

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ШУМ М. А.

кандидат экономических наук

ФИЛИПСКАЯ Д. Е.

Харьков

Развитие национальной экономики определяется, прежде всего, во многом мобильностью факторов производства: капитала, земли, труда, предпринимательской способности, информации. В современных условиях особенно важным становится эффективное управление не только технологическим и инновационным развитием предприятия, но и его трудовыми ресурсами.

Каждое предприятие старается функционировать таким образом, чтобы в конечном итоге деятельность была эффективной для достижения предприятием его устойчивых рыночных позиций, высоких финансовых результатов, эффективного использования ресурсного потенциала. Это возможно, как считают современные ученые и практики при условии наличия специального и оптимального для каждого предприятия механизма эффективного управления трудовыми ресурсами, который заключается в том, что люди рассматриваются как конкурентная ценность предприятия, чей трудовой потенциал необходимо максимально использовать, развивая вместе с другими ресурсами.

В данном контексте необходимо отметить, что главной задачей управления предприятием, по опре-

делению Ф. Тейлора, должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя в сочетании с максимальным благосостоянием для каждого занятого на предприятии работника [1, с. 9]. Система управления трудовыми ресурсами представляет собой комплекс целей, задач и основных направлений деятельности, а также различных видов, форм, методов и соответствующего механизма управления, направленных на обеспечение постоянного повышения конкурентоспособности предприятия, роста эффективности финансово-хозяйственной деятельности, производительности труда и качества работы, обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива. Таким образом, становится очевидным, что на уровне предприятия необходимо создавать условия для использования трудовых резервов экономического роста, т. е. предприятия должны брать на себя решение важных социальных задач, что позволит им укрепить трудовой потенциал.

Проблеме повышения эффективности использования трудовых ресурсов посвящены научные труды отечественных и зарубежных экономистов. Следует отметить таких авторов, как Абалкин Л., Бачурин В., Богиня Д., Горелов А., Генкин Б., Дадашев А., Касимовский Е., Котляр А., Струмилин С., Журавлева П., Маршалл А., Хендерсон Р., Виханский О., Мак.Клелланд Д., Херцберг Ф. Работы этих и других ученых посвящены исследованию проблемы эффективности формирования трудовых ресурсов. В то же время вопросы адаптации зарубежных методов управления трудовыми ресурсами к украинской практике в отечественной научной литературе рассмотрены недостаточно полно.

Целью статьи является исследование управления трудовыми ресурсами промышленных предприятий. Тем не менее, вышеотмеченные проблемы требуют разработки новых системных подходов к повышению эффективности работы предприятий на основе совершенствования управления трудовыми ресурсами. Актуальность проблемы, ее недостаточная теоретическая разработанность обусловили выбор темы статьи.

Крайне острой на настоящий момент является проблема трудовых ресурсов и их использование в промышленности, машиностроительном комплексе, торговле и других отраслях. Это явление усугубляется крайне негативной динамикой - практически по всем направлениям эта проблема обостряется.

По официальным данным Госкомстата Украины, в 2008 году количество занятого населения в возрасте 15 – 70 лет составляла 21,0 млн человек, или 59,3% населения соответствующего возраста. В прошлом году на предприятиях учреждениях, организациях всех форм хозяйствования количество наемных работников составило 13 900 тысяч человек, или две трети занятого населения [2].

По данным статистики, среднесписочная численность штатных работников крупных и средних предприятий в 2008 г. сократилась на 23,7 тыс., или на 0,2%, и составила 11,4 млн человек [2].

В последние годы рабочая сила теряет те составляющие, которые обеспечивают ее высокое качество. Рост занятости в сфере услуг происходит вследствие ее перераспределения из видов производственной деятельности, где количество наемных работников ежегодно уменьшается. Так, среднесписочная численность штатных работников предприятий в сельском хозяйстве, охоте и связанных с ним услугах уменьшилась на 10,2%, в промышленности – на 3,0%, строительстве – на 0,5%, на транспорте и связи – на 0,3%. Одновременно в сфере торговли состоялся рост на 8,4%, в сфере обслуживания гостиниц и ресторанов – на 7,0%, в операциях с недвижимым имуществом – на 2,6 [2].

Сокращается численность работающих на промышленных предприятиях и машиностроении, причем в первую очередь за счет квалифицированных специалистов, обостряется дефицит на рабочие специальности станочников, ремонтников, электриков и практически все другие специальности основных, вспомогательных и обслуживающих рабочих. Крайне остро стоит вопрос с техническими специалистами (технологами, конструкторами др. Даже таких специалистов, как экономисты, маркетологи, программисты и т. п., в промышленности крайне не хватает.

В рамках регионального аспекта, в стране исторически сложилась неравномерность распределения рабочей силы, в первую очередь обусловленное размещением топливно-энергетического и промышленного комплекса. Так, наиболее высокая концентрация наемной рабочей силы на востоке страны (Луганская, Донецкая, Днепропетровская, Запорожская, Полтавская и Харьковская области), где занято 39,4% от всего количества наемных работников. Вместе с тем на западе (Волин-

ская, Львовская, Тернопольская, Закарпатская, Ивано-Франковская, Черновицкая, Хмельницкая и Ровенская области) работало лишь 18,6% от общего количества работающих, в г. Киеве и области – 13,7% работающих [2].

В настоящее время проблема обеспечения высокопрофессиональными трудовыми ресурсами промышленных предприятий особенно актуальна, что связано не только с естественными причинами, которые обусловлены старением и миграцией рабочей силы, но и с изменившимися требованиями к качеству выпускаемой продукции. Дефицит менеджеров, специалистов и рабочих может привести к снижению финансово-экономических показателей и потери конкурентоспособности предприятий. Негативна и продолжает ухудшаться структура работающих – крайне низок удельный вес основных производственных рабочих, что приводит к дисбалансу себестоимости, трудовых, экономических и как следствие финансовых и ценовых показателей. Ухудшился возрастной состав работающих – произошел существенный сдвиг структуры работающих в сторону старших возрастных групп. С нашей точки зрения, необходимо отметить отрицательное явление, заключающееся в том, что если раньше одним из этапов подготовки специалистов являлось само предприятие, то сейчас в силу ряда причин (нестабильная работа и финансовое положение, отсутствие специалистов и др.) эта важнейшая составляющая во многом не выполняет своего предназначения в этой части.

Одной из главных проблем управления трудовыми ресурсами является низкая эффективность их использования. Основными показателями эффективности использования трудовых ресурсов являются темпы роста производительности и уровень средней заработной платы работников. Среднемесячная номинальная заработная плата штатного работника в 2008 г. по сравнению с 2007 г. увеличилась на 33,7% и составила 1806 грн. Продолжает наблюдаться межотраслевая дифференциация в уровнях оплаты труда. Наиболее оплачиваемыми в стране в 2008 г. были работники авиационного транспорта и финансовых учреждений, у которых размер заработной платы более чем в 2 раза превысил средний по экономике. Среди промышленных видов деятельности на предприятиях по производству кокса, продуктов нефтепереработки и добыча топливно-энергетических полезных ископаемых уровень оплаты труда в 1,5 раза превысил средний по экономике и на треть – по промышленности [2]. Низкий уровень заработной платы в большинстве отраслей промышленности не способствует рациональному использованию трудовых ресурсов и приводит к оттоку в первую очередь высококвалифицированных работников. Значимость проблемы использования трудовых ресурсов повышается в связи с сокращением прироста трудовых ресурсов из-за действия демографических факторов.

В современных условиях конкурентоспособность предприятий во многом определяется эффективным управлением трудовыми ресурсами. Высший менеджмент предприятий постоянно ощущает острую нехватку современных знаний в сфере управления и новейших

підходів к прийняттю рішень по ефективному використанню трудових ресурсів, знаходиться в постійному пошуку інструментів управління. В цих умовах стає очевидною необхідність теоретичного обґрунтування і розробки практичних заходів по вдосконаленню управління трудовими ресурсами промислових підприємств інших галузей народного господарства з точки зору задоволення їх потреб в висококваліфікованій робочій силі. ■

ЛИТЕРАТУРА

1. **Тейлор Ф.** Принципы научного менеджмента. [Текст] / Ф. Тейлор. – М: Изд-во «Контроллинг», 1992. – 137 с.
2. Веб-сторінка «Державна статистика України» // [Електронний ресурс]. – Режим доступа : www.ukrstat.gov.ua – офіційний сайт Державного комітету статистики України.