

4. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька – К.: Кондор, 2003. – 224 с.
5. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: [підручник] / Ф.І. Хміль – К.: Академвидав, 2003.
6. Хміль Ф.І. Управління персоналом: [підручник] / Ф.І. Хміль – К.: Академвидав, 2006. – 488с.

References

1. Vynohrads'kyu M.D., Vynohrads'kyu A.M. Menedzhment v orhanizatsiyi. K.: Kondor, 2004. 598 s.
2. Krushel'nyts'ka O.V., Mel'nychuk D.P. Upravlinnya personalom: [navchal'nyy posibnyk] K.: Kondor, 2003. 296 s.
3. Kramarenko V.I., Kholod B.I. Upravlinnya personalom firmy. K.: TsUL, 2003. 272 s.
4. Osovs'ka H.V., Krushel'nyts'ka O.V. Upravlinnya trudovymy resursamy. K.: Kondor, 2003. 224 s.
5. Khmil' F.I. Osnovy menedzhmentu: [pidruchnyk]. K.: Akademvydav, 2003.
6. Khmil' F.I. Upravlinnya personalom: [pidruchnyk]. K.: Akademvydav, 2006. 488s.

ДАНИ ПРО АВТОРІВ:

Зленко Алла Миколаївна, кандидат історичних наук, доцент кафедри професійної освіти ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»
провул. Боженка 8а, м. Переяслав-Хмельницький, Київська обл., Україна, 08401
e-mail: zlenko.am@mail.ru

Мірошніченко Денис Анатолійович, кандидат історичних наук, доцент кафедри професійної освіти ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»
ул. Сухомлинського 34, кім. 908, м. Переяслав-Хмельницький, Київська обл., Україна, 08401
e-mail: mirosh88@i.ua

ДАНИЕ ОБ АВТОРАХ:

Зленко Алла Николаевна, кандидат исторических наук, доцент кафедры профессионального образования ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»
проул. Боженка 8а, г. Переяслав-Хмельницкий, Киевская обл., Украина, 08401
e-mail: zlenko.am@mail.ru

Мирошниченко Денис Анатольевич, кандидат исторических наук, доцент кафедры профессионального образования ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»
ул. Сухомлинский стр., г. 908, м. Переяслав-Хмельницкий, Киевская обл., Украина, 08401
e-mail: mirosh88@i.ua

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS:

Zlenko Alla Mykolaivna, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Department of Vocational Education Pereyaslav-Khmelnytsky Hryhoriy Skovoroda Pedagogical University
bystreet Bozhenka 8a, Pereyaslav-Khmelnytsky, Kiev region, Ukraine, 08401
e-mail: zlenko.am@mail.ru

Miroshnichenko Denys Anatoliiovych, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of Department of Vocational Education Pereyaslav-Khmelnytsky Hryhoriy Skovoroda State Pedagogical University
Sukhomlynskiy str., g. 908, Pereyaslav-Khmelnytsky, Kiev region, Ukraine, 08401
e-mail: mirosh88@i.ua

УДК 314.17:331.5

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Коваль С.П.,
Біда Д.В.

Предметом статті є дослідження проблем ефективності використання трудових ресурсів як соціально-економічної категорії. У статті запропоновано результати дослідження та пропозиції щодо вирішення деяких проблем ефективного використання трудових ресурсів на ринку праці України.

Результати роботи. Проведено дослідження основних проблем ефективного використання трудових ресурсів України. Здійснено аналіз споріднених з трудовими ресурсами категорій робочої сили, економічної активності та зайнятості населення та надано пропозиції щодо ефективнішого їх використання на ринку праці.

Результати дослідження можуть бути використані всіма зацікавленими сторонами, у тому числі органами державної виконавчої влади при вдосконаленні механізмів реалізації соціально-економічної політики зайнятості та державного регулювання ринку праці України.

Висновки. 1. Протягом останніх десятиліть у національній економіці склалися диспропорції, які затримують впровадження ринкових важелів господарювання та ефективного використання трудових ресурсів.

2. В основу вибору механізмів регулювання ринку праці України і підвищення ефективності використання трудових ресурсів мають бути покладені такі вимоги: єдність цілей розвитку, завдань та ресурсних можливостей для реалізації концептуальних заходів; передбачення соціальних наслідків в різних сферах діяльності; комплексність у вирішенні поставлених завдань; взаємоузгодження заходів на загальнодержавному, регіональному, місцевому рівні і рівні окремих суб'єктів господарювання; їх достатня економічна та соціальна ефективність тощо.

Ключові слова: трудові ресурси, робоча сила, зайнятість населення, ефективність трудових ресурсів, продуктивність праці, ринок праці України.

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Коваль С.П.,
Біда Д.В.

Предметом статьи является исследование проблем эффективности использования трудовых ресурсов как социально-экономической категории. В статье представлены результаты исследования и предложения по решению некоторых проблем эффективного использования трудовых ресурсов на рынке труда Украины.

Результаты работы. Проведено исследование основных проблем эффективного использования трудовых ресурсов Украины. Осуществлен анализ родственных с трудовыми ресурсами категорий рабочей силы, экономической активности и занятости населения; предоставлены предложения по более эффективному их использованию на рынке труда.

Результаты исследования могут быть использованы всеми заинтересованными сторонами, в том числе органами государственной исполнительной власти при усовершенствовании механизмов реализации социально-экономической политики занятости и государственного регулирования рынка труда Украины.

Выводы. 1. На протяжении последних десятилетий в национальной экономике сложились диспропорции, которые задерживают внедрение рыночных рычагов хозяйствования и эффективного использования трудовых ресурсов.

2. В основу выбора механизмов регулирования рынка труда Украины и повышения эффективности использования трудовых ресурсов должны быть положены такие требования: единство целей развития, задач и ресурсных возможностей для реализации концептуальных мероприятий; предусмотрение социальных последствий в различных сферах деятельности; комплексность в решении поставленных задач; взаимосогласование мероприятий на общегосударственном, региональном, местном уровне и уровне отдельных субъектов хозяйствования; их достаточная экономическая и социальная эффективность, другое.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, рабочая сила, занятость населения, эффективность трудовых ресурсов, производительность труда, рынок труда Украины.

PROBLEMS OF EFFICIENT USE OF LABOR RESOURCES

Koval' S.P.,
Bida D.V.

The subject of the article is to research problems of efficiency of use of labor resources as socio-economic categories. The article suggested the findings and suggestions for solving some problems of efficient use of labor resources in the labor market of Ukraine.

The results of the work. The research of basic problems of efficient use of labor resources in Ukraine was conducted. The analysis of related with labor resources categories of the work force, economic activity and employment was accomplished, and provided suggestions for more effective use of them in the labor market.

Results of research can be used by all stakeholders, including organs of State executive power in improving the mechanisms for the implementation of socio-economic policy, employment and State regulation of the labor market of Ukraine.

The conclusions. 1. Over the last decades in the national economy have developed imbalances that delay the introduction of market mechanisms of management and efficient use of labor resources.

2. Basis of selection mechanisms of regulation of the labor market and increase the efficiency of use of labor resources should be assigned the following requirements: the unity of goals, objectives and capacities to implement the conceptual activities; predictions of social consequences in different spheres of activity; complexity in solving the set tasks; consistency of measures at national, regional, local level and level of individual entities; their sufficient economic and social efficiency, etc.

Key words: labor resources, work force, employment, efficiency of labor resources, productivity of labour, the labor market of Ukraine.

Постановка проблеми. Протягом останніх десятиліть у багатьох розвинених країнах світу стверджується новий погляд на людський потенціал як на один із ключових ресурсів розвитку економіки. Він відображає реальне підвищення ролі людського фактору у виробництві, збільшення залежності результатів виробництва від якості трудового потенціалу, мотивації і характеру використання робочої сили в цілому та окремо кожного працівника.

В економіці розвинених країн це виражається, з одного боку, у підвищенні вимог до робочої сили, з іншого – у збільшенні витрат на розвиток трудових ресурсів і, відповідно, у прагненні до їх відшкодування в основному за рахунок підвищення ефективності використання.

Перетворення, що відбуваються в Україні, серед багатьох напрямків реформування націлені, зокрема, на розвиток соціально орієнтованої економіки, центральне місце в якій відводиться людині з її потенціалом до праці, здатним бути корисним і приносити ефект суспільству в цілому. Тому проблеми ефективності використання трудових ресурсів і підвищення продуктивності праці є особливо актуальними за умов, коли в економіці не використовуються належним чином такі джерела оптимізації затрат праці, як модернізація виробництва, не здійснюється оцінка виробництва за критерієм працездатності тощо. Все це ускладнює формування механізмів впливу на процеси ефективності використання трудових ресурсів як на загальному, так і на місцевих ринках праці України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ефективність трудових ресурсів – проблема надзвичайно актуальна та водночас теоретично достатньо досліджена. У вирішенні проблем підвищення ефективності трудових ресурсів вагомий внесок здійснили такі науковці, як: Д.П. Богиня, В.С. Васильченко, О.А.Гришнова, Т.А. Заяць, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, Ю.М. Маршавін, С.В.Мельник, В.В. Мортіков, А.А. Нікіфорова, В.В. Онікієнко, Н.О. Павловська, О.В.Павловська, О.М. Палій, І.Л. Петрова, В.М. Петюх, С.І. Пирожков, М.В.Семікіна, А.С. Семенов, В.А. Скуратівський, М.Ф. Черепанський, Л.В. Чуйко, В.М. Шамота, Г.В. Ярошенко та ін. Так, науковцями визнано, що одним з основних факторів досягнення ефективності суспільно-економічного відтворення в цілому та трудових ресурсів, зокрема, є підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили [1].

Метою статті є дослідження проблем ефективності використання трудових ресурсів, а також надання пропозицій щодо вирішення цих проблем на сучасному етапі розвитку України. Основним завданням для успішного функціонування та розвитку економіки є створення соціально-економічних передумов ефективного використання трудових ресурсів, що і є основною метою нашого дослідження.

Виклад основного матеріалу. Міжнародний досвід багатьох країн за останні десятиріччя свідчить про посилення ролі управління трудовими ресурсами в системі чинників, які забезпечують конкурентоспроможність економіки.

Сучасні концепції управління трудовими ресурсами базуються на тому, що люди є одним з найважливіших економічних ресурсів, джерелом доходів, конкурентоспроможності та розвитку. Тому знання глибинного змісту поняття «трудова ресурси», а також дослідження реального стану їх розвитку допоможуть визначити шляхи позитивного впливу на ефективне використання трудового потенціалу.

За своєю сутністю трудові ресурси – це сукупність здатних до праці людей, які мають необхідний фізичний розвиток, знання та практичні навички, беруть або спроможні брати участь у виробництві матеріальних і духовних благ. Оскільки трудові ресурси спроможні створювати матеріальні блага, духовні та інтелектуальні цінності, це надзвичайно важлива складова частина продуктивних сил суспільства [2-4].

Основою формування трудових ресурсів країни є населення цієї країни чи визначеної території як природної сукупності людей, що історично склалася і безперервно відтворюється. Тобто, за багатьма визначеннями трудові ресурси як соціально-економічна категорія є працездатною частиною населення, яка володіє фізичними та інтелектуальними здібностями і здатна виробляти матеріальні блага та надавати послуги [5].

Україна обрала шлях на побудову вільного демократичного суспільства, і в Конституції України зафіксовано заборону примусової праці, тому поняття «трудові ресурси» поступово набуває нового економічного значення. Головною ознакою соціально орієнтованої економіки є те, що добробут громадян значною мірою залежить від динаміки продуктивності суспільної праці та ефективності використання трудових ресурсів.

Особливо слід зазначити, що в міру глобального поширення науково-технічного прогресу (НТП) і розвитку його нових форм, творча роль трудових ресурсів у підвищенні конкурентних можливостей економіки безупинно зростає. Разом з ростом НТП і безпосередньо під його впливом зростають і конкурентні можливості трудових ресурсів. А разом з цим утверджується високий соціальний і економічний рівень зрілості суспільства, його культура і добробут населення. У процесі формування трудових ресурсів як елемента продуктивних сил економіка разом із системою навчання закріплюють у людині свідомість особливої значимості в трудовій діяльності та здатності до економічної конкуренції.

Питання ефективного використання наявних трудових ресурсів набуває сьогодні особливої актуальності з урахуванням демографічної кризи, звуженого відтворення робочої сили та в умовах постійного скорочення чисельності економічно активного населення як вагомої складової трудових ресурсів України (табл. 1).

Таблиця 1. Чисельність економічно активного населення України у 2000-2013 роках [6]

Роки	Економічно активне населення України			
	у віці 15-70 років		працездатного віку	
	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	в середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи
2000	22 830,8	63,2	21 150,7	73,7
2001	22 426,5	62,3	20 893,6	72,6
2002	22 231,9	61,9	20 669,5	71,7
2003	22 171,3	61,8	20 618,1	71,4
2004	22 202,4	62,0	20 582,5	71,1
2005	22 280,8	62,2	20 481,7	70,9
2006	22 245,4	62,2	20 545,9	71,2
2007	22 322,3	62,6	20 606,2	71,7
2008	22 397,4	63,3	20 675,7	72,3
2009	22 150,3	63,3	20 321,6	71,6
2010	22 051,6	63,7	20 220,7	72,0
2011	22 056,9	64,3	20 247,9	72,7
2012	22 011,5	64,6	20 393,5	73,0
2013	21 980,6	65,0	20 478,2	73,1

Тому, головною метою системи управління на сучасному етапі є створення відповідних умов для формування кількісної і якісної складових трудових ресурсів і більш продуктивного та ефективного їх використання.

Слід зазначити, що українська економіка, починаючи з 2000 року, розвивалась досить швидкими темпами протягом 2000 – 2013 років: валовий внутрішній продукт (ВВП) у фактичних цінах за цей період зріс майже у 9 разів (табл. 2).

Проте, джерелами такого зростання в нашій країні, як і в будь-якій іншій системі, що починає своє відновлення, були в основному екстенсивні фактори: дозавантаження наявних виробничих потужностей, яке статистично збільшувало показники продуктивності праці та фондівіддачі, а також дія таких факторів, як знецінення національної грошової одиниці та вартості робочої сили, що фактично збільшило цінову конкурентоспроможність національного виробництва.

Таблиця 2. Валовий внутрішній продукт України у 2000-2013 роках [6]

Роки	ВВП України у фактичних цінах	
	млн. грн.	у розрахунку на одну особу, грн.
2000	170070	3436
2001	204190	4195
2002	225810	4685
2003	267344	5591
2004	345113	7273
2005	441452	9372
2006	544153	11630
2007	720731	15496
2008	948056	20495
2009	913345	19832
2010	1082569	23600
2011	1302079	28488
2012	1411238	30953
2013	1505485	33095

Розгляд динаміки ВВП (відсоток до попереднього року) та чисельності зайнятого населення (млн. осіб) дозволяє визначити та оцінити основні фактичні тенденції зміни зайнятості населення України відповідно до змін індексів ВВП за останні десять років (рис. 1).

Як бачимо, у перші трансформаційні роки динаміка зайнятості населення співпадала з динамікою ВВП. Проте, починаючи з 2001 р., ця тенденція змінилася. При нестабільній динаміці ВВП зайнятість невпинно зростала, тобто коливання в зайнятості були слабо синхронізовані з коливаннями в обсягах виробництва ВВП, а характерною рисою зайнятості виявився її депресивний стан, про що свідчить невідповідність динаміки зайнятості динаміці виробництва.

Починаючи з 1997 року, зайнятість населення почала зростати, хоча й незначними темпами. Разом з тим, зростання обсягів зайнятості населення відбулося в основному за рахунок неформального сектора. У 2003 – 2004 роках темпи набору працівників в неформальному секторі приблизно у п'ять разів перевищували аналогічний показник формального сектора, а

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ

темпи звільнення лише удвічі. Таким чином, протягом останніх років неформальний сектор значно збільшив свої масштаби, в той час як у формальному секторі спостерігалася практично стагнація. Втім така позитивна динаміка у неформальному секторі пояснюється тим, що новостворені робочі місця відзначалися низькою продуктивністю праці і часто не потребували висококваліфікованої робочої сили. Слід визнати, що більша частина (біля 80%) працівників неформального сектора не мають високої кваліфікації, що врешті призводить до загального погіршення якості робочої сили та трудових ресурсів [6].

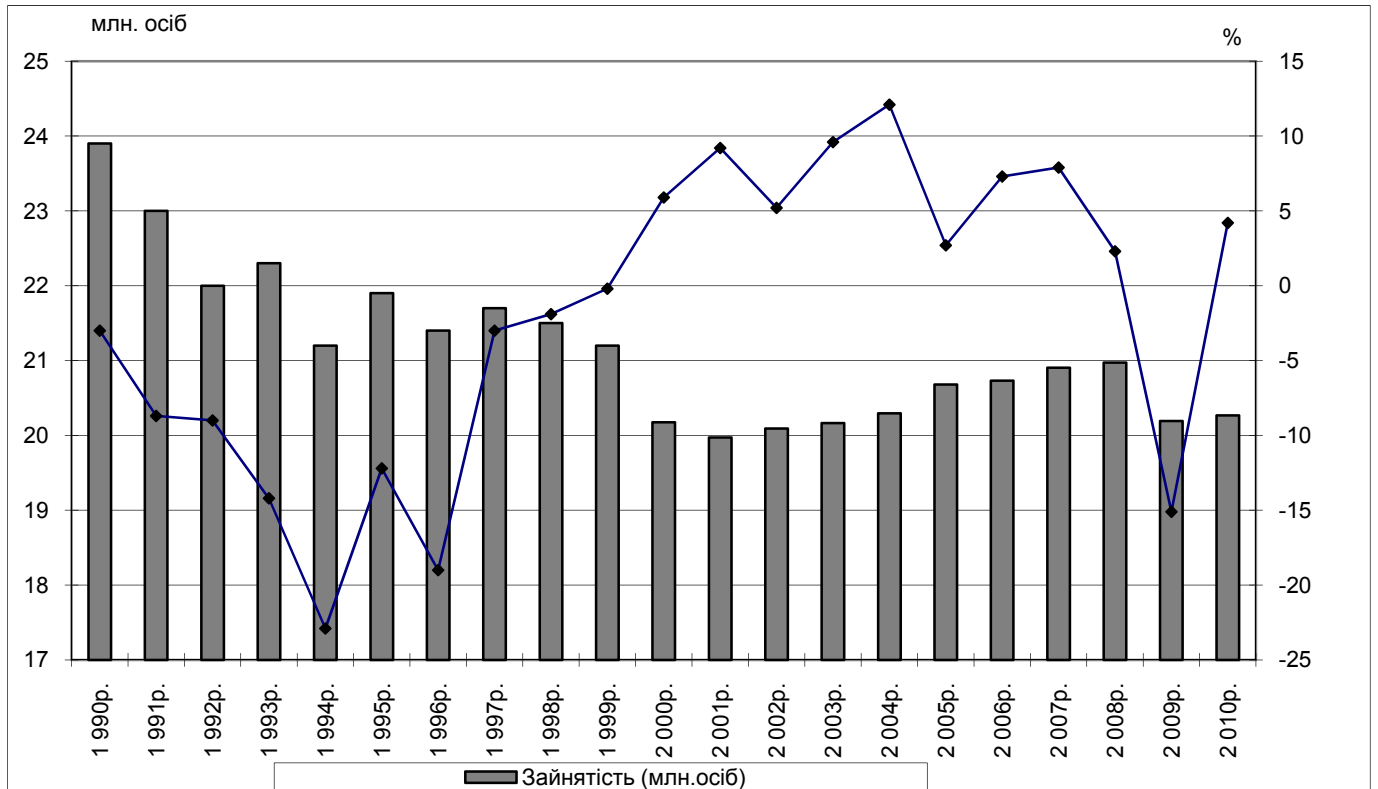


Рисунок 1. Динаміка ВВП (відсоток до попереднього року) та чисельність зайнятого населення України (млн. осіб) у 1990-2010 рр. [6].

Як свідчать дані діаграми на рис. 1, позитивна тенденція зростання зайнятості населення залишалася до фінансово-економічної кризи 2008 року. Такому процесу сприяло збільшення частки самостійної зайнятості, зокрема, через зростання кількості працюючих в особистих селянських господарствах (внаслідок перегляду у 2005 році Держстатом України методології розрахунку чисельності зайнятих, до їх складу почали включатися особи, які виробляють товари і послуги в домашньому господарстві з метою продажу на ринку). При цьому слід враховувати, що більше половини працюючих у цьому секторі зайняті некваліфікованою працею. Така зайнятість не дає ані прийнятних доходів, ані належного соціального статусу, тобто виштовхує доволі численні групи населення на соціальне узбіччя. При цьому ризик соціального незадоволення може бути передусім серед молоді внаслідок відсутності альтернативної зайнятості.

В цілому, дані тенденції свідчать про те, що прискорене зростання продуктивності праці не супроводжувалось процесами, властивими розвиненим країнам, де зміна динаміки розвитку відбувається за умов впровадження у виробництво нових високих технологій, нових робочих місць тощо.

На сьогоднішній день в економіці України фактор зайнятості населення та її економічної активності залишається ще достатньо вагомим, і багато українських підприємств підвищують рівень прибутків значною мірою за рахунок збільшення чисельності зайнятих. У такому випадку підвищення продуктивності праці знаходить своє відображення у розширеній формі зайнятості, а низька еластичність зайнятості по відношенню до обсягів виробництва пояснюється так званою «захисною реструктуризацією» підприємств, що означає екстенсивне пристосування до нових умов господарювання. Проте, такі підприємства можуть збільшити обсяги виробництва не лише шляхом залучення додаткової робочої сили, а й шляхом більш ефективного використання існуючих трудових ресурсів.

Подальше економічне похвалення населення спричинило структурні зрушення у формуванні позитивних тенденцій у зайнятості «фінансової діяльністю». Помітне збільшення зайнятості у цій сфері діяльності відбулося під впливом зниження обсягів депозитів фізичних осіб та номінальних обсягів кредитів, наданих як суб'єктам господарської діяльності так і фізичним особам. В умовах погіршення ситуації на ринку банківських послуг скоротився попит на робочу силу.

Така тенденція прослідковувалась і в освіті, в торгівлі, частково в сфері послуг, які є індикатором ділової активності. І лише в секторі «державне управління» за весь цей час зниження зайнятості не відбулося, а навпаки, збільшилося, тобто структура зайнятості серед апарату управління фактично не мала змін.

Об'єктивно оцінюючи таку потужну поляризацію розвитку структури зайнятості, яка в цілому відображає негативні зміни у структурі виробництва, слід зазначити, що її причини знаходяться не лише у площині скорочення попиту на робочу силу (хоча саме погіршення зовнішньої кон'юнктури стало каталізатором посилення негативних тенденцій), а й у відсутності комплексної структурної політики у сфері зайнятості. Загалом можна констатувати, що зайнятості населення України за видами економічної діяльності властиві значні структурні диспропорції.

Викривлення пропорцій структури зайнятості проявилось в наступних тенденціях:

- найвища результативність господарювання спостерігається не у тих сферах, що забезпечують зростання продуктивної зайнятості завдяки випуску високотехнологічної кінцевої продукції та товарів суспільного споживання, а за рахунок сировинних, передусім – добувних галузей промисловості (металургії тощо);

– недостатньо розвиненими в Україні є сфери діяльності, які відіграють важливу роль для відтворення трудових ресурсів.

При цьому, у кожному з видів економічної діяльності існують серйозні невідповідності попиту та пропозиції робочої сили. Найбільш захищена частина робочої сили представлена відносно закритим ринком, що монопольно регулюється. До неї входить робоча сила, яка зайнята в експортних галузях, електроенергетиці, паливній промисловості, видобутку та розподілу газу, а також будівництві, фінансовому секторі, апараті управління, які традиційно оплачуються вище середнього рівня. У цьому секторі ринку праці існує перевищення попиту над пропозицією. Доходи підприємств визначаються не ефективністю виробництва в галузі і не витратами на відтворення робочої сили, а паритетом зовнішніх і внутрішніх цін на природні і сировинні ресурси, монопольним становищем цих підприємств. Але зниження цін на ресурси на зовнішньому ринку викликає значне скорочення попиту на робочу силу і може призвести до стрімкого погіршення умов і скорочення виробництва у цих галузях.

Диспропорції галузевої структури зайнятості призводять до дисбалансу попиту робочої сили як окремих секторів економіки України, так і економіки країни в цілому. А оскільки відтворення робочої сили не забезпечується повною мірою, це, у свою чергу, негативно впливає на баланс попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Так, за даними Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, в якості головної перепони для розвитку економіки визначено кадровий дефіцит перспективних підприємств. Кожний четвертий український менеджер вважає, що брак кваліфікованих кадрів стримує зростання виробництва [7].

Загалом процесам створення нових робочих місць для забезпечення якості та ефективного використання робочої сили заважають такі фактори:

по-перше, невизначеність цільового спрямування структурної будови економіки, що є основним орієнтиром політики створення робочих місць;

по-друге, інвестиційна криза, що не дозволяє створювати робочі місця за відсутності необхідних капітальних вкладень;

по-третє, непорядкованість організаційних зв'язків, неефективність процесів реорганізації виробництва, що також діє у напрямку зменшення кількості робочих місць, часом їх невинуватої руйнації.

Таким чином, у національній економіці склалися диспропорції, які гальмують впровадження ринкових важелів господарювання. Насамперед це стосується структурної трансформації економіки. Якщо у розвинених країнах світу структурні зрушення спрямовуються на збільшення зайнятості у галузях, що виробляють кінцеву продукцію та у сфері послуг, то в Україні спостерігаються протилежні тенденції.

За умови посилення дисбалансу між інвестиційним, трудовим і виробничим потенціалом складно передбачити соціальні наслідки зрушень на ринку праці. Нестабільність економічного розвитку породжує ситуацію, коли здійснення тих чи інших заходів на ринку праці призводить до побічних негативних ефектів. Посилюється процес поляризації суспільства, який потребує особливої уваги з боку органів державного управління. При цьому зростають абсолютні і відносні показники бідності населення.

Отже, запобігання зuboжінню основної частини населення перетворюється в Україні на одне з першочергових завдань політики ринку праці, оскільки саме в цій сфері зберігається право кожного громадянина на реалізацію своїх професійних здібностей та отримання відповідної винагороди за результати праці. Поляризація населення за рівнем доходів потребує диференційованого підходу до розробки відповідних заходів політики ринку праці.

Кризовий стан економіки та недоліки податкової системи не дозволяють створити умови для динамічного обороту капіталу і зростання потреби у робочій силі. Без реалізації цього напряму політики ринку праці неможливо досягти будь-яких позитивних зрушень в інших її напрямках.

Високі податки не сприяють створенню нових робочих місць, оскільки за таких умов роботодавці відмовляються від використання робочої сили. Інвестиційна криза та тенденція до погіршення відтворювальної структури капітальних вкладень не дають можливості розширити сферу зайнятості та активізувати ті аспекти політики ринку праці, що спрямовані на створення нових робочих місць.

В економічно розвинених країнах, навпаки, узгодження структури капітальних вкладень, висока інвестиційна активність, впровадження результатів науково-технічного прогресу розглядаються як основна передумова забезпечення ефективної зайнятості населення та досягнення збалансованості ринків праці.

Неповна відповідність законодавства України про працю її міжнародним договорам, зобов'язанням та актам про права людини, Конвенціям і Рекомендаціям МОП (Міжнародної організації праці), ратифікованих Україною, є перешкодою для формування ефективних механізмів регулювання ринку праці і підвищення рівня використання робочої сили як трудових ресурсів.

Зміна соціально-економічних умов функціонування робочої сили потребує, по-перше, вдосконалення правового поля ринку праці. Послаблення державного контролю за дотриманням законодавства про працю призводить до зниження рівня захищеності прав громадян: порушуються норми чинного законодавства стосовно оплати праці під час простоїв з вини адміністрації, надання компенсацій через несвоєчасну виплату заробітної плати, виплати відшкодувань потерпілим на виробництві тощо. Виникнення цих проблем вимагає посилення державного втручання у сферу соціально-трудових відносин через заходи активної політики ринку праці. Крім цього, у структурі національної економіки утворилися нові сегменти, які перебувають за межами регулюючого впливу державної економічної політики, в тому числі політики ринку праці і зайнятості населення.

Поряд з працюючими за наймом у сфері офіційної економіки формується сфера самозайнятості в розрізі формального, неформального і нелегального секторів. Проте, зараз відсутні надійні джерела інформації та відповідні методичні розробки відносно визначення реальних масштабів тіньового сектора економіки України, що перешкоджає розробці заходів щодо підвищення рівня ефективності використання трудових ресурсів.

По-друге, держава, не маючи необхідних коштів на утримання незайнятого працездатного населення, зобов'язана створити умови для самозайнятості в найбільш перспективних сферах господарювання на основі розширення підприємницької діяльності. В Україні нові структури малого та середнього бізнесу розвиваються дуже повільно. Крім того, значна кількість зареєстрованих підприємств самоліквідуються, так і не розпочавши свою діяльність. Виявлення і розв'язання проблем, пов'язаних із створенням належних умов для розвитку підприємництва, є одним із актуальних завдань сучасної політики ринку праці, що спрямована на підвищення рівня використання робочої сили в якості трудових ресурсів.

Головний напрямок підвищення ефективності використання трудових ресурсів має бути покладений на національні органи як на державному, так і на місцевому рівнях. На першому рівні має вдосконалюватися законодавча основа забезпечення мінімального рівня доходів, професійної підготовки зайнятих і безробітних, соціальної політики в цілому. Регулювання цих процесів здійснюється, як правило, практичними заходами щодо введення тих чи інших форм контролю за переміщенням робочої сили, наданням фінансової допомоги і кредиту, регулюванням процесу банкрутства, державною політикою щодо валютних курсів, фондового ринку, проведенням природоохоронних заходів і т. ін.

В основу вибору механізмів державного регулювання ринку праці і підвищення ефективності використання трудових ресурсів мають бути покладені такі вимоги: єдність цілей, завдань та ресурсних можливостей для реалізації запланованих

заходів; орієнтація на конкретний кінцевий результат; передбачення соціальних наслідків в різних сферах діяльності; комплексність у вирішенні поставлених завдань; взаємоузгодження заходів на загальнодержавному, регіональному рівні і рівні окремих суб'єктів господарювання; їх достатня економічна та соціальна ефективність тощо.

Враховуючи вищенаведене, можна сформулювати такі першочергові завдання щодо підвищення рівня якості та ефективності використання трудових ресурсів на ринку праці, підвищення рівня зайнятості населення на сучасному етапі розвитку економіки:

- створення відповідного законодавчо-нормативного поля з достатньою конкретизацією для всіх рівнів управління, що надає регіонам, галузям і суб'єктам господарювання різних форм власності рівні можливості у забезпеченні продуктивної зайнятості і ефективного використання робочої сили;
- активізація діяльності усіх суб'єктів ринку праці на основі узгодження власних інтересів, досягнення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, підвищення трудової активності працездатного населення;
- удосконалення фінансового механізму регулювання ринку праці у взаємозв'язку з реформуванням податкової системи, здійсненням структурних трансформацій, стимулюванням нових форм зайнятості населення;
- підвищення цільової спрямованості та соціальної адресності окремих заходів державної політики на ринку праці з метою покращання становища різних соціальних і статеві-вікових категорій населення.

Відповідно до визначених завдань основними напрямками державного регулювання ринку праці мають бути:

- здійснення допомоги у працевлаштуванні на основі інформованості населення про вакансії на ринку праці;
- вдосконалення системи професійної орієнтації; розвиток професійної підготовки і перепідготовки кадрів;
- стимулювання створення нових робочих місць;
- сприяння самозайнятості населення, розвитку підприємництва, малого і середнього бізнесу;
- організація оплачуваних сезонних і громадських робіт, розвиток гнучких форм зайнятості;
- бронювання (квотування) і створення робочих місць на діючих підприємствах, в організаціях для працевлаштування громадян, що неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (працевлаштування інвалідів, молоді, жінок та ін.).

В Україні в умовах, коли пропозиція робочої сили значно перевищує попит на неї, пріоритетним напрямком повинно стати технічне переоснащення діючих та створення нових робочих місць, зорієнтованих на підвищення конкурентоспроможності вітчизняного товаровиробника, що, безумовно, потребує значних фінансових ресурсів та здійснення активної інвестиційної політики. При цьому мають бути враховані сучасні світові тенденції зростання вартості створення робочих місць, приведення їх до міжнародних стандартів.

Така постановка питання актуальна не лише для України, а й для інших країн, які були створені на території колишнього Радянського Союзу. Відомо, що через довготривалу загальносистемну кризу в цих країнах, скорочення ВВП, розвиток інфляційних процесів та зменшення обсягів державних інвестицій при відсутності розвиненого фондового ринку і сприятливого інвестиційного клімату відбулося різке погіршення стану основних виробничих фондів на більшості підприємств. Крім того, був, по суті, зруйнований сам механізм фінансування створення робочих місць.

В усіх секторах економіки повинні бути розроблені пріоритетні напрями розвитку окремих видів економічної діяльності, які утворюють переважну частку ВВП країни. Ефективна зайнятість передбачає, що складові механізму державного регулювання зайнятості населення використовуються при поєднанні окремих напрямків, що забезпечують максимальну економічну віддачу.

Сьогодні вкрай важливим є визначення тих пріоритетів виробництва в структурі економіки України, які можуть бути найбільш інвестиційно привабливими і позитивно впливатимуть на конкурентоспроможність економіки, зайнятість населення та ефективність використання трудових ресурсів.

Завдання сприяння ефективному використанню трудових ресурсів безпосередньо пов'язане зі змінами продуктивності праці, які в свою чергу, змінюються під впливом технічного рівня виробництва. Слід зазначити, що існуюча протягом багатьох років система поставок технічних засобів і переозброєння виробництва була однією з основних причин незбалансованості активної і пасивної частини основних фондів з наявними ресурсами праці. На сучасному етапі на кожну гривню вартості припадає силових машин і обладнання у 1,5-2 рази нижче технічно обґрунтованих норм [7].

У зв'язку з цим значна частина інвестицій має бути спрямована на заміну і покращення структури основних виробничих фондів шляхом підвищення питомої ваги машин і обладнання з автоматичним управлінням і комп'ютеризацією. Лише кардинальні заходи щодо збільшення інвестицій у розвиток окремих видів економічної діяльності сприятимуть якісному розвитку та ефективному використанню трудових ресурсів України.

Основними знаряддями підвищення ефективності використання робочої сили та основних засобів виробництва є капітал і ринок, які діють як фактори, що сприяють формуванню ефективної зайнятості населення. І тільки при взаємодії усіх складових економічного механізму державного регулювання зайнятості й оптимального їх поєднання у виробництві можливо досягнути дійсно ефективної зайнятості. Такі складові як «праця» і «капітал» можуть певною мірою взаємозамінюватися. Тобто праця зайнятого у виробництві працівника може бути замінена технічними засобами шляхом механізації, машинізації, часткової та повної автоматизації. І навпаки, недостатність технічних засобів замінюється додатковими ресурсами праці. Для цього необхідна державна політика підвищення мобільності капіталу, яка передбачала б різні види цільової допомоги, щоб змусити товаровиробника переміщати робочі місця в ті регіони, де зростає попит на робочу силу.

Слід враховувати, що найважливішим принципом ефективного використання трудових ресурсів має стати досягнення комплексної механізації, автоматизації виробництва, оскільки формування ефективної зайнятості населення характеризується принципом співвідношення механізованої та ручної праці, рівня продуктивності праці в окремих галузях тощо. Тому при визначенні перспектив зміни чисельності зайнятих, наприклад у галузях промисловості, слід звертати увагу на те, що питома вага чисельності зайнятих ручною працею буде зменшуватись залежно від впровадження прогресивних технологій виробництва продукції.

Принциповою особливістю розвитку окремих галузей економіки, зокрема сільського господарства, є сезонність виробництва продукції. Через це тимчасове недовикористання ресурсів праці зимою компенсується підвищеною напругою в літні періоди року. Оскільки в господарствах агропромислового комплексу сфера послуг розвинута не дуже добре, значна частина трудових ресурсів (в основному жінки) зайнята в особистому підсобному господарстві, а тому цей контингент населення залишається потенційним ресурсом ринку праці.

В Україні на ринку праці спостерігається прямий зв'язок між рівнем освіти та рівнем зайнятості. Наприклад, роботодавців з повною вищою освітою у 3 рази більше, ніж серед представників з повною середньою освітою. Тому, якісна освіта є надзвичайно важливим чинником забезпечення якісною робочою силою на ринку праці України.

Також специфічні умови зайнятості населення окремих регіонів заважають розробці й реалізації єдиної стратегії зайнятості населення у зв'язку з відсутністю цивілізованої нормативно-правової бази, взаємодії усіх відомств, які займаються впровадженням ефективної зайнятості населення, невпорядкованістю дій стихійно виникаючих елементів руху ресурсів праці в галузях економіки і функціонуючих поза службами зайнятості. Не слід допускати стихійності і механічності у вирішенні проблем

рівномірного розподілу населення по території України і вивільнення надлишків ресурсів праці, а за допомогою економічного механізму державного регулювання зайнятості населення керувати зазначеними процесами.

Звичайно, міжобласні і міжрегіональні відмінності у забезпеченні ресурсами праці є досить значними. У зв'язку з цим проблема територіального і міжгалузевого розподілу набуває першочергового значення: надлишки трудових ресурсів в одному регіоні стримують підвищення продуктивності праці, а в другому - за їх браком гальмується зростання обсягів виробництва. Через це вирішення зазначеної проблеми повинне базуватись на економічному механізмі державного регулювання зайнятості населення.

Вирішення проблем формування ефективної зайнятості із застосуванням принципу вирівнювання навантаження на одного працівника з урахуванням регіонального ступеня інтенсифікації виробництва являє не менш складну проблему, ніж упорядкування міжгалузевого перерозподілу ресурсів праці. Забезпечення економічного механізму державного регулювання зайнятості населення працenaдлишкових регіонів може з успіхом вирішуватись з урахуванням комплексу заходів стосовно переміщення надлишкового населення на роботу в працедефіцитні регіони України. У перспективі саме рух ресурсів праці має слугувати основною формою територіального перерозподілу населення, яка розглядатиметься як механізм поступового усунення невідповідності між існуючою чисельністю робочої сили і її потребою в кожному регіоні України.

Ринок праці в системі механізму регулювання повинен виступати як регулятор попиту і пропозиції на ресурси праці (через низьку пропозицію і великий попит на робочу силу товаровиробники конкурують між собою, підвищуючи тим самим ціну на робочу силу і вимушені платити більш високі ціни, а якщо пропозиція збільшується, а попит спадає, то товаровиробники повинні зменшувати ціни). Таким регулятором є конкуренція. Отже, конкурентоспроможність робочої сили на ринку праці можливо забезпечити шляхом державного регулювання зайнятості населення саме на основі вдосконалення законодавчих, правових і нормативних актів.

В умовах реформування економіки України з елементами самоврядування, самостійності, самофінансування і впровадження економічного механізму державного регулювання ефективної зайнятості населення відпадає необхідність прямого адміністрування, що створюється на державному, обласному, регіональному і та інших рівнях. Більшість контролюючих інстанцій мають побічну підпорядкованість, а тому слід переглянути функції діяльності усіх відомств і надати їм більшу гнучкість шляхом створення на рівні держави й регіонів консультативних груп, в які входили б наукові і практичні працівники – економісти, юристи, спеціалісти різних галузей економіки, керівники провідних державних підприємств, підприємці і фермери. Вони мають аналізувати процеси, які виникають в галузях економіки при виробництві продукції, здійснювати перспективне прогнозування шляхів розвитку форм виробництва, ринку праці, нових технологій та ефективної зайнятості населення.

Необхідно підкреслити той факт, що раніше діюча система зайнятості населення передбачала повну його зайнятість, яка була позбавлена регуляційного механізму, що визначав би основні напрямки розвитку окремих форм зайнятості з метою підвищення економічної активності населення. При централізовано-адміністративній економіці протиріччя між повною зайнятістю і зниженням продуктивності праці усувались завдяки сукупності форм і методів економічного примусу до праці.

У нинішніх умовах під впливом дії законів ринкових відносин постійно вдосконалюються міжгалузеві й міжрегіональні форми пропозиції розподілу і перерозподілу трудових ресурсів, які віддзеркалюють специфіку регіональних і місцевих ринків праці.

Економічними важелями механізму регулювання зайнятості пропонується використовувати пільгове податкове обкладання стимулювання праці, розподіл прибутку і використання доходів в інтересах працівників і т. ін., що потребує нових засобів державного регулювання зайнятості населення.

При практичному вирішенні проблеми, яка пов'язана з економічним механізмом державного регулювання зайнятості населення, слід враховувати проблеми відтворення населення і формування трудового потенціалу. Сучасна демографічна статистика не дозволяє вивчати в повному обсязі міграційні процеси і, особливо, маятникову міграцію. У зв'язку з цим пропонується, щоб органи державної статистики проводили облік руху населення за статево-віковими групами, щоб економісти і керівники могли аналізувати і розробляти заходи, які сприяли б найбільш ефективному використанню міграційних потоків.

Економічна суть підвищення якості зайнятості в умовах розвитку різних форм господарювання полягає в найбільш раціональному використанні трудових ресурсів на основі ефективної форми зайнятості населення, яка повинна сприяти заміні живої праці уречевленою для отримання максимального обсягу продукції при мінімальних затратах матеріальних, фінансових і трудових ресурсів.

Висновки. Отже, основи економічного механізму державного регулювання зайнятості базуються на системі науково-обґрунтованих та взаємопов'язаних соціально-економічних і організаційно-управлінських рішень, розроблених з позицій інтересів населення щодо забезпечення його життєдіяльності. Економічними важелями механізму державного регулювання зайнятості населення та ефективного використання трудових ресурсів є капітальні вкладення, кредити на пільгових умовах, стимулювання праці, впровадження пільгового оподаткування, розподіл прибутку та використання доходу тощо.

Стрижнем обґрунтування ринкових регуляторів, як і в цілому формування державної політики зайнятості та ефективного використання трудових ресурсів на ринку праці, має стати концепція формування ринку праці в Україні. У сфері зайнятості, зокрема, концепція має передбачати етап для створення умов більш високого і стабільного рівня зайнятості шляхом стимулювання попиту на робочу силу та її задоволення. Центр уваги в соціальній політиці має переноситися з простого забезпечення допомоги на розширення інвестування в зайнятість населення.

Теорія, закладена в Концепцію, має враховувати все найцінніше з існуючих нині теоретичних напрацювань, але водночас відповідати історичним, національним та соціально-економічним особливостям України на сучасному етапі. При її розробці потрібно враховувати і ментальність нашого суспільства, зорієнтованого за багато попередніх десятиліть на необхідність соціальної підтримки з боку держави при вирішенні питань працевлаштування та перерозподілу робочої сили, а також відсутність у більшості верств населення інших засобів існування, крім особистої праці у сфері виробництва, яка дає змогу вижити у вирі ринкових відносин. Механізм зайнятості та подолання безробіття, виходячи з цього, повинен мати соціально-орієнтовану спрямованість і передбачати регулювання державою основних процесів відтворення та ефективного використання трудових ресурсів.

У свою чергу, це вимагає вирішення питань відбору основних важелів і методологічних принципів, що відповідають такій політиці. Такими принципами повинні стати:

- вирішення проблеми розширеного відтворення трудових ресурсів;
- формування механізму збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості населення як вагомого важеля впливу на ефективне використання трудових ресурсів України тощо.

Запропоновані заходи дозволять:

- знизити рівень соціальної напруженості в суспільстві, оскільки підвищать мотивацію усіх верств населення до праці;
- знайти механізм консолідації влади, бізнесу і суспільства на підґрунті оптимізації використання людського потенціалу нації – головної конкурентної переваги в умовах глобалізації.

Впровадження вищезазначених пропозицій на найближчу перспективу дасть змогу підвищити якість та ефективність використання трудових ресурсів на сучасному ринку праці України.

Список використаних джерел

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2008. – 456 с.
2. Андрійчук В.Г. Економіка підприємств. – К. : КНЕУ, 2002. – С. 218-238.
3. Економіка підприємства: Навч. посіб. / За ред. П.В. Круша, В.І.Подвізіної, Б.М.Сердюка. – К. : Ельга-Н, КНТ, 2007. – С. 10.
4. Гаєрилюк Л.А. Трудові ресурси і соціально-трудові процеси в економічній системі ринку аграрної праці // Збірник наукових праць Уманського державного аграрного університету, 2009. – № 63. – Ч.2. – С.142-149.
5. Наумова О. Вдосконалення організації інноваційної діяльності персоналу в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємства // Україна: аспекти праці, 2010. – № 4. – С.47-51.
6. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. [Http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm](http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm).

References

1. Vasylychenko V.S. Derjavne reguluvannya zaynyatosti: Navch. posibnyk. K. : KNEU, 2008. – 456 p.
2. Andriyчук V.G. Economica pidpryemstv. K. : KNEU, 2002. P. 218-238.
3. P.V. Krush, V.I. Podviginoyi, B.M. Serdyuk. Economica pidpryemstva: Navch. posib. K. : El'ga-N, KNT, 2007. P. 10.
4. Gavrylyuk L.A. Trudovi resursy i social'no-trudovi procesy v ekonomichniy systemi agrarnogo rynku praci. // Zbirnyk naukovykh prac' Umans'kogo derjavnoho agrarnogo universytetu, 2009. № 63. P.2. – P.142-149.
5. Naumova O. Vdoskonalennya organizaciyi innovaciyanoi diyal'nosti personalu v konteksti pidvyshchennya konkurentosprojnosti pidpryemstva. // Ukrayina: aspekty praci, 2010. № 4. P.47-51.
6. Oficynyi sayt Derjavnoyi slujby statystyky Ukrayiny. <http://www.ukrstat.gov.ua>.
7. [Http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm](http://mirror/public/english/dialogue/ifpdial/llg/main.htm).

ДАНИ ПРО АВТОРІВ

Коваль Світлана Петрівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри політичної економії ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»
Біда Дмитро Володимирович, магістрант кафедри економіки підприємств ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

ДАНИЕ ОБ АВТОРАХ

Коваль Светлана Петровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры политической экономии ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»
Бидя Дмитрий Владимирович, магистрант кафедры экономики предприятий ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды»

DATA ABOUT THE AUTHORS

Koval' Svitlana Petrivna, Ph.D. in Economical Sciences, Docent of Chair of Political Economy SHEE "Pereyaslav-Khmel'nyts'kyi State Pedagogic University named Grigoriya Skovorody"
Bida Dmytro Volodymyrovych, magistrant of Chair of Enterprises Economy SHEE "Pereyaslav-Khmel'nyts'kyi State Pedagogic University named Grigoriya Skovorody"

УДК 338.3:633.85(477)

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНІ ЗАСАДИ ЕФЕКТИВНОГО ВИРОБНИЦТВА СОНЯШНИКУ В УКРАЇНІ

Кучеренко С.Ю.

Метою статті є розробка методичних і практичних напрямів підвищення ефективності виробництва соняшнику в Україні на засадах оптимізації виробництва та його інноваційного розвитку.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних аспектів формування організаційно-економічних засад ефективного виробництва соняшнику в Україні. Об'єктом дослідження є процес виробництва соняшнику в аграрних підприємствах Київської області.

Теоретичною і методологічною основою виконання дослідження став діалектичний метод пізнання та системний підхід до дослідження економічних процесів у виробництві соняшнику, напрацювання класичної та сучасної економічної теорії, наукові праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених у галузі підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

У статті розглянуто теоретичні аспекти економічної ефективності виробництва соняшникової продукції, розкрито організаційно-економічні засади і тенденції розвитку виробництва соняшнику в агропромисловому комплексі, запропоновано основні напрями підвищення економічної ефективності виробництва продукції соняшнику.

Запропоновано концептуальний підхід до підвищення економічної ефективності виробництва соняшнику в агропромисловому комплексі, що базується на запропонованій системі заходів вдосконалення організаційних відносин, запровадженні інноваційних ресурсозберігаючих технологій вирощування соняшнику та вдосконаленні інтеграційних відносин між виробниками і переробниками насіння соняшнику. Розроблено структурно-логічну модель забезпечення ефективного функціонування підприємств виробників соняшникової продукції. Розраховано прогноз відпускної ціни соняшникової нерафінованої олії переробними підприємствами на основі закупівельної ціни насіння соняшнику. Визначено тенденції розвитку ефективності виробництва і переробки соняшнику в Україні.

Ключові слова: організаційно-економічний механізм, економічна ефективність, економічний потенціал регіону, інновація, інтенсифікація, інтеграція, асоціація, прогнозування, агропромисловий комплекс.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОИЗВОДСТВА ПОДСОЛНЕЧНИКА В УКРАИНЕ

Кучеренко С.Ю.

Целью статьи является разработка методических и практических направлений повышения эффективности производства подсолнечника в Украине на основе оптимизации производства и его инновационного развития.