

УДК 331:658.3

Запірченко Л.Д.

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки, підприємництва та
готельно-ресторанної справи

Горобець О.І.

здобувач вищої освіти на другому (магістерському) рівні
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Для інноваційної моделі розвитку економіки України важливо раціонально використовувати людські ресурси на всіх рівнях національної економіки, забезпечувати ріст ефективності праці, перш за все показник продуктивності, що впливатиме на конкурентоспроможність продукції, результативність економічної діяльності та доходність працівників, знаходити нові та вдосконалювати існуючі шляхи зростання продуктивності праці.

Трудові ресурси – це сукупність людського потенціалу, що формується за рахунок різних професій та кваліфікацій з урахуванням фізичних та розумових здібностей, при тому, що носієм цієї здатності є персонал підприємства (рис. 1).



Рисунок 1 - Складові формування трудових ресурсів підприємства

Саме люди з багатомісячним досвідом, практичними навичками й теоретичними знаннями є основною продуктивною силою суспільства, необхідним виробничим фактором, та вимагає спеціального підходу до управління.

Ефективність, у широкому значенні – це валова ефективність корисної праці персоналу підприємства, її продуктивність.

Продуктивність праці відображає співставлення трудових, капітальних та речових ресурсів у процесі виготовлення продукції з отриманим корисним результатом (рис. 2).

Продуктивність праці є результативним показником діяльності працівника, підприємства, групи підприємств, галузі, сектору, ринку, держави та характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та витрат праці [6]. Тобто, приріст ефективності праці значить зростання обсягу благ, що виробляються при рівних або нижчих витратах на робочу силу [3, 4].

Низький рівень продуктивності праці залежить від багатьох чинників, серед яких виділяють наступні (рис. 3).

Основна причина диспропорцій в економіці – це неправильно вибрана модель розвитку. У нашій державі домінує ресурсна економічна модель, яка базується на порівняно низькому рівні ефективності, оскільки вона призводить до виснаження цінних природних ресурсів України.



Рисунок 2 - Спосіб визначення продуктивності праці

Одна з головних проблем зниження ефективності використання трудових ресурсів і розвитку економіки – домінування в українському експорті металів, продукції хімічної промисловості та сільськогосподарської продукції, переважно на рівні сировини.



Рисунок 3 - Чинники зниження продуктивності праці

Стає цілком очевидним, що краще виробляти в Україні продукцію з високою доданою вартістю, ніж вирощувати продукцію сільського господарства і майже дешево відправляти її на експорт.

Ефективність використання трудових ресурсів на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх (табл. 1).

Таблиця 1 – Чинники впливу на формування та розвиток трудових ресурсів [5]

Трудові ресурси підприємства	
Зовнішні чинники	економічні, правові, соціальні, демографічні, екологічні та територіальні (конкурентна боротьба, завоювання нових ринків, зміна правової, політичної, демографічної ситуації)
Внутрішні чинники	організаційно-господарські особливості виробництва, рівень матеріально-технічної бази підприємства, методи організації праці, споживчі характеристики продукції, цінова політика, несприятливі умови праці, зростання виробничих витрат

Дослідження показують, що підвищенню ефективності використання трудових ресурсів сприяють наступні фактори:

- запровадження нових технологій;

- професіоналізація управління підприємствами;
- підвищення кваліфікації праці [7].

Всі чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів можна об'єднати у чотири основні групи (табл 2).

Таблиця 2 – Чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів [1]

Чинники	Вектори зростання
Техніко-технологічні	Рівень розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використання якісної сировини
Організаційні	Ліквідація втрат робочого часу і забезпечення оптимального завантаження як усіх членів трудового колективу, так і основних виробничих фондів підприємства
Соціально-економічні	Моральне і матеріальне стимулювання
Природні умови та географічне розміщення	Вид діяльності підприємства і його зв'язки з постачальниками і споживачами

Як і будь-який інший показник, продуктивність праці можна підвищити екстенсивними (за рахунок більш повного використання робочого часу) методами та інтенсивними (за рахунок зміни ступеня напруженості праці і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу) [1].

Негативно впливає на ефективність використання трудових ресурсів та продуктивність праці, зокрема, наявність та розширення тіньових економічних процесів. Це є масштабною небезпекою для національної економіки, сприяє погіршенню трудової та підприємницької мотивації, посилює соціальну напругу, знижує соціальні стандарти.

Класифікація факторів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових ресурсів, дозволяє здійснювати поєднання засобів виробництва і робочої сили. При цьому звертається увага на необхідність поліпшення організації праці для забезпечення ефективного використання персоналу, тобто підвищення продуктивності праці, і керівництво підприємства повинно надавати переваги системі стимулювання співробітників [2].

Таким чином, створення мотиваційної системи та ефективно організації праці, спрямованої на всебічний розвиток людини як єдиного джерела знань, безумовно, сприятиме росту продуктивності праці, в результаті чого підвищиться ефективність використання ресурсів підприємства і загальна ефективність його розвитку. Підвищення продуктивності праці як основного показника ефективності використання трудових ресурсів є одним з найважливіших елементів конкурентоспроможності і забезпечує зростання величини реального продукту і доходів, що є важливим показником економічного зростання як для окремих підприємств, організацій, так і для економіки країни в цілому.

Література:

1. Богиня Д., Шевченко А. Ефективність праці в ринковій економіці. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 4. С. 3-6.
2. Віссер Л. Продуктивність та система цінностей. *Продуктивність*. 2007. № 1. С. 12.
3. Гончаров В.М. Концептуальні проблеми ефективності праці в Україні. *Вісник економічної науки України*. 2007. № 2. С. 33-37.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. 5-те вид., оновлене. Київ : Знання, 2011. 390 с.
5. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навч. посіб. Київ:Кондор, 2013.296с.
6. Морщенок Т.С., Луц І.Л. Продуктивність праці: економічна сутність та фактори її підвищення на підприємстві. *Вісник Запорізького національного університету*. № 2. 2014. С. 63-71.
7. Заюков І. В. Продуктивність праці в контексті забезпечення інноваційного розвитку економіки України. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2015. № 2. С. 236-242. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econrch_2015_2_38.