

дозволяє визначити фінансовий стан підприємства з точки зору до статності створення ним доданої вартості. Ранжирування підприємств за зазначеним критерієм та формування підгруп ґрунтується на визначенні співвідношення різних показників доданої вартості — різниць між фактично створеною доданою вартістю та витраченими коштами, а також відповідності нормативного розміру доданої вартості її фактично створеній та розподіленій величині. Надана аналітична інформація дозволяє відповідно до приналежності підприємства до однієї з підгруп виробити різні, придатні саме для цього підприємства, критерії оцінки результативності діяльності та управлінські впливи. Кожна група підприємств потребує індивідуального підходу, розробки показників для управління та пошуку засобів, що сприяють поліпшенню стану підприємства.

Література

1. Донецька область 2010. Програма розвитку – Донецьк, 1999. – С.158
2. Журавский В.П., Кавыршина В.А., Мартынов А.Ф. Отечественная практика планирования городского развития // Экономика промышленности. - 2001 - №2(12) – С.130-134

УДК 331.582

ПРОБЛЕМА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОМУ РОЗВИТКУ КРАЇНИ

Табачкова Н.А., к.е.н.; Козинець Л.Ю., студентка
Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ

Людина в системі виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, виробляє товари й здійснює послуги для свого життя та розвитку.

Ефективність економіки будь-якого суспільства в першу чергу визначається якістю наявних трудових ресурсів та способом їх включення у виробництво, адже основною продуктивною силою є люди з їхніми здібностями та можливостями. Якісне відтворення людських ресурсів, формування трудового потенціалу та раціональне його використання – все це залежить від управління людськими ресурсами на всіх рівнях.

Управління трудовими ресурсами підприємства – це комплексна система, елементами якої є основні напрями, цілі, функції і методи кадрової роботи. Управління постає також і як організація спільної праці співробітників, колективу для досягнення поставленої мети найраціональнішим шляхом. Часто, ведучи мову про управління, мають на

увазі людей, які обрали управління сферою своєї професійної діяльності. У такому розумінні управління є збірним поняттям, яке відображає зміст професійної діяльності як менеджерів (керівників), так і функціональних виконавців і технічних працівників управління.

Ефективне управління трудовими ресурсами є однією з проблем, пов'язаних з реформуванням сучасної української економіки. Принципами побудови сучасної системи управління вважаються:

- ефективність підбору і розміщення працівників;
- справедливість оплати праці і мотивації;
- просування працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб організації;
- швидке й ефективне вирішення особистих проблем.

Сьогодення вимагає від уряду України прискорених дій щодо вирішення питань розвитку трудового потенціалу. Варто зазначити, що проблеми руйнування трудового потенціалу в сучасній Україні привертають підвищену увагу державних, громадських діячів, підприємців і науковців. Досить вагомим у розвиток цього напрямку наукових досліджень є внесок відомих українських учених Д.П.Богині, О.А.Гришньої, Г.Т.Завіновської, В.М.Петюха, О.В.Крушельницької, Г.В.Осовської, Л.В.Шаульської, М.І.Солдатенка та інших.

Так, Л.Шаульська у своїй статті “Умови розвитку трудового потенціалу” підкреслює, що здобутком сьогодення є визначена сутність трудового потенціалу, основні характеристики і компоненти. Невирішеними залишаються питання дослідження змісту відтворювального циклу трудового потенціалу в ринкових умовах, методики комплексної оцінки стану та чинників розвитку трудового потенціалу.

Трудовий потенціал – це інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів. У системі функціонування трудового потенціалу виділено його складові, етапи функціонування та чинники впливу. Трудовий потенціал характеризується кількісно-якісними характеристиками, які систематизуються за чотири групи:

1) демографічні (чисельність населення, статеві-віковий розподіл працездатного та зайнятого населення (структура трудових ресурсів), демографічне (економічне) навантаження на працюючих);

2) психофізіологічні (стан здоров'я, темперамент, відповідальність, наполегливість, психічні риси);

3) інтелектуальні (освітній рівень, розумові, творчі, підприємницькі здібності, інноваційна активність, професійний досвід, кваліфікація);

4) соціальні (ціннісні та мотиваційні орієнтації, рівень соціальної захищеності, активність, моральність, загальна культура, релігійність, менталітет тощо).

Розвиток трудового потенціалу, повноцінне використання знань у праці, продуктивна зайнятість можливі за умови високого інтелектуального рівня населення. Професійно-освітні можливості населення отримали середні оцінки за трибальною шкалою експертів. Освітній рівень населення в Україні є високим: за результатами вибіркового обстеження Держкомстату 33,4% опитаних старше 16 років мали вищу освіту, 6,8% - незакінчену вищу, 35,5% - середню спеціальну, 19% - середню загальну, 3,5% - неповну середню, 1,5% - початкову. Прагнення до здобуття високого рівня освіти в Україні виправдане, оскільки освіта є умовою отримання певного статусу в суспільстві (на думку 38,05% експертів), розвитку особистості, потребою сучасної людини (19,47%), більш високого матеріального добробуту (17,7%).

Американські вчені Дж. Грейсон і К. О'Делл стверджують, що освіта, яка забезпечує підготовку кадрів, прямо пов'язана з конкурентоспроможністю продукції, що притаманна перш за все ринковій економіці. Жодне суспільство не може мати високоякісної продукції без висококваліфікованих працівників, без людського капіталу, який у поєднанні з фізичним капіталом забезпечує збільшення продуктивності праці та її якості. Від того, на скільки рівень професійної підготовки працівників відповідає потребам розвитку економіки, значною мірою залежать темпи зростання продуктивності праці, обсягів виробництва, можливості збільшення валового внутрішнього продукту тощо. За сучасних умов ця проблема набуває все більшої актуальності. Перш за все тому, що в останні роки в більшості сфер економічної діяльності спостерігається значне зростання обсягів виробництва та наданих послуг, що об'єктивно вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Саме підприємства найбільшою мірою знають свою потребу в робочій силі, її якісні параметри, структуру та використання за призначенням. До того ж на підприємствах, зокрема у промисловості України, залишається поки що значною чисельність працівників, зайнятих з ініціативи адміністрації в умовах неповного робочого часу. Ці категорії у першу чергу потребують підготовки або підвищення кваліфікації. Крім того, підприємства все ще поповнюються випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, котрим необхідна первинна підготовка. Отже, за умови розробки дієвого законодавчого механізму, система навчання кадрів на виробництві може стати однією із найбільш ефективних.

Для удосконалення управління трудовими ресурсами підприємства необхідний вплив державних органів законодавчої та виконавчої влади, який полягає у розробці та впровадженні дієвої політики щодо комплексних досліджень умов розвитку трудового потенціалу, адже своєчасна діагностика проблем є основою прийняття якісних управлінських рішень.

Вивчаючи питання розвитку трудового потенціалу, українські вчені звертають увагу на той факт, що в Україні, починаючи з 1991 року відмічається щорічне зниження кількості населення: якщо в 1991 році його чисельність складала 51,9 млн. чол., то на початку 2005 року – 47,3 млн. чол. Така тенденція до зниження пов'язана з низькою народжуваністю та високою смертністю населення. З метою вирішення цієї проблеми Уряд України постійно запроваджує заходи, що стимулюють зростання рівня народжуваності, зокрема підвищуються виплати, пов'язані з народженням дитини. Але в той же час постійне погіршення екологічної ситуації, недостатнє медичне забезпечення, неналежне виконання умов охорони праці на підприємствах не дозволяють розробити ефективні міри щодо зниження рівня смертності населення.

Актуальною проблемою для України також залишається вирішення питання безробіття населення. Хоча рівень зареєстрованого безробіття в цілому по Україні зменшується протягом останніх років, але розглядаючи цей показник за регіонами, можна відмітити, що складна ситуація з безробіттям залишається сьогодні в деяких областях: Вінницькій, Житомирській, Івано-Франківській, Львівській, Миколаївській, Полтавській, Рівненській, Тернопільській, Хмельницькій, Черкаській та Чернігівській. Тут спостерігається зростання рівня зареєстрованого безробіття. Важливим також є той факт, що рівень безробіття, визначений за методикою МОП (коли враховується загальна чисельність безробітних, як зареєстрованих, так і незареєстрованих), значно перевищує масштаби безробіття, визначеного за національною методикою.

Щодо кількості зайнятого населення за регіонами - при достатньо стабільному зростанні обсягів промислового виробництва протягом останніх років відмічається щорічне зниження кількості найманих працівників як в окремих областях, так і в Україні в цілому.

Середньорічна кількість найманих працівників, зайнятих у промисловості на протязі останніх 5 років зменшилася з 4601 до 3408 тис.чол., у тому числі в добувній промисловості – з 615 до 529 тис.чол., обробній – з 2917 до 2351 тис.чол., харчовій – з 518 до 452 тис.чол., легкій – з 262 до 150 тис.чол., хімічній та нафтохімічній – з 201 до 178 тис.чол., металургії та обробленні металу – з 434 до 415 тис.чол., машинобудуванні – з 1061 до 793 тис.чол. тощо.

Конституція України забезпечує кожному громадянину право на працю, яку він вільно обирає та за яку одержує відповідну заробітну плату. На протязі останніх 5 років середньорічний темп зростання заробітної плати по Україні в цілому складав 127%. Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників зростала за усіма видами промислової діяльності. Але це її збільшення не забезпечує гідного рівня життя населення, мова може йти лише про потреби першої необхідності. Зарплата перестала бути надійним джерелом відтворення робочої сили.

Низька заробітна плата не стимулює впровадження у виробництво науково-технічних досягнень, зацікавленості працівників у результатах своєї діяльності, підвищення продуктивності праці. Зниження ж купівельної спроможності населення взагалі негативно впливає на розвиток суспільного виробництва.

Уряд України сьогодні проводить політику, яка спрямована на покращення соціального та економічного становища в державі шляхом збільшення розміру мінімальної заробітної плати, удосконалення законодавчої бази для здійснення фінансово-господарської діяльності на території України. Але з наведених вище фактів та аналізу явищ і процесів, що відбуваються сьогодні в економіці та суспільстві, можна зробити висновок про доцільність і необхідність термінової розробки та здійснення ефективних заходів щодо стабілізації економіки. Одним з основних напрямків цієї роботи є підвищення ефективності функціонування промислового комплексу, що обов'язково сприятиме вирішенню багатьох соціально-економічних проблем. Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівні є врахування інтересів людей в будь-яких діях, спрямованих на підвищення ефективного функціонування господарського механізму. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні.

Список використаних джерел

1. Данилишин Б., Куценко В. Формування нової парадигми підготовки кадрів у контексті інтеграції України в світову економічну систему //Україна: аспекти праці. – 2004. - №4. – с.14.
2. Кім М. Трудовий потенціал: формування, використання, управління //Україна: аспекти праці. – 2004. - №7. – с.51.
3. Колешня Л. Підготовка фахівців у ринковій економіці: проблеми і шляхи вирішення //Україна: аспекти праці. – 2003. - №3. – с.22.
4. Рудченко О., Пономарьова О. Підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних форм власності в умовах роздержавлення //Україна: аспекти праці. – 2003. - №1. – с.35.
5. Шаульська Л.В. Умови розвитку трудового потенціалу// Економіст – 2005. - №7. – с.58.