспроможності підприємства.

Стосовно поняття *«менеджмент персоналу»* відомі нижченаведені визначення:

Управління персоналом – це цілеспрямована діяльність керівного складу організації, що спрямована на розроблення концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємозв'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства.

Управління кадрами – процес планування, формування, перерозподілу і раціонального використання людських ресурсів, підбору, підготовки, оцінки кадрів, спрямований на раціональне їх використання.

Менеджмент персоналу – це процес вирішення завдань організації шляхом приймання, збереження, звільнення, удосконалення та належного використання людських ресурсів.

Отже, діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових до виконання, пристосовують під свої можливості структуру організації. Тому люди є центральним і головним елементом в будь-якій системі управління і у будь-якій виробничій системі.

Предметом менеджменту персоналу є вивчення стосунків працівників у процесі виробництва з погляду найбільш повного та ефективного використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем.

Основна мета менеджменту персоналу – поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та трудової мотивації для розвитку здібностей працівників і стимулювання їх до виконання робіт більш високого рівня.

Система управління — це упорядкована сукупність взаємозв'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети.

Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління.

Система управління персоналом припускає формування цілей, функцій, організаційної структури управління персоналом, вертикальних і горизонтальних функціональних взаємозв’язків керівників і фахівців у процесі обґрунтування, вироблення, прийняття і реалізації управлінських рішень.

Система управління людськими ресурсами постійно розвивається й удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна приводитись відповідно до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи.

Управління персоналом забезпечується взаємодією керівної та керованої систем.

Керівна система (суб'єкт) — це сукупність органів управління й управлінських працівників з певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою функцій, які вони виконують. Вона може змінюватись під впливом організуючих і дезорганізуючих факторів. Керуюча система представлена лінійними керівниками, які розробляють комплекс економічних і організаційних заходів щодо відтворення й використання персоналу.

Керована система (об'єкт) — це система соціально-економічних відносин з приводу процесу відтворення й використання персоналу. Управління персоналом являє собою

комплексну систему, елементами якої є напрями, етапи, принципи, види і форми кадрової роботи. Основними напрямками є набір і збереження персоналу, його професійне навчання і розвиток, оцінювання діяльності кожного працівника з погляду реалізації цілей організації, що дає можливість скорегувати його поведінку.

При всій різноманітності організацій, які є в сучасному суспільстві і видів діяльності, якими вони займаються, у роботі з людськими ресурсами вирішують одні і ті самі завдання, незалежно від їх специфіки.

По-перше, кожна організація залучає потрібну кількість працівників. Способи підбору залежать від характеру та умов роботи організації.

По-друге, усі без винятку проводять навчання своїх працівників, щоб пояснити завдання і привести їх навички й уміння у відповідність до вимог завдання.

По-третє, організації здійснюють оцінку результатів діяльності кожного працівника. Форми оцінки є різноманітними, як і типи організацій.

І нарешті, кожна організація тією чи іншою мірою винагороджує своїх працівників, тобто компенсує час, енергію, інтелект, які вони витрачають для досягнення поставлених цілей.

Названі функції існують у будь-якій організації, але вони можуть виражатись у різних формах і різній мірі розвитку.

Отже, щоб успішно розвиватись, організація повинна управляти набором, навчанням, оцінкою, винагородами персоналу, тобто створювати, удосконалювати методи, процедури, програми організації цих процесів. У сукупності й єдності методи, процедури, програми являють собою систему управління персоналом.

Головними елементами системи управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління, — основна специфічна особливість управління.

Отже, соціально-економічна система являє собою єдність керівної та керованої систем, а ***механізм управління*** — це

сукупність відносин, форм та методів впливу на формування, розподіл і використання трудових ресурсів у державі.

Система управління персоналом в організації складається з комплексу взаємозв'язаних підсистем (елементів).

Підсистема – це виділені за функціональними елементами або організаційними ознаками частини системи, кожна із яких виконує певні завдання, працює автономно, але спрямована на вирішення загальної мети.

Система підсистем має багатоступеневу структуру з великою кількістю напрямів діяльності.

Люди виконують спеціальну роль в організації. З одного боку, вони є творцями організації, визначають її цілі і вибирають методи досягнення цих цілей, а з другого — люди є важливим ресурсом, який використовують усі організації для реалізації власних цілей. У цій якості персоналу необхідне управління. Управління персоналом являє собою особливу сферу управління у зв'язку зі специфікою його об'єкта — людини.

Література [5, 7, 14, 21].

Тема 4. Методологія менеджменту персоналу

Управління персоналом є складним компонентом управління організацією, тому що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Специфіка людських ресурсів виражається в тому, що:

– по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній;

– по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються;

– по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватися протягом 30–50 років;

– по-четверте, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

Методологія управління персоналом припускає розгляд сутності персоналу організації як об’єкта управління, процесу формування поведінки індивідів, що відповідає цілям і завданням організації, методів і принципів управління персоналом.

У теорії і практиці управління застосовують три групи методів: адміністративні, економічні і соціально-психологічні.

Адміністративні методи ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні, відомі в історії як «метод батога». Вони орієнтуються на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання людини працювати в певній організації, культура трудової діяльності. Вони досить різноманітні і діють через такі механізми:

– правові норми й акти — державні закони, укази, положення, стандарти, інструкції, затверджені державними органами і є обов'язковими для виконання;

– інструкції, організаційні схеми, норми;

– накази, розпорядження, які використовуються в процесі оперативного управління.

Головні функції адміністративних методів – це забезпечення стабільного юридичного середовища для діяльності організації, захисту конкретного середовища, гарантування прав і свобод.

Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів і відомі як «метод пряника». З їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання колективу, окремих працівників.

Соціально-психологічні методи основані на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал з допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. Цього можна досягти:

- через формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери;
- особистий приклад;
- задоволення культурних і духовних потреб працівників;
- установлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу;
- установлення моральних санкцій і заохочення;
- соціальний захист.

Крім цих базових методів управління персоналом, використовують систему методів, що наведена в таблиці 4.1.

Таблиця 4.1 – Система методів управління персоналом

Завдання управління персоналом	Показники, які потрібно визначити	Методи дослідження
1	2	3
Формування структур і штатів	1 Психологічні норми обґрунтованості й оптимальний розмір виробничих колективів 2 Професійно-кваліфікацій-ні вимоги до працівників 3 Соціально-психологічні моделі виробничих колективів	Аналіз змісту трудової діяльності, відповідності професійним вимогам робочого місця. Моделювання, експертні оцінки
Підбір кадрів	1 Рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей особистості 2 Індивідуально-психологічні особливості людини і її спрямованість	Спостереження, бесіда, вивчення документів, тести інтересів, інтелек-туальні тести, тести спеціальних здібностей, експеримент
Розвиток персоналу	1 Рівень професійних знань, умінь, навичок і бажань працівника 2 Найбільш ефективні форми професійного навчання 3 Ефективні заходи впливу на тих, хто навчається	Опитування, експертні оцінки, бесіда, ділові ігри, ситуаційні задання, експеримент, тренінг
Оцінка і розстановка кадрів	1 Відповідність працівника його робочому місцю 2 Можливість подальшого співробітництва 3 Результати трудової	Опитування (анкетування, інтерв’ю), групова оцінка особистості, експертна оцінка,

	діяльності 4 Місце працівника в системі колективу	спостереження

Продовження таблиці 4.1

1	2	3
Раціональне використання персоналу	1 Причини порушення дисципліни 2 Стан соціально-економічного клімату в колективі 3 Ефективність кадрової роботи	Аналіз документів, тести, анкетування, метод опитування, аналіз дисциплінар-ної влади, бесіда. Аналіз результатів роботи колективу, стилю керівництва

Література [8, 9, 12, 13].

Тема 5. Управління демографічними процесами

Необхідність управління демографічним розвитком обумовлюється: 1) необхідністю задоволення суспільної потреби у відтворенні населення та його розміщення на території в масштабах і пропорціях, які б відповідали перспективам соціально-економічного розвитку; 2) тим, що демографічні процеси та їх об'єктивні суспільно-економічні детермінанти пов'язані безпосередньо через сферу суспільної та індивідуальної свідомості, що виявляється в умовах життєдіяльності і впливає на демографічну поведінку людей. Роль управління зводиться у цьому разі до зменшення можливого розходження між метою індивідуальної демографічної поведінки і метою демографічного розвитку загалом; 3) тим, що цілеспрямованості впливу потребують ситуаційні вияви тенденцій демографічних процесів як на національному, так і на регіональному рівнях.

Суб'єктом демографічної політики є держава.

Об’єктом демографічної політики є процеси народжуваності і смертності, умови та рівень життя, сімейно-шлюбні відносини, процеси міграції населення, формування трудових ресурсів і демографічні аспекти зайнятості.

Управління демографічним розвитком здійснюється за допомогою демографічної політики.

У вузькому розумінні демографічна політика — це комплекс заходів щодо відтворення населення, які безпосередньо впливають на демографічні процеси. Проте демографічна політика охоплює широке коло проблем відтворення населення, формування складу та структури трудового потенціалу, його ефективного використання. У широкому розумінні до демографічної політики можна віднести всі види соціально-економічних заходів, спрямованих на досягнення специфічних цілей, — вирішення житлової проблеми, поліпшення умов праці, зниження захворюваності, які сприяють послабленню демографічних проблем. Отже, демографічна політика — це система загальноприйнятих на рівні управління ідей і концептуально-об’єктивних засобів, за допомогою яких держава та її соціальні інститути, дотримуючись принципів, адекватних історичним умовам, передбачають досягнення встановлених якісних і кількісних цілей демографічного розвитку, що відповідають перспективним цілям соціально-економічного розвитку держави загалом.

Складові демографічної політики умовно можна поділити на три групи: економічні, правові (адміністративно-юридичні), інформаційно-агітаційні (психологічні).

Економічні заходи мають форму надання прямої грошової допомоги (допомоги на дітей, одноразової допомоги в разі народження дитини, оплачуваної відпустки вагітним жінкам та післяпологової відпустки, пільгових позик молодим сім’ям), дотації з держбюджету або місцевих бюджетів (обслуговування немовлят, забезпечення місцями у дитячих садках на пільгових умовах тощо), непрямих грошових допомог (знижок і пільг переважно багатодітним сім’ям при одержанні житла, встановлення нижчої квартплати). Сюди входять також різні податкові пільги багатодітним сім’ям, сім’ям, які виховують дітей-інвалідів.

Правові (адміністративно-юридичні) заходи покликані створити єдині законодавчі та адміністративні норми поведінки (мінімальний вік початку трудової діяльності та вступу до шлюбу, права матері і дітей у разі розірвання шлюбу). Інформаційно-агітаційні (психологічні) заходи передбачають використання засобів масової інформації, мистецтва з метою регулювання демографічних процесів відповідно до цілей та завдань демографічної політики.

Ефективне управління демографічними процесами може бути досягнуте лише за рахунок взаємодії економічних, правових та психологічних заходів.

Останнім часом прийнято низку державних документів, орієнтованих на поліпшення демографічної ситуації в Україні, зміцнення сімейно-шлюбних стосунків, формування усвідомленого батьківства. Це передусім національна програма «Планування сім'ї» (1994 р.), програма «Українська родина» (2001 р.), національна програма України «Репродуктивне здоров'я 2001—2005» (2001 р.), Концепція державної сімейної політики (2000 р.), Концепція демографічного розвитку України на 2005—2015 рр. (проект 2004 р.) тощо.

Поліпшення демографічної ситуації можна очікувати лише за умови покращення економічної ситуації в Україні, центральну роль у цьому мають відіграти: подолання бідності, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення; глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні важелі репродуктивних і міграційних настанов, вітальної поведінки, здорового способу життя; забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працівника, а також для його утриманця.

Література [25, 26, 27, 28, 29].

Тема 6. Управління освітою та профорієнтацією

Освіта — основа інтелектуального, культурного, духовного, соціального, економічного розвитку суспільства і держави.

Метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення його освітнього рівня, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями.

Освіта в Україні ґрунтується на засадах гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народами.

Право громадян України на освіту є конституційним і зафіксовано у статті 53 Конституції України. Відповідно до неї повна загальна середня освіта є обов'язковою. Громадяни мають право безоплатно здобути вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі, незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання та інших обставин.

Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання; надання державних стипендій.

Зміст освіти — це обумовлені цілями та потребами суспільства вимоги до системи знань, умінь та навичок, світогляду та громадських і професійних якостей майбутнього фахівця, що формуються у процесі навчання з урахуванням перспектив розвитку науки, техніки, технологій та культури.

Гарантовані державою права громадян щодо отримання освіти забезпечуються створенням відповідних умов, передбачених Законом України «Про освіту». Згідно з ним ці права забезпечуються: розгалуженою мережею закладів освіти, основаних на державній та інших формах власності, наукових установ, закладів післядипломної освіти; відкритим характером

закладів освіти, створенням умов для вибору профілю навчання і виховання відповідно до здібностей, інтересів громадянина; різними формами навчання — очною, вечірньою, заочною, дистанційною, екстернатом, а також педагогічним патронажем.

До основних принципів освіти в Україні належать:

- доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надає держава;
- рівність умов кожної людини для повної реалізації її здібностей, таланту, всебічного розвитку;
- гуманізм, демократизм, пріоритетність загальнолюдських духовних цінностей;
- органічний зв'язок зі світовою та національною історією, культурою, традиціями;
- незалежність освіти від політичних партій, громадських і релігійних організацій;
- науковий, світський характер освіти;
- інтеграція з наукою і виробництвом;
- взаємозв'язок з освітою інших країн;
- гнучкість і прогностичність системи освіти;
- єдність і наступність системи освіти;
- безперервність і різноманітність освіти.

До органів управління освітою в Україні належать:

1) Міністерство освіти України;

2) міністерства і відомства України, яким підпорядковані заклади освіти;

3) Вища атестаційна комісія України;

4) місцеві органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування і підпорядковані їм органи управління освітою.

Центральним галузевим органом державного управління в галузі освіти є Міністерство освіти і науки України (далі — Міносвіти і науки України). Міносвіти і науки України відповідно до покладених на нього завдань у сфері прогнозування і планування розвитку освіти, розроблення організаційного та правового механізму її функціонування аналізує стан освіти, прогнозує її розвиток відповідно до потреб особистості, суспільства, держави; розробляє нормативно-правову основу функціонування системи освіти, здійснює

експертизу проектів загальнодержавних, відомчих, інших рішень і програм у частині, що стосується освіти і науки, готує проекти законодавчих актів та урядових рішень; прогнозує та впорядковує структуру мережі державних навчально-виховних закладів; розробляє пропозиції щодо переліку спеціальностей, кваліфікацій, вчених звань та наукових ступенів; забезпечує виконання закладами вищої освіти, що перебувають у його управлінні, державного замовлення та договорів на підготовку спеціалістів, науково-педагогічних кадрів; розробляє положення про навчально-виховні заклади освіти.

У сфері навчально-виховного процесу Міносвіти і науки України визначає вимоги до змісту, рівня й обсягу соціально необхідного державного мінімуму освіти (установлює державні стандарти знань з кожного предмета), забезпечує безперервність освіти, інтеграцію навчання з наукою і виробництвом, розробляє і затверджує відповідні типові навчальні плани, програми для навчально-виховних закладів; розробляє умови приймання до державних навчально-виховних закладів; забезпечує видання відповідної літератури з питань освіти та ін.

Професійна освіта передбачає професійну інформацію, професійну пропаганду та професійну агітацію. Її мета – повідомити учням певний обсяг відомостей про найбільш масові професії народного господарства, інформувати їх про способи та умови оволодіння ними; пропагувати суспільну значущість професій, у яких у цей час має гостру потребу народне господарство регіону. Розрізняють також професійне виховання, під яким розуміють виховання у молоді професійно важливих якостей особистості: професійного обов'язку і честі, відповідальності, професійної гордості, етики та ін.

Професійна інформація як окремий, самостійний елемент професійної освіти та профорієнтації в цілому являє собою систему організації та проведення навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння молодими людьми необхідних знань про соціально-економічні, психологічні і психофізіологічні умови правильного вибору професії.

Після того, як людина стає співробітником організації, на початку дуже важливо для неї те, як вона зможе пристосуватися до реальних умов роботи і взагалі життя в нових для неї умовах. Як правило, остаточна адаптація співробітника, якщо він

залишиться в організації, являє собою досить складний соціально-психологічний процес, незалежно від того, буде він виконувати роль керівника чи підлеглого.

Професійну орієнтацію й адаптацію співробітників розглядають як один із методів, поряд з оцінкою виробничої діяльності, системою винагород, професійною підготовкою і навчанням, просуванням по службі, використаних для розвитку потенціалу робочої сили.

Першим кроком до того, щоб зробити працю працівника як можна більш продуктивною, є професійна орієнтація і соціальна адаптація в колективі. Якщо керівництво зацікавлене в успіху працівника на новому робочому місці, воно повинно завжди пам'ятати, що організація – це суспільна система, а кожен працівник – це особистість. Коли нова людина приходить в організацію, вона приносить із собою раніше набуті досвід і погляди, що можуть відповідати або не відповідати вимогам організації. Якщо, наприклад, останній керівник нового працівника хотів спілкуватися тільки шляхом переписування, працівник буде вважати, що йому краще надіслати письмове повідомлення, ніж просто підняти слухавку, хоча його новий бос насправді надає перевагу усному спілкуванню.

Типовий член організації найчастіше має певні очікування з приводу своєї роботи, що до деякої міри нереалістичні з погляду тих надій, що має організація відносно цього працівника. Проходить якийсь період притирання й адаптації, і поступово людина краще розуміє, що очікує від нього організація, а керівництво починає розуміти прагнення і надії свого нового працівника.

Організації використовують цілий ряд засобів, як офіційних, так і неофіційних, для того, щоб ввести людину у своє суспільство. Формально під час наймання на роботу організація дає людині інформацію про себе для того, щоб очікування кандидата були реалістичними. За цим звичайно йде навчання спеціальним трудовим навичкам і співбесіда на тему, що вважається ефективною роботою. Правила, процедури і наставляння з боку старших за посадою являють собою додаткові формальні методи адаптації працівників у колективі організації.

У рамках соціальної адаптації відбувається детальне ознайомлення співробітника з колективом і новими обов'язками; засвоєння стереотипів поведінки; *асиміляція* – повне пристосування до середовища і, нарешті, *ідентифікація* – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними.

Професійна орієнтація являє собою систему заходів, що включає надання інформації і консультацій, необхідних людині для вибору професії, найбільшою мірою відповідної його особистим здібностям і особливостям, а також необхідної на ринку праці. Неповне використання можливостей працівника в трудовій діяльності завдає шкоди не тільки його власному розвитку, але й обертається втратою для організації. Розрив між професійною підготовкою і змістом трудових функцій, виконуваних працівником, знижує його інтерес до праці, працездатність, що в остаточному підсумку призводить до падіння продуктивності, погіршення якості продукції, до росту професійної захворюваності і травматизму.

Механізм управління профорієнтацією являє собою спосіб організації взаємозалежних процесів формування особистості працівника, що має конкурентоспроможні якості, і містить у собі професійне навчання, виховання, консультування, добір, підготовку й адаптацію працівника.

Професійна підготовка в компаніях – невід'ємна частина японської системи управління кадрами. Керівництво компаній прагне залучити молодих людей безпосередньо зі шкільної лави, тому що відсутність яких-небудь навичок у роботі свідчить про незіпсованість, відсутність стороннього впливу, готовність сприйняти правила поведінки, прийняті в цій корпорації.

Дуже цікаві і заглиблені програми адаптації працівників застосовуються у середніх і великих компаніях США. У процесі їх проведення беруть участь як менеджери з управління персоналом, так і лінійні менеджери. На малих фірмах програма адаптації проводиться менеджером-практиком, іноді – із включенням працівника профспілки. Використовуються всілякі програми – від програм, що передбачають в основному усну інформацію, до формалізованих процедур, що пов'язують усні уявлення з письмовими і графічними установками.

У програмах адаптації часто використовують апаратуру, слайди, фотографії. Програми діляться на загальні і спеціалізовані. Як правило, питання загальної програми стосуються інформації про компанію в цілому. Спеціалізована програма торкається питань, що стосуються конкретного підрозділу чи відділу фірми. Наприклад, функція підрозділу; обов'язки і відповідальність; необхідна звітність; правила, розпорядження; огляд підрозділу; знайомство зі співробітниками.

Досвід вітчизняних організацій показує, що в них недостатньо уваги приділяється проблемам профорієнтації й адаптації кадрів. Багато управлінських працівників не сприймають їх як методи регулювання пропозиції робочої сили в організації. До того ж утворення безлічі органів управління в регіонах (центри профорієнтації і зайнятості, кабінети профорієнтації в школах, спеціальних навчальних закладах, в організаціях) без достатньої регламентації їхніх повноважень зумовило роз'єднаність їхнього впливу на об'єкти управління.

Законодавчо в Україні закріплено нижченаведені аспекти адаптації персоналу. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний проінструктувати працівника і визначити йому робоче місце, а також до початку роботи за укладеним трудовим договором він зобов'язаний (КЗпП, стаття 29):

1) роз'яснити працівникові його права й обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору;

2) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;

3) визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;

4) проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.

На рисунку 6.1 показані цілі і завдання системи управління профорієнтацією й адаптацією в організації

Крім адаптації людини до роботи, сьогодні необхідно і зворотне – адаптація роботи до людини. Вона припускає: організацію робочих місць відповідно до вимог ергономіки; гнучке регулювання ритму і тривалості робочого часу; побудова структури організації (підрозділу) і розподіл трудових функцій і конкретних завдань, виходячи з особистих особливостей і здібностей працівників; індивідуалізацію системи стимулювання.

Процес навчання людини має досить складний характер. Навчання людини починається з народження і продовжується все життя, але інтенсивність сприйняття, настільки дивовижна в дитячі роки, падає з роками, і в період інтелектуального і фізичного розквіту особистості здатність до навчання значно знижується. Цей дивний на перший погляд факт підтверджується багатьма дослідженнями педагогів, психологів і соціологів.

Навчання підлеглих співробітників є однією з найбільш важливих обов'язків керівників нижчого рангу. Багато компаній мають широкі програми навчання співробітників, однак безпосередній начальник є тією людиною, що показує новому співробітнику, як виконувати його роботу, і дає підготовку, що буде потрібно йому для одержання кращої роботи.

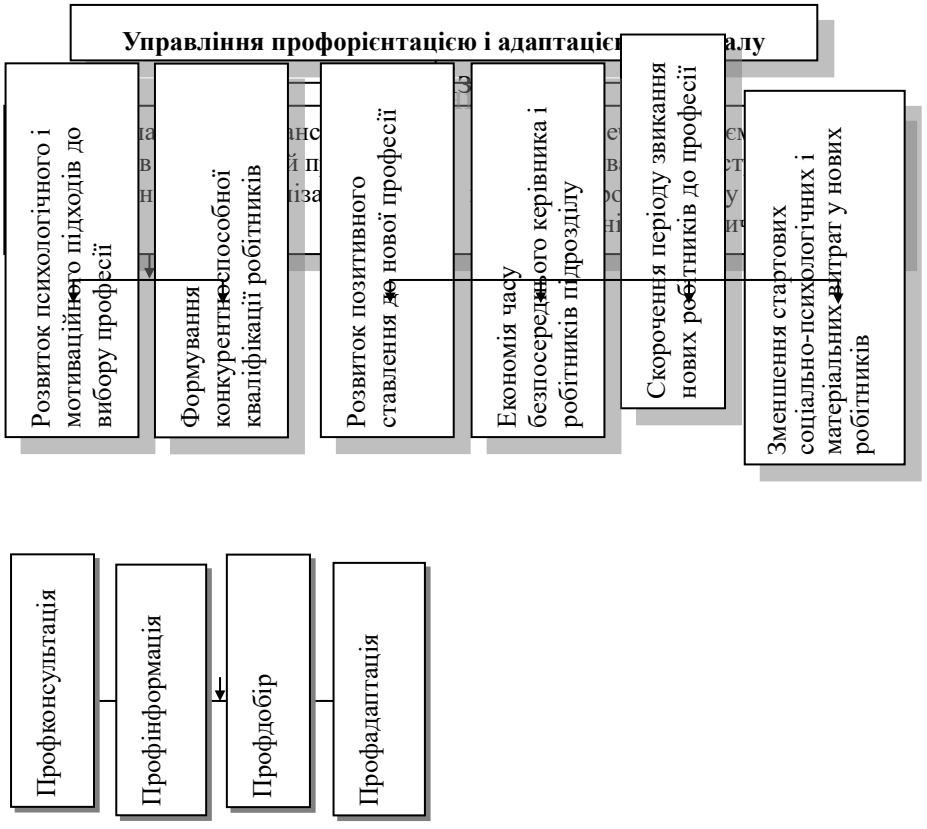

Рисунок 6.1 – Цілі і завдання системи управління профорієнтацією і адаптацією в організації

Література [2, 9, 10, 16, 17, 22, 26, 27].

Тема 7. Управління соціальним захистом населення

Соціальне забезпечення та захист громадян України є одним з важливих напрямків діяльності держави. Держава несе обов'язки щодо матеріального підтримання своїх громадян, створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Громадянам гарантуються захист від незаконного звільнення, право на своєчасне одержання винагороди.

Державне управління соціальним захистом – це виконавча та розпорядча діяльність держави, яку здійснюють державні органи влади та, у передбачених законом випадках, недержавні органи, яким держава делегувала відповідні повноваження щодо управління сферою соціального захисту. Таким чином, державне управління соціальним захистом є видом державної діяльності. Загальними функціями державного управління у сфері соціального захисту населення є функції: прогнозування, планування, організації, регулювання, координації, обліку та контролю, які є визначальними в соціальному захисті населення. Зазначені функції можуть розглядатися і як спеціальні, оскільки вони характеризують особливості конкретних суб’єкта та об’єкта управління. До спеціальних функцій державного управління соціальним захистом також належить: добір та розстановка кадрів, складання бюджету, здійснення довгострокових програм соціального розвитку, призначення пенсій та соціальної допомоги, надання соціальних послуг.

Соціальний захист, відповідно до законодавства України, означає політику держави, спрямовану на забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня життя, головною метою якої є надання кожному членові суспільства, незалежно від соціального походження, національної або расової приналежності, можливості вільно розвиватися, реалізовувати свої здібності. Державні механізми із забезпечення соціального захисту спрямовані на кожну людину, стосуються не лише найменш забезпечених категорій, а й населення в цілому.

До основних напрямів соціальної політики в Україні щодо соціального захисту населення слід віднести: підвищення доходів та рівня життя громадян; забезпечення зайнятості громадян і задовільний стан ринку праці; належна організація й оплата праці; загальнообов'язкове державне соціальне страхування, пов'язане з трудовою діяльністю; окремі грошові виплати та пенсії, допомоги сім'ям з дітьми, адресна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, надання житлових субсидій; компенсації та пільги тим, хто постраждав від техногенно-економічних і природних катастроф. У статті 46 Конституції України закріплено право громадян на соціальний захист. Соціальний захист як об'єкт державного управління є системою економічних, правових та організаційних заходів держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій людини та громадянина. Соціальне забезпечення, що є важливою складовою соціального захисту, – це державна система захисту населення від соціальних ризиків. Отже, поняття «соціальний захист» означає політику держави,спрямовану на забезпечення прав і гарантій людини у сфері рівня життя, головною метою якої є надання кожному членові суспільства можливості вільно розвиватися реалізовувати свої можливості. Соціальний захист в Україні реалізується таким чином: матеріальне забезпечення економічно активного населення (через соціальне страхування); пенсійне забезпечення; соціальна допомога найбільш вразливим верствам населення; матеріальна допомога сім'ям з дітьми; надання компенсацій, індексацій та пільг населенню; соціальне обслуговування тощо. Соціально вразливі верстви населення – це індивіди або соціальні групи, що мають більшу за інших імовірність зазнати соціальних

збитків від дії економічних, екологічних, технологічних факторів сучасного життя.

Закон України від 6 грудня 1992 р. «Про пенсійне забезпечення» гарантує всім непрацездатним громадянам України право на соціальну захищеність шляхом установлення пенсій на рівні, орієнтованому на прожитковий мінімум, а також регулярного перегляду їх розмірів у зв'язку із збільшенням розміру мінімального споживчого бюджету і підвищенням ефективності економіки країни.

Для здійснення управління фінансами пенсійного забезпечення створено Пенсійний фонд України, який є центральним органом виконавчої влади, підвідомчим Кабінету Міністрів України. Основним завданням Пенсійного фонду України та його органів на місцях є забезпечення фінансування витрат на виплату пенсій відповідно до законів України «Про пенсійне забезпечення» та «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», пенсій військовослужбовцям і працівникам органів внутрішніх справ строкової служби, допомоги на дітей, а також інших витрат, фінансування яких відповідно до чинного законодавства покладено на Пенсійний фонд України.

Держава забезпечує соціальний захист громадян України, які перебувають на службі у Збройних силах України та інших військових формуваннях, а також членів їх сімей.

Система органів соціального захисту населення

Відповідно до Конституції України Указом Президента України з метою посилення соціальної спрямованості реформ та проведення активної соціальної політики щодо координування і комплексного здійснення соціальних перетворень у сфері трудових відносин, зайнятості, соціального захисту і пенсійного забезпечення населення створено Міністерство праці та соціальної політики України (далі — Мінпраці України). Згідно з Положенням про нього, затвердженим Указом Президента України від 1 грудня 1997 р., Мінпраці України у процесі виконання покладених на нього завдань взаємодіє з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також з відповідними

органами інших держав. Рішення Мінпраці України з питань праці, зайнятості і соціального захисту населення, видані у межах його повноважень, є обов'язковими до виконання центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, а також підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності, фізичними особами — підприємцями та громадянами.

Мінпраці України реалізує єдину державну політику щодо соціального забезпечення населення та соціальної захищеності інвалідів і громадян похилого віку; несе відповідальність за розвиток цієї справи; займається організацією роботи з призначення та виплати пенсій відповідно до чинного законодавства та ін.

Відповідно до Закону України від 16 грудня 1993 р. «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку» громадяни похилого віку користуються всіма соціально-економічними й особистими правами і свободами, закріпленими Конституцією України, іншими законодавчими актами. Дискримінація громадян похилого віку в галузі праці, охорони здоров'я, соціального забезпечення, користування житлом та в інших сферах забороняється, а посадові особи, які порушують ці гарантії, притягаються до відповідальності згідно з чинним законодавством.

Ветеранами праці визнаються особи, які сумлінно працювали в народному господарстві, державних установах, організаціях та об'єднаннях громадян, мають трудовий стаж (35 років — жінки і 40 років — чоловіки) і вийшли на пенсію. Право на пенсію за віком надане кожному громадянину, який досяг пенсійного віку і має необхідний трудовий стаж.

Згідно з чинним законодавством до системи органів захисту населення входять відомчі органи соціального забезпечення (МВС, Служби безпеки, Міноборони України). Цим питанням займаються також управління (відділи) соціального забезпечення обласних, Київської міської, районних державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Заява про призначення пенсії громадянам, які працюють, подається за місцем роботи, а тим, хто не працює, — до районного (міського) відділу

соціального забезпечення за місцем проживання заявника. Пенсії призначають районні (міські) відділи соціального забезпечення.

У віданні органів соціального забезпечення перебувають медико-соціальні експертні комісії, на які покладається визначення постійної або тривалої втрати працездатності і встановлення групи інвалідності, її причин, часу настання, визначення для інвалідів умов праці безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях, перевірка правильності використання інвалідів на роботі відповідно до висновку медико-соціальної експертної комісії.

Місцеве самоврядування і соціальний захист населення

Виконавчі комітети (сільської, селищної, міської ради) мають такі повноваження в галузі соціального обслуговування населення: здійснюють управління належними раді або переданими їй закладами освіти, охорони здоров'я і соціального забезпечення, культури, фізичної культури і спорту, організують їх матеріально-фінансове забезпечення; призначають на посаду і звільняють з посади їх керівників або встановлюють інший порядок їх призначення та звільнення відповідно до законодавства; створюють за рахунок коштів ради або на часткових засадах нові заклади соціально-культурного призначення для досягнення рівня соціального обслуговування не нижче від установлених нормативів; надають громадянам установлені пільги щодо утримання дітей у школах-інтернатах, інтернатах при школах (групах) з продовженим днем; організують роботу щодо запобігання бездоглядності неповнолітніх; організують медичну допомогу населенню, надають установлені пільги і допомогу, пов'язані з охороною материнства і дитинства, поліпшенням умов життя багатодітних сімей; сприяють у необхідних випадках громадянам у призначенні їм пенсій; призначають у межах виділених коштів допомогу особам, які не мають права на одержання пенсій, а також доплату до пенсії і допомоги; видають одноразову допомогу громадянам, що постраждали від стихійного лиха; вживають заходів щодо поліпшення житлових і матеріально-побутових умов інвалідів, сімей, які втратили годувальника, громадян похилого віку, що потребують обслуговування вдома, до влаштування в будинки інвалідів і громадян, які мають

потребу в цьому, дітей, що залишилися без піклування батьків, тощо.

Але надміру розвинена система соціальних пільг у нашій державі та форм їх виявлення ще не свідчить про належний ступінь соціальної захищеності населення.

В Україні відсутній нормативно-правовий акт, який універсально встановлював би підстави, перелік суб'єктів, види та механізм надання соціальних пільг. Механізм надання пільг є недосконалим, оскільки реально пільгами користуються не всі, хто має на них право. Відсутня система моніторингу доходів сімей, що не дає змоги визначити тих, кому такі пільги найбільш необхідні. На підприємствах, що надають послуги, на оплату яких спрямовано пільги, та у місцевих органах виконавчої влади немає єдиних методик обчислення фактичної вартості окремих видів пільг, обліку наданих пільг, єдиної статистичної звітності щодо фактичної вартості пільг. Тому на сьогодні виникла потреба в докорінному вдосконаленні та реформуванні системи надання соціальних пільг.

Актуальним залишається і питання управління системою органів соціального обслуговування, яке може надаватися у вигляді як соціальних послуг, так і матеріальної підтримки.

Література [6, 18, 19, 20, 30, 31, 32].

Список літератури

1 Коментар до Конституції України [Текст]. – К., А.С.К., 1996. – 304 с.

2 Маркс, К. Сочинения [Текст] / К. Маркс, Ф. Енгельс. –М. : Госполитиздат, 1960. – Т. 23. – 342 с.

3 Адміністративне право України [Текст] / за ред. Ю. П. Битяка. – К. : Юрінком інтер, 2005. – 544 с.

4 Адміністративне право України [Текст] / за заг. ред. С. В. Ківалова. – Одеса : Юридична література, 2003. – 893 с.

5 Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / В. Л. Дикань, Ю. Н. Юрченко, И. В. Воловельская, А. Г. Дейнека. – Харьков : ООО «Олант», 2003. – 120 с.

6 Давидюк, Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій [Текст] / Т. В. Давидюк // Вісник Житомирського державного технологічного університету. – 2009. – № 1(47). – С. 30-35.

7 Административное право Украины [Текст] : учеб. пособие. – Харьков : Одиссей, 1999. – 223 с.

8 Жаліло, Л. Охорона громадського здоров'я як соціальна інституція [Текст] / Л. Жаліло, І. Солоненко, В. Скуратівський // Вісник Української Академії державного управління при Президентові України. – 2003. – №2. – С. 148–160.

9 Дмитренко, Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организаций [Текст] / Г. А. Дмитренко, Е. А. Дорошенко. – К. : МАУП, 1998. – 88 с.

10 Дмитренко, Г. А. Стратегический менеджмент в системе образования [Текст] : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко. – К. : МАУП, 1999. – 176 с.

11 Коваленко, Н. Я. Экономика сельского хозяйства [Текст] : курс лекций / Н. Я. Коваленко. – М. : Ассоциация авторов и издателей ТАНДЕМ: Изд-во ЭКМОС, 1998. – 448 с.

12 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: практикум / А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 296 с.

13 Коваль, Л. В. Адміністративне право України України [Текст] : курс лекцій / Л. В. Коваль. – К. : Вентурі, 1998. – 208 с.

14 Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия [Текст] : учеб. пособие / Е. В. Маслов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

15 Марр, Р. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики [Текст] / Р. Марр, Г. Шмидт. – М. : Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

16 Мантало, О. Проблеми здоров'я виробничих сил і його відтворення в Україні [Текст] / О. Мантало // Вісник Національної Академії державного управління при Президентові України. – 2003. – № 3. – С. 216–223.

17 Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст] / А. П. Егоршин. – Н. Новгород : НИМБ, 1999. – 624 с.

18 Осовська, Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст]: навч. посібник / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Вид-во «Кондор», 2003. – 224 с.

19 Петроє, О. Трудові ресурси як наукова проблема та об'єкт управління [Текст] / О. Петроє // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2005. – №2. – С. 394-400.

20 Волкова, О. В. Ринок праці [Текст] / О. В. Волкова. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

21 Економіка праці та соціально-трудові відносини [Текст] / В. М. Лукашевич. – Львів, 2010. – 424 с.

22 Статистика ринку праці: міжнародні стандарти та національний досвід [Текст] / за ред. Н. С. Власенко, Н. В. Григорович, Н. В. Рубльової. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2006. – 320 с.

23 Стратегія розвитку України: теорія і практики [Текст]. – К. : НІД, 2002. – 864 с.

24 Струмилин, С. Г. Наши трудовые ресурсы [Текст] / С. Г. Струмилин // Хоз. стр-во. – 1992. – Вып. 2. – С.34-45.

25 Управление персоналом организации [Текст] / под ред. А. Я. Кибалова. – М. : Инфра-М, 2003. – 638 с.

26 Мазин, А. Л. Экономика труда [Текст] / А. Л. Мазин. – М. : Юнити, 2008. – 575 с.

27 Уткин, Э. А. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе [Текст] / Э. А. Уткин, А. И. Кочеткова. – М. : Акалис, 1996. – 206 с.

28 Шейнов, В. П. Как управлять другими. Как управлять собой [Текст] / В. П. Шейнов. – Минск : Амалфея, 1996. – 384 с.

29 Шекшня, С. В. Управление персоналом современной организации [Текст] : учеб.-практ. пособие / С. В. Шекшня. – М. : Интел-Синтез, 1997. – 336 с.

30 Шкатулла, В. И. Настольная книга менеджера по кадрам [Текст] / В. И. Шкатулла. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 27 с.

31 Щекин, Г. В. Менеджмент человеческих ресурсов [Текст] / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 1995. – 104 с.

32 Економічна енциклопедія [Текст]: у 3 т. – К. : Вид-во «Центр», 2002. – Т. 3: Академія народного господарства. – 952 с.

33 Энциклопедический словарь: Менеджмент, маркетинг, информатика [Текст] / под общ. ред. М. И. Молдованова. – К. : Техника, 1993. – 856 с.

34 Щекин, Г. В. Роль фактора человеческих ресурсов и пути достижения его максимальной эффективности в процессе развития [Текст] / Г. В. Щекин // Персонал. – 2001. – № 2. – С. 8-14.

35 Щекин, Г. В. Теория кадровой политики [Текст] / Г. В. Щекин. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

36 Щекин, Г. В. Основы кадрового менеджмента [Текст] : учебник / Г. В. Щекин. – К. : ВЗУУП, 1991. – 280 с.

37 Уткин, Э. А. Мотивационный менеджмент [Текст] / Э. А. Уткин. – М. : Ассоциация авторов и издателей «ТАНДЕМ», 1999. – 256 с.

38 Уткин, Э. А. Курс менеджмента [Текст] : учебник / Э. А. Уткин. – М. : Зеруало, 2000. – 448 с.