

## **ДО ПРОБЛЕМИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Соціально-економічний розвиток країни, окремих її регіонів залежить від перетворень у сфері прикладання праці. Характер таких змін зумовлений переходом до інтенсивних методів господарювання. Підвищення продуктивності праці є вихідною основою проблеми зайнятості населення в умовах переходу до ринкових відносин і вимагає зміни ряду традиційних підходів до ефективного використання трудового потенціалу.

Ефективне використання трудового потенціалу – це узгоджене розв'язання всіх соціально-економічних і демографічних проблем зайнятості населення з урахуванням специфіки умов праці й побуту його різних соціально-демографічних груп, досягнення високого рівня продуктивності праці та формування прогресивної галузевої структури зайнятості й забезпечення галузей господарства робочою силою з урахуванням її кількості та якості; вдосконалення соціально-професійних характеристик трудових ресурсів; зв'язок зайнятості населення з метою демографічного розвитку.

Перехід до функціонування підприємств в умовах ринкової економіки, яка базується на економічних методах управління, викликає необхідність оптимального поєднання притаманних ринковій економіці специфічних методів управління трудовим потенціалом із традиційними, нагромадженими у період командної економіки. Сучасна наука не має достатніх розробок щодо застосування найдоцільніших форм і методів управління трудовим потенціалом в умовах формування ринкових відносин. Це зумовлює зростання нереалізованого трудового потенціалу, зниження мотиваційних стимулів до праці, неефективну зайнятість робочої сили, що в кінцевому підсумку призводить до дискримінації перспективних напрямків побудови економіки України в цілому.

Тому виникає необхідність теоретичного узагальнення й обґрунтування нових форм і методів управління ефективним використанням трудового потенціалу на етапі переходу до ринкової системи господарювання.

З огляду на викладене, особливої актуальності в умовах переходу до ринкової економіки набуває проблема управління трудовим потенціалом, вирішення якої можливе на основі розв'язання комплексу завдань щодо того, якою повинна бути зайнятість, що стане провідним у розподілі населення за сферами, галузями, формами зайнятості.

Зайнятість – динамічний процес. Із зміною умов розвитку суспільства змінюються інші характеристики зайнятості населення, а також оцінка ефективності використання трудового потенціалу.

Необхідною та вихідною передумовою зняття існуючої структурної напруги у сфері зайнятості є забезпечення сприятливих умов для розвитку різноманітних форм власності, насамперед тих, які здатні забезпечити працевлаштування вивільнюваних працівників. Це повинно бути проведено, головним чином, шляхом сприяння швидкому зростанню малих та середніх підприємств, у першу чергу, в сфері послуг. Позитивним моментом у даній ситуації є те, що в ній існують сприятливі соціально-економічні передумови для роздержавлення власності та створення малих кооперативних підприємств. Це, в свою чергу, має привести до створення нових робочих місць.

Збереженню й розвитку трудового потенціалу сприятиме встановлення моніторингу за станом використання кваліфікованої робочої сили в галузях економіки. У цих умовах доцільно було б відновити періодичну статистичну звітність про чисельність і склад кваліфікованих робітників, молодих спеціалістів, спеціалістів, бакалаврів, магістрів.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу має забезпечити також введення до державних та регіональних програм розвитку малого бізнесу заходів щодо фінансової підтримки підприємців, які пройшли професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації для підприємницької діяльності. Це, зокрема, передбачає розширення мережі бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів, консультаційних й інформаційних систем. Згадані бізнес-інкубатори доцільно створити в

усіх областях України. Зарубіжний досвід свідчить про високу ефективність таких заходів.

Ще один момент. Ефективне використання трудового потенціалу залежить від структури зайнятості населення. У зв'язку з цим на перший план висувається проблема визначення раціональної структури зайнятості. Це можливо лише за умови добре відлагодженого механізму управління зайнятістю як у країні в цілому, так і на регіональному рівні, адже дослідження регіонального аспекту будь-якої проблеми має принципове значення для збалансованості матеріальних та трудових ресурсів у межах окремих регіонів, послідовного усунення територіальних відмінностей у зайнятості населення і формування її на рівні умов конкретного регіону.

В умовах погіршення демографічної ситуації на селі раціоналізація використання трудових ресурсів – це один із заходів скорочення їх дефіциту та підвищення ефективності господарювання. Дослідження рівня використання трудових ресурсів аграрної сфери показує, що зайнятість у державних і колективних аграрних підприємствах певною мірою перевищує нормативну.

Щоб значно поліпшити використання трудового потенціалу, потрібно вжити ряд невідкладних заходів. Одні з них не потребують додаткових затрат, а на проведення інших вони неминучі, причому значні.

У розв'язанні питання раціональної зайнятості трудових ресурсів значну роль може відіграти своєчасне виявлення причин втрат робочого часу працівниками аграрної сфери й визначення напрямків кращого використання ресурсів живої праці.

Велику роль в оптимізації зайнятості працівників аграрної сфери може відігравати підвищення професійної майстерності працівників і набуття ними суміжних професій. Що стосується першого, то з підвищенням майстерності потреба в кадрах зменшиться. А щодо набуття працівниками суміжної професії, то в нинішніх умовах володіння кількома професіями – запорука раціональної зайнятості працівників упродовж року й ефективного використання їх фонду робочого часу. Першочергового значення при вирішенні цього питання надають професійно-технічним училищам і навчально-курсівим комбінатам, яким у своїх програмах необхідно передбачити випуск спеціалістів із кількома спорідненими професіями.

У кращому використанні трудового потенціалу працівників аграрних підприємств значну роль може відіграти відповідність заробітної плати розмірові трудового вкладу.

Загальновідомо, що відсутність економічного механізму стимулювання високої продуктивності праці та розподілу матеріальних благ викликала негативні зміни у відтворенні та використанні трудового потенціалу.

Щоб підвищити творчий потенціал працівників, їх здатність до адаптації, гнучкість, самовіддачу в роботі, необхідно, перш за все, певним чином змінити і реорганізувати трудовий процес.

Основними напрямками нової політики підприємства мають стати: справедлива нагорода за працю, повна віддача роботі, задоволення нею, висока кваліфікація і т. ін.

Необхідні зміни в усвідомленні працівників підприємств, які привели б до розуміння необхідності переходу від простого виконання трудових функцій до прагнення “зробити” кар’єру, від конфліктів до співробітництва, від ізоляції до гнучкості, від ієрархічних відношень один до одного до партнерства.

Основними факторами повинні стати мотивація праці й зацікавленість в успіху працівників підприємства. У такому випадку буде легше здійснювати процеси раціоналізації виробництва, інтенсифікації праці, гнучкого використання робочої сили.

Виходячи з вищевикладеного, регулювання зайнятості та підвищення ефективності використання трудового потенціалу населення можна здійснювати за такими напрямками:

- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу на державному рівні, що забезпечить населенню нові робочі місця;

- створення центрів підтримки малого підприємництва, завданням яких є надання всебічної допомоги, кредитів, консультацій з правових, фінансових, організаційних питань, діяльності малих підприємств безробітних, які готові створити власне невелике підприємство;

– розвиток мережі малих підприємств із надання побутових і соціальних послуг населенню, в яких можна використовувати працю жінок, пенсіонерів, осіб з обмеженою працездатністю;

– організація підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб підприємств чи організацій, держави чи регіону;

– тимчасове працевлаштування персоналу підприємств, що проводять модернізацію і, які зацікавлені в збереженні робочої сили, через створення малих підприємств з випуску товарів споживчого напрямку, надання виробничих і соціальних послуг, виконання громадських оплачуваних робіт;

– вироблення схеми професійної мобільності населення з урахуванням навичок і відносної близькості до тих чи інших спеціальностей при перенавчанні населення;

– розвиток будівельної індустрії на основі організації виробництва будівельних матеріалів з місцевої сировини і надання допомоги у становленні підприємств, що спеціалізуються на будівництві житла та об'єктів соціальної сфери;

– створення додаткових робочих місць за рахунок введення у дію переробних підприємств АПК;

– розвиток нових економічних відносин на селі з метою розширення сфери прикладання праці;

– практичне сприяння у становленні різноманітних сільськогосподарських формувань шляхом надання необхідної фінансової, правової та іншої допомоги, організації мобільних підприємств агротехнічного обслуговування сільськогосподарських формувань, централізованого постачання паливом, добривами і т. п.

Лише за умови здійснення запропонованих заходів можна сподіватись на ефективне використання трудового потенціалу.

## **Анотація**

Г.П. Баб'як. До проблеми оцінки ефективності використання трудового потенціалу.

У статті подано розуміння поняття ефективності використання трудового потенціалу. Здійснено аналіз умов і факторів використання трудового потенціалу в умовах реформування економіки України на регіональному рівні. На основі проведеного аналізу автором запропоновано ряд напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу та регулювання зайнятості в Україні.

+

## **НОВІ ФОРМИ ГОСПОДАРЮВАННЯ ТА ПІДВИЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Соціально-економічний розвиток країни, окремих її регіонів залежить від перетворень у сфері прикладання праці. Характер таких перетворень зумовлений переходом до інтенсивних методів господарювання. Підвищення продуктивності праці

є вихідною основою у проблемі зайнятості населення в умовах переходу до ринкових відносин і вимагає зміни ряду традиційних підходів до ефективного використання трудового потенціалу.

Під ефективним використанням трудового потенціалу мається на увазі узгоджене розв'язання усіх соціально-економічних і демографічних проблем зайнятості населення з урахуванням специфіки умов праці і побуту його різних соціально-демографічних груп, досягнення високого рівня продуктивності праці і формування прогресивної галузевої структури зайнятості і забезпечення галузей господарства робочою силою з урахуванням її кількості та якості; вдосконалення соціально-професійних характеристик трудових ресурсів; зв'язок зайнятості населення з метою демографічного розвитку.

Перехід до функціонування підприємств в умовах ринкової економіки, яка базується на економічних методах управління, викликає необхідність оптимального поєднання специфічних методів управління трудовим потенціалом, притаманних ринковій економіці, з традиційними, нагромадженими в період командної економіки. Сучасна наука не має достатніх розробок відносно застосування найбільш доцільних форм і методів управління трудовим потенціалом в умовах формування ринкових відносин. Це зумовлює зростання нереалізованого трудового потенціалу, зниження мотиваційних стимулів до праці, неефективну зайнятість робочої сили, що, в кінцевому підсумку веде до дискримінації перспективних напрямків побудови економіки України в цілому.

Тому виникає необхідність теоретичного узагальнення та обґрунтування нових форм і методів управління ефективним використанням трудового потенціалу на етапі переходу до ринкової системи господарювання.

З огляду на викладене, особливої актуальності набуває проблема управління трудовим потенціалом в умовах переходу до ринкової економіки, вирішення якої можливе на основі розв'язання комплексу завдань стосовно того, якою повинна бути зайнятість, що буде провідним у розподілі населення за сферами, галузями, формами зайнятості.

Зайнятість – динамічний процес. Із зміною умов розвитку суспільства змінюються інші характеристики зайнятості населення, а також оцінка ефективності використання трудового потенціалу.

Необхідною та вихідною передумовою зняття існуючої структурної напруги у сфері зайнятості є забезпечення сприятливих умов для розвитку різноманітних форм власності, в першу чергу тих, які здатні забезпечити працевлаштування вивільнюваних працівників. Це повинно бути проведено, головним чином, шляхом сприяння швидкому зростанню малих та середніх підприємств, в першу чергу, у сфері послуг. Позитивним моментом у даній ситуації є те, що в ній існують сприятливі соціально-економічні передумови для роздержавлення власності та створення малих кооперативних підприємств. Це, в свою чергу, має привести до створення нових робочих місць.

Збереженню й розвитку трудового потенціалу сприятиме встановлення моніторингу за станом використання кваліфікованої робочої сили в галузях економіки. В цих умовах доцільно було б відновити періодичну статистичну звітність про чисельність і склад кваліфікованих робітників, молодих спеціалістів, спеціалістів, бакалаврів, магістрів.

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу має забезпечити також запровадження до державних та регіональних програм розвитку малого бізнесу заходів щодо фінансової підтримки підприємців, які пройшли професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації для підприємницької діяльності. Це, зокрема, передбачає розширення мережі бізнес-інкубаторів, бізнес-центрів, консультаційних й інформаційних систем. Такі бізнес-інкубатори доцільно створити в усіх областях України. Зарубіжний досвід свідчить про високу ефективність таких заходів.

Ще один момент. Ефективне використання трудового потенціалу залежить від структури зайнятості населення. В зв'язку з цим на перший план висувається проблема визначення раціональної структури зайнятості. Це можливо лише за умови добре відлагодженого механізму управління зайнятістю як у країні в цілому, так на регіональному рівні, адже дослідження регіонального аспекту будь-якої проблеми має принципове значення для збалансованості матеріальних та трудових ресурсів у



межах окремих регіонів, послідовного усунення територіальних відмінностей у зайнятості населення і формування її на рівні умов конкретного регіону.

В умовах погіршення демографічної ситуації на селі раціоналізація використання трудових ресурсів – це один із заходів скорочення їх дефіциту та підвищення ефективності господарювання. Дослідження рівня використання трудових ресурсів аграрної сфери показує, що зайнятість в державних і колективних аграрних підприємствах певною мірою перевищує нормативну.

Щоб значно поліпшити використання трудового потенціалу, потрібно вжити ряд невідкладних заходів. Одні з них не потребують додаткових затрат, а на проведення інших вони неминучі, причому значні.

У розв'язанні питання раціональної зайнятості трудових ресурсів значну роль може відіграти своєчасне виявлення причин втрат робочого часу працівниками аграрної сфери й визначення напрямів кращого використання ресурсів живої праці.

Велику роль в оптимізації зайнятості працівників аграрної сфери може відігравати підвищення професійної майстерності працівників і набуття ними суміжних професій. Що стосується першого, то з підвищенням майстерності потреба в кадрах зменшиться. А що стосується набуття працівниками суміжної професії, то в нинішніх умовах володіння кількома професіями – запорука раціональної зайнятості працівників впродовж року та ефективного використання їх фонду робочого часу. Першочергове значення при розв'язанні цього питання надається професійно-технічним училищам і навчально-курсним комбінатам, які своїми програмами повинні передбачити випуск спеціалістів із кількома спорідненими професіями.

У кращому використанні трудового потенціалу працівників аграрних підприємств значну роль може відіграти відповідність заробітної плати розміру трудового вкладу.

Загальновідомо, що відсутність економічного механізму стимулювання високої продуктивності праці і розподілу матеріальних благ викликала негативні зміни у відтворенні та використанні трудового потенціалу.

Щоб підвищити творчий потенціал працівників, їх здатність до адаптації, гнучкість, самовіддачу в роботі, необхідно, перш за все, певним чином змінити і реорганізувати трудовий процес.

Основними напрямками нової політики підприємства повинні стати: справедлива нагорода за працю, повна віддача роботи, задоволення нею, висока кваліфікація і т. ін.

Необхідні зміни в усвідомленні працівників підприємств, які привели б до розуміння необхідності переходу від простого виконання трудових функцій до прагнення “зробити” кар’єру, від конфліктів до співробітництва, від ізоляції до гнучкості, від ієрархічних відношень один до одного до партнерства.

Основним фактором повинна стати мотивація праці і зацікавленість в успіху працівників підприємства. В такому випадку буде легше здійснювати процеси раціоналізації виробництва, інтенсифікації праці, гнучкого використання робочої сили.

Виходячи з вищевикладеного, регулювання зайнятості та підвищення ефективності використання трудового потенціалу населення могло б здійснюватися по таких напрямках:

- стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу на державному рівні, що забезпечить населенню нові робочі місця;
- створення центрів підтримки малого підприємництва, завданням яких є надання всебічної допомоги, кредитів, консультацій з правових, фінансових, організаційних питань, діяльності малих підприємств безробітних, які готові створити власне невелике підприємство;
- розвиток мережі малих підприємств із надання побутових і соціальних послуг населенню, в яких можна використовувати працю жінок, пенсіонерів, осіб з обмеженою працездатністю;
- організація підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб підприємств чи організацій, держави чи регіону;
- тимчасове працевлаштування персоналу підприємств, що проводять модернізацію і, які зацікавлені в збереженні робочої сили, через створення малих підприємств по випуску товарів споживчого напрямку, наданню виробничих і соціальних послуг, виконанню громадських оплачуваних робіт;
- вироблення схеми професійної мобільності населення з урахуванням навичок і відносної близькості до тих чи інших спеціальностей при перенавчанні населення;

– розвиток будівельної індустрії на основі організації виробництва будівельних матеріалів з місцевої сировини і надання допомоги у становленні підприємств, що спеціалізуються на будівництві житла та об'єктів соціальної сфери;

– створення додаткових робочих місць за рахунок введення в дію переробних підприємств АПК;

– розвиток нових економічних відносин на селі з метою розширення сфери прикладання праці;

– практичне сприяння у становленні різноманітних сільськогосподарських формувань шляхом надання необхідної фінансової, правової та іншої допомоги, організації мобільних підприємств агротехнічного обслуговування сільськогосподарських формувань, централізованого постачання паливом, добривами і т.п.

Лише за умови здійснення запропонованих заходів можливо говорити про ефективність використання трудового потенціалу.

