

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет



№ 7, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 331. 005.95/96

*Т. С. Гладир,*  
*асистент кафедри економіки, організації та управління підприємствами,*  
*ДВНЗ «Криворізький національний університет», м. Кривий Ріг*

## ТРУДОВІ РЕСУРСИ ТА НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В УМОВАХ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ

*T. S. Hladyr,*  
*assistant of Economy Management and Administration of Enterprises department*  
*SIHE «Kryvyi Rih National University», Kryvyi Rih*

### LABOUR RESOURCES AND WAYS OF THEIR COMPETITIVENESS INCREASING IN MODERN ECONOMY

*Розкрито сутність проблеми забезпеченості та раціонального використання трудових ресурсів на підприємстві. Доведено, що питання управління конкурентоспроможністю трудових ресурсів і мотивації працівників недостатньо ґрунтовно досліджено. Представлено нові напрямки щодо ефективного використання персоналу. Показано, що найважливішим є перегляд політики щодо оплати праці.*

*The essence of procurement problem and labour resources efficient use is considered. It is proved that the question of labour resources management competitiveness and employees motivation are not investigated enough. New directions for the efficient use of staff are proposed in the article. It is also proved that review of regarding policy and remuneration are important.*

**Ключові слова:** *трудова ресурси підприємства, персонал, мінімальна заробітна плата, прожитковий мінімум, споживчий кошик.*

**Keywords:** *labor resources of enterprise, staff, minimum wages, subsistence minimum, minimum subsistence basket.*

**Постановка проблеми.** Забезпеченість потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства. Отже, вчасно отримана інформація про недоліки у роботі працівників, втрату робочого часу, погіршення продуктивності праці, виявлені причини та визначені заходи щодо їх усунення має особливо вагомий значення для підприємства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У наукових періодичних виданнях та засобах масової інформації багато уваги приділяється дослідженню проблем трудових ресурсів. Здійснення ефективної економічної діяльності підприємства, випуск продукції, яка б була конкурентоспроможна не тільки на вітчизняних ринках, залежить не лише від матеріально-технічного забезпечення підприємства, а й від достатньої кількості висококваліфікованих кадрів та ефективного управління ними. Питанням управління трудовими ресурсами та їхньому впливу на діяльність підприємства присвячені праці багатьох українських учених, зокрема таких, як: С. Качан, Д. Шушпанов, Г. Осовська, М. Жуковський. Окремі теоретико-методологічні аспекти ефективності використання трудових ресурсів висвітлені у працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як: Д. Богиня, М. Боллох, М. Горбаток, Н. Шульга, В. Колот, С. Пилипенко, Т. Мельник, А. Амосов, Ю. Куценко та ін. Слід зазначити, що на сьогодні проблема управління конкурентоспроможністю трудових ресурсів, мотивація працівників недостатньо ґрунтовно досліджена. У працях більшості вчених переважно розглядалися фінансові, виробничі питання, проблеми матеріально-технічного забезпечення чи збуту готової продукції, але при цьому не приділялось достатньо уваги людям, які забезпечують роботу організації.

**Завдання** даної статті розглянути напрямки підвищення ефективності використання персоналу підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** Зайнята в суспільному виробництві частина населення є найбільш активною і головною продуктивною силою суспільства. Саме вона створює матеріальні цінності. У плануванні розвитку і розміщення продуктивних сил, окремих галузей народного господарства практичне значення мають чисельність наявних трудових ресурсів та джерела їх поповнення. Але для ефективного функціонування народного господарства з постійним зростанням продуктивності праці не достатньо кількісного виміру трудових ресурсів. Не менш важливим є їх якісна характеристика: рівень освіти, професійно-кваліфікаційна підготовка, фізичний стан та інші.

Разом з тим, поняття «робоча сила», «трудова ресурси» і «трудова потенціал» по суті не розкривають індивідуальних якостей людини як працівника й особи. Ресурсний підхід до персоналу ґрунтується на понятті «ресурси», що в перекладі з французького означає «допоміжний засіб». Зарахування людей до ресурсів, переводить їх більше до категорії «об'єкт», ніж «суб'єкт» – обмежує повноцінність їх сприйняття керівництвом, ставить під сумнів доцільність урахування індивідуальності, індивідуальний підхід і необхідність дослідження, розвитку і застосування потенціалу. Отже, шлях до ефективного управління пролягає через дослідження персоналу підприємства.

За Ожеговим, «персона» – особа, особистість, персона, а поняття «персонал» характеризує особовий склад або працівників установи, підприємства, які складають групу за професійними або іншими ознаками [1].

На думку багатьох сучасних вчених і практиків, введення терміну «персонал» як форми множини слова «персона» замість термінів «кадри», «трудова ресурси», «трудова потенціал», «людський чинник» відображає зміну сприйняття людей на виробництві, тенденцію до переходу від ресурсного, споживчого ставлення до працівників до гуманістичного, до сприйняття персоналу як головного надбання підприємства.

На мою думку цей підхід до визначення персоналу є важливим кроком і новим етапом в дослідженні ефективності його використання.

Виходячи з визнання пріоритетності розвитку особистості, слід визнати правомірність застосування поняття «персонал» як терміну, що найбільш враховує індивідуальні якості, здібності та інтереси працівника.

В останні десятиліття в світі відбувається соціальна переорієнтація економіки, коли в системі пріоритетних людських потреб найбільш важливими для людини стають потреби в самореалізації, свобода вибору, впевненість у собі, необхідність у високій кваліфікації, ризик і відповідальність. В результаті людина вже не

виконує роль тільки чинника виробництва. Такі характеристики як здоров'я, освіта, професійний рівень, загальна культура та інші інтегруються і перетворюються на форму суспільного багатства. Якість персоналу, його ставлення до праці, тобто рівень професіоналізму і творчості, стають основними чинниками, що визначають конкурентоспроможність підприємств, розвиненість економіки і національного багатства.

Отже, з одного боку, потрібно організувати людський фактор як головну продуктивну силу для кожного конкретного підприємства в рамках досягнення його цілей, а з іншого – сприяти самореалізації кожного працівника.

З метою сприяння працівникам до самореалізації та творчості необхідно забезпечити їх фізіологічні потреби, потреби у безпеці та потреби у належності до соціальної групи. Авжеж, підприємство не може вирішити всі проблеми працівників, але можливо зробити певні кроки на зустріч.

Фізіологічні потреби може задовольнити заробітна плата. За даними державної служби статистики України середньомісячна заробітна плата перевищує мінімальну (1073 грн. станом на 2012 р.) в середньому на 1000-1500 тис. грн.. Розглянувши середньомісячну заробітну плату за видами економічної діяльності, можна стверджувати, що промисловість займає одне з лідируючих місць за цим показником. [2]

Розглянемо динаміку середньомісячної заробітної плати на прикладі ВАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат», яке займається відкритим видобутком залізної руди, її збагаченням та виготовленням концентрату та агломерату (табл. 1) [3].

Таблиця 1. Показники діяльності ВАТ «ПівдГЗК» за 2007-2011 рр.

№ з/п	Показники	2007 р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
1	Товарна продукція, тис. грн.	3390732	5341253	2362208	6211397	11697350
2	Середньооблікова чисельність персоналу, ос.	9392	9107	8718	8428	7902
3	Фонд оплати праці, тис. грн.	220187	258451	247657	327045	398057
4	Середньомісячна заробітна плата, грн.	1954	2365	2367	3234	4198
5	Місячна продуктивність праці, тис. грн./ос.	30	49	23	61	123

Отже, за аналізований період на підприємстві спостерігаються наступні зміни: щорічне зменшення середньооблікової чисельності, в той час, як всі інші показники збільшують своє значення (винятком є кризовий 2009 рік). Збільшується і середньомісячна заробітна плата, що безперечно є позитивною тенденцією для персоналу підприємства. Розглянемо дану тенденцію у відносних вимірниках, так як абсолютні вимірники мають ряд недоліків.

Наведемо темпи зміни середньомісячної заробітної плати, фонду оплати праці та місячної продуктивності праці (рис. 1).

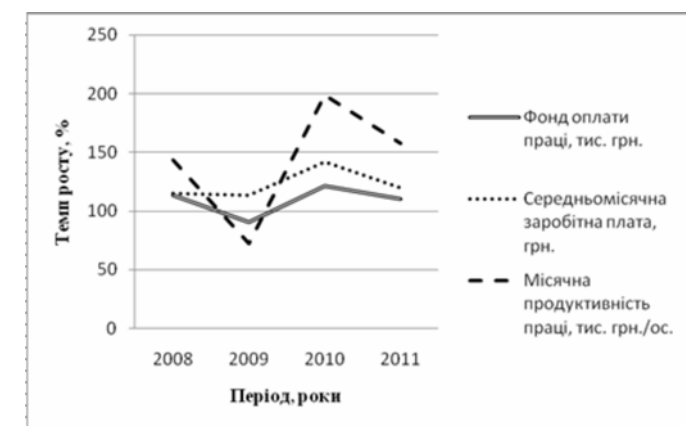


Рис. 1. Динаміка темпів показників діяльності ВАТ «ПівдГЗК» за 2008-2011 рр.

На рис. 1 чітко видно, що темпи зміни продуктивності праці значно відрізняються від темпів заробітної плати та фонду оплати праці. Оптимальною вважається ситуація, коли темпи росту продуктивності перевищують темпи росту заробітної плати, але не у декілька разів. У нашому випадку ситуацію, що склалася на підприємстві у 2009-2010 рр., не можна назвати оптимальною. Розглянемо її більш детально.

У 2009 р. у зв'язку зі світовою кризою відбувається стрімке зменшення темпів росту місячної продуктивності праці, а саме - більш ніж у 3 рази. Спостерігається зменшення і темпів росту ФОП та середньомісячної заробітної плати, але значно меншими темпами (на 1/5 від рівня попереднього року). Таким чином, темп росту продуктивності праці був меншим за темп росту ФОП та середньомісячної продуктивності праці у 2 рази. Отже, підприємство спромоглося майже не змінити темп росту ФОП та середньомісячної заробітної плати. В абсолютному вираженні ФОП зменшився на 4,2%, а середньомісячна заробітна плата навпаки - зросла на 0,1%. Це відбулося за рахунок зменшення чисельності персоналу на 389 осіб.

У 2010 р. відбувається збільшення темпів росту місячної продуктивності праці (у 4,5 рази) та незначне зростання темпів ФОП і середньомісячної заробітної плати (на 0,25 від попереднього рівня). Зростання ФОП відбулося за рахунок зменшення чисельності на 290 осіб та одночасного збільшення середньомісячної заробітної плати. Такі зміни безпосередньо є позитивними в діяльності підприємства, але слід звернути увагу, що темп росту місячної продуктивності праці у 4,7 рази перевищує темп росту середньомісячної заробітної плати. У 2011 р. ситуація дещо покращилася - значення показника зменшилося до 3,4 рази, але, на мою думку, вона не є задовільною. ВАТ «ПівдГЗК» слід переглянути політику щодо оплати праці та підвищити темп зростання середньомісячної заробітної плати.

Авжеж, на перший погляд середньомісячна заробітна плата на промислових підприємствах значно перевищує прожитковий мінімум, але, якщо врахувати податки, індекс цін реальної заробітної плати, вартість комунальних послуг, це не так.

Крім того слід зауважити наступне. Сьогодні Україна – одна з небагатьох країн світу, яка застосовує застарілу методику визначення прожиткового мінімуму. В Європі вже давно використовують новий підхід, коли закладається споживчий кошик, помножується на коефіцієнт і, виходячи із цього, визначається прожитковий мінімум. В Україні використовують метод минулого століття - наприклад, одні шкарпетки на три роки, одну сукню на п'ять років, і таким чином формуються псевдопотреби людини. Крім того споживчий кошик не переглядався більше 10 років, в результаті чого прожитковий мінімум та мінімальна зарплата не забезпечують навіть самі базові потреби життя в сучасному суспільстві. [4]

У США споживчі кошики розробляють за бюджетом Геллера, який заснований на наборі тих товарів і послуг, які суспільство вважає необхідними для нормального життя. За структурою бюджету Геллера, продукти харчування не повинні перевищувати 30% "кошика", непродовольчі товари - 47%, інші товари і послуги - 23%.

В українському споживчому кошику комунальні послуги займають близько 11%, а продукти харчування - понад 50% [5].

**Висновки.** Дослідження свідчать, що навіть промисловим підприємствам слід переглянути політику щодо оплати праці. Це сприятиме забезпеченню фізіологічних потреб людини, що в свою чергу підвищить ефективності використання трудових ресурсів. Наступним етапом дослідження є розгляд потреби у безпеці та потреби у належності до соціальної групи.

**Література.**

1. Толковый словарь русского языка - Режим доступа: <http://www.ozhegov.org/index.shtml>.
2. Основні показники ринку праці (річні дані) / Держ. ком. статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Основні показники діяльності ВАТ «ПівдГЗК» / Агентство з розвитку інфраструктури фондового ринку України. - Режим доступу: <http://smida.gov.ua/>.
4. Королевская хочет считать пожиточный минимум «по-европейски» // Комментарии. – 2013. - Режим доступу: <http://comments.ua/money/390244-Korolevskaya-hochet-schitat-prozhitochniy.html>.
5. Чорна М. Українцям розширили споживчий набір/ Є. Гавловський // Хрещатик. – 2012. - №29. - Режим доступу: <http://www.kreschatic.kiev.ua/ua/4049/art/1330456551.html>

**References.**

- 1 Tolkovyy slovar russkogo yazyka – Rezhym dostupu: <http://www.ozhegov.org/index.shtml>.
2. Osnovni pokaznyky rynku pratsi (richni dani) / Derzh. kom. statystyky Ukrainy. – Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Osnovni pokaznyky diial'nosti VAT «PivdHZK» / Ahenstvo z rozvytku infrastruktury fondovoho rynku Ukrainy. - Rezhym dostupu: <http://smida.gov.ua/>.
4. Korolevskaia khochet schetat' prozhytochnyy minimum «po-evropeyski» // Kommentarii. – 2013. - Rezhym dostupu: <http://comments.ua/money/390244-Korolevskaya-hochet-schitat-prozhitochniy.html>.
5. Chorna M. Ukraintsiam rozshyryly spozhyvchy nabir / Ye. Havlovs'kyi // Khreshchatyk. – 2012. - №29. - Rezhym dostupu: <http://www.kreschatic.kiev.ua/ua/4049/art/1330456551.html>

*Стаття надійшла до редакції 19.07.2013 р.*



ТОВ "ДКС Центр"