

ДОСВІД ПРОВІДНИХ КРАЇН СВІТУ У РОЗВИТКУ ВИРОБНИЧОЇ ДЕМОКРАТІЇ

Виробнича демократія – політика менеджменту, основана на участі працівників у прийнятті управлінських рішень на робочому місці, дільниці, цеху, підприємстві. Розповсюджується на різні сторони трудового, виробничого процесу – організацію праці, робочого місця, стан трудової, виробничої дисципліни й основні напрями повнішого, інтенсивнішого і якіснішого використання робочого часу, зниження собівартості, підвищення якості товарів і послуг, заробітної плати.

Сьогодні в більшості країн світу існують ті чи інші форми демократії на виробництві: виробничі (робочі) наради, професійні організації, тарифні угоди тощо. Багато підприємств взагалі є колективною власністю працівників, які мають права на прийняття важливих управлінських рішень.

На трудову поведінку персоналу значний вплив справляє його участь в управлінні справами організації. Це корисно з огляду на інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. Перші отримують можливість повнішого задоволення своїх нематеріальних потреб (причетності, самовираження тощо), а другі – можуть підвищити ефективність управлінських рішень і ліпше використати трудовий потенціал організації. Тому більшість сучасних теорій мотивації виходить з необхідності якнайширшого залучення персоналу до управління виробництвом, розвитку виробничої демократії в цілому.

Потреба в якомога ширшому розвитку виробничої демократії зумовлена також низкою інших причин економічного характеру, серед яких виокремимо:

- нагальну потребу для суб'єктів господарювання підвищення своєї конкурентоспроможності, що потребує залучення персоналу до опрацювання і реалізації організаційно-управлінських рішень;
- необхідність зменшення для власників капіталу економічних «видатків» соціально-трудова конфліктів;
- подолання відчуження персоналу від власності й процесів прийняття управлінських рішень та підвищення на цій основі результативності трудової діяльності;
- підвищення значення персоналу в системі «людина-техніка».

Розглянемо досвід окремих країн щодо залучення працівників до прийняття організаційно-управлінських рішень та участі в розподілі результатів виробництва.

В американських фірмах застосовуються чотири основні форми розвитку виробничої демократії: участь працівників в управлінні працею і якістю продукції на рівні цеху (дільниці); створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів; запровадження систем участі персоналу в прибутках; участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорації.

Нині майже 25 % американських фірм з чисельністю працівників понад 500 осіб мають у своїй структурі ради робітників або спільні комітети робітників і адміністрації. Вони розв'язують в основному виробничі проблеми, а також виконують інформаційні та консультаційні функції. Участь робітників в управлінні у масштабі фірми в США реалізується делегуванням їхніх представників у вищі органи управління і, насамперед, в раду директорів.

Робітничий рух у Великобританії та Італії послідовно відстоює право участі в управлінні через колективні договори. В Італії працівники домоглися значного розширення права участі робітників у виробленні стратегії і тактики управління виробництвом. Система участі в управлінні, що склалася в Португалії, передбачає створення комісій працівників, наділених широкими правами: одержувати інформацію, необхідну для їхньої діяльності; брати участь у реорганізації виробничих одиниць; контролювати управління підприємством; брати участь у розробленні соціально-економічних планів, які стосуються їхніх виробничих одиниць. Система участі працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, що склалася в Німеччині, включає спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу і найманої праці; наявність «робітника-директора»; ради працівників підприємств і чимало інших форм управління.

Важливість провадження виробничої демократії в практику управління господарюючими суб'єктами обумовлена, у першу чергу, потребами попередження небезпек дестабілізації як на виробничому, так і на національному рівнях, створення умов згуртованості персоналу та стійкого розвитку підприємств. Крім цього, залучення представників працівників до управлінської діяльності підприємств дозволить нейтралізувати тіньові схеми та прояви несправедливості у соціально-трудовах відносинах.

Література

1. Пивнев Е.С. *Теорія управління: Навчальний посібник* / Е.С. Пивнев. – Томськ: томський міжвузівський центр дистанційної освіти, 2005. – 246 с.
2. *Федерація професійних спілок України*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.fpsu.org.ua/.
3. Колот А.М. *Мотивація персоналу: Підручник*. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.