

У наведених схемах прийняти наступні позначення:

НС – несуча система; Н – напрямні; Ш – опорні шарніри; Д – двигун; ПД – передавальний механізм; ПВ – перетворюючий механізм; КЛС – стержнева кінематична ланка; КЛТ – телескопічна кінематична ланка; КЛПЛ – паралелограмна кінематична ланка; ВО – паралелограмна кінематична ланка;

Аналіз наведених схем модульної будови кінематичних ланок технологічної обладнання свідчить, що вони складаються незначної кількості уніфікованих вузлів-модулів конкретного функціонального призначення, а їх проектування реалізується оптимальним вибором відповідних уніфікованих елементів (модулів).

Список літератури

1. Технологічне обладнання з паралельною кінематикою: Навчальний посібник для ВНЗ. / [Крижанівський В.А., Кузнецов Ю.М., Валявський І.А., Склярів Р.А.]. – Кіровоград, 2004. – 449 с.

Одержано 23.11.10

УДК 331.101.264

І.М.Замкова, К.О.Федорова, студ.гр.УТ-06, С.С.Макаренко, викл.

Кіровоградський національний технічний університет

Підвищення ефективності використання трудового потенціалу в Кіровоградській області

В статті розглянуто сучасний стан використання трудового потенціалу в Кіровоградській області. Висвітлено процеси та головні чинники, які впливають на трудовий потенціал в умовах соціально-трудова кризи регіону. Розроблено теоретичні і практичні рекомендації щодо шляхів підвищення ефективності використання трудового потенціалу в Кіровоградській області.

трудоий потенціал, безробіття, суспільство, зайнятість, оплата праці

Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства з його непослідовними та нерішучими кроками входження в ринкове середовище характеризується макроекономічною кризою, спадом виробництва, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів. Кризова соціально-економічна ситуація в країні кардинально змінює умови відтворення і функціонування людини. Це проявляється в погіршенні медико-демографічних параметрів трудового потенціалу, активізації процесів трудової міграції, безповоротній втраті освітнього та професійно-кваліфікаційного, мотиваційного потенціалів, у широкому розповсюдженні маргіналізації населення. В цих умовах постановка та вирішення проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у формах і методах управління та використання ним на державному та регіональному рівнях.

Різні аспекти досліджуваних питань широко відображені в працях вітчизняних учених: Д.Богині, С.Бандури, О.Бугуцького, О.Власюка, М.Долішнього, С.Злупка, Ю.Краснова, С.Копчака, Е.Лібанової, І.Лукінова, С.Вовканича, В.Мікловди,

В.Онiкiєнка, С.Писаренко, С.Пирожкова, М.Пiтюлича, Н.Тiтової, М.Романюка, О.Хомри, В.Стешенко, М.Шаленко, Л.Шепотько, К.Якуби та iнших. Концепцiя використання трудового потенцiалу в Україні в певнiй мiрi окреслена законодавчими актами, обґрунтована в низцi указiв Президента, зокрема, "Про основнi напрями розвитку трудового потенцiалу в Україні на перiод до 2010 року".

Актуальнiсть i наукова значущiсть комплексу проблем розвитку трудового потенцiалу зумовили вибiр теми статтi, визначили предмет i об'єкт, мету i конкретнi завдання дослідження.

Мета статтi полягає в комплексному дослідженнi соціально-економічних аспектів використання трудового потенцiалу Кiровоградської облaстi в умовах ринкових перетворень i розробцi на цiй основi теоретичних i практичних рекомендацiй щодо шляхів пiдвищення ефективностi його використання.

На рiвнi рiвнiю соціально-економічнi аспекти пiдвищення ефективностi використання трудового потенцiалу потребують комплексного дослідження. Особливо це актуально для Кiровоградської облaстi, де рiвнiю особливостi використання трудового потенцiалу проявляються через призму складної взаємодiї соціально-демографiчних, соціально-економічних, етнiчних, природних, iсторичних та iнших умов.

В умовах поглиблення соціально-економічної кризи реальним шляхом пiдвищення ефективностi використання трудового потенцiалу рiвнiю має стати збалансоване функцiонування його господарського комплексу з урахуванням специфіки соціально-демографiчного, економічного, природно-ресурсного, науково-технiчного, виробничого, екологічного потенцiалiв.

Досягнення мети зумовило постановку i розв'язання таких завдань:

- узагальнити теоретико-методологічні підходи до поняття трудовий потенціал; обґрунтувати необхідність побудови реального балансу трудових ресурсів на рiвнiю рiвнiю;
- виявити особливостi трудової мiграцiї населення Кiровоградської облaстi;
- визначити вплив зайнятостi на використання трудового потенцiалу Кiровоградської облaстi;
- розкрити роль оплати працi в ефективному використаннi трудового потенцiалу;
- узагальнити зарубiжний досвiд органiзацiї системи оплати працi i соціального партнерства;
- обґрунтувати напрями вдосконалення управлiння використанням трудового потенцiалу рiвнiю.

Трудовий потенціал – сукупність працездатного населення з врахуванням iнтелектуального розвитку, здiбностей знань, умiнь, досвiду, духовних цiнностей, звичаїв традицiй, переконань i патрiотизму. Поняття «трудовий потенціал» ширше нiж трудовi ресурси, тому що воно характеризується не тiльки загальною чисельнiстю, а й включає сукупність рiзних якостей людей, що визначають працездатнiсть. По-перше, якiсть пов'язана iз здiбностями i бажанням до працi, станом здоров'я, типом нервової системи, тобто всiма якостями, що вiдображають фiзичний i психологічний потенціал. По-друге, це обсяг загальних та спеціальних знань людини, її трудових навичок та умiнь, здатнiсть до певного виду дiяльностi. По-третє, враховується рiвень свiдомостi, вiдповiдальностi, iнтересiв, потреб [6].

Предмет дослідження – соціально-економічнi аспекти використання трудового потенцiалу рiвнiю, його соціална та економічна ефективнiсть.

Об'єкт дослідження – трудовий потенціал Кiровоградської облaстi.

Теоретико-методологічною основою статтi є концептуальнi положення сучасної економічної теорiї щодо ефективностi використання трудового потенцiалу, зайнятостi

населення на ринку праці, пакет законодавчих і нормативних актів України, що регулюють соціально-трудова відносини.

Інформаційною базою статті є праці вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем використання трудового потенціалу, статистичні дані Міністерства статистики та праці, звітна документація Кіровоградського обласного центру зайнятості населення, первинні документи галузевих управлінь обласної держадміністрації, матеріали власних соціологічних опитувань [1].

Сучасний етап реформування та оновлення українського суспільства з його непослідовними та нерішучими кроками входження в ринкове середовище характеризується макроекономічною кризою, спадом виробництва, офіційним та прихованим безробіттям, значним погіршенням рівня життя населення держави та її окремих регіонів. Кризова соціально-економічна ситуація в країні кардинально змінює умови відтворення і функціонування людини. Це проявляється в погіршенні медико-демографічних параметрів трудового потенціалу, активізації процесів трудової міграції, безповоротній втраті освітнього та професійно-кваліфікаційного, мотиваційного потенціалів, у широкому розповсюдженні маргіналізації населення. В цих умовах постановка та вирішення проблеми підвищення ефективності використання трудового потенціалу потребує глибоких змін у формах і методах управління та використання ним на державному та регіональному рівнях.

Ситуація, яка склалася сьогодні у розвитку трудового потенціалу України, стала справжнім потрясінням для більшості людей, що довгий час жили в умовах повної зайнятості, абсолютної довіри до державного контролю за цінами і розподілом товарів та послуг. Громадяни України відчули вплив відкритого безробіття і вкрай швидкого соціального розшарування.

Тому дослідження процесів формування і використання трудового потенціалу суспільства та підприємства є досить актуальним в сучасних умовах економічного розвитку України, оскільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу на підприємстві та у суспільстві в цілому може забезпечити зростання індексу людського розвитку держави.

Трудовий потенціал - це ресурсна категорія; він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній області.

Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головним з яких є: здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, вмотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу.

Таким чином, розглянувши поняття «трудовий потенціал», його сутність, компоненти та значущість ми можемо ширше його розглянути на прикладі Кіровоградської області.

Кіровоградська область за географічним положенням розташована у центральній частині України на площі 24,6 тис.км². У складі області 21 адміністративний район. На території області розташовані 4 міста обласного, 8-районного підпорядкування, 26 селищ міського типу, 367 сільських рад та 1010 сільських населених пунктів із населенням 1067,2 тис. осіб. В області, що займає 4,1% території України і проживає 2,3% наявного населення, виробляється 1,6% валового регіонального продукту, питома вага області у випуску товарів і послуг України складає 1,5%, у валовій продукції сільського господарства – 4,2%.

З кількісної точки зору трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або активно шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і старше працездатного віку.

Таблиця 1 – Населення Кіровоградської області за показниками економічної активності (тис.осіб)

Показники	2000	2003	2004	2005	2006	2006р. у % до 2000р.
Економічно активне населення	511,1	504,4	499,3	501,5	500,2	97,9
працездатного віку	493,3	471,6	467,7	460,0	460,1	93,3
старше працездатного віку	17,8	32,8	31,6	41,5	40,1	225,3
Зайняте населення	435,2	454,9	444,5	457,5	458,9	105,4
працездатного віку	419,0	422,1	413,7	416,0	418,8	100,0
старше працездатного віку	16,2	32,8	30,8	41,5	40,1	247,5
Безробітне населення (за методологією МОП)	75,9	49,5	54,8	44,0	41,3	54,4
працездатного віку	74,3	49,5	54,0	44,0	41,3	55,6
старше працездатного віку	1,6	-	0,8	-	-	-
Економічно неактивне населення	319,8	311,8	314,1	308,4	303,7	95,0
працездатного віку	156,2	171,0	172,0	173,4	168,6	107,9
старше працездатного віку	163,6	140,8	142,3	135,0	135,1	82,6

З огляду на дані таблиці 3.1., трудовий потенціал Кіровоградської області зменшується. У 2006 році трудовий потенціал регіону нарахував 500,2 тис.осіб, що на 2,1% або 10,9 осіб менше, ніж у 2000р. У складі трудового потенціалу області жінок – 49,5%, чоловіків – 50,5%, більша частка з них проживають у містах (62,6%), менша – у сільській місцевості (37,4%).

Вікові характеристики трудового потенціалу регіону такі : серед тих, хто працює або активно шукає роботу , 52% осіб мають вік від 30 до 50 років, 13,9% - вік від 15 до 24 років, 11,5% - вік від 25 до 29 років, 16,9% - вік від 50 до 59 років, 5,8% - вік від 60 до 70 (за даними обласного управління статистики за 2005 р.).

Поряд із кількісним зменшенням трудового потенціалу (табл. 3.1) можна побачити, що в його складі зросла більш як удвічі частка осіб старше працездатного віку (з 3,5% до 8,3%), тобто тих, хто старше 70 років і вимушений працювати заради більшої соціальної захищеності. Якщо у 2000 р. кожен 28-й носій трудового потенціалу був старше працездатного віку (70 років за методологією Міжнародної організації праці), то у 2005 р. - кожен 12-й. Кількісні та структурні зміни економічно активного населення зумовлені як демографічними, так і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень в економіці країни загалом і регіону зокрема.

До позитивних змін у складі трудового потенціалу слід віднести зменшення кількості безробітних осіб майже у 2 рази (точніше в 1,84 рази, за методологією МОП) з 75,9 тис. осіб у 2000 р. до 41,3 тис. осіб в 2006 р. Серед безробітних частка жінок складає 42,6%, чоловіків - 57,4%. Зауважимо, що за даними обласного управління статистики за 2005 р. кожен другий безробітний в області має вік з 40 до 60 років, майже кожен третій - молода людина віком від 15 до 24 років.

Між тим, кількість економічно неактивного населення працездатного віку (від 15 до 70 років) зросла на 7,9% або на 12,4 тис. осіб (табл. 3.1). Цей факт може викликати занепокоєння, оскільки трудовий потенціал цієї частини населення недовикористовується в офіційному секторі економіки не тільки за рахунок продовження навчання у вищих навчальних закладах, самозайнятості, а й через причину наявності тіньової (незарєєстрованої) зайнятості.

Аналіз даних статистики дає змогу констатувати, що в Кіровоградській області стрімко зменшується кількість найманих працівників підприємств, установ, організацій. Йдеться про тих працівників, які уклали письмові трудові угоди (трудоий договір) на постійній або тимчасовій основі. За даними Кіровоградського обласного управління, середньорічна кількість найманих працівників, починаючи з 1990 р. до 2006 р. (включно), скоротилася у 2,5 р. (табл. 3.2). На нашу думку, такі тенденції теж відзеркалюють загальне кількісне зменшення трудового потенціалу області, задіяного в офіційному секторі економіки.

В умовах поглиблення соціально-економічної кризи реальним шляхом підвищення ефективності використання трудового потенціалу регіону має стати збалансоване функціонування його господарського комплексу з урахуванням специфіки соціально-демографічного, економічного, природно-ресурсного, науково-технічного, виробничого, екологічного потенціалів.

За сучасних умов трудовий потенціал Кіровоградської області не лише скорочується кількісно, а й руйнується якісно, не використовується повністю, ефективно та раціонально, частина його залишається в резервному, прихованому стані, не працюючи повною мірою на інтереси економіки регіону, засвоєння інноваційної моделі розвитку [5].

На основі вищевикладеного можна зробити висновок, практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що конкретні пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу Кіровоградської області можуть бути застосовані для проведення аналогічних досліджень в інших регіонах країни в розрізі адміністративних районів, галузей, окремих підприємств. Пропозиції прикладного характеру можуть використовуватися управліннями економіки, іншими галузевими управліннями держадміністрацій обласного і районного рівнів, центрами зайнятості населення в процесі розробки заходів покращення використання трудового потенціалу, зменшення обсягів офіційного та прихованого безробіття.

Якісна визначеність трудового потенціалу формується в залежності від потреб виробництва, кон'юктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин. Україна завжди відзначалася високою якістю трудового потенціалу з точки зору професійно-освітнього, кваліфікаційного та інтелектуального рівня робочої сили. В нових економічних умовах у зв'язку з вивільненням та трансформуванням надлишку висококваліфікованої робочої сили відбуваються стихійні явища, що ведуть до якісних змін у структурі трудових ресурсів. Управління ефективним використанням трудового потенціалу повинно виходити з оцінки його якості та забезпечувати її покращення. В системі ринкових відносин використання трудового потенціалу поєднується з функціонуванням різних форм власності із забезпеченням економічної зацікавленості в результатах праці та існуванням безробіття.

Збереження та відтворення трудового потенціалу повинно здійснюватись за такими напрямками:

- постійне відслідковування визначальних показників стану трудового потенціалу в галузях і регіонах, що дасть можливість їх оцінити і на цій основі розробляти відповідні заходи на державному та регіональному рівнях;
- впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати;
- обґрунтування міжгалузевої, міжкваліфікаційної та міжпосадової диференціації заробітної плати;
- застосування цілеспрямованої, суворо вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів та окремих категорій спеціалістів;
- перехід до нової моделі відтворення робочої сили, яка забезпечила б відповідність трудового потенціалу вимогам, пов'язаний із процесом входження України до світового економічного простору [2].

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що конкретні пропозиції щодо підвищення ефективності використання трудового потенціалу Кіровоградської області можуть бути застосовані для проведення аналогічних досліджень в інших регіонах країни в розрізі адміністративних районів, галузей, окремих підприємств. Пропозиції прикладного характеру можуть використовуватися управліннями економіки, іншими галузевими управліннями держадміністрацій обласного і районного рівнів, центрами зайнятості населення в процесі розробки заходів покращання використання трудового потенціалу, зменшення обсягів офіційного та прихованого безробіття.

Список літератури

1. Указ Президента "Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року".
2. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: Соціально-демографічний аспект. – Львів, 1992. – 263 с.
3. Бандур С.І., Романенко О.М. Приватизація та потреба в робочій силі. – К.: 1995
4. Іванова О.Л. Соціальна політика : теоретичні аспекти. – К.: Академія, 2003. – 107 с.
5. Семикіна М.В. Трудовий потенціал Кіровоградської області : стан та перспективи розвитку (колективна монографія) – Кіровоград : ВАТ «Кіровоградське видавництво», 2008. – 304 с.
6. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. – К.: УАДУ, 1997. – 360 с.

М.Дерев'янка, І.Замкова, Е.Федорова, С.Макаренко

Повышение эффективности использования трудового потенциала в Кировоградской области

В статье описано современное состояние использования трудового потенциала в Кировоградской области. Определены основные процессы и факторы, которые влияют на эффективность трудового потенциала при социально-трудовом кризисе, а также проблемы которые возникают в современных условиях развития рынка труда. Разработаны направления, которые способствуют эффективному использованию трудового потенциала в Кировоградской области.

M. Derevianko, J. Zamkova, E. Fedorova, S. Makarenko

Increasing efektivnosti use of labor capacity in Kirovograd region

This article describes the current state of the labor potential in Kirovograd region. The basic processes and factors that affect efektivnost labor potential for social and employment crisis and the problems that arise in today's labor market. The ways that contribute to efektivnomu use of labor capacity in the Kirovograd region.

Одержано 26.10.10