

*М.В. ПОГРІБНЯК*, магістр НТУ “ХП”

## **НАПРЯМКИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

Розглянуто напрямки підвищення ефективності використання трудових ресурсів з точки зору ефективності праці та факторів, що на неї впливають і за рахунок використання інноваційних технологій.

Directions of increase of efficiency of the use of labour resources are considered from the point of view of efficiency of labour and factors, on her influencing, due to the use of innovative technologies.

Ключові слова: трудові ресурси, ефективність праці, продуктивність праці, рентабельність праці, інноваційний підхід.

Ринкові умови господарювання створюють для більшості ринкових суб'єктів середовище високої конкуренції, яке вимагає від них здатності формувати конкурентні переваги як у сфері виробництва товарів, так і у сфері їх просування на ринок. Конкурентні переваги досягаються завдяки впровадженню новацій – суттєво нових методів і засобів здійснення виробничої та комерційної діяльності. За таких умов особливої уваги вимагає людський фактор для виживання підприємства у нестабільних умовах розвитку ринкових відносин. Оскільки, саме людський капітал, а не обладнання та виробничі запаси, виконує роль виробників готової продукції та може розглядатися як джерело невикористаних ресурсів і можливостей підвищення ефективності виробничої діяльності підприємства. Бо якими б досконалими не були засоби виробництва, знаряддя праці, їх ефективне використання завжди залежатиме від головної виробничої сили – тих, хто працює.

На сьогоднішній день у наукових періодичних виданнях та засобах масової інформації багато уваги приділяється дослідженню проблем трудових ресурсів. Даній проблемі присвячені роботи відомих зарубіжних вчених таких, як Маршалл А. та Портер М. Серед вітчизняних вчених слід виокремити таких, як: Богиня Д. П. та Грішнова О. А., роботи яких присвячено вивченню загальних положень економіки праці; Єсінова Н. І, яка у своїх роботах піднімає проблему соціально-трудових відносин у державі; Качан Є. П. розглядає питання управління трудовими ресурсами; Замора О. І. присвячує свої дослідження вивченню тенденцій формування та використання трудових ресурсів; Романишин В. О. розглядає проблеми загальної ефективності виробництва й економії суспільної праці та інші.

З работ цих дослідників нами систематизовано вже виявлені підходи до підвищення ефективності використання трудових ресурсів: активна політика

держави; економічне зростання вимагає збільшення кількості, поліпшення якості робочих місць; виходячи з особливостей сучасного ринку праці – поширеність підприємницької діяльності; витрати на розвиток трудових ресурсів, що поступають з державного бюджету, від приватних фірм, корпорацій і окремих підприємців, мають не обкладатися податками та ставити трудящих у зв'язку з цим в юридичну або фактичну залежність від підприємців, держави, суспільства в цілому; надання можливостей міжнародного працевлаштування на користь якнайкращої реалізації робочої сили (працевлаштування не в Україні); запозичення досвіду зарубіжних країн щодо укладення колективних договорів на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок, а також на рівні корпорацій і окремих підприємств; для стримання прагнення працедавців переманювати до себе кваліфікованих спеціалістів, а також бажання працівників змінити місце роботи необхідно ввести на підприємствах рівну оплату за рівну працю; розробка проекту для застосування на практиці загальнодоступних банків даних, що мають надавати кожному, хто шукає роботу, повної інформації про вакантні місця по професіях, галузях і регіонах країни; покращення якості освіти; запровадження курсів, систем підвищення освітнього рівня безробітних, перепідготовка за професіями, що мають попит на ринку праці; організація семінарів для молодих спеціалістів; державне фінансування програм ринку праці; впровадження додаткового заробітку для студентів шляхом організації оплачуваних робіт на базі місця навчання (навчального закладу); підвищення шансів працевлаштування працівників зі старших вікових груп; створення сприятливих умов для розкриття інтелектуального розвитку, ефективного застосування трудового потенціалу, впровадження ефективних фінансових і нематеріальних способів мотивації; створення нових робочих місць не тільки у конкурентноспроможних галузях але й тих, що потребують відновлення за рахунок інвестицій; забезпечення відповідності трудового потенціалу вимогам міжнародного рівня; підтримка висококваліфікованих спеціалістів.

Розвинута ринкова економіка орієнтує суспільне виробництво на задоволення конкретних потреб споживачів. Це змушує виробників постійно оновлювати продукцію, розширювати її асортимент і поліпшувати якість, а для отримання максимального прибутку в результаті своєї діяльності скорочувати витрати праці. До того ж, отримання прибутку підприємцями залежить від того, чи потрібну для споживача продукцію вони виробляють. Такі умови висувають нові вимоги до підвищення ефективності праці персоналу підприємств, яке за умов ринкової економіки можливе за рахунок застосування інноваційних технологій.

З усієї сукупності ресурсів підприємства особливе місце займають трудові (людські) ресурси, що пов'язано з тим, що: людина не може служити засобом досягнення цілі, оскільки має свою ціну і висуває власні вимоги до свого оточення; людина володіє волею, ініціативою, різними здібностями і у такий спосіб є не тільки пасивним об'єктом управління, але й виробляє свою лінію поведінки; людина не належить підприємству цілком – у його

розпорядження надається за визначену плату лише її робоча сила.

Однак персонал підприємства повинен не тільки мати різносторонні здібності, але й використовувати їх у процесі праці, що і забезпечує її ефективність.

Ефективність праці – це результативність використання трудових ресурсів. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці без врахування застосування засобів виробництва (на відміну від продуктивності праці). Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення працевитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісних благ при тих самих або і менших витратах праці. Саме у цих діях і знаходить своє відображення застосування інноваційного підходу до підвищення ефективності використання трудових ресурсів.

Виходячи з цього необхідно пояснити, що нами розуміється під інноваційним підходом. Оскільки інновація – це новий підхід до конструювання, виробництва, збуту товарів, завдяки якому інноватор (автор інновації) та його компанія здобувають переваги над конкурентами, то під інноваційним підходом до підвищення ефективності використання трудових ресурсів розумітимемо діяльність працівників, пов'язану з вдосконаленням методів, способів і технологій виконання виробничих завдань за рахунок їх власних надбань у процесі праці.

Основними показниками ефективності використання трудових ресурсів є продуктивність та рентабельність праці. При цьому слід розуміти, що продуктивність праці – ефективність виробничої діяльності людей у процесі створення матеріальних благ і послуг, а рентабельність праці – прибутковість праці у відношенні до витрат на неї.

Тому підвищення ефективності використання трудових ресурсів слід розглядати з двох боків: по-перше, це підвищення продуктивності праці; по-друге, зростання її рентабельності.

Підвищення продуктивності праці можливе, у першу чергу, за рахунок інноваційного оновлення техніко-технологічної бази підприємства. Використання сучасних досягнень науки й техніки дає змогу підприємствам забезпечувати розвиток його виробничого потенціалу, який може здійснюватися у формі підтримки наявного техніко-технологічного стану підприємства або у формі удосконалення та нарощення техніко-технологічного стану (див. рисунок 1).



Рис. 1 – Форми технічного розвитку підприємства з метою підвищення продуктивності праці

У свою чергу зростання рентабельності праці досягається за рахунок підвищення прибутковості виробничої діяльності підприємства, серед таких напрямків слід відокремити: збільшення обсягу реалізації продукції (можливе за рахунок підвищення обсягу її виробництва у процесі зростання продуктивності праці чи нарощення виробничих потужностей); підвищення цін (можливе за рахунок підвищення якості продукції, пошук вигідніших ринків збуту, а також реалізації за більш оптимальний термін); зниження собівартості продукції (можливе за рахунок техніко-технологічного переоснащення виробництва).

Таким чином, ми пропонуємо розробку напрямків підвищення ефективності використання трудових ресурсів крізь призму ефективності праці. З одного боку з метою підвищення продуктивності праці пропонується проведення інноваційного оновлення техніко-технологічної бази підприємства, а з іншого боку – використання проведеного оновлення з метою підвищення прибутковості виробничої бази підприємства й, відповідно, рентабельності праці як основних показників ефективності використання трудових ресурсів.

Зростання ефективності праці, а отже й ефективності використання трудових ресурсів, забезпечує підвищення реального продукту і доходу, а тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни. Оскільки збільшення суспільного продукту в розрахунку на душу населення означає підвищення рівня споживання та, таким чином, і рівня життя то економічне зростання стає однією з головних цілей держави з соціально орієнтованою економікою.

**Список літератури:** 1. Богиня Д. П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – [3-тє вид., стер.]. – К.: Знання-Прес. 2002. – 313 с. 2. Головіна С. В. Формування нового соціального мислення як передумова підвищення конкурентоспроможності трудових ресурсів / С. В. Головіна // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №3. – С. 220-226. 3. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-

трудо́ві відносини: Навчальний посібник / Н. І. Єсінова. – К.: Кондор, 2006. – 432 с. **4.** *Замора О. І.* Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів / О. І. Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91. **5.** *Йохна М. А.* Економіка і організація інноваційної діяльності: Навчальний посібник / М. А. Йохна, В. В. Стадник. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. – 400 с. **6.** *Кирич Н.* Ефективне використання трудових ресурсів як фактор стабілізації функціонування підприємств / Н. Кирич // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 39-42. **7.** *Смолінська О. Є.* Стратегія організації та управління людськими ресурсами крізь призму організаційної культури / О. Є. Смолінська // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №6. – С. 107-114.

*Надійшла до редколегії 05.10.10*