

форм управління або нової інноваційно-орієнтованої структури підприємства.

Спостереження за станом інноваційного розвитку української економіки показує, що перед національною інноваційною системою стоїть важлива проблема в необхідності підвищення інноваційної активності підприємницького сектора і в створенні ефективних механізмів комерціалізації результатів інтелектуальної діяльності.

Одним з основних завдань для успішної інтеграції вітчизняної економіки у світові процеси зумовлені Третьою та Четвертою промисловими революціями та забезпечення власної економічної безпеки України є розвиток інфраструктури інноваційного підприємництва та трансферу технологій, основною метою якого буде формування наукомістких високотехнологічних конкурентоспроможних галузей, що дозволяють національній економіці стати менш залежною від експортно-сировинної спрямованості. Незважаючи на негативну ситуацію в цій сфері, Україна має перспективи для розвитку і становлення повноправним конкурентом на світовому ринку інновацій і високих технологій. Ця мета досяжна, перш за все, при комплексному підході до вирішення поставлених завдань, а також при наявності не тільки політичної волі, а й послідовних дій уряду. Таким чином, основною умовою реалізації національних інтересів України в системі забезпечення економічної безпеки стає активізація інноваційної діяльності народного господарства, його галузей і основних господарюючих суб'єктів.

Література

1. Експортна стратегія України ("дорожня карта" стратегічного розвитку торгівлі) на 2017-2021 роки / СХВАЛЕНО розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1017-р
2. Четверта промислова революція. Чого нам очікувати? Режим доступу : <https://delo.ua/business>
3. Klaus Schwab, World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2017–2018 http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05_fullreport/theGlobalCompetitivenessReport2017
4. Klaus Schwab, World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2013-2014, p. 234.
5. World-bank-ukraine-in-the-ranking-doing-business-in-2017/ <http://www.afo.com.ua/uk/news/2-general-assessment/1130>

УДК 657

ГАЙДУК М.Ю., КОВАЛЬЧУК І.Є.
Мукачівський державний університет

ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УКРАЇНІ

Трудові ресурси виступають стимулюючим фактором ефективного розвитку сучасних підприємств. Недостатній, неадаптований кадровий потенціал суб'єктів господарювання є причиною низької ефективності праці. Для дослідження передумов підвищення результативності використання робочої сили доцільно дослідити проблеми, які призводять до низьких показників використання трудових ресурсів на основі вивчення їх кількісних та атрибутивних характеристик як складової ресурсного потенціалу підприємства.

Проблема ефективного використання трудових ресурсів досить широко розглядається в науковій літературі. Зокрема, ці питання висвітлені в працях зарубіжних економістів: П. Друкера, Дж. Кендрика, Л. Кима, М. Мескона, Ф. Хедоури, Г. Шютте, Х. Майєра, В. Вільгельма, М. Фішера, П. Гербста, Дж. Гані, Дж. Грітманна. В українській економічній літературі цю проблему досліджували: Малік М.Й., Шпикуляк О.Г., Шиян М.Й. та інші вчені. В своїх дослідженнях вони підкреслюють, що рівень ефективності і конкурентоспроможності підприємства у ринкових умовах залежить від його трудових ресурсів. Рівень розуміння керівництвом значимості людського фактору у розвитку організації має визначальний вплив на ефективність праці, а отже і на ефективність роботи підприємства в цілому. Таким чином, питання про роль трудових ресурсів у складі ресурсного потенціалу підприємства є актуальним.

Проаналізувавши статистичні данні України, можна сказати, що через кризовий стан економіки, багато підприємств опинилися у складному становищі. Через нестабільність навколишнього середовища, багато підприємств становляться банкрутами. Чимало людей залишаються безробітними, через це страждає економіка країни та її благоустрій серед країн Європи (див. рис. 1). [1, с. 24].

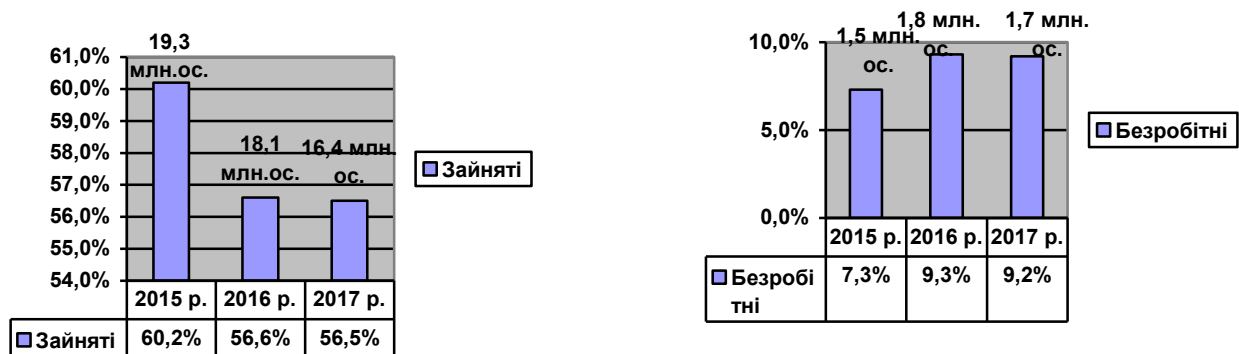


Рис. 1. - Рівень зайнятості населення за 2015-2017 рр.

Ще одна перешкода для розвитку економіки та підвищення зайнятості в Україні - динаміка банкрутства, яка в країні набирає високих темпів, в більшій мірі на це впливають зовнішні чинники, тому в умовах кризового стану підприємствам необхідно приймати санаційні заходи, щоб уникнути банкрутства. Але без втручання держави це не буде досить ефективно.

У сучасних умовах господарювання особливої актуальності набуває питання ефективності використання трудових ресурсів. Достатня забезпеченість підприємств потрібними трудовими ресурсами, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для підвищення ефективності функціонування будь-якого підприємства.

Трудові ресурси є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства та його конкурентоздатність. Персонал підприємства формується та змінюється під впливом внутрішніх (характер продукції, технології та

організації виробництва) і зовнішніх факторів (демографічні процеси, юридичні та моральні норми суспільства, характер ринку праці тощо). Вплив останніх конкретизується у таких параметрах макроекономічного характеру, як:

- чисельність працездатного населення;
- загальноосвітній його рівень;
- пропозиція робочої сили;
- рівень зайнятості;
- потенційний резерв робочої сили.

У свою чергу ці характеристики обумовлюють кількісні та якісні параметри трудових ресурсів.

Вихідним моментом для оцінювання і прийняття рішень у галузі кадрового потенціалу є аналіз забезпеченості підприємства трудовими ресурсами й ефективності їх використання. Слід зауважити, що з переходом до ринкової економіки аналіз трудових відносин набирає щораз більшої ваги, оскільки робоча сила має вартісну оцінку, та є конкурентною на ринку праці.

Трудові ресурси мають специфічний вплив на рівень конкурентоспроможності підприємства. Достатня забезпеченість підприємств трудовими ресурсами відповідного рівня кваліфікації та професійних навичок, їхнє раціональне використання, високий рівень продуктивності праці мають велике значення для збільшення обсягів продукції та підвищення ефективності виробництва. Зокрема, від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами та ефективності їх використання, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і в результаті обсягу самого виробництва продукції [1, с. 41].

Отже, робітники підприємства є головним ресурсом кожного підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоздатності. Трудові ресурси надають руху матеріально-речовинним елементам виробництва, створюють продукт, вартість і додатковий продукт у формі прибутку.

Успіх роботи підприємства безпосередньо пов'язаний з вдалим вибором виду діяльності, навичками щодо роботи в ринкових умовах та наявністю достатньої кількості і якості ресурсів. Ресурси грають важливу роль для ефективної роботи підприємств, тому що вони є засобом для отримання прибутку. Розвиток виробництва, підвищення його ефективності досягається працею людей та їх соціально-економічною активністю. За результатами дослідження Світового Банку людський фактор забезпечує 64% економічного зростання в країнах з перехідною економікою, тоді як виробничі фактори – 16%, природні чинники – 20% [2, с. 8].

Економісти визнавали, що праця є одним із найголовніших факторів економічного розвитку, а носієм праці є людина – суб'єкт господарства. З другої половини ХХ століття вони почали використовувати терміни «людський фактор», «людський капітал». В Україні кілька десятиліть переважали кількісні показники трудових ресурсів, які були прирівняні до матеріально-сировинних факторів виробництва.

Трудовими ресурсами є населення у працездатному віці, яке оцінюють за трьома параметрами: соціально-демографічному, професійно-кваліфікаційному та культурно-освітницькому [3, с. 30]. Вони розглядаються деякими авторами як економічно активне населення, яке володіє фізичними й розумовими здібностями та знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності. Як планово-обліковий показник трудові ресурси – це працездатне населення в працездатному віці (чоловіки від 16 до 60 років, жінки у віці від 16 до 57 років) [4, с. 405; 5, с. 57], а також особи, що знаходяться за межами працездатного віку, але фактично працюють. Виключаються з трудових ресурсів непрацюючі інваліди I та II групи та особи у працездатному віці, які достроково вийшли на пенсію згідно встановлених пільг, пов'язаних з особливими умовами праці [5, с. 58].

Трудові ресурси характеризують кількісно та атрибутивно. Кількість визначається чисельністю працівників, що характеризує потенційну масу живої праці, яку має суспільство в даний момент часу для задоволення власних потреб, в тому числі для відтворення. Їх атрибутивними характеристиками є структура, знання, професійний склад, кваліфікація, навички, досвід роботи, стан здоров'я, освіта, здатність до творчості, активність, вік. Від кількості та якості робочої сили залежить продуктивна здатність підприємства, разом з тим, підприємства самостійно визначають потребу у трудових ресурсах, їхню структуру та кваліфікаційний склад.

Функціями людини є перетворювальна, відтворювальна, соціальна, впливу на економічне зростання. Перетворювальна функція лежить в основі цивілізаційного процесу і полягає в тому, що в процесі трудової діяльності людина опосередковує, регулює й контролює обмін речовин між собою і природою. Таким чином, все існуюче є результатом перетворювальної діяльності людини. Основою економічного зростання є підвищення ефективності праці: зростання продуктивності праці веде до зниження питомих витрат, підвищення конкурентоспроможності продукції, збільшення обсягу продажів і прибутковості, а на цій основі – до зростання інвестицій у створення нових робочих місць, підвищення ціни праці й подальшого збільшення її продуктивності [6, с. 89].

Отже, сучасне виробництво потребує постійного підвищення якості робочої сили. Вища освіта, достатня професійна підготовка, спеціальні знання та творчий підхід є важливою умовою високопродуктивної роботи усіх працюючих. Зростає чисельність робітників з вищою та технічною освітою - 90% зайнятих. Освіта жінок знаходиться на рівні з освітою чоловіків. У західних областях найвищий рівень забезпеченості робочою силою, які характеризуються значною густотою сільського населення. У східних і південних областях цей рівень трохи менший. Через економічне становище збільшується міграція фахівців. Основними виробниками та споживачами є трудові ресурси, тому потрібно вирішувати проблеми з їх використанням. Недоцільне використання робочої сили призводить до виникнення проблем у самій економіці, що поступово знижує рівень життя населення. Це впливає на рівень суспільного виробництва та на загальний розвиток держави. Трудові

ресурси займають важливе значення у розвитку країни і вимагають особливої уваги у державній політиці.

Література

1. Абакумова Н. Н., Подовалова Р. Я. Политика доходов и заработной платы : Учебное пособие / Н.Н.Абакумова, Р.Я.Подовалова. – Новосибирск : НГАЭиУ, 1999. – С. 28.
2. Введенский Б. А. Большая Советская Энциклопедия. Т. 34 / Под ред. Б.А. Введенского. – М. : Советская Энциклопедия, 1975. – 656 с.
3. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : Монографія / О.М.Головінов. – Донецьк : Дон дует, 2004. – 161 с.
4. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала : Монография / И.О.Джаин. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
5. Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект / М.Й.Малік, О.Г.Шпикуляк. – К. : ННЦ «ІАЕ», 2005. – 370 с.
6. Мамедов О. Ю. Современная экономика. Общедоступный учебный курс / Под ред. О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 608 с.

УДК 364 (477.54)

ЧОВРІ Д.В., КОВАЛЬЧУК І.Є.
Мукачівський державний університет

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ

Поняття соціально-трудових відносин торкається різних аспектів взаємодії працівника, роботодавця і держави. Крім безпосереднього процесу праці, воно охоплює різноманітні сторони трудової діяльності людини: профорієнтацію і професійне навчання, прийом та звільнення працівників, нормування й оплату праці, її умови та якість, трудову мотивацію, вирішення конфліктів, пов'язаних з трудовою діяльністю, питання соціального забезпечення тощо.

Ситуація у сфері соціально-трудових відносин в Україні залишається нестабільною, що зумовлено зниженням попиту на працю істотним погіршенням параметрів її розвитку. Суттєвим недоліком соціально-трудових відносин, який перешкоджає розвитку трудового потенціалу, є значний відрив законодавчо прийнятих трудових прав, гарантій, вимог від рівня їх фактичної реалізації.

Проте головна причина це послаблення регулюючої функції держави. Наслідком цих демоекономічних тенденцій особливо надмірної диференціації у рівнях доходу різних верств населення є неефективна зайнятість розширення межі бідності працюючого населення гальмування процесів відтворення середнього класу зниження мотивації допродуктивної праці [2, с. 489-594].

Роль держави в регулюванні соціально-трудої сфери набуває якісно нового змісту за напрямками, які підвищують рівень мотивації працюючих до продуктивної праці.

Трудові відносини формуються під впливом соціального середовища, і знаходяться у залежності від дій управлінських структур, завдання яких полягає у забезпеченні дотримання принципів конструктивного партнерства,



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>