

**Н.М. ПОБЕРЕЖНА**, ст. викладач, НТУ «ХП», Харків  
**І.В. КУЛИШ**, магістрант, НТУ «ХП», Харків

## **УМОВИ, ЧИННИКИ ТА РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

В статті розглядаються питання пов'язані з необхідністю визначення шляхів та напрямків підвищення ефективності використання трудового потенціалу України. В роботі дана класифікація резервів за місцем їх утворення.

В статье рассматриваются вопросы, связанные с необходимостью определения основных путей и направлений, связанных с повышением эффективности использования трудового потенциала Украины. Дана классификация резервов по месту их образования.

The article discusses issues related to the need to identify the major routes and destinations associated with making better use of labour potential of Ukraine. The classification of reserves at their place of education.

**Введення.** Людина в системі суспільного виробництва та економічних відносин посідає центральне місце. Вона визначає цілі та напрями розвитку виробництва, організує його. Ефективність економіки будь-якого суспільства визначається насамперед якістю наявного трудового потенціалу та способом його включення в суспільне виробництво.

Якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності - усе це залежить від якості управління трудовим потенціалом.

**Постановка завдання.** Визначити умови, чинники та резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

**Результати дослідження.** В умовах сучасного етапу науково- технічної революції докорінним чином змінилася роль людини у виробництві.

Якщо раніше вона розглядалася лише один з факторів виробництва, то сьогодні вона перетворилася на голові стратегічний ресурс, головне надбання підприємства у конкурентній боротьбі, пов'язано зі здатністю людини до творчості та раціоналізаторськими здібностями що зараз стає основною, вирішальною умовою успіху будь-якої діяльності, зв'язку з цим витрати, які пов'язані з персоналом, почали розглядатись як довгострокові інвестиції у людський капітал, який зараз визнано основними джерелом прибутку[1].

В цій ситуації особливу актуальність набуває проблема розробки комплексу цілеспрямованих дій по управлінню трудовим потенціалом, зокрема кадровим потенціалом.

Ефективність використання трудового потенціалу – це узагальнююче поняття оцінки системи державного менеджменту в плані забезпечення

повної реалізації соціально-трудових стосунків на макрорівні.

На величину ефективності використання трудового потенціалу як відносну величину ступеня продуктивності активної складової виробництва матеріальних і духовних благ впливають умови і чинники.

Умови – пасивніший елемент забезпечення дії чинників.

Чинники – це рушійні сили, що сприяють формуванню та утворенню резервів ефективного використання трудового потенціалу.

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу – це потенційні можливості економії суспільної праці, що склалися під впливом умов і чинників. Вони включають можливості різних рівнів від підприємства до народного господарства у цілому, включаючи науково-технічні, організаційно-економічні та соціальні важелі.

Резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу формуються у результаті дії багатьох взаємопов'язаних чинників, що являють собою систему матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних та інших умов, які визначають рівень використання робочої сили прямо чи опосередковано. Тож для дослідження шляхів формування працезберігаючих можливостей резервів і розробки механізмів їх використання слід мати класифікацію резервів [2].

Коли врахувати усі особливості утворення, виявлення та використання резервів, то їх можна згрупувати та такими ознаками:

- за місцем утворення: регіон, підприємство, структурний підрозділ;
- за часом виникнення та використання: оперативні, поточні, перспективні (стратегічні);
- за часом дії: постійні, короточасні;
- за можливістю виявлення: поверхневі (явні), глибинні (приховані);
- за формою впливу на ефективність виробництва: прямі, побічні;
- за мірою впливу на процес виробництва: інтенсивні, екстенсивні;
- за внесеними капіталовкладеннями: інвестиційні чи капіталоемкі, безінвестиційні чи некапіталоемкі;
- за проявом у процесі виробництва: реальні, потенційні;
- за зв'язком із виробництвом: внутрішньовиробничі, поза виробничі.

Резерви, як правило, обмежені фазою виробництва. Але значна їх частина утворюється поза виробництвом. Без обліку територіальних чинників їх формування неможливо максимально використати поверхневі резерви. Тож резерви групуються за місцем їх утворення на регіональні підприємства та їх структурних підрозділів.

Оскільки повне використання резервів пов'язане з чинником часу, особливе значення має розподіл їх на групи за часом утворення та використання – на оперативні, поточні, перспективні (стратегічні).

Оперативні резерви – це потенційні можливості вдосконалення процесу

залучення до виробництва трудових ресурсів, дозволяючи перебороти відхилення у ході їх використання від норми та нормативів і безперервно проводити у стан, відповідний оптимальному. У часи оперативних резервів, обмежених проміжком технологічних операцій, змін, доби, декад, їх реалізація не потребує будь-яких капіталовкладень.

Поточні резерви – це резерви, що протягом звітного періоду виникають під впливом можливостей удосконалення організації праці, ефективнішого використання наявного обладнання, вдосконалення технології, зниження трудомісткості продукції. Вони використовуються протягом місяця, кварталу, року та не потребують значних капіталовкладень [2].

Перспективні резерви для свого використання потребують значних проміжків часу і матеріальних витрат. Вони пов'язані із запровадженням нових досягнень науки і техніки, передового досвіду, реконструкцією підприємств. Поточні та перспективні резерви органічно взаємозв'язані, оскільки в міру реалізації довгострокових проектів перспективні резерви переходять до категорії поточних.

Поширений у практиці господарювання поділ резервів за можливістю виявлення на поверхневі та глибинні.

До поверхневих або наявних відносять невикористані в даний період можливості у відповідних ланках виробництва. У більшості випадків вони пов'язані з можливостями запровадження у виробництво створеної техніки і відпрацьованої технології, випробуваної з одержанням ефекту на інших підприємствах організації виробництва та праці. Використання поверхневих резервів не потребує тривалих проміжків часу і значних фінансових витрат.

Глибинні резерви – різноманітні. Переважно вони полягають у проектах нової техніки, новітньої технології, науково-технічних відкриттях і т. ін.

Залежно від форм впливу на ефективність виробництва резерви поділяються на прямі та побічні. Прямі резерви безпосередньо впливають на ефективність виробництва, а побічні – виконують ту саму функцію опосередковано.

Окрім того, за мірою впливу на процес виробництва резерви доцільно поділяти на інтенсивні й екстенсивні. Інтенсивні можливості пов'язані з підвищенням продуктивності технологічного устаткування, сукупності підвищення професійних, фізичних та духовних здібностей людини тощо. Екстенсивні резерви являють собою можливості підвищення ефективності сукупної тривалості роботи працівників. Використання екстенсивних резервів пов'язане з розширенням кількісного складу виробничого персоналу, установами додаткового устаткування. Чітко розподілити екстенсивні та інтенсивні резерви важко. Але слід пам'ятати, що інтенсивні резерви мають якісний характер, а екстенсивні – кількісний.

З метою вибору варіантів капіталовкладень резерви поділяються на інвестиційні та безінвестиційні.

Інвестиційні резерви потребують суттєвих капіталовкладень і пов'язані із запровадженням таких дій, що призведуть до підвищення продуктивності

роботи працівників через удосконалення технології, устаткування, умов праці і т. ін.

Безінвестиційні резерви закладені у виведення з виробництва зайвого устаткування, ущільнення робочого часу тощо.

За проявом у процесі виробництва резерви поділяються на реальні та потенційні. Резерви, які можливо використати в даний час за наявних виробничих ресурсів, являють собою реальні можливості підвищення ефективності використання робочої сили. Потенційні резерви - це наявні можливості, які використовуються у звітному періоді [2].

Для використання резервів сьогодні в Україні, необхідна в першу чергу ефективна економічна та соціальна політика держави. Проте в Україні трудовий потенціал використовується неефективно. Існує багато проблем, які знижують його якість.

Економічна проблема ускладнюється прихованим безробіттям, яке сягнуло в окремих видах економічної діяльності 20-40 % трудового активного населення.

Необхідно також суттєво переглянути політику щодо ринку праці. Проблема «нагромадження робочої сили», коли велика кількість працівників перебуває в неоплачуваній відпустці (у режимі так званого прихованого безробіття), має бути подолана найближчим часом.

На нашу думку важливим резервом підвищення ефективності використання ресурсів праці як наявних, так і потенційних, є професійно-кваліфікаційний аспект.

**Висновки.** Сьогодні необхідно розвивати як політичні так і організаційні напрями підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Політичні пов'язані з політикою формування нового ринкового мислення, а організаційні потребують масштабних організаційних змін, як-то структурна перебудова, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, перебудови систем професійної підготовки, вдосконалення соціального захисту працівників і безробітних, програмне забезпечення політики зайнятості тощо.

**Список літератури:** 1. *Колот А.М.* Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с. 2. *Васильченко В.С., Гриненко А.М. та ін.* Управління трудовим потенціалом: Навч. Посіб. – К.:КНЕУ, 2005. – 403с.

*Надійшла до редколегії 21.04.2011.*