

УДК 331.101.2

В.В. Козар,
аспірантка Національного університету
державної податкової служби України, м. Ірпінь

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗА УМОВ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

У статті досліджуються основні фактори впливу на формування та ефективне використання трудового потенціалу регіону та запропоновано шляхи використання трудових ресурсів у контексті модернізації економіки.

Ключові слова: *трудова потенціал, регіон, ефективність використання трудових ресурсів, модернізація економіки, резерви підвищення продуктивності праці.*

Раціональне використання трудового потенціалу відіграє важливу роль у підвищенні ефективності суспільного виробництва та рівня життя населення. Тому від того, наскільки раціонально він сформований, багато в чому залежить економічний потенціал кожного виду економічної діяльності, темпи його розвитку, зростання соціального і культурного рівня життя найманих працівників і роботодавців, становлення повноцінних взаємин соціального партнерства.

Актуальність раціонального використання трудового потенціалу визначається ще й тим, що в умовах перевищення пропозиції робочої сили над попитом, низької вартості робочої сили, її невідповідності реальній вартості, наявності значних масштабів нерегламентованої зайнятості важливого значення набуває виявлення резервів підвищення ефективності використання зайнятих у всіх видах економічної діяльності.

Для виконання даного завдання слід мати достовірну інформацію про трудовий потенціал окремого виду економічної діяльності, району та суспільного виробництва в цілому, який формується під впливом різноманітних чинників та умов. Тому серед проблем ефективності використання трудового потенціалу важливе значення має з'ясування сутності поняття «трудова потенціал» і чинників, які на нього впливають.

Суттєві праці і публікації в дослідженні цього питання мають такі вітчизняні вчені, як О. Амоша, А. Базилюк, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, П. Гайдучий, О. Грішнова, М. Долішній, С. Дорогунцов, Т. Заяць, С. Злупко, М. Карлін, Т. Кир'ян, А. Колот, Ю. Краснов, В. Лагутін, Е. Лібанова, І. Лукінов, О. Новіков, В. Онікієнко, І. Петрова, С. Пирожков, О. Рудченко, П. Саблук, О. Сологуб, Г. Старостенко, В. Стешенко, М. Фащевський, М. Чумаченко, А. Чухно, Г. Ярошенко та інші.

Метою статті є дослідження факторів підвищення ефективності використання трудового потенціалу в умовах модернізації економіки.

Для успішного формування та реалізації будь-яких елементів потенціалу потрібні, насамперед, правильно підібрані кадри, якісне їх навчання, організаційна культура, тісне співробітництво, можливості для вияву ініціативи, відповідна база знань, матеріальне й нематеріальне стимулювання. Учені із стратегічного менеджменту А.А. Томпсон і А. Дж. Стрикленд визначають: «Галановиті, кваліфіковані, досвідчені фахівці – це не тільки ресурс, що дає змогу ефективно досягати поставлених цілей, але і джерело конкурентної переваги». Такої ж точки зору дотримується і відомий фахівець у галузі стратегічного управління О.С. Віханський, який зазначає, що «...основою будь-якої організації і її головним багатством є люди. При цьому людина стає не тільки найціннішим «ресурсом», але й найкоштовнішим».

Щодо ефективності використання ресурсів праці як живого чинника виробництва матеріальних і духовних благ, то тут є своя специфіка й особливості, адже саме в цьому виді ресурсу концентруються найбільшою мірою соціальні аспекти ефективності.

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються внаслідок дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої

сили прямо чи опосередково [1, с. 120]. Тож для дослідження шляхів формування працезберігаючих можливостей резервів і розробки механізмів їх використання слід мати класифікацію резервів.

Коли врахувати всі особливості утворення, виявлення та використання резервів, то їх можна згрупувати за такими ознаками:

- за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ;
- за часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні);
- за часом дії: постійні, короткочасні;
- за можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані);
- за формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні;
- за мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні;
- за внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні чи капіталоемні, безінвестиційні чи некапіталоемні;
- за проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні;
- за зв'язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, позавиробничі.

Резерви, звичайно, обмежені фазою виробництва. Але значна їх частина утворюється поза виробництвом [1, с. 125]. Без обліку територіальних чинників їх формування неможливо максимально використати поверхневі резерви. Тож резерви групуються за місцем їх утворення на регіональні та ті, що містяться на підприємстві.

Оскільки повне використання резервів пов'язане з чинником часу, особливе значення має розподіл їх на групи за часом утворення та використання – на оперативні, поточні, перспективні (стратегічні).

Оперативні резерви – це потенційні можливості вдосконалення процесу залучення до виробництва трудових ресурсів, дозволяючи перебороти відхилення під час їх використання від норми й нормативів і безперервно приводити в стан, відповідний оптимальному. У часи оперативних резервів, обмежених проміжком технологічних операцій, змін, доби, декад, їх реалізація не потребує будь-яких капіталовкладень.

Поточні резерви – це резерви, що протягом звітного періоду виникають під впливом можливостей удосконалення організації праці, ефективнішого використання наявного обладнання, вдосконалення технології, зниження трудомісткості продукції. Вони використовуються впродовж місяця, кварталу, року та не потребують значних капіталовкладень.

Перспективні резерви для свого використання потребують значних проміжків часу і матеріальних витрат. Вони пов'язані із запровадженням нових досягнень науки і техніки, передового досвіду, реконструкцією підприємств. Поточні й перспективні резерви органічно взаємозв'язані, оскільки в міру реалізації довгострокових проектів перспективні резерви переходять до категорії поточних.

Поширений у практиці господарювання поділ резервів за можливістю виявлення на поверхневі та глибинні [2, с. 207].

До поверхневих або наявних зараховують невикористані в даний період можливості у відповідних ланках виробництва. У більшості випадків вони пов'язані з можливостями запровадження у виробництво створеної техніки і відпрацьованої технології, випробуваної з набуттям ефекту на інших підприємствах організації виробництва та праці. Використання поверхневих резервів не потребує тривалих проміжків часу і значних фінансових витрат.

Глибинні резерви – різноманітні. Переважно вони полягають у проектах нової техніки, новітньої технології, науково-технічних відкриттях і т. ін.

Залежно від форм впливу на ефективність виробництва резерви поділяються на прямі й побічні. Прямі резерви безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а побічні - виконують ту саму функцію опосередковано.

Окрім того, за мірою впливу на процес виробництва резерви доцільно поділяти на інтенсивні й екстенсивні. Інтенсивні можливості пов'язані з підвищенням продуктивності технологічного устаткування, сукупності підвищення професійних, фізичних і духовних здібностей людини тощо. Екстенсивні резерви являють собою можливості підвищення ефективності сукупної тривалості роботи працівників. Використання екстенсивних резервів пов'язане з розширенням кількісного складу виробничого персоналу, установами додаткового устаткування. Чітко розподілити екстенсивні й інтенсивні резерви важко. Але слід пам'ятати, що інтенсивні резерви мають якісний характер, а екстенсивні – кількісний.

З метою вибору варіантів капіталовкладень резерви поділяються на інвестиційні й безінвестиційні. Інвестиційні резерви потребують суттєвих капіталовкладень і пов'язані із

запровадженням таких дій, що призведуть до піднесення продуктивності роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці і т. ін. Безінвестиційні резерви закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

За проявом у процесі виробництва резерви поділяються на реальні та потенційні. Резерви, які можна використати в даний час за неявних виробничих ресурсів, являють собою реальні можливості підвищення ефективності використання робочої сили. Потенційні резерви - це наявні можливості, які використовуються у звітному періоді.

Резерви, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу, формуються під впливом умов і чинників. Їх комплексний аналіз слугує методологічною та інформаційною основою для розробки заходів, спрямованих на ефективне використання ресурсів праці. Як умови, так і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу відображають суттєві причинно-наслідкові зв'язки, що визначають даний процес. Чинник є тією рушійною силою, яка впливає на ефективність використання трудового потенціалу за різних матеріально-технічних, суспільно-економічних і природних умов. Умови забезпечують дію чинників, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу. Чинники діють стільки часу, скільки зберігаються умови, що їх породжують. Головні з цих умов матеріально-технічні, соціально-економічні, природні.

Матеріально-технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями трудових ресурсів. Науково-технічний прогрес зумовлює зростання технічної оснащеності виробництва, яка відображає ступінь озброєності працівників засобами виробництва і є одним із найважливіших показників розвитку продуктивних сил суспільства [4, с. 215]. На практиці технічна оснащеність виражається через показники фондоозброєності і механізації й автоматизації. У міру розвитку продуктивних сил, прискорення науково-технічного прогресу відбувається зростання обсягу засобів виробництва порівняно з кількістю працівників, що приводять їх у дію. Зменшення чисельності працівників щодо маси засобів виробництва залежить не тільки від кількісного зростання технічної озброєності праці тією мірою, якою воно зумовлено технікою, а й від її якості. Важливою умовою, що впливає на ефективність використання трудового потенціалу, є рівень його загальної освіти, обсяг накопиченого виробничого досвіду, дисципліна праці та ставлення до неї, економічна активність і мобільність робочої сили. Ця умова характеризує якість трудового потенціалу.

Соціально-економічні умови використання трудового потенціалу цілком залежать від існуючої економічної системи [3, с. 378]. У її умовах і визначається ефективність використання всіх видів ресурсів, зокрема – і трудових. У різних країнах існують різні моделі економічних систем, але вони різняться передусім за двома ознаками:

- за формою власності на засоби виробництва;
 - за способами управління та координації економічної діяльності.
- Умовно можна виділити такі основні моделі економічних систем:
- чистий ринок (ринкова економіка вільної конкуренції);
 - планова централізована економіка;
 - соціально-ринкова економіка (змішана).

Чисті ринкові відносини на основі вільної конкуренції характеризуються приватною власністю, конкуренцією і ціною координацією економічної діяльності та управління нею [4, с. 294]. У такій системі поведінка кожного її учасника мотивується його особистими інтересами, кожна економічна одиниця намагається максимізувати свій дохід на ґрунті індивідуального прийняття рішень. Ринкова система функціонує на умовах чистої (ідеальної) конкуренції.

Захисники суто ринкових відносин твердять, що така економічна система сприяє ефективному використанню ресурсів, стабільності виробництва та зайнятості, швидкому економічному зростанню. Сам ринок функціонує за принципом його жорстких економічних законів. Роль уряду обмежується захистом приватної власності і забезпеченням належної правової структури, що сприяє свободі підприємництва. Соціальний захист людей, які працюють за наймом, не розвинутий.

Альтернативною чистому ринку є планова економіка. Цю систему характеризують державна і суспільна власність майже на всі матеріальні ресурси й колективне прийняття економічних рішень, що здійснюється за допомогою централізованого планування. Усі вагомі рішення щодо обсягів структури (зокрема, і трудових), їхнього використання і розподілу продукції, організації виробництва ухвалюються центральним плановим органом. В умовах такої бюрократизації економічного механізму підривається матеріальний інтерес до результатів праці, знижується ефективність

виробництва. Така економіка нечутлива до втілення НТР і нездатна забезпечити перехід до інтенсивного типу економічного розвитку, але має стабільний соціальний захист.

Соціально-ринкова модель економіки є проміжною між крайнощами чистого ринку (ринкової економіки і вільної конкуренції) та планової економіки. Уряд відіграє тут активну роль, сприяє стабілізації і зростанню економіки, забезпечуючи деякими товарами та послугами, які виробляються в недостатньому обсязі або зовсім не постачаються ринковою системою, модифікуючи розподіл доходів тощо. Соціальний захист людини не є стихійним процесом, а перебуває під контролем держави. Основними елементами концепцій соціально-ринкової економіки є безпека та здорові умови праці; можливість використання і розвитку трудового потенціалу, повної самореалізації і самовираження; можливість професійного зростання і впевненість у майбутньому; комфортні стосунки в колективі і правовий захист працівника у суспільстві; гідне місце праці в житті людини і суспільства [3, с. 402].

Ці принципово означені типи економічних систем мають національні моделі, оскільки країни різняться за своєю історією, рівнем економічного розвитку, соціальними та національними умовами. Так, у плановій централізованій системі відомі радянська, китайська, албанська, югославська тощо моделі. Сучасна ринкова система також не є однорідною. Соціально-ринкова економіка зорієнтована на людину. У цій моделі можливість стабільного розвитку надана всім формам господарювання (великим, середнім і малим). Японська модель характеризується передусім специфікою її концепції - мобілізації общини на постійне зростання продуктивності праці і на цій основі зниження собівартості продукції, різке зростання її конкурентоспроможності. А це можливо за винятково високої національної свідомості, пріоритету інтересів нації над інтересами конкретної людини. Перепон майновому розташуванню тут не ставиться.

Викладене є найактуальнішим для України, яка розбудовує свою державність. Вона має скористатися всіма здобутками світової цивілізації і, враховуючи власні особливості, формувати власну економічну модель, базовану на різноманітності форм власності та видів господарювання.

Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання трудового потенціалу, визначають особливості зайнятості працездатного населення й ефективність його праці [2, с. 279].

Історичні умови, традиції, звички населення визначають розміщення, мобільність, зайнятість.

Демографічні умови визначають ступінь забезпечення регіонів кадрами з усіма наслідками, що випливають із цього.

Проаналізуємо чинники формування резервів ефективності використання трудового потенціалу. Цей аспект відрізняється від попереднього тим, що чинники можна безпосередньо використовувати для цілеспрямованого впливу на процес управління трудовим потенціалом. Умови – масивніший елемент, що сприяє ефективному використанню ресурсів праці, чинники динамічніші, ніж умови.

Чинниками формування резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці є умови, явища та процеси, які сприяють перетворенню потенційних можливостей кращого використання трудових ресурсів у дійсність. Ґрунтовно провести їх розподіл через глибокий взаємозв'язок і взаємопроникнення однозначно неможливо. Для економіко-математичного моделювання й економічної діагностики потрібен розгляд чинників формування резервів підвищення ефективності використання трудового потенціалу у складі таких груп: матеріально-технічних, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних.

Матеріально-технічна група об'єднує інвестиційні можливості, закладені в складі та структурі виробничих фондів (виробничий, ринковий і т. ін.), рівні технічної і технологічної оснащеності. Якщо матеріально-технічна група чинників створює передумови для трудозберігання, то організаційно-технічні пов'язані з їх реалізацією. Закладені в цих чинниках можливості впливають на формування та використання резервів через організацію процесу виробництва і праці, використання основних та обігових коштів, виробничих площ і робочої сили.

Вплив соціально-економічних чинників виявляється через можливості зміни функціонального, професійно-кваліфікаційного й освітнього складу та структури ресурсів праці, залучених до процесу виробництва. Окрім цього, до названої групи входять чинники, пов'язані з рівнем дотримання соціальної справедливості в розподілі благ, дією матеріальних стимулів до праці, умови праці.

Про загальний рівень використання трудового потенціалу суспільства свідчить отримання національного доходу на душу населення. Чим він вищий, тим краще суспільство здійснює використання свого трудового потенціалу. Це головний показник ефективності використання трудового потенціалу. Але він не дає повного уявлення щодо даної проблеми. Рівень використання

трудового потенціалу може бути розкритий системою показників, що відображають: ступінь зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві (питома вага зайнятих у суспільному виробництві), структуру зайнятості (співвідношення зайнятих у різних видах економічної діяльності), продуктивність суспільної праці. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного доходу. У практиці державного менеджменту для оцінки ефективності використання трудового потенціалу використовуються насамперед показники підвищення ефективності використання праці.

Шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу обумовлені розвитком ринкових реформ [4, с. 311]. У зв'язку з цим зупинимося на найактуальніших моментах і напрямках формування ринку праці та проблемах зайнятості.

У сучасних умовах важливу роль в ефективному використанні трудового потенціалу відіграє економічна та соціальна політика держави. Її вплив на макро- і мікрорівні на ефективність суспільного виробництва здійснюється через практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи й стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проектів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів); запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності); створення ринкової, виробничої та соціальної інфраструктури; макроекономічні структурні зміни; програми роздержавлювання власності і приватизації державних підприємств; комерціалізації організаційних структур невиробничої сфери тощо.

Необхідно також суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

Важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці як наявних, так і потенційних, є професійно-кваліфікаційний аспект. Мінливість «погоди» на ринку праці потребує не лише високої кваліфікації робочої сили, а й швидкої перекваліфікації відповідно до сучасних технологій і організації виробництва та праці, які змінюються.

Висока регіональна диференціація соціально-економічного розвитку визначає потенціал розвитку місцевої ініціативи та відповідальності регіональних владних структур за розвиток ринку праці. Регіони повинні мати змогу формувати довгострокові стратегії розвитку, що базувалися б на цілісному аналізі економічного та соціального потенціалу, притаманному певному регіону, включаючи спеціалізацію і виробничу орієнтацію населення.

З цього боку передову роль повинні відігравати регіональні керівники, які повинні стати ініціаторами партнерства із службами зайнятості, заводами, регіональними організаціями працедавців, профспілковими, іншими неурядовими організаціями, університетами й науково-дослідними інститутами, зацікавленими у здійсненні цієї стратегії. Економічно потужні регіони можуть стати стабілізуючим елементом для всієї країни. Така регіоналізація створила б мережі промислових підприємств, сприяла б обміну технологіями та більшій скоординованості ринку праці і ведення політики щодо трудових ресурсів.

Література

1. Бандур С. И. Резервы трудоснабжения: территориально–отраслевой аспект / С. И. Бандур. – К. : Наукова думка, 1990. – 225 с.
2. Горелов Н. А. Экономика трудовых ресурсов : учебное пособие для экономических вузов / Н. Горелов. – [2-е изд. перераб. и дополн.]. – М. : Высшая школа, 1989. – 315 с.
3. Гриненко А. М. Соціальна політика : навч. посіб. / А. Гриненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 387 с.
4. Петюх В.Н. Рыночная экономика : настольная книга для делового человека / В. Петюх. – К. : Урожай, 1995. – 437 с.
5. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В.А. Ядов. – [3-е изд., испр.]. – Москва : Омега-Л, 2007. – 567 с.

The paper examines the main factors influencing the formation and effective use of the labor potential of the region and the ways of human resources in the context of the modernization of the economy.

Keywords: labor potential, the region, the efficiency of human resources, modernization of the economy, the reserves increased productivity.

В статье исследуются основные факторы влияния на формирование и эффективное использование трудового потенциала региона и предложены пути использования трудовых ресурсов в контексте модернизации экономики.

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, регион, эффективность использования трудовых ресурсов, модернизация экономики, резервы повышения производительности труда.*

UDC 330

M.O. Kucherenko,
postgraduate,
Uman State Pedagogical University named after P. Tychny, Uman

STATE INVESTMENT REGULATION IN UKRAINE

This article examines the importance, role, problems of investment process in the government's regulation of Ukraine. Valuable problems identified in the management of the investment process. The international experience analyzed and suggested possible ways of improving the investment attractiveness of the state.

***Keywords:** capital expenditures, investment strategy, economic attractiveness, control, standards, financial crisis*

To exit from the economic crisis, Ukraine needs to make important strides in sustainable development, namely to improve the situation and to take action to improve the investment policy. It defines the real sources and directions of investment flows, provides a rational and effective measures for the implementation of national, regional and local programs both nationally and internationally. The main function of the state is to create and control the country's favorable investment climate, formation and development of the stock market, creating favorable conditions for channeling investments into priority production, etc.

Investments are needed for the domestic enterprises to switch the normal economic activity and improve quality.

The problem is so obvious that the number of scientific publications, conferences and round table discussions on this subject over the last decade in Ukraine is difficult to calculate. Problems of state regulation of investment devoted a lot of research work of scholars like F.A. Vazhynskoho, A.V. Kolodiychuka, A.J. Yaremko, A. Kaspryka, G.S. Stefanyshyn, A. Shatylo and many others.

State investment policy is a set of legal, administrative and economic activities of the state, aimed at expansion and intensification of investment processes. State regulation of investment activities carried out to implement economic, scientific- technical and social policies. It is an indicator of economic and social development of Ukraine, national and regional programs of economic development, the republican and local budgets, predictable in their government funding investment.

The current stage of development of the Ukrainian economy marked by the desire to realize ambitious goal to ensure sustainable economic growth through technological system modernization and restructuring of the economy. After a mobilization domestic investment resources and wide attract foreign investment can ensure the implementation of modernization transformation. Among the key areas of programs identified improving the investment is to analyze the factors that ensure the attractiveness of foreign investment to Ukraine and finding ways to improve them.

State regulation of investment activity includes the management of public investments and regulatory conditions for investment and monitoring its implementation by all investors and participants of investment activity [1].

In Ukraine, investment process regulated by more than 100 laws and regulations, including laws of Ukraine: «On investment activity» (1991), «On foreign investments» (1992), «On Securities and the Stock Market» (1991), Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine, «On Foreign investment» (1993) and others.

Government guarantees investment protection – a system of law designed to protect investment and unrelated to issues of financial and economic activities of participants of investment activity and payment of taxes and duties (mandatory payments). Government guarantees investment protection can not be canceled or restricted in respect of investments made in the period of the warranty [2].