

УДК 342.25(075) : 331.522.4

Н.О.ШЕВЧЕНКО

Харківська національна академія міського господарства

РЕЗЕРВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Розглянуто та проаналізовано поняття «потенціал» та «резерви» в аспекті підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Наведена класифікація чинників та умов, під впливом яких формуються резерви, спрямовані на ефективне використання ресурсів праці.

Рассмотрены и проанализированы понятия «потенциал» и «резервы» в аспекте повышения эффективности использования трудового потенциала. Приведена классификация факторов и условий, под влиянием которых формируются резервы, направленные на эффективное использование ресурсов труда.

Considered and analyzed the concept of «potential» and «reserves» in the aspect of improving the efficiency of use of labor potential. Is a classification of factors and conditions under the influence of the formation of provisions aimed at the efficient use of labour resources.

Ключові слова: трудовий потенціал, резерви, чинники розвитку, ефективність використання, місцеве самоврядування, ресурси, здібність, можливість.

Вирішення питання підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників органів державної служби та місцевого самоврядування має важливе значення для покращення функціонування служб обслуговування мешканців міста та якості надання управлінських послуг. Це, насамперед, припускає вирішення низки взаємопов'язаних соціально-економічних питань. Серед них: вдосконалення структури, здійснення реконструкції та модернізації робочих місць; формування кадрового потенціалу; підвищення ефективності використання основних фондів та трудових ресурсів. Сьогодні все більше зростає роль чинників, під впливом яких формуються резерви, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу.

Багато вчених, економістів та психологів вивчали та вирішували питання ефективного використання трудового потенціалу, його психологічної складової та використання резервів трудової сили. Серед них: Васильченко В. С., Гринченко А. М., Гришнова О.А., Городянська Л.В., Заславська Т.І., Шаманська О.І., Юшин С.О., Калимо Р., Ядов В.А. [1-7].

Розумне та максимально повне використання можливостей людей, тобто їхніх психічних та фізичних сил, професійних навичок, досвіду роботи – це передумова нового зростання їх трудового потенціалу. Людина, яка працює з повною віддачею своїх зусиль, не тільки виробляє більше «продукції» (надає послуг), але й примножує свій досвід, залучає у сферу своєї трудової активності нових людей [2, 4].

Зазначимо, що поняття «резерв» у перекладі з французької означає – «запас, вещи впрок, в запасе». Це запас, звідки черпаються нові сили, ресурси. Термін «потенціал» означає «приховані можливості, потужність, силу». Більш глибоке трактування звучить як «джерело можливостей, засобів, запасу, які можуть бути приведені у дію, використані для вирішення якого-небудь завдання або досягнення мети» [8].

Таким чином, терміни «потенціал», «потенційний» означає наявність у кого-небудь (людина, трудовий колектив, суспільство) прихованих, не виявлених ще можливостей або здібностей у відповідних сферах їх життєдіяльності [9].

Розглядаючи потенціал як здатність ресурсів давати певні результати та забезпечувати функціонування системи, слід враховувати та виражати у показниках всі фактори, які визначають таку здатність. Для цього необхідно мати як характеристики ресурсів усіх видів, так й їхні системні характеристики, знати спосіб їх використання та управління ними. Тобто, необхідно знати не тільки ресурси, але й накопичені, та ще не використані резерви. Щоб мати резерви, необхідно їх створювати. З цього й складається принципове питання формування виробничого та трудового потенціалу [3].

Трудовий потенціал працівника являє собою сукупну здатність фізичних та духовних властивостей окремого працівника досягати у заданих умовах певних результатів діяльності, з одного боку, та здатність вдосконалюватись у процесі труда, вирішувати нові завдання, що виникають в результаті змін у трудовому процесі, – з іншого.

Різниця між поняттями «потенціал» та «резерви» у тому, що «потенціал» містить як суще, так й потенційне, а «резерви» – тільки потенційне, невикористане. Резерви, що використовуються, таким чином, є суттєвою частиною потенціалу. Функції резервів ширше, ніж згладжування стихійного лиха або врахування змін у міжнародному становищі. Важливою функцією резервів є запобігання порушень процесу відтворення внаслідок прискорення науково-технічного прогресу, впровадження інновацій [9].

У кожному визначеному періоді на підприємстві або в його підрозділі утворюються відхилення між створеними можливостями та їхнім дійсним використанням. Приймаючи форму невикористаних можливостей, вони виступають у вигляді виробничих резервів, які врешті-решт відображають рівень використання виробничого та трудового потенціалу.

Щоб добитись повного та раціонального використання резервів, кожен колектив повинен добре знати свій потенціал, мати необхідну уяву про його рівень, а також знати умови та чинники, під впливом яких

формуються резерви. Це резерви, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу [7].

Їх комплексний аналіз слугує методологічною та інформаційною основою для розробки заходів, спрямованих на ефективне використання ресурсів праці. Як умови, так і чинники підвищення ефективності використання трудового потенціалу відображають суттєві причинно-наслідкові зв'язки, що визначають даний процес. Чинник є тією рушійною силою, яка впливає на ефективність використання трудового потенціалу за різних матеріально-технічних, суспільно-економічних і природних умов. Умови забезпечують дію чинників, які підвищують ефективність використання трудового потенціалу. Чинники діють стільки часу, скільки зберігаються умови, що їх породжують. Головні з цих умов матеріально-технічні, соціально-економічні та природні [1].

Матеріально-технічні умови характеризують ступінь розвитку продуктивних сил і пов'язані з нагромадженням виробничого потенціалу, його якісним складом, рівнем розвитку науки і техніки, а також соціально-економічними особливостями трудових ресурсів. Науково-технічний прогрес зумовлює зростання технічної оснащеності виробництва, яка відображає ступінь озброєності працівників засобами виробництва і є одним із найважливіших показників розвитку продуктивних сил суспільства. На практиці технічна оснащеність виражається через показники фондоозброєності, механізації та автоматизації. В міру розвитку продуктивних сил, прискорення науково-технічного прогресу відбувається зростання обсягу засобів виробництва порівняно з кількістю працівників, що приводять їх у дію. Зменшення чисельності працівників відносно маси засобів виробництва залежить не тільки від кількісного зростання технічної озброєності праці тією мірою, якою воно зумовлено технікою, а й від її якості. Важливою умовою, що впливає на ефективність використання трудового потенціалу, є рівень його загальної освіти, обсяг накопиченого виробничого досвіду, дисципліна праці та ставлення до неї, економічна активність і мобільність робочої сили. Ця умова характеризує якість трудового потенціалу.

Соціально-економічні умови використання трудового потенціалу цілком залежать від існуючої економічної системи. В її умовах і визначається ефективність використання усіх видів ресурсів, зокрема і трудових. У різних країнах існують різні моделі економічних систем, але вони різняться передусім за двома ознаками:

- за формою власності на засоби виробництва;
 - за способами управління та координації економічної діяльності.
- Умовно можна виділити такі основні моделі економічних систем:
- чистий ринок (ринкова економіка вільної конкуренції);

- планова централізована економіка;
- соціально-ринкова економіка (змішана).

Чисті ринкові відносини на основі вільної конкуренції характеризуються приватною власністю, конкуренцією і ціновою координацією економічної діяльності та управління нею. У такій системі поведінка кожного її учасника мотивується його особистими інтересами, кожна економічна одиниця намагається максимізувати свій дохід на ґрунті індивідуального прийняття рішень. Ринкова система функціонує на умовах чистої (ідеальної) конкуренції.

Сам ринок функціонує за принципом його жорстких економічних законів. Роль уряду обмежується захистом приватної власності і забезпеченням належної правової структури, що сприяє свободі підприємництва. Соціальний захист людей, які працюють за наймом, не розвинутий.

Альтернативою чистому ринку є *планова економіка*. Цю систему характеризують державна і суспільна власність практично на всі матеріальні ресурси та колективне прийняття економічних рішень, що здійснюється за допомогою централізованого планування. Усі вагомі рішення щодо обсягів структури (зокрема і трудових), їхнього використання і розподілу продукції, організації виробництва приймаються центральним плановим органом. В умовах такої бюрократизації економічного механізму підривається матеріальний інтерес до результатів праці, знижується ефективність виробництва. Така економіка нечутлива до втілення науково-технічного прогресу і нездатна забезпечити перехід до інтенсивного типу економічного розвитку, але має стабільний соціальний захист.

Соціально-ринкова модель економіки є проміжною між крайнощами чистого ринку (ринкової економіки і вільної конкуренції) та планової економіки. Уряд відіграє тут активну роль, сприяє стабілізації і зростанню економіки, забезпечуючи деякими товарами та послугами, які виробляються в недостатньому обсязі або зовсім не постачаються ринковою системою, модифікуючи розподіл доходів тощо. Соціальний захист людини не є стихійним процесом, а перебуває під контролем держави. Основними елементами концепції соціально-ринкової економіки є безпека та здорові умови праці; можливість використання і розвитку трудового потенціалу, повної самореалізації і самовираження; можливість професійного зростання і впевненість у майбутньому; комфортні стосунки в колективі і правовий захист працівника у суспільстві; гідне місце праці в житті людини і суспільства.

Викладене є особливо актуальним для України, яка розбудовує свою державність. Вона має скористатися всіма здобутками світової цивілізації і, враховуючи свої особливості, формувати власну економічну

модель, базовану на різноманітності форм власності та видів господарювання.

Природні умови впливають на формування, розподіл (перерозподіл) і використання трудового потенціалу, визначають особливості зайнятості працездатного населення та ефективність його праці.

Історичні умови, традиції, звички населення визначають розміщення, мобільність, зайнятість.

Демографічні умови визначають ступінь забезпечення регіонів кадрами з усіма наслідками, що випливають із цього.

Проаналізуємо чинники формування резервів ефективності використання трудового потенціалу. Цей аспект відрізняється від попереднього тим, що чинники можна безпосередньо використовувати для цілеспрямованого впливу на процес управління трудовим потенціалом. Умови – масивніший елемент, що сприяє ефективному використанню ресурсів праці, чинники динамічніші, ніж умови.

Чинниками формування резервів підвищення ефективності використання ресурсів праці є умови, явища та процеси, які сприяють перетворенню потенційних можливостей кращого використання трудових ресурсів у дійсність. Ґрунтовно провести їх розподіл через глибокий взаємозв'язок і взаємопроникнення однозначно неможливо. Для економіко-математичного моделювання й економічної діагностики потрібен розгляд чинників формування РПЕВТП (резерви підвищення ефективності використання трудового потенціалу) у складі таких груп: матеріально-технічних, організаційно-економічних, соціально-економічних та економіко-демографічних. Зазначений підхід стосується рівня підприємства (організації), тобто є мікрорівнем.

Матеріально-технічна група об'єднує інвестиційні можливості, закладені в складі та структурі виробничих фондів (виробничий, ринковий і т. ін.), рівні технічної і технологічної оснащеності. Якщо матеріально-технічна група чинників створює передумови для трудозберігання, то організаційно-технічні – пов'язані з їх реалізацією. Закладені у цих чинниках можливості впливають на формування та використання резервів через організацію процесу виробництва і праці, використання основних та обігових коштів, виробничих площ і робочої сили.

Вплив соціально-економічних чинників виявляється через можливості зміни функціонального, професійно-кваліфікаційного й освітнього складу та структури ресурсів праці, залучених до процесу виробництва. Окрім цього до названої групи входять чинники, пов'язані з рівнем дотримання соціальної справедливості в розподілі благ, дією матеріальних стимулів до праці, умови праці.

Для отримання повної оцінки механізму утворення резервів слід

врахувати дію економіко-демографічних чинників, їх прояв з територіально-галузевою структурою зайнятості населення, статеві-віковою структурою трудового потенціалу, соціальною мобільністю населення, виробничою і трудовою активністю.

Аналізуючи викладене вище, можна зробити висновок про те, що вдосконалення ефективності використання трудового потенціалу (працівників органів місцевого самоврядування) неможливе без врахування та глибокого аналізу такого поняття, як резерви ефективності використання трудового потенціалу.

1. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. / В.С.Васильченко, А.М.Гринченко, О.А.Грішнова, Л.П.Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Городянська Л.В. Облік відтворених економічних ресурсів на підприємстві / Л.В.Городянська // Фінанси України. – 2007. – №7. – С. 119-127.
3. Заславская Т.И. Экономическое поведение и экономическое развитие / Т.И.Заславская // ЭКО. – 1980. – № 3. – С.15.
4. Шаманська О.І. Оцінка ефективності управління економічними ресурсами підприємства / О.І.Шаманська // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NND_2009/Economics/42049.doc.htm.
5. Юшин С.О. Система державних критеріїв оцінки відповідності інноваційних та інвестиційних проектів і програм / С.О.Юшин, М.А.Брусенко // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/32_DWS_2008/Gosupravlenie/36862.doc.htm.
6. Ядов В.А. Концептуальная модель и реальные тенденции / В.А.Ядов // Социол. исслед. – 1983. – № 3. – С.58.
7. Всемирная организация здравоохранения. Основные документы (Психологические и социальные факторы на работе и охрана здоровья) / [Под ред. Р. Калимо, М.А. Эль-Батави, К.Л. Купера]. Женева: ВОЗ, – 1989. – С.19.
8. Советский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1981. – 1058с.
9. Энциклопедия управления персоналом / Управление персоналом. Управление человеческими ресурсами // [Електронний ресурс]: Учебник для вузов. – Режим доступа : http://dps.smrllc.ru/Od_PM/Od_0.htm.

Отримано 10.10.2012

УДК 716:658.56

О.В.АБЕЛЕНЦЕВА

Харківський національний університет будівництва та архітектури

ТЕХНІКО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ КАТЕГОРІЙ «ЯКІСТЬ»

Розглянуто теоретичні аспекти сучасного розуміння категорії «якість».

Рассмотрены теоретические аспекты современного понимания категории «качество».

In the article theoretical aspects of the modern understanding of the category «quality» are considered.

Ключові слова: теоретичні аспекти, якість, менеджмент якості, система управління якістю, підприємство.