

робочих місць для персоналу, який обслуговує ці центри, розробників і виробників технічних засобів для системи формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів на мезорівні; спеціальні курси, призначені для підвищення кваліфікації та перепідготовки управлінських кадрів, допоможуть у розв'язанні проблеми зайнятості та дозволять підвищити рівень підготовки фахівців, швидше реагувати на мінливі соціально-економічні умови; потреба в технічному оснащенні центрів забезпечить замовленнями наукомісткі виробництва нашої країни, пов'язані з електронікою та

інформатикою; розвиток крайових центрів оцінки та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів сприятиме просуванню нових вітчизняних освітніх, інформаційних і комунікаційних технологій на світовий ринок, що дасть економічний ефект та дозволить підвищити престиж країни.

Слід зазначити, що без удосконалення, а в окремих напрямках і кардинальної зміни мікрорівневих систем управління персоналом на вітчизняних підприємствах не може йтися про створення дієздатної комплексної системи формування та розвитку трудового потенціалу управлінських кадрів. Необхідно зазначити, що це найбільш трудомістка частина роботи, оскільки тут потрібно змінити не тільки підходи до управління персоналом, а й менталітет керівників усіх ланок менеджменту, так само як і співробітників служб управління персоналом.

### *Література*

1. *Жданов В. П.* Инвестиционные механизмы регионального развития. — Калининград: БИЭФ, 2001. — 355 с.

2. *Миронова Т. Л., Полонская Н. А.* Механизм управления социально — экономическим развитием региона // Научно-практический журнал «Экономика Крыма». — Симферополь. — № 16. — 2006. — С. 82—87.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2007

УДК 331.522.4

*А. В. Степанова,*

Полтавський університет споживчої кооперації України

## ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ У РИНКОВИХ УМОВАХ

*АНОТАЦІЯ. В статті розглядаються сучасні проблеми ефективності використання трудового потенціалу на підприємствах різних галузей і форм власності України. Сформовані науково-методичні рекомендації щодо напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Трудовий потенціал, наймані працівники, мобільність кадрів, стабільність персоналу, моніторинг розвитку трудового потенціалу, система управління трудовим потенціалом.

Вимоги сучасного розвитку України та прагнення бути учасником євроінтеграційних процесів потребують розв'язання питань ефективного використання трудового потенціалу підприємств. Це пов'язано з тим, що ефективність використання трудового потенціалу суттєво впливає на результативні показники діяльності окремого працівника і підприємства в цілому.

Проблемам використання й розвитку трудового потенціалу присвячені роботи таких учених, як О. Амоша, С. Бандур, Д. Богиня, І. Бондар, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, Т. Заяць, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'янченко, В. Новіков, О. Новікова, В. Онікієнко, С. Пирожков, М. Семикіна та ін.

Означена стаття спрямована на формування адекватних ринковим умовам рекомендацій щодо ефективного використання трудового потенціалу підприємства. Тому метою даної статті є:

визначити сучасні проблеми використання трудового потенціалу підприємств;

сформувати науково-методичні рекомендації щодо напрямів підвищення ефективності використання трудового потенціалу підприємств.

Використання трудового потенціалу – кінцева фаза в процесі його відтворення. Використання трудового потенціалу тісно пов'язане з його формуванням і розподілом. Тому етап використання трудового потенціалу є показником ефективності фаз його формування й розподілу. Водночас використання трудового потенціалу здійснює досить активний зворотний вплив на процеси формування й розподілу, диктує їм свої вимоги, створює нові стимули для їх удосконалення. Для підвищення ефективності реалізації трудового потенціалу ключова роль відводиться формам його використання – екстенсивній та

інтенсивній. Екстенсивна форма передбачає залучення до господарського обігу його кількісної складової, а інтенсивна — характеризується введенням якісної складової трудового потенціалу [1].

Згідно даних Державного комітету статистики України у 2005 році на підприємствах, в установах, організаціях країни працювало 14,0 млн найманих працівників, що на рівні 2004 року. Серед них 11,4 млн осіб — на великих та середніх підприємствах, або 81,3 % від загальної кількості працюючих, решта — 1,6 млн осіб — у сфері малого підприємництва.

Динаміка загальної кількості найманих працівників свідчить про її постійне зменшення. Порівняно до 2001 року у 2005 році вона була на 1 млн осіб менша. Проте у сфері послуг кількість зайнятих зросла. Зокрема у фінансових установах (на 43,6%) та в операціях з нерухомістю та послугах юридичним особам (на 13,9%). Разом з тим, у більшості видів економічної діяльності відбулось її зменшення, особливо у сільському, лісовому та рибному господарствах (на 39,6%).

На разі спостерігається перерозподіл робочої сили між сферами виробництва та надання послуг. Якщо у 2000 році у промисловості, будівництві, сільському господарстві було зайнято в середньому 49% найманих працівників, то у 2005 році — 42,8% відповідно.

У регіональному аспекті історично склалася нерівномірність розподілення трудових ресурсів, що в першу чергу зумовлено розміщенням паливно-енергетичного та промислового комплексу. Так, найбільш висока концентрація найманої робочої сили на сході країни (Луганська, Донецька, Дніпропетровська, Запорізька, Полтавська та Харківська області), де зайнято 38% від усієї кількості зайнятих працівників. Разом з тим, на заході (Волинська, Львівська, Тернопільська, Закарпатська, Івано-Франківська, Чернівецька, Хмельницька та Рівненська області) працювало лише 19% від загальної кількості працюючих.

У зв'язку з тривалим процесом становлення ринкових відносин багато підприємств не мають стабільних трудових колективів, люди шукають більш високих заробітків, кращих умов праці і тому в країні залишається високий рівень мобільності кадрів. За останні 10 років коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих та вибулих до середньооблікової чисельності працівників) збільшився з 38,8% у 1995 році до 56,6% у 2005 році (табл. 1).

Таблиця 1

ДИНАМІКА МОБІЛЬНОСТІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ<sup>1</sup> у 1995—2005 роках (у % до середньооблікової кількості штатних працівників) [2, с. 18]

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Відхилення 2005 р. від	
								1995	2004
Прийнято	17,5	20,0	22,1	23,7	25,3	27,1	27,4	9,9	0,3
Вибуло	21,3	25,0	26,6	27,7	29,5	28,8	29,2	7,9	0,4
Оборот робочої сили	38,8	45,0	48,7	51,4	54,8	55,9	56,6	17,8	0,7

Як і в попередні періоди, у 2005 році спостерігалось перевищення вибулих працівників над прийнятими. Така ситуація спостерігалась у більшості видів економічної діяльності, крім сфери обслуговування населення, що обумовлено розвитком сфери малого підприємництва та створення нових юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців. Особливо значний відтік робочої сили у 2005 році відбувався із сільського та рибного господарства до сектора самостійної зайнятості громадян. Таке явище приводить до щорічного скорочення кількості найманих працівників.

За статтю більш висока мобільність кадрів характерна для чоловіків. Як за рівнем прийняття, так і за рівнем звільнення чоловіки домінують над жінками.

За статевою ознакою загальна кількість працюючих розподілялась майже порівну. Проте за сферами прикладання праці існують суттєві відмінності. Жіноча праця більш поширена у сфері охорони здоров'я та соціальної допомоги, освіти, де питома вага жінок у 2005 році становила 82,6% та 76,5% відповідно, у сфері обслуговування готелів та ресторанів (93,6%), фінансових установах (68,3%), державному управлінні (67,5%). Традиційно чоловічими сферами прикладання праці залишаються лісове (81,7%) та рибне господарство (81,4%), будівництво (78,6%), водний транспорт (74,3%), добувна та деревообробна промисловість (72,9% та 71,3% відповідно) [2, с. 17—18].

Необхідність істотного поліпшення використання трудових ресурсів (основним показником якого є продуктивність праці) в

<sup>1</sup> Дані наведено без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців.

усіх галузях економіки зумовлена, головним чином, двома групами чинників:

1) високим рівнем зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві;

2) несприятливою демографічною ситуацією — значним скороченням природного приросту населення, їх депопуляцією, перевищенням смертності над народжуваністю.

В умовах ринкової трансформації економіки України ефективне використання трудового потенціалу підприємства неможливе без ефективного механізму управління ним, тобто підприємства усіх галузей і форм власності повинні самостійно розробити організаційну структуру управління, перелік посад, тарифи і ставки посадових окладів з урахуванням ринкових умов, галузевих і внутрішньофірмових особливостей, зміни технологій, підвищення вимог до якості, асортименту і конкурентоспроможності продукції, ефективності виробництва, конкурентоспроможності продукції, кон'юнктури ринку тощо.

Однією з головних умов реструктуризації системи управління трудовим потенціалом підприємства є формування та розвиток трудового колективу відповідно до загальної стратегії розвитку підприємства (рис. 1).

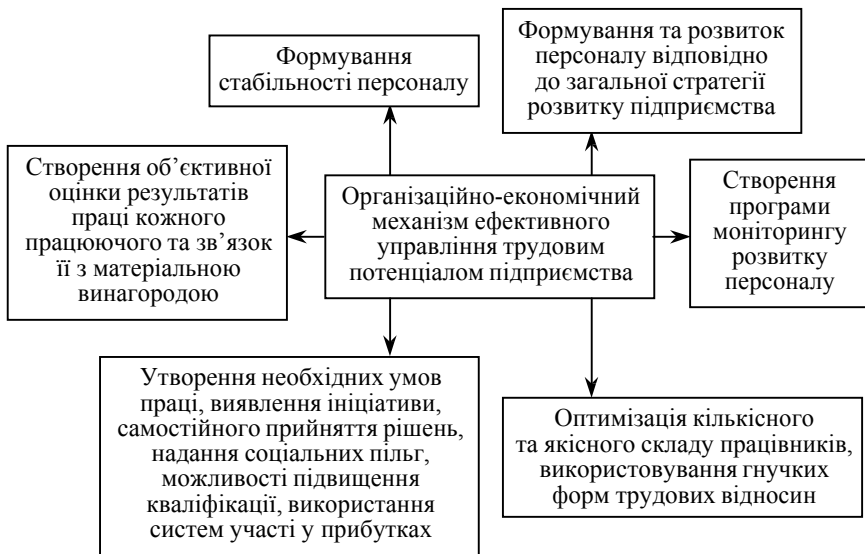


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм ефективного управління трудовим потенціалом підприємства

Формування стабільності персоналу полягає у створенні умов праці, при яких знижується плинність кадрів, формується дієздатний колектив, нормальний психологічний клімат.

Створення об'єктивної оцінки результатів праці кожного працюючого та зв'язок її з матеріальною винагородою на підприємстві вважається одним з найголовніших факторів підвищення ефективної діяльності працівників, так як від результатів праці залежить розмір премії, яку отримує працівник.

Також важливим є утворення необхідних умов праці, виявлення ініціативи, самостійного прийняття рішень, надання соціальних пільг, можливості підвищення кваліфікації, використання систем участі у прибутках. Це дасть змогу виявити в колективі ініціативних працівників, які можуть допомогти керівництву у досягненні кінцевого результату діяльності.

Оптимізація кількісного та якісного складу робітників, використання гнучких форм трудових відносин, дає змогу створити конкуренцію на робочих місцях та, відповідно до цього, зацікавлення працівників до високоякісної праці.

Створення програми моніторингу розвитку трудового потенціалу підприємства дає можливість дати оцінку діючому механізму та внести пропозиції щодо його корегування.

Формування та розвиток персоналу відповідно до загальної стратегії розвитку підприємства допоможуть діяти усім працівникам підприємства як єдиний організм та отримувати найвищі прибутки.

Таким чином, комплексний підхід до стратегії ефективного використання трудового потенціалу підприємства створює умови для розвитку працівника, підприємства, регіону і країни в цілому.

### *Література*

1. *Ким М. Н.* Трудовой потенциал: формирование, использование, управление: Учеб. пособие. — Харьков: ХНУ имени В. Н. Каразина, 2003. — 250 с.
2. *Праця України 2005: Статистичний збірник.* Державний комітет статистики України: №09/4-18/233 від 07.07 2006 р. — 352 с.