



СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ФАКТОРИ ТА УМОВИ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ

*Т.І. ГРІНКА,
кандидат економічних наук, старший викладач
Кіровоградського національного технічного університету*

Постановка проблеми. Важливим етапом методологічної розробки наукової проблеми організації ефективного використання робочої сили є визначення і аналіз факторів підвищення ефективності використання робочої сили. Необхідність їх дослідження і систематизації спричинена: по-перше, соціально-економічними умовами, що змінюються і призводять до зміни характеру впливу факторів на процес використання праці; по-друге, значною зміною ролі робочої сили за існуючого стану зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження даного аспекту показало, що роль і значення різних факторів підвищення ефективності праці у конкретні історичні періоди при вирішенні різноманітних економічних і соціальних завдань були не однакові. На певних етапах суспільного розвитку одні з них об'єктивно ставали пріоритетними, а інші продовжували діяти в сукупності, не втрачаючи також свого значення [1,2].

Проблемам класифікації факторів ефективності використання робочої сили у наш час присвячена велика кількість економічних досліджень [3, 4, 5, 6, 7], в яких вони розглядаються з різною мірою деталізації, різними класифікаційними ознаками.

Найбільш поширене у вітчизняній економічній літературі є дослідження факторів за характером впливу, сферою, рівнем впливу та іншими ознаками. Зокрема, науковці виокремлювали та висвітлювали організаційні, матеріально-технічні, економічні, соціально-психологічні фактори тощо. Їх перелік не є вичерпним, як і методичні й методологічні підходи до вивчення зайнятості населення. Та незважаючи на їхню різнобічність жодне з відомих їх групувань не може бути покладене до основи розробки сучасного комплексу методів і засобів механізму управління господарським комплексом. Нерідко в запропонованих класифікаціях об'єктом впливу є лише ефективність праці персоналу (на практиці це зводиться до факторів продуктивності праці), ефективність виробництва або галузі промисловості. Але такий підхід значно звужує об'єкт дослідження і відповідно сферу регулюючих засобів та їх результативність щодо управ-

ління використанням робочої сили. Адже в реальності ми спостерігаємо кумулятивний наслідок їх дії у взаємозв'язку у вигляді результатів (продукту, товару тощо) трудової діяльності зайнятих у виробництві.

Невирішена частина обраної проблеми. Автор поділяє наукову точку зору, що з трансформацією сфери зайнятості на постіндустріальних засадах з'являються нові тенденції, що спроможні вплинути на зрушення в ефективності використання робочої сили. Це обумовлює застосування принципово нових підходів до дослідження факторів розвитку сфери зайнятості.

Метою цієї статті є спроба чітко визначити характер та напрям впливу кожного із зазначених факторів на стан і розвиток трудової діяльності з урахуванням їхньої взаємозалежності.

Виклад основного матеріалу та отриманих результатів. Новітній методологічний підхід до вирішення даної проблеми має передбачати оцінку вектора та динаміки зрушень у сфері використання робочої сили за більш широкою концептуальною схемою з усвідомленням багатофункціональності і поліструктурності цього процесу, а також того, що кожна його складова є особливою формою прояву сутності, що набуває певної модифікації під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів розвитку. Отже, комплексний аналіз сфери трудової діяльності вимагає соціально-економічного її дослідження в розвитку, єдності всіх її складових.

У контексті викладеного комплексна оцінка ефективності використання робочої сили має передбачати:

- аналіз реального стану праці у виробництві з обґрунтуванням чинників, які формують параметри ефективності використання робочої сили;
- оцінку динаміки і співвідношень у структурі персоналу;
- обґрунтування заходів щодо удосконалення використання робочої сили з метою більш повного задоволення її потреб;
- обґрунтування шляхів удосконалення оплати праці і підприємницьких доходів на основі зростання ефективності праці;
- визначення конкретних підходів до організації праці і управління персоналом підприємства (організації).

При цьому методика оцінки факторів ефективності використання робочої сили має базуватися, за нашим переконанням, на загальноекономічному підході. Тобто виходячи з безперервного зв'язку між соціально-економічними факторами, що діють на рівні економіки (загальними для всієї трудової діяльності), на рівні підприємства (трудоного колективу) і стосовно конкретного працівника. Це дасть змогу досягти максимального ефекту щодо результативності залучення робочої сили до процесу виробництва, оптимальної реалізації інтересів усіх суб'єктів економічної діяльності.

Йдеться про багатокритеріальну систему, що орієнтована на раціональне використання усіх видів ресурсів, рух яких забезпечується робочою силою. Це передбачає органічний зв'язок і наступність усього комплексу короткострокових завдань та перспективних заходів і напрямів забезпечення бажаного рівня ефективності праці – підвищення організаційно-технічного рівня виробництва, удосконалення системи управління кадрами, поліпшення соціально-психологічного клімату в колективах, розвиток трудової ініціативи працівників. У методичному

аспекті важливо виходити з того, що оцінка сучасних чинників впливу на використання робочої сили має:

- включати аналіз макроекономічного середовища та нагромадженого соціально-економічного потенціалу економічного простору, в якому відбувається перебіг процесів використання робочої сили;
- охоплювати складові організаційно-економічного механізму соціально-економічного розвитку в частині, що впливає на розвиток сфери зайнятості та ефективність праці персоналу підприємств;
- бути щільно пов'язаною з висвітленням діючих економічних регуляторів соціально-економічної політики в цілому, а аналіз існуючої практики регулювання сфери праці – з одержаними конкретними соціально-економічними результатами;
- передбачати виокремлення серед численних регуляторів ефективності використання робочої сили тих, які безпосередньо впливають на сферу праці на виробництві, і тих, які стимулюють зростання продуктивності просторово-галузевої системи зайнятості населення.

Такий підхід дає можливість виділити найбільш впливові, активні фактори, розглянути категорію ефективності використання робочої сили у розвитку і діалектичному протиріччі, що важливо не тільки для аналізу, а й для прогнозування подальших напрямів розвитку за змін в окремих групах факторів, тобто становить основу моделювання сценаріїв розвитку. В узагальненому вигляді класифікацію факторів впливу на ефективність використання робочої сили згідно з визначеними групами подано в табл. 1.

Таблиця 1

Класифікація факторів ефективності використання робочої сили

Ознака (критерій) класифікації	Агреговані чинники
Обґрунтованість (впливу)	об'єктивні і суб'єктивні
Термін дії (тривалість)	стабільні (постійно діючі), дискретні (випадкові, епізодичні, тимчасові)
Комплексність (багатоаспектність) впливу	складні (комплексні), прості (однопорядкові)
Сутність (зміст)	соціально-економічні, матеріально-технічні, організаційно-економічні
Системність	загальні (генеральні) та специфічні; основні і другорядні
Рівень реалізації в системі управління виробництвом	макроекономічні, мезоекономічні (галузеві, міжгалузеві), мікроекономічні (внутрішньовиробничі)
Характер зворотної дії (зв'язку)	регульовані, слабо регульовані, нерегульовані
Джерело виникнення	внутрішні (ендогенні) і зовнішні (екзогенні)
Глибина впливу	якісні та кількісні, інтенсивні та екстенсивні
Результативність впливу	заохочувальні (стимулятори) та обмежувальні (дестимулятори), захисні і заборонні
Напрями впливу	нормативні, соціально-економічні, техніко-технологічні, організаційно-виробничі, соціально-психологічні, демографічні, природні екологічні

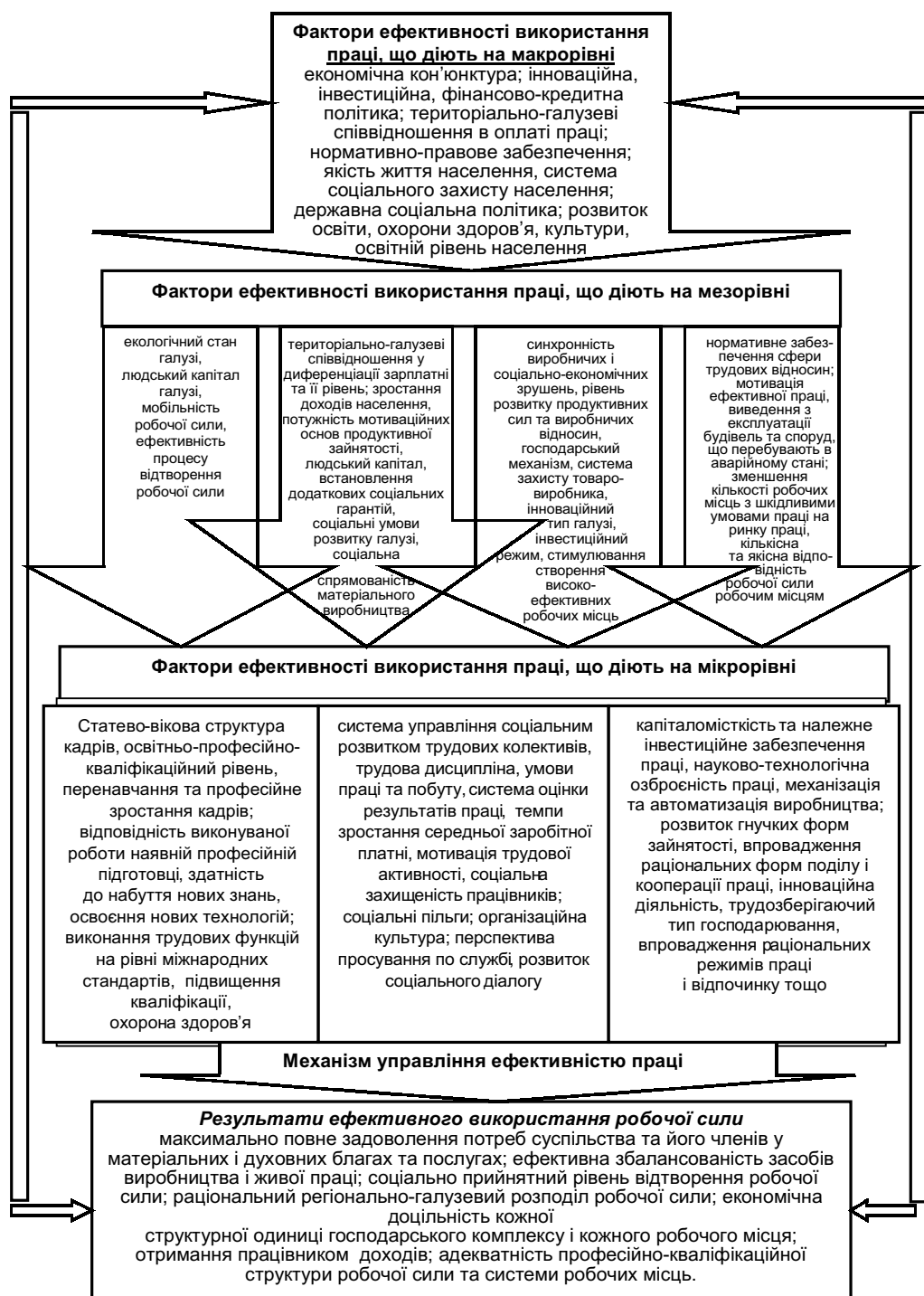


Рис.1. Фактори формування і перспективного розвитку сфери зайнятості

Як доповнення до структурної схеми, автором розроблено функціональну систему класифікації факторів підвищення ефективності використання робочої сили, безпосередньо пристосовану до вирішення задач ефективності праці. Відповідно до цієї схеми розроблено класифікацію критеріїв ефективності використання робочої сили (рис.1), де фактори ефективності праці втілені в критерії оцінки ефективності використання робочої сили, тобто із рушійної сили – в оціночну ознаку.

Такий методологічний прийом, зрештою, забезпечує єдність і цілісність теоретичного задуму та емпіричного результату проведеного дослідження.

Дослідження показало, що в контексті даної проблеми високу вагомість має поділ факторів за рівнем керованості на такі, як: регульовані, слабко регульовані, нерегульовані. З них інтерес становить перша група факторів, оскільки їх урахування значною мірою обумовлює ступінь використання ресурсів, якість управління, а отже, визначає результати господарської діяльності підприємств. До регульованих автор відносить фактори, що характеризують якість управління персоналом, рівень організації виробництва і праці, ступінь використання ресурсів та ін.

Висновки. Формат інноваційної моделі розвитку та забезпечення умов для переходу суспільства до постіндустріального інформаційного стану передбачає зростання виробництва та розширення місткості ринку праці, підвищення ролі інтелектуального капіталу і менеджменту, зростання якості трудового життя, розширення життєвих перспектив населення. Обґрунтовані соціально-економічні фактори ефективного використання робочої сили та запропонована їх класифікація дають змогу, на думку автора, досягти мобілізації факторів, що впливають не тільки на ефективність суспільної праці, а й на підвищення ефективності конкретного виробництва.

Джерела

1. *Скотт Д. Синк.* Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение: Пер. с англ./Общ. ред и вступ. ст. В.И.Данилова-Данильяна. – М.: Прогресс, 1989. – 528 с.
2. *Габ В.И.* Оценка эффективности функционирования промышленных производств. – К.: Вища школа, 1989. – 158 с.
3. *Семикіна М.В.* Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. – Кіровоград: Мавік, 2004.
4. *Василик А.* Система чинників формування та розвитку інтелектуального капіталу в Україні//Україна: аспекти праці. – 2007. – №6. – С.39 – 43.
5. *Тельнов А.* Розробка структури впливу факторів на якість праці// Економіст. – 2007. – №3. – С.26 – 28.
6. *Головань В.* Соціально-економічні фактори формування та використання тру-

дових ресурсів на підприємствах сільського господарства// Україна: аспекти праці. – 2006. – №8. – С.9 – 14.

7. *Шаульська Л.В.* Стратегія розвитку трудового потенціалу України. Монографія. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті НАН України, 2005. – 502 с.

Аннотация. В статье рассмотрены факторы эффективности использования рабочей силы, создающие предпосылки для улучшения результатов производства (или общества). Автор рассматривает хозяйственную систему как многокритериальную, ориентированную на рациональное использование всех видов ресурсов, движение и направление которых обеспечивается рабочей силой.

Summary. The article is devoted to highlighting the factors of the effective use of labour force as deep substantial cause that creates conditions for improvement of the results of production (or society). The author considers management system as multicriterial which is aimed at rational use of resources direction of which is provided by labour force.

Стаття надійшла до редакції журналу 28.02.2007 р.