

ЮРЬЕВА И.А., канд. экон. наук, доц. каф. ЭАиУ НТУ «ХПИ»
АТОВ А., студент каф. ЭАиУ НТУ «ХПИ»

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПОДХОДОВ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ИССЛЕДОВАНИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

В условиях внедрения элементов социального управления необходимо постоянно совершенствовать процесс мотивации трудовых ресурсов. Через потребности отражается процесс и алгоритм их восхождения от простых (пища, жилище, безопасность) до сложных (самоутверждение, самосовершенствование, самоуправление). Если мотивация основана на удовлетворении высших потребностей, то такой человек склонен к самоуправлению, самоменеджменту. Для

удовлетворения высших потребностей предварительно должны быть удовлетворены первичные потребности, при необходимости возрастания эффективности производственной и управленческой культуры.

В системе оплаты труда особое место занимает стимулирование, как основная функция, связанная с процессом активизации деятельности людей и коллективов путем использования стимулов, рычагов и способов формирования интересов и мотивов деятельности. Отсюда следует, что функция стимулирования основывается на процессах мотивации, преобразуя их в стимулы, воздействующие на поведение и деятельность преимущественно коллективов предприятий.

Наиболее действенно в настоящее время экономическое стимулирование работников предприятий. Самый чувствительный стимул, применяемый к работнику - размер заработной платы и своевременность ее выплаты. Размер заработной платы сопоставляется с прожиточным минимумом с учетом цен на формирование потребительской корзины и другими показателями и служит критерием уровня жизни населения. О недейственности экономических стимулов в период спада производства и кризиса, переживаемого экономикой страны на стадии реформирования, свидетельствует значительный разрыв в доходах между богатыми и бедными.

Гуманизация как основная функция социального управления и одного из принципов социальной ответственности отражает его характер и роль человеческого фактора как субъекта и объекта в психологии управления. Как уже отмечалось, человек в системе социального управления - не только фактор производства и средство достижения цели, но и основополагающая цель менеджмента. Поэтому функция гуманизации управленческих отношений и всей системы общественных отношений в условиях переориентации кадров мировой экономики на глобальное мышление приобретает особое значение.

В первую очередь гуманизация отношений касается этики деятельности, природы и механизмов воздействия морали как одной из сторон социальной деятельности человека, особой формы общественных отношений и сознания. Этика как система знаний обобщает и систематизирует принципы морали, формируемые в процессе развития общества, представляет собой основу

нравственного воспитания, формирования активной жизненной позиции в концепции социальной ответственности.

Состав черт профессиональной этики определяется как кодекс руководителя или менеджера. Предполагается, что социально ответственный исполнитель (руководитель, служащий):

- убежден в полезности своего труда не только для себя, но и для других и общества в целом;
- исходит из того что люди, окружающие его сотрудники, хотят и умеют работать, стремятся реализовать совместную деятельность;
- верит в бизнес, расценивает его как привлекательное творчество, относится к бизнесу как к искусству;
- признает необходимость конкуренции, но понимает и необходимость сотрудничества;
- уважает себя как личность, а любую личность как себя;
- уважает любую собственность, государственную власть, общественное движение, социальный порядок, законы;
- доверяет себе и другим, уважает компетентность и профессионализм;
- ценит образование, науку и технику, информатику, культуру, экологию;
- стремится к нововведениям;
- является гуманистом.

Список літератури: **1** Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку : монографія взаємодії / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с. **2.** Церкасевиц Л. В. Сучасні тенденції соціальної політики в країнах Європейського союзу. – СПб., 2012. – С. 33. **3.** Міжнародний стандарт ISO/FDIS 26000 «Керівництво з соціальної відповідальності» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ksovok.com/doc/iso_fdis_26000_rus.pdf