

ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Світовий досвід свідчить, що країни з перехідною економікою не в змозі розвивати господарство без залучення й ефективного використання інвестицій. Найчастіше інвестиційні ресурси, які надходять на підприємство, спрямовуються, насамперед, на переоснащення виробництва, розширення асортименту продукції, капітальне будівництво. При цьому інвестор розраховує отримати максимальний ефект від вкладеного капіталу, що можливо лише при забезпеченні продуктивної зайнятості на підприємстві.

На наш погляд, головною відмінністю продуктивного виду зайнятості від інших її видів є орієнтованість на досягнення максимального економічного та соціального ефектів. Саме вона є характеристикою рівня організації зайнятості, доцільності та розумності її параметрів, а також ефективності її внутрішньої структури. Така зайнятість матеріалізується в ефективності економіки, забезпечує її інтенсивний розвиток, сприяючи, тим самим, досягненню максимального рівня ділової та трудової активності і, як результат, динамічному процесу економічного піднесення держави, регіону, підприємницьких структур.

Для досягнення продуктивної зайнятості на багатьох вітчизняних підприємствах треба вдосконалювати, насамперед, систему управління персоналом. Зараз існує широкий вибір програмного забезпечення, яке дає можливість при наймі на роботу вибирати тих кандидатів, які найбільше відповідають запитам підприємства.

Забезпечення продуктивної зайнятості потребує запровадження на підприємстві чіткої, зрозумілої і прозорої системи стимулювання працівників.

Наступним чинником, який здатен підвищити рівень мотивації, а отже і продуктивності праці є надання працівникові певних соціальних гарантій з боку підприємства.

Ще одним напрямком діяльності служби управління персоналом на підприємстві який має велике значення для забезпечення продуктивної зайнятості є формування корпоративної культури.

World experience shows that countries with economies in transition are not able to develop the economy without the involvement and the effective use of investment. Most investment funds that come to the company, are aimed primarily at upgrading production, diversification of production, capital construction. The investor expects to receive the maximum benefit from invested capital, which is only possible while ensuring productive employment in the company.

In our view, the main difference kind of productive employment from other species is its focus on achieving the maximum economic and social effects. That it is a characteristic level of employment, appropriateness and reasonableness of its parameters and the effectiveness of its internal structure. This time materialized in economic efficiency, ensuring its intensive development, contributing thereby achieving the maximum level of business activity and employment and, as a result, the dynamic process of economic growth of the state, regional business organizations.

To achieve productive employment for many domestic enterprises need to improve, especially personnel management. There is now a wide range of software that enables in employment choose candidates that best meet the needs of the enterprise.

Productive employment requires introducing the company a clear, comprehensible and transparent system of incentives for workers.

Another factor that is able to increase motivation and thus productivity is to give the employee some social guarantees from the company.

Another area of service management staff in the company which is very important for productive employment is the corporate culture.

Ключові слова: інвестиції, зайнятість, продуктивна зайнятість, персонал.

Keywords: investments, employment, productive employment, staff.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. Актуальним завданням для нашої економіки є розвиток та вдосконалення інвестиційної діяльності, спрямовані на створення привабливого інвестиційного середовища та суттєвого нарощування обсягів інвестицій. Питанням удосконалення інвестиційних процесів присвячені праці низки вітчизняних та іноземних науковців і практиків. Проте значна їх кількість залишається невисвітленими і потребують всебічного вирішення.

Світовий досвід свідчить, що країни з перехідною економікою неспроможні розвивати господарство без залучення й ефективного використання інвестицій. Акумуляуючи підприємницький, державний, приватний та змішаний капітал, забезпечуючи доступ до сучасних технологій та менеджменту, інвестиції не тільки сприяють формуванню національних інвестиційних ринків, а й поживляють ринки товарів та послуг.

Найчастіше інвестиційні ресурси, які надходять на підприємство, спрямовують, насамперед, на переоснащення виробництва, розширення асортименту продукції, капітальне будівництво. При цьому інвестор розраховує отримати максимальний ефект від вкладеного капіталу, що можливо лише при забезпеченні продуктивної зайнятості на підприємстві.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв’язання проблеми. Останнім часом проблема зайнятості стала предметом підвищеного інтересу вчених і практиків багатьох наукових напрямків. Розглядають різні її аспекти, роблять спроби, в яких з наукових позицій обґрунтовують потребу комплексного та системного управління зайнятістю, ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Значний доробок у дослідженні проблеми досягнення продуктивної зайнятості на підприємствах мають С. Бандур, Д. Богиня, В. Брич, О. Грішнова, Т. Заяць, Н. Коваленко, А. Колот, В. Онікієнко, В. Петюх, Л. Шаульська, О. Уманський та ін.

Метою статті є дослідження підходів до визначення сутності продуктивної зайнятості та розроблення напрямів і способів її досягнення в сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розглядаючи проблему зайнятості в контексті економічних перетворень і, зокрема, структурної модернізації економіки, особливу увагу слід зосередити на їх впливі на забезпеченість громадян України роботою, належними доходами.

Маючи потужний потенціал розвитку, Україна стикнулася з надзвичайно складними суспільно-політичними викликами, які погіршили економічну ситуацію. Такий стан потребує швидкого реагування, коректних оцінювань стартових умов для подолання кризи, урахування можливих внутрішніх викликів та зовнішніх загроз гармонійному розвитку, виробленні чітких цілей, шляхів і засобів їх досягнення [3, с. 6].

Узагалі, в економічній літературі науковці дедалі більше оперують категорією “продуктивна зайнятість”, яка має певні особливості. Так, на думку В. Онікієнка і Н. Коваленко, продуктивна зайнятість характеризує ефективність використання праці у суспільстві не тільки загалом, а й на рівні окремого працівника, тобто враховує суб’єктивний, особистісний аспект. На особистісному рівні важливими є не лише показники продуктивності праці, а й розмір отриманого доходу, поріг відчуженості якого, своєю чергою, залежить від багатьох чинників, зумовлюючи відповідну мотивацію до сфери зайнятості й тривалості робочого дня [1, с.15].

В. Петюх вважає, що: «... продуктивна зайнятість – це така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної праці створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для простого відтворення робочої сили. В умовах продуктивної зайнятості за рахунок продуктивності праці у сфері матеріального виробництва забезпечується заробіток кожному членові суспільства на рівні або вище законодавчо встановленої вартості мінімального споживчого бюджету (в тому числі пенсіонерам, дітям, інвалідам, безробітним, працівникам невикористаних галузей, військовослужбовцям, студентам, учням), а також різні необхідні державні витрати для нормального, всебічного розвитку суспільства (витрати на утримання армії, розвиток науки, культури, охорони здоров’я, тощо)» [2, с. 67].

Продуктивна зайнятість забезпечить збільшення доходів працівників, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню якості їх життя. Як зазначають багато дослідників, дохід є однією з детермінант здоров’я працівника. Він відіграє важливу роль середовища проживання: житлові умови, харчування, освіта, можливості оздоровлення, профілактика захворювань, лікування їх наслідків. Останнє особливо актуальне, враховуючи показники сучасного фінансування системи охорони здоров’я в Україні [5, с. 148–149].

Варто, проте, зазначити, що дохід працівника на мінімальному рівні для простого відтворення робочої сили не можна розглядати як достатній мотиваційний фактор ефективної праці та фактор формування продуктивної зайнятості на макрорівні.

На наш погляд, головною відмінністю продуктивного виду зайнятості від інших її видів є орієнтованість на досягнення максимального економічного та соціального ефектів. Саме вона служить характеристикою рівня організації зайнятості, доцільності та розумності її параметрів, а також ефективності її внутрішньої структури. Така зайнятість матеріалізується в ефективності економіки, забезпечує її інтенсивний розвиток, тим самим сприяючи досягненню максимального рівня ділової та трудової активності та, як результат, динамічному процесу економічного піднесення держави, регіону, підприємницьких структур.

Ми вважаємо, що продуктивна зайнятість впливатиме і на подолання гендерного диспаритету в структурі працівників. У 2011 р. для 145 країн світу було розраховано Індекс гендерної нерівності, й Україна за цим показником займала 57 позицію [6, с. 105].

Загалом, продуктивна зайнятість визначає такий її рівень і структуру, які одночасно відповідають потребам виробництва кількості та якості робочої сили, а також потребам економічно активного населення у кількості робочих місць з необхідними якісними параметрами. Тобто, продуктивна зайнятість сприяє досягненню збалансованості між потребою населення у робочих місцях та їх наявністю не тільки в цілому, але і за професіями, кваліфікацією, умовами і режимами праці та інших якісних характеристик, що зумовлені як запитами людей, так і вимогами виробництва. Крім того, продуктивна зайнятість як найважливіша складова системи соціального захисту населення сприяє зростанню добробуту громадян, запобіганню масового безробіття.

Для досягнення продуктивної зайнятості на багатьох вітчизняних підприємствах треба вдосконалювати, насамперед, систему управління персоналом. Особливо це стосується великих промислових підприємств, які є реципієнтами значних інвестицій. Ми акцентуємо увагу саме на управлінні персоналом, бо переконані, що саме від неї, чітко побудованої та відпрацьованої, залежить, чи продуктивною буде зайнятість на підприємстві, який рівень задоволеності працею буде у кожного працівника. На жаль, більшість роздержавлених підприємств країни спрямовують на ці потреби недостатні інвестиційні кошти.

Забезпечення продуктивної зайнятості потребує запровадження на підприємстві чіткої, зрозумілої і прозорої системи стимулювання працівників. При цьому треба пам'ятати, що матеріальні стимули діють ефективніше, ніж нематеріальні (практику заміни грошової винагороди на почесну грамоту або перехідний вимпел чи прапор треба забути). Кожен працівник має усвідомлювати, що належне виконання службових обов'язків, удосконалення свого фахового рівня буде належним чином винагороджене.

Для забезпечення нормального ставлення до праці кожного працівника, досягнення продуктивної зайнятості дуже важливо не допустити виникнення на підприємстві такого явища як відчуження праці.

Відчуження – це відокремлення працівника від умов, процесу і результатів своєї праці, форма ставлення до праці, яка характерна настроями непотрібності, безмістовності, безпомічності, відсторонення тощо.

Безмістовність праці відчувають люди, які, виконуючи певну виробничу операцію, не уявляють призначення кінцевого продукту, сфери його використання або вважають, що їх діяльність не дає користі, а можливо, й шкідлива для суспільства. Таке явище характерне для різних видів діяльності.

Безпомічність може відчувати працівник підприємства, який потерпає від свавілля керівника або власника підприємства, колективу, кримінального світу.

Відсторонення зумовлене труднощами ділових і дружніх контактів, відсутністю перспектив професійного й адміністративного росту, несприйняттям цінностей колективу, підприємства або суспільства.

Відчуження має низку несприятливих наслідків у психофізіологічному, економічному і політичному аспектах.

Психофізіологічні наслідки відчуження зумовлені впливом негативних емоцій на здоров'я людини. Це призводить до порушення психіки, а потім і фізіологічних функцій організму.

Економічні наслідки відчуження пов'язані з послабленням мотивації до праці. За сучасних технологій і організації виробництва це, безумовно, відіб'ється на економічних показниках підприємства.

Політичні наслідки відчуження проявляються в нестабільності соціальних відносин, порушенні контактів між різними групами населення, посиленям екстремізму.

Для подолання стану відчуження на підприємстві необхідні такі основні умови:

1. Кожен працівник має бути впевненим у суспільній корисності продукції, яку він виготовляє, а також екологічній безпечності виробництва. Мета фірми повинна бути чітко сформульована і добре відома як громадськості, так і персоналу.

2. Кожен працівник має бути впевнений, що його творчі здібності можуть бути використані на підприємстві. Для цього необхідна загальна орієнтація на безперервний процес нововведень у виробках, технології, організації праці, виробництва і управління. Прикладом можуть бути японські корпорації.

3. Характер відносин між співробітниками, особливо між керівником та підлеглим, повинен відповідати нормам професійної етики й уявленням про справедливість, які склалися в даному суспільстві.

Як видно з наведених умов, для багатьох підприємств подолання станів відчуження може бути складним, тривалим і дорогим. Проте кожен крок на цьому шляху означає поліпшення використання трудового потенціалу, що забезпечить відповідне зростання економічної та соціальної ефективності праці.

Наступним чинником, який здатний підвищити рівень мотивації, а отже, і продуктивності праці, є надання працівникові певних соціальних гарантій з боку підприємства. Створення належної соціальної інфраструктури також потребує значних інвестиційних ресурсів. Однак, саме цей сектор функціонування підприємств часто ігнорує керівництво.

Ще одним напрямком діяльності служби управління персоналом на підприємстві, який потребує значних коштів, але має велике значення для забезпечення продуктивної зайнятості є так звана корпоративна культура. Її формування – це процес тривалий і досить затратний, оскільки передбачає регулярне проведення низки заходів, спрямованих на розроблення філософії фірми та її популяризацію, започаткування певних традицій і свят, організацію та проведення навчальних семінарів і тренінгів для працівників фірми, організацію корпоративних вечірок тощо. Саме в умовах неформального (позавиробничого) спілкування люди краще пізнають одне одного, покращуються стосунки між ними, а це позитивно впливає на їх трудову діяльність.

Окремо хочемо зупинитися на питаннях наймання робочої сили. Багато підприємств підходять до цього спрощено: претендент подає резюме, потім проходить співбесіду – і його зараховують у штат працівників підприємства. Однак нині є багато програм, які дають змогу отримати дуже обширну інформацію про кандидата на посаду, а також висновок про його придатність до конкретної діяльності. Вартість таких програм доволі висока, і часто керівники не проявляють зацікавленості в них, не розуміючи, що, заплативши один раз, вони позбудуться проблем із плінністю кадрів, низькою продуктивністю праці, соціально–психологічною напругою в колективі.

Враховуючи те, що можливості держави щодо прямої фінансової підтримки підприємств явно обмежені, основним напрямом вдосконалення структури зайнятості населення доцільно вважати по-зв'язання інвестиційної активності та проведення ефективної інвестиційної політики як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях. Нині, коли відбулося значне скорочення кількості робочих місць, погіршення їх технічного рівня, інвестиції стають вирішальним джерелом їхнього оновлення. Тому насамперед слід стимулювати залучення інвестиційних надходжень на всіх рівнях і за допомогою різних засобів. Головним завданням держави у цьому аспекті є створення економічних, правових, соціальних, політичних передумов для залучення інвестицій у всі сфери життя країни. Натомість регіональні владні виконавчі структури мають займатися безпосереднім пошуком інвесторів, спрямовувати інвестиційні кошти у ті галузі, де вони найнеобхідніші. Це можна робити, знижую-

чи для інвесторів на певний період кількість і розміри місцевих податків та зборів, максимально спрощувати формальний бік реєстрації цих коштів, адже відомо, що вітчизняна бюрократична машина аж ніяк не сприяє інвестиційній активності, а особливо з боку іноземних громадян. В сучасних умовах основними потенційними інвесторами мають бути населення, трудові колективи, банки, іноземні фірми. Для того, щоб залучити їх кошти, необхідно створити цим інвесторам систему економічних і правових пріоритетів [4, с. 416].

Висновки. Таким чином, подальше поглиблення й активізація ринкових процесів так чи інакше вплинуть на організацію виробництва, сприятимуть його технологічному оновленню тощо. Це потребуватиме не лише продуктивнішого використання робочої сили, а й раціональної структури її зайнятості, підвищення якісних характеристик працівників, посилення їх професійно-кваліфікаційної мобільності.

Інвестиційна діяльність в державі є одним з основних напрямків розширення та відтворення основних фондів і виробничих потужностей господарства на базі науково-технічного прогресу. Це сприяє не лише динамічному розвитку економіки, а й розширенню сфери зайнятості населення, вдосконаленню її структури відповідно до вимог індустріального та постіндустріального суспільства.

Література

1. *Онкієнко В. В., Коваленко Н. І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення.* – К.: Принт-Експрес, 1999. – 50 с.
2. *Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість: навч. посіб.* – К.: МАУП, 1997. – 120 с.
3. *Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення / за ред. д. е. н., професора А. І. Крисоватого та д. е. н., професора О. М. Десятнюк.* – Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 440 с.
4. *Цісецький О. Є. Інноваційні та інвестиційні детермінанти сталого розвитку економіки Тернопільської області // Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення / за ред. д. е. н., професора А. І. Крисоватого та д. е. н., професора О. М. Десятнюк.* – Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – С. 408–417.
5. *Шушпанов Д. Г. Здоров'я населення Тернопільської області: детермінанти та чинники ризику // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* – Тернопіль: Економічна думка, 2014. – Вип. 19. – С. 141–151.
6. *Шушпанов П. Г. Гендерні диспаритети в розвитку людського потенціалу України // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* – Тернопіль: Економічна думка, 2012. – Вип. 17. – С. 104–107.