

Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу промисловості

Стаття присвячена розробці теоретичних і методичних положень по підвищенню ефективності промисловості за допомогою активізації трудового потенціалу на основі комплексного дослідження соціально-економічних процесів, які відбуваються в перехідній економіці.

Актуальність теми. За умов світової глобалізації й загострення міжнародної конкуренції майбутнє незалежної України значною мірою визначається засвоєнням моделі інноваційного розвитку економіки, якій притаманна дієва система спонукання до конкурентоспроможної праці, прояву науково-технічної творчості, актуальною є проблема організації раціонального використання трудового потенціалу – головного чинника продуктивних сил. Проблеми раціонального використання трудового потенціалу особливо актуальні не тільки у зв'язку зі значними кризовими тенденціями, що мають місце в розвитку економіки України, але і з глибокими якісними її трансформаціями, спричиненими переходом від командно-адміністративної до ринкової системи. Процеси, притаманні для перехідного етапу в розвитку економіки, найсильніше позначаються на особливостях зайнятості, соціального захисту та раціонального використання трудового потенціалу, що є певною мірою індикатором процесів трансформування вітчизняної економіки. В цих умовах особливої ваги набуло в економічній науці питання не лише формування, але й збереження та подальшого розвитку трудового потенціалу.

Водночас у постсоціалістичних країнах, у тому числі в Україні, йде процес зміни стану населення як основи трудового потенціалу. Частина робітників стають власниками, підприємцями, найманими робітниками держави і нових власників. На зміну повній зайнятості прийшов ринок праці із внутрішньо притаманним йому безробіттям традиційних професій і дефіцитом перспективних. Більшість підприємств у ході ринкових трансформацій знизили чисельність працівників, заробітну плату, яка сьогодні не забезпечує фізіологічно необхідного мінімуму споживання більшості населення. При надлишку робочої сили в цілому недостає необхідних для ринкової економіки фахівців, робітників наукоємних галузей.

Таким чином, використання трудового потенціалу підприємств промисловості в сучасних умовах розвитку економіки та рівень вирішення соціальних протиріч у суспільстві не забезпечує досягнення кінцевої мети суспільного виробництва – підвищення його ефективності.

Постановка завдання. Нестабільність зовнішнього оточення підприємств і внутрішнього їх середовища, галузеві та регіональні проблеми промисловості

Щербак Валерія Геннадіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри економіки та маркетингу Харківського національного економічного університету.

© В.Г. Щербак, 2007

потребують проведення подальших досліджень щодо організаційно-економічного механізму активізації трудового потенціалу, раціонального його використання.

Важливий внесок у розробку методологічних проблем підвищення ефективності промисловості, формування якісного складу, збереження і раціонального використання трудового потенціалу внесли вчені науково-дослідних інститутів НАН України: Інституту економіки, Інституту економічного прогнозування, Інституту економіки промисловості, Ради по вивченню продуктивних сил України; Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Мінпраці України; вищих навчальних закладів МОН України; ряду галузевих науково-дослідних і проектних інститутів і організацій.

Водночас актуальним є подальший розвиток теоретичних і загальнометодичних питань підвищення ефективності промисловості регіонів шляхом вдосконалення економічного регулювання організації використання трудового потенціалу.

Наукова і прикладна актуальність зазначених проблем обумовили вибір теми статті, її цільову спрямованість, зміст і методи досліджень.

У міру розвитку ринкових відносин конкуренція, необхідність боротьби за збереження свого місця на ринку все більш спонукають до підприємництва і новаторства великі підприємства. Підприємництво і новаторство у великих організаційно-господарських структурах виконують функції революційного починання (творчого руйнування в консервативному великому виробництві) – руйнування старого і відживаючого та створення нових інноваційних секторів та ніш на ринку.

Узагальнення теоретичних положень дозволило визначити трудовий потенціал як сукупну чисельність громадян, які за ознаками стану здоров'я, психофізичних особливостей, освітнього, професійного та інтелектуального рівнів, соціально-етичного менталітету здатні та мають бажання здійснювати трудову діяльність. Конкурентоспроможність трудових ресурсів окремого регіону визначається безліччю факторів, серед яких важливе місце займає трудовий потенціал (як сукупність перелічених вище переваг). Від ефективності використання трудового потенціалу значною мірою залежить підвищення рівня зайнятості населення за допомогою залучення в господарський оборот інших економічних ресурсів: капіталу, інформації, природних ресурсів [7, с.7-8; 8, с.13]. Цей факт пояснюється тим, що трудовий потенціал значною мірою реалізується через систему виробничих відносин та господарський механізм території, систему управління регіону, які склалися на даний момент [6, с.15]. Систему трудового потенціалу утворює процес відтворення (формування, розподіл, перерозподіл, використання), який містить природно-біологічний, освітньо-професійний і соціально-споживчий компоненти. Як показав проведений аналіз, існує декілька точок зору на зміст найбільш суттєвих факторів на величину та ступінь використання трудового потенціалу. Так, деякі автори пропонують проводити оцінку рівня використання трудового потенціалу регіону з урахуванням такого переліку факторів [6, с.57-62]: розміру території; фактору часу; структурного складу трудових ресурсів території; кількісної і якісної оцінки умов, факторів і механізмів його використання.

З проведеного аналізу спеціальної літератури з даного питання [1, с.7-12; 3, с.50-56; 4, с.121-131] всю сукупність факторів, які мають вплив на раціональне використання трудового потенціалу промисловості, можна об'єднати у дві групи: кількісні (природний приріст, міграційний рух, чисельність працездатних контингентів) і якісні (стан здоров'я, статево-вікова структура у взаємозв'язку з тривалістю життя в робочому періоді, зайнятість населення, рівень освіти і кваліфікації, особисті якості робітника –

інтелектуальний рівень, мотиви, ціннісні орієнтації, досвід, рівень соціальної зрілості). Розшарування суспільства перш за все пов'язано з удосконаленням суспільного виробництва, у центрі якого є диференціація трудової діяльності, яка об'єктивно веде до відокремлювання і співіснування різних її видів відповідно до закону розподілу праці.

Результати. Планово-директивна економіка не змогла забезпечити ефективний розподіл ресурсів і досить високий рівень життя населення, ніж це зробила економіка ринкова. Тому вона і прогала в змагальності з останньою. Однак і в сучасний момент перехідного періоду до ринку стан розшарування суспільства є дуже великим. На основі узагальнення даних зарубіжних та вітчизняних літературних джерел тенденція розшарування суспільства на окремі класи залежно від типу економіки наведена на рис. 1.

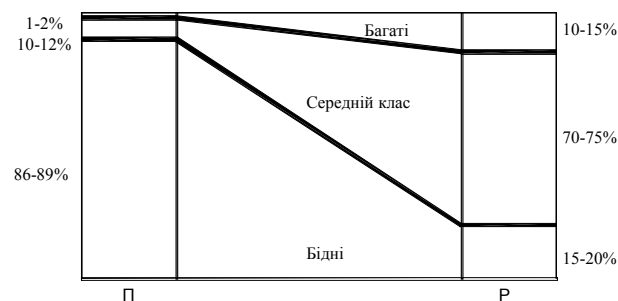


Рис. 1. Рівень життя населення у країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою (Р) і в Україні (П)

Порівняльний аналіз процесів розшарування в країнах із розвинутою ринковою економікою і в Україні дозволяє зробити висновок, що відхід від "соціалістичної" форми організації суспільства докорінно змінив структуру власності, становище населення. Відбулася різка диференціація населення стосовно власності (від великих власників до дрібних), за прибутками (у постсоціалістичних країнах співвідношення досягає 1:40), стосовно засобів виробництва (власники і наймані робітники).

Дослідження показали, що диференціація прибутків після загальної зрівняльності найбільш сильно впливає на соціальні процеси в суспільстві: на якийсь термін сповільнюється розвиток економіки, виникають незвичні для постсоціалістичних країн труднощі. В Україні, як і в багатьох інших державах, відчутно загострилась демографічна криза. Населення країни при подальшому його старінні за період реформ зменшилось майже на 4 млн. Водночас зменшується кількість зайнятого населення. Ці та інші негативні економічні й соціальні чинники вже позначилися на кількісно-якісному складі трудового потенціалу продуктивності суспільної праці, стимулах до праці, прибутках населення, вартості робочої сили, її кваліфікаційно-культурному рівні.

Аналіз діяльності промислових підприємств України довів, що у суспільному виробництві знизилась роль людини. Це суперечить загальносвітовій закономірності, згідно з якою людина є головною відтворювальною силою і роль її в міру розвитку суспільства зростає. Визначені закономірності свідчать про малоефективне використання трудового потенціалу, саме даний чинник є передумовою формування середнього класу для розвитку промисловості і внутрішнього ринку. Середній клас

(приблизно 70% економічно активного населення суспільства) займає проміжне між класами крупних власників і малокваліфікованих і некваліфікованих робітників місце, усвідомлює свою мету і значущість як носія суспільного прогресу, має постійну зайнятість, що поділена між галузями і сферами діяльності, між окремими видами робіт і спільно бере участь у розповсюдженні знань та інформації. Його представники мають спільні цінності, етичні норми, соціально-психологічні погляди, прагнуть до соціального успіху, беруть участь у формуванні і діяльності органів державного і місцевого управління, підприємств за місцем своєї роботи. Отримання ними належних прибутків забезпечує неухильне зростання купівельної спроможності, добробуту, кількісного і якісного відтворення робочої сили.

В соціально орієнтованій ринковій економіці економічна структура змінюється під впливом стихійних сил ринкових відносин і регулюючої ролі держави. Між рухом пропорцій структури виробництва і рухом трудового потенціалу існує об'єктивний взаємозв'язок. У сучасних умовах розвиненої ринкової економіки посилюється соціальна спрямованість виробництва, що об'єктивно зумовлює прискорення розвитку сфери послуг. Зрушення виробничої структури взаємно пов'язано на макро- і мікрорівні, оскільки відображають за тією чи іншою ознакою різне місце в економіці підприємства, де сукупний робітник виступає у формі виробничого трудового колективу. Відповідно до зміни структур підприємств стосовно потреб ринкової економіки їх слід розглядати як об'єкт дій підприємця такі наступні етапи формування трудових колективів: створення, формування, стабілізація, удосконалення чи руйнування. На індустріальній стадії розвитку суспільства, коли концентрувались зусилля зі створення і формування машинного виробництва і нових галузей, характерним було створення великих підприємств. Коли стратегічною задачею стає інтенсифікація виробництва, суспільство переходить до вдосконалення економічних зв'язків та створення нових. В умовах ринкової економіки удосконалення великих форм промислових підприємств, що відбувається під впливом НТП, концентрації і централізації капіталу, веде до виникнення монополій. У конкурентному середовищі великі підприємства у складі компаній, фірм, національних і транснаціональних корпорацій, банківських і ринкових структур є міцним каркасом сучасної ринкової економіки. Він заповнюється розвиненими структурами середнього і малого бізнесу. Узагальнення досвіду формування і діяльності організаційних структур Харківського регіону свідчить, що зміни їх структур стосовно потреб перехідного періоду відбуваються за двома методами: диверсифікації і децентралізації (концерни "АВЕК і Ко", "Новомет", Харківський хімічний концерн "ХАДО") та інтеграції (науково-виробниче об'єднання "Комунар", науково-виробниче об'єднання "Павлоградський хімічний завод" національного космічного агентства України).

Особливості відтворення трудового потенціалу, специфіка формування його кількісних та якісних характеристик визначаються соціально – економічними, демографічними, історичними умовами. Економічна складова трудового потенціалу формується під впливом факторів, які за рівнем виникнення і дії можна класифікувати на загальнодержавні, територіальні та особистісні. До відтворювальної моделі трудового потенціалу належать такі складові: рівень зайнятості працездатного населення суспільно-корисною працею; розподіл працездатного населення щодо галузей, сфер господарювання та по території держави; раціональність використання трудового потенціалу безпосередньо на виробництві. Організація у функціональному аспекті має вигляд як управління. Потреба організації використання трудового потенціалу

Розділ 3 Економіка підприємства та організація виробництва

визначається такими головними передумовами, як необхідність ефективного використання інтелектуальних, організаційних, творчих можливостей працюючих через поліпшення соціально-економічного змісту праці, зростаючими потребами забезпечення безпеки і надійності виробничих процесів, створення нормальних умов життєдіяльності людини. Організаційно-правовими способами, умовами використання трудового потенціалу виступають форми зайнятості, які визначені Законом України "Про зайнятість населення".

Використання трудового потенціалу в Україні і Харківському регіоні відбувається в умовах економічної і демографічної кризи (табл.1). Так, на кінець грудня 2005 р. на ринку праці країни було зареєстровано 1,7 млн безробітних. У Харківській області на кінець грудня ця цифра складала 94,3 тис. осіб. У 2005 р. економічна активність населення дещо зросла (у 2003 р. в Україні безробітних на обліку було 2,0 млн, у Харківській обл. – 93 тис.). На 1 незайняте робоче місце претендувало в області у 2005 р. 5 незайнятих (у 2003 р. їх було 10). Це поліпшення ситуації можна безпосередньо пов'язати зі зростанням заробітної плати (яка в промисловості області складала у 2005 р. 718 грн) і поліпшенням інвестиційної політики. Однак позитивні передумови на тлі негативних соціально-демографічних чинників свідчать, що регіональний ринок праці перебуває у стані нестійкої рівноваги.

Таблиця 1 – Основні показники ринку праці України*

Показник	2003 р.	2004 р.	2005 р.
1. Чисельність зайнятого населення віком 15—70 років, млн осіб	20,2	20,3	20,8
2. Чисельність безробітного населення віком 15-70 років, визначеного за методологією МОП, млн осіб	2,0	1,9	1,7
3. Рівень зайнятості, у відсотках до населення віком 15-70	56,2	56,7	58,6
4. Рівень безробіття, у відсотках до економічно активного населення віком 15-70 років	9,1	8,6	7,7
5. Середньомісячна заробітна плата працівників у цілому в економіці (без малих підприємств), грн	462,27	589,62	817
6. Розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць (у цілому за рік), тис. осіб	651	659	1000

* За даними [5]

Раціональне поєднання галузевих і регіональних інтересів у діяльності трудових колективів є рушійною силою зростання регіональної і національної економіки, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу. Економічні процеси, приватизація державної власності в теоретичній моделі реформ повинні сприяти підвищенню ефективності виробництва шляхом переборювання відчуження робітників від власності, що мало місце в колишніх соціалістичних державах. Однак перетворення державної власності в приватну, головним чином особисту, не створює автоматично ефективного власника, особливо на середніх і великих підприємствах. Формування робітника-власника швидше досягається шляхом створення колективних підприємств із персоніфікованою власністю (акціонерна власність робітників), яка розкриває нові творчі можливості приватної власності і є потужним стимулом в організації ефективного використання трудового потенціалу. Світове суспільство розвивається у

напрямку створення ноосферо-космічного суспільства, в яке розвинуті країни увійдуть уже в першій половині XXI століття. В цьому суспільстві провідна роль належить інтелектуальній колективній власності. Дане положення свідчить на користь формування в цей час колективної персоналізованої власності, яка в майбутньому легко трансформується в інтелектуальну колективну власність, носіями якої стануть високоосвічені індивіди, які об'єднані в колективи і безпосередньо беруть участь в управлінні виробництвом.

Основними чинниками рівня використання трудового потенціалу промисловості є:

- багатокладність економіки;
- демонтаж адміністративно-командної системи;
- переведення підприємств на ефективні форми господарювання;
- стан системи мотивації праці.

Реалізація трудового потенціалу в ринковій економіці відбувається в умовах тотальної конкуренції, яка охопила відносини між трудовими колективами, їх структурними підрозділами, конкретними робітниками. Для поліпшення мікроклімату в трудових колективах їх внутрішню конкуренцію доцільно перевести в площину змагання.

Характерні особливості соціально-економічного розвитку регіонів потребують різних підходів до формування і організації використання трудового потенціалу і обумовлюють доцільність прийняття регіонального рівня як базового державної політики у цьому питанні. Суть організації використання трудового потенціалу полягає в об'єднанні взаємодій державного макроекономічного регулювання і приватного регулювання на мікрорівні з метою врівноваження якісних попиту і пропозиції та спільних дій у ефективному використанні трудового потенціалу, переборенні негативних тенденцій. Механізм організації використання трудового потенціалу в Харківському регіоні, який має промислову спеціалізацію, обґрунтовано у вигляді, показаному в табл. 2.

Господарський механізм організації використання трудового потенціалу промисловості регіону, який дозволяє забезпечити її сталий розвиток, може бути сформований лише через баланс між державною політикою та інтересами регіону, галузей, підприємств, громадян, економіки в цілому.

З метою раціонального використання трудового потенціалу доцільно підходити системно, комплексно до проблеми, яка зводиться до такого:

- ґрунтуючись на місії і стратегії підприємства, розробляється прогноз розвитку підприємства на 10-15 років, який конкретизується в середньостроковій (3-5 років) і річній плані;

- складовою прогнозу і плану розвитку промисловості є довгострокова стратегія, яка базується на прогнозі і плані технічного переозброєння, реструктуризації, розвитку підприємств галузі. У програмі відображаються кількісний і якісний склад кадрів, необхідних підприємству в даний час і на перспективу, структурні зміни, що прогнозуються;

- оскільки намітилась тенденція до випереджаючого розвитку платної системи спеціальної та вищої освіти, населення повинно мати можливість сплатити і одержати спеціальну та вищу освіту, чи то шляхом одноразової оплати її в процесі навчання, чи то шляхом погашення кредиту протягом 5-10 років після завершення навчання;

Розділ 3 Економіка підприємства та організація виробництва

- на базі довгострокових програм розвитку підприємств галузі розробляються регіональні програми зайнятості населення (регіональні програми реалізації трудового потенціалу).

Таблиця 2 – Механізм організації використання трудового потенціалу промисловості регіону

Механізм організації використання трудового потенціалу	Держава	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формування законодавства, яке б забезпечувало комплексний розвиток регіонів 2. Економічне сприяння конкуренції, формування ринку праці 3. Стабілізація економіки, забезпечення зростання реальної заробітної плати. 4. Реформування власності, формування працівника-власника. 5. Довгострокове і поточне планування і використання трудового потенціалу (цільові комплексні програми) 6. Перетворення науки в безпосередньо продуктивну силу виробництва. 7. Контроль за додержанням чинного законодавства. 8. Держава в ролі рівноправного суб'єкта ринку праці.
	Регіон	<ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечення збалансованості робочих місць і робочої сили 2. Використання трудового потенціалу шляхом розвитку договірних принципів взаємодії регіональних органів із господарюючими суб'єктами господарювання. 3. Підтримка і розвиток підприємства, малого і середнього бізнесу. 4. Розвиток спеціальних економічних зон. 5. Підвищення значущості трудових колективів. 6. Координація і контроль за створенням і використанням регіональних комплексних програм організації використання трудового потенціалу.
	Галузі економіки	<ol style="list-style-type: none"> 1. Прискорення розвитку науково-технічного прогресу. 2. Розвиток інформаційних і організаційних інструментів, технічних засобів і їх програмного забезпечення. 3. Формування сукупного робітника і трудових колективів.
	Промисловість	<ol style="list-style-type: none"> 1. Впровадження працезберігаючих технологій 2. Встановлення прогресивних пропорцій між галузями промисловості. 3. Забезпечення безперервного навчання і розвитку особистості.
	Підприємство	<ol style="list-style-type: none"> 1. Забезпечення збалансованості (кількісної і якісної) робочих місць і працівників. 2. Удосконалення механізму мотивації праці. 3. Розвиток гнучких форм зайнятості трудового колективу. 4. Підвищення соціальної зрілості трудового колективу. 5. Виховання високого рівня корпоративної культури і додержання їхніх норм власниками і працівниками. 6. Диференційований підхід до включення в систему зайнятості працівників, їх підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації.

Висновки

Теоретичне узагальнення і нове вирішення науково-практичної задачі підвищення ефективності промисловості регіону на основі удосконалення організації раціонального використання трудового потенціалу дозволило дійти наступних висновків.

Процеси розширення суспільства щодо власності і доходів в умовах переходу до ринкової економіки є об'єктивним явищем. При цьому рівень диференціації населення України за доходами значно перевищує аналогічний показник розвинених держав. У соціально орієнтованій ринковій економіці головною продуктивною силою є людина. В міру розвитку індустріального суспільства та його трансформацій в інформаційне суспільство роль людини зростає. Значення матеріальних форм власності поступово знижується, роль інтелектуальної власності зростає. І та, й інша мають тенденцію трансформуватися з приватної власності у колективну, в більшості випадків – персоналізовану.

Сучасний етап перехідного періоду суперечливий. З одного боку, розвиток суспільних відносин має направленість, характерну для ринкової економіки. З іншого боку, з об'єктивних причин і допущених помилок при реформуванні економіки виробничі відносини розвиваються в умовах невизначеності і не можуть самовідтворюватись. Такому динамізму суспільного розвитку відповідає сьогоденний стан трудового потенціалу. Головним напрямом у сучасному розвитку економіки стає організація раціонального використання наявного в країні та регіонах трудового потенціалу. У використанні трудового потенціалу як завершальної стадії його відтворення відбувається споживання трудового потенціалу і водночас в процесі виробництва, вдосконалення якості. Сутність раціонального використання трудового потенціалу повинна полягати в об'єднанні взаємодій державного макроекономічного регулювання, регулювання на рівні регіонів і приватного регулювання на мікрорівні з метою зрівняння якісного попиту і якісної пропозиції та спільних дій щодо переборення негативних тенденцій.

Територіально-галузеве формування трудових колективів в економіці регіонів відбувається під впливом структурних зрушень у суспільному виробництві. Структурні зрушення, які здійснюються під впливом закономірностей, загальних для різних економічних систем, стихійних ринкових сил і регулюючої ролі держави, в регіонах під тиском економічної кризи і непослідовності реформ відбувається хаотично. Не всі аспекти підприємницької діяльності законодавчо врегульовано, не склалися відповідні суспільні цінності та корпоративна культура. Підприємець впливає своїми виробничими майновими можливостями (функціями власника) і представницькими інтересами у виборчих органах на стан підприємства (трудового колективу) через зміну структури, правового статусу, власника. Дане положення слід враховувати законодавчим і виконавчим органам, господарським організаціям та власникам при проектуванні нових, реструктуризації діючих підприємств.

Реалізація трудового потенціалу в ринковій економіці відбувається в умовах тотальної конкуренції, яка охопила відносини між трудовими колективами, їх структурними підрозділами, конкретними робітниками. Конкуренція загострюється в умовах глобалізації, відкритості суспільства, структурного безробіття (нестача робітників наукоємних виробництв і професій, безробіття в традиційних професіях). Для поліпшення мікроклімату в трудових колективах необхідно розробляти та реалізовувати програми кадрового забезпечення, а внутрішню конкуренцію трудящих переводити в площину змагання.

1. *Богданова Т.И.* Субъективный фактор в обеспечении эффективной занятости населения // Сучасні інформаційні системи та методи управління підприємствами: додаток до "Вісника соціально-економічних досліджень". Вип. 1 – Одеса: Ока, 1997. – С. 7-12.
2. *Дорогунов С.І.* Структурні зрушення у сфері зайнятості//Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 15-18.
3. *Кулаков В.* Рынок рабочей силы: основа теории функционирования и прогнозирования // Экономист. – 1992. – № 6. – С. 50-56.
4. *Садовий М.М., Карлін М.І.* Стимулювання праці як фактор становлення ринку робочої сили в Україні // Вісник Київ. ун-ту Сер. "Економіка". Вип. 2. – 1995. – С. 121-131.
5. *Статистичний щорічник України за 2005 рік.* – К.: Техніка, 2006. – 377 с.
6. *Юзефович В.В.* Формирование трудового потенциала в условиях перехода к рынку // Регулирование национальной экономики. – 1993. – С. 57-69.
7. *Paul Ballantyne, Timothy Tregarten.* Free Enterprise. Our Heritage, Our Wealth. – Colorado Council on Economic Education, 1995, Denver. – 48 p.
8. *Understanding Economics Today / Gary M. Walton, Franc C. Wykoff / With a contribution by Steven V. Marks – 2nd ed.* Library of Congress Cataloging-in-Publication Data. Richard D. Irwin, inc., 1989. – 410 p.

Отримано 23.12.2006 р.

В.Г. Щербак

**Социально-экономические и организационные факторы
рационального использования трудового потенциала промышленности**

Статья посвящена разработке теоретических и научно-методических положений щодо підвищення ефективності промисловості при допомозі активізації (формування якісного складу, збереження, розподілу, перерозподілу і раціонального використання) трудового потенціалу на основі комплексного дослідження соціально-економічних процесів.