

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Грінка Тетяна Іванівна

УДК 331.582. 003. 13

**ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОЇ СИЛИ В ХАРЧОВІЙ
ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ: ОЦІНКА ТА НАПРЯМИ
ПІДВИЩЕННЯ**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і
політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2006

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень НАН України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор,
Заслужений діяч науки і техніки України
Онiкiєнко Володимир Васильович,
Рада по вивченню продуктивних
сил України НАН України, головний
науковий співробітник

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор **Кравченко Ірина Семенівна**, Національна академія державного управління при Президентові України, заступник директора Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів;

доктор економічних наук, професор **Гнибіденко Іван Федорович**, Рада національної безпеки і оборони України, керівник Управління соціальної безпеки.

Провідна установа:

Інститут економіки промисловості НАН України, відділ охорони праці та соціальної політики, м. Донецьк.

Захист відбудеться „___” _____ 2006 р. о ___ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України за адресою: 01011, м. Київ, вул. Панаса Мирного, 26.

Автореферат розісланий „___” _____ 2006 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Полякова С.В.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Необхідність поглибленого дослідження ефективності використання робочої сили за окремими видами економічної діяльності актуалізується у зв'язку із структурною трансформацією і технічною модернізацією економіки; забезпеченням повної продуктивної зайнятості економічно активного населення гідною працею; вдосконаленням соціально-трудових відносин.

Важливою галуззю економіки, сферою прикладання праці в Україні є харчова промисловість. Проте існуючий механізм управління нею та діючі інформаційні системи на підприємствах харчової промисловості є недостатньо ефективними, оскільки не відповідають цілям інноваційного розвитку і прогресивним моделям стимулювання високопродуктивної праці. Актуальність вирішення, гострота і складність цих проблем обумовлюють необхідність обґрунтування нових методологічних і методичних підходів до вивчення ефективності використання робочої сили та вдосконалення механізму управління підвищенням ефективності праці в харчовій промисловості, яка є складним техніко-технологічним та організаційно-економічним комплексом.

Теоретичні проблеми зайнятості та ефективності використання робочої сили як важливої складової ефективності економіки знайшли відображення у працях відомих українських вчених: О.І.Амоші, О.Ю.Амосова, С.І.Бандура, О.А.Богущького, П.П.Борщевського, В.М.Гейця, В.І.Герасимчука, О.А.Грішньої, І.Ф.Гнибіденка, Б.М.Данилишина, Л.В.Дейнеко, М.І.Долішнього, Т.А.Заяць, Є.П.Качана, А.М.Колота, І.С.Кравченко, Ю.М.Краснова, Г.І.Купалової, В.І.Куценко, Е.М.Лібанової, В.М.Новікова, О.Ф.Новікової, В.В.Онкієнка, І.Л.Петрової, С.І.Пирожкова, Л.Г.Чернюк, А.А.Чухна, Л.С.Шевченко, а також російських вчених Г.С.Струмліна, Р.П.Колосової, О.І.Рофе, Р.А.Яковлева та інших.

Глибокі основоположні дослідження проблем використання робочої сили, розвитку людського капіталу, організації та оплати праці пов'язані з іменами таких зарубіжних вчених, як Г.Беккер, Д.Кларк, Л.Керг, Дж.Р.Кемпбелл, К.Маркс, А.Маслоу, А.Маршалл, П.Мюллер, П.Нойман, У.Петті, Д.Рікардо, Ф.Тейлор, Л.Туроу, Г.Форд, Р.Шторм, Т.Шульц та інші.

Відмічаючи основоположний внесок цих вчених у вирішення теоретико-методологічних проблем зайнятості, слід зазначити, що численні питання методології і методики визначення ефективності використання робочої сили на мікро-, мезо- і макрорівнях досліджені недостатньо і не дістали належного висвітлення в науковій літературі. Так, методологічного обґрунтування потребують підходи щодо сутності, критеріїв та показників ефективності використання робочої сили на різних рівнях організації виробництва. Недостатньо відображені такі важливі аспекти

зайнятості, як гідна праця, продуктивна праця, ефективна праця, рентабельна праця. Виникла нагальна потреба в прогнозуванні основних складових ефективності праці й розробки стратегічних напрямів підвищення ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України на основі інновацій та створення умов для реалізації трудового потенціалу.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження безпосередньо пов'язане з тематикою науково-дослідних робіт відділу людського розвитку Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, зокрема з темою “Оцінка перспектив формування економічно активного населення України: методологія, методика, практика” - № державної реєстрації 0105U000136 (автором обґрунтовано професійно-кваліфікаційні параметри ринку праці та очікувані напрями його розвитку); відділу проблем розвитку і розміщення харчової і переробної промисловості Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України, зокрема з темою "Розробка наукових засад розвитку продовольчого комплексу України на довготривалу перспективу (фундаментальне дослідження)" – № державної реєстрації 0101U007876 (автором удосконалено методико-методологічний інструментарій та запропонована модель оцінки ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України); з науково-дослідною роботою економічного факультету Кіровоградського національного технічного університету за темами: “Механізм ефективного використання та розвитку трудового потенціалу регіону” – № державної реєстрації 0103V006102 (автором розроблено прогноз ефективної реалізації трудового потенціалу найманих працівників на прикладі підприємств харчової промисловості Кіровоградської області) та “ Стимулювання продуктивності праці в умовах формування конкурентного середовища” – № державної реєстрації 0103U006980 (автором розроблено методичні підходи до оцінювання та стимулювання праці на прикладі підприємств харчової промисловості України).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка теоретико-методологічних і методичних засад оцінки ефективності використання робочої сили та механізму управління ефективністю праці в харчовій промисловості України.

Відповідно до цієї мети в роботі поставлено і вирішено наступні завдання:

- систематизування, критичне осмислення поглядів провідних вітчизняних і зарубіжних вчених на сутність категорій “ефективність праці” та „ефективна зайнятість” і на цій основі визначення категорії „ефективність використання робочої сили”;
- дослідження сучасних проблем і тенденцій використання робочої сили на підприємствах харчової промисловості України, визначення основних регуляторів та перспектив її розвитку;

- розробка нових методологічних та методичних підходів до комплексної оцінки ефективності використання робочої сили на мікро-, мезо- та макрорівнях;
- здійснення прогнозної оцінки розвитку харчової промисловості України та забезпечення ефективної зайнятості;
- обґрунтування шляхів удосконалення соціально-економічного механізму управління ефективністю використання робочої сили в галузях харчової промисловості України.

Об'єктом дослідження є процеси ефективного використання робочої сили в харчовій промисловості України.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні проблеми підвищення ефективності використання робочої сили.

Методи дослідження. Загальною методологічною основою дослідження є *діалектичний метод*, що характеризується цілісним системним підходом до аналізу соціально-економічних процесів і явищ. Для досягнення мети роботи використані наступні методи дослідження: *метод логічного узагальнення* – для дослідження сутності, уточнення ключових понять „ефективність праці”, „ефективність використання робочої сили”, „прогноз ефективності”; *класифікаційно-аналітичний метод* – для оцінки факторів ефективності використання робочої сили; *статистично-аналітичні методи (порівнянь, групувань, індексний, динамічних рядів)* – для оцінки тенденцій використання робочої сили; *метод деталізації* – для визначення пріоритетних показників оцінювання ефективності використання робочої сили; *соціологічні методи: опитування* – для виявлення мотивів трудової поведінки найманих працівників; *експертних оцінок (Дельфи) та сценаріїв* - для розробки прогнозу ефективної зайнятості; *попарного порівняння як частини сумарної інтенсивності і ранжування* – для визначення узгодженості думок експертів; *графічний метод* – для наочного зображення процесу динаміки використання робочої сили; *методи математичного моделювання* – для побудови моделі оцінки ефективності використання робочої сили.

Теоретичну і методологічну основу дисертаційного дослідження склали фундаментальні положення класичних і сучасних теорій ринкової економіки і зайнятості, наукові дослідження вітчизняних і зарубіжних вчених.

Інформаційну базу становили: законодавчі, нормативні та методичні документи України і Міжнародної організації праці з питань ефективності використання робочої сили та регулювання соціально-трудова відносин, роботи вітчизняних і зарубіжних вчених, статистичні матеріали Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики України, Кіровоградського обласного управління статистики, первинні дані харчових підприємств Кіровоградської області.

Наукова новизна одержаних результатів. У дисертаційному дослідженні сформульовано положення, висновки, рекомендації, які в сукупності розв'язують важливе наукове завдання – підвищення ефективності використання робочої сили. Результати, які відображають наукову новизну дослідження та виносяться на захист, полягають у наступному:

вперше:

- теоретично визначено і обґрунтовано сутність категорії „ефективність використання робочої сили”, яка розглядається в єдності соціальних та економічних важелів розвитку ринкового господарства і, на відміну від існуючих підходів, враховує узгоджені інтереси найманих працівників, роботодавців і держави та визначає основні умови досягнення стратегічних цілей суб'єктів господарювання на різних рівнях управління;

- визначено місце і роль інноваційно-інвестиційної складової у підвищенні ефективності праці та сформовано систему пріоритетних напрямів підвищення якості і ефективності використання робочої сили за рахунок багатоканального залучення приватних і державних інвестицій, що дозволило запропонувати нестандартні підходи до стимулювання інноваційної праці, які ґрунтуються на механізмах зовнішньої та внутрішньої мотивації;

- сформовано та обґрунтовано систему показників і критеріїв ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України, побудовано відповідну математичну модель її оцінки, яка, на відміну від існуючих, є більш достовірною і надійною;

удосконалено:

- методологічні підходи до комплексної оцінки впливу соціально-економічних факторів на ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України, що дозволило виявити важелі регулювання трудової активності працівників;

- механізм оплати праці в харчовій промисловості України, зокрема обґрунтовано необхідність побудови системи диференційованого преміювання залежно від кількісних і якісних результатів праці, що дозволить мінімізувати вплив сезонності на рівень доходів працівників, а також запровадження системи компенсаційних пакетів як ефективного інструменту залучення й утримання кваліфікованих кадрів, що сприятиме підвищенню мотивації до ефективної праці та зростанню професійних знань працівників;

- методику визначення впливу професійно-кваліфікаційного рівня працівників на ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України, що дало можливість окреслити найбільш гострі соціально-економічні проблеми у сфері підготовки кадрів та запропонувати шляхи їх вирішення;

дістали подальшого розвитку:

- оцінка структурно-динамічних зрушень у використанні робочої сили, визначення регуляторів, протиріч, закономірностей функціонування робочої сили, яка, на відміну від існуючих, охоплює комплекс найважливіших характеристик, а саме: стан інноваційно-інвестиційного розвитку, інтелектуальні параметри і професійно-кваліфікаційний склад робочої сили, що підвищує достовірність наукового обґрунтування заходів регулюючого, стимулюючого, контролюючого впливу на підвищення ефективності використання праці на перспективу;

- методологічні підходи щодо розробки можливих сценаріїв розвитку галузей харчової промисловості України та прогнозу ефективного використання робочої сили на період до 2015 року;

- концептуальні підходи щодо підвищення ефективності використання робочої сили у харчовій промисловості України на основі вдосконалення соціально-економічного механізму управління продуктивністю праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що вони доведені до стадії конкретних рекомендацій і створюють вагоме підґрунтя для формування ефективного механізму підвищення результативності праці на харчових підприємствах України. Наукові розробки дисертанта використані: Міністерством праці та соціальної політики України – при розробці проектів прогнозу економічного та соціального розвитку України на 2006 рік та на 2005-2009 роки (довідка № 247/021 від 28.04.05); при розробці проекту постанови Кабінету Міністрів України щодо програми зайнятості населення на 2005 рік та проекту Закону України щодо державної програми зайнятості на середньострокову перспективу (довідка №244/0/15-05/021-15 від 13.04.05); при розробці проекту постанови Кабінету Міністрів України “Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку до 2015 року” та при підготовці проекту постанови Кабінету Міністрів України “Про заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення на 2006 рік” (довідка №97/021/106-06 від 20.02.06); підприємствами харчової промисловості: ТОВ “Ласка” – при вивченні мотиваційних установок працівників та пріоритетів молоді для формування кадрового резерву (довідка №67 від 10.03.05); Світловодським маслосиркомбінатом – для вдосконалення системи стимулювання та оплати праці (довідка №115 від 21.09.05).

Теоретичні та методологічні розробки впроваджені в навчальний процес Кіровоградського національного технічного університету (довідка №18-18/968 від 10.05.05).

Особистий внесок здобувача. Усі наукові розробки, представлені в дисертації, що виносяться на захист, є результатом власних досліджень і авторських здобутків. Це стосується також наукових праць, виданих автором за досліджуваною темою. Із наукових праць,

виконаних у співавторстві, використано лише ті ідеї і положення, які є результатом особистої роботи автора і вказані в переліку основних публікацій.

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дисертаційного дослідження доповідалися на шести наукових конференціях, зокрема на: міжнародній науково-методичній конференції "Соціально-економічні аспекти збалансування потреб в трудових ресурсах" (м. Кіровоград, листопад 2000 р.); міжнародній науково-практичній конференції "Дослідження та оптимізація економічних процесів "Оптимум 2000" (м. Харків, грудень 2000 р.); восьмій міжнародній науково-методичній конференції "Сучасні інформаційні та енергозберігаючі технології життєзабезпечення людини" (м. Чернігів, жовтень 2001 р.); міжнародній конференції "Гуманітарні науки на рубежі третього тисячоліття: досягнення, проблеми, перспективи" (м. Хмельницький, вересень 2002 р.); четвертій міжнародній конференції "Наука і освіта 2001" (м. Дніпропетровськ, лютий 2003 р.); другій міжнародній конференції "Математичні моделі та інформаційні технології в соціально-економічних та екологічних системах" (м. Луганськ, квітень 2004 р.).

Публікації. Основні результати дослідження опубліковані в 15 наукових працях загальним обсягом 6,5 друк. арк., у тому числі 11 статей у фахових збірниках наукових робіт, 4 – у матеріалах і тезах конференцій. Особисто авторові належить 4,8 друк. арк.

Структура та обсяг дисертаційної роботи. Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний текст дисертації викладено на 175 сторінках, у тому числі сім таблиць та один рисунок займають повні вісім сторінок. Список використаних джерел налічує 196 найменувань на 15 сторінках, 18 додатків – на 28 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі **"Теоретико-методологічні аспекти дослідження ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України"** теоретично обґрунтовується та визначається сутність соціально-економічної категорії "ефективність використання робочої сили", висвітлюються методологічні підходи дослідження використання робочої сили з позицій забезпечення ефективності. Досліджується еволюція наукових поглядів на поняття "робоча сила", "трудова ресурси", "трудова потенціал", "кадри", "людський капітал", критичне переосмислення яких дозволило розглядати категорію "робоча сила" в контексті економічно активного населення.

Соціально важливою властивістю праці вважається її ефективність. Ефективність використання робочої сили в роботі автором трактується як така результативність, що досягається за рахунок продуктивної праці та відображає досягнення виробничої (суспільної) цілі у вигляді визначеного економічного результату за раціонального в даних умовах рівня зайнятості трудоактивного населення при одночасному задоволенні відповідних потреб учасників соціально-економічних відносин. При формуванні схеми класифікації факторів підвищення ефективності використання робочої сили в загальному комплексі виявлено три основні групи за ступенем впливу на ефективність, а саме: регульовані, нерегульовані, слабкорегульовані. Запропоновано акцентувати увагу на регульованих факторах, що дозволить управляти процесом підвищення ефективності використання робочої сили в напрямку її максимізації. Дисертантом за ознакою активізації трудової функції робочої сили виділено також фактори соціально-економічного, матеріально-технічного, організаційно-інноваційного характеру, що дозволить предметно збагатити методологію дослідження і забезпечить механізм управління ефективністю використання робочої сили важелями регулювання на мікро-, мезо-, макрорівнях.

В системі дослідження процесів використання робочої сили важливо сформувати методичний інструментарій як основу побудови моделі управління ефективністю. В роботі розглянуто показники та методики оцінки використання робочої сили, виявлено недоліки їх застосування і запропоновано методику комплексної оцінки ефективності використання робочої сили на мікро-, мезо- та макрорівнях за допомогою сформованої системи критеріїв і показників.

На мікрорівні основним критерієм ефективності використання робочої сили виступає продуктивність праці, вимірювана виробітком продукції в грошовому або натуральному виразі за одиницю часу або затратами часу на одиницю продукції. На мезо- та макрорівнях таким критерієм є випуск продукції на одного зайнятого працівника. Управління цими критеріями ефективності вимагає комплексної оцінки показників, які характеризують вплив на неї визначених факторів на кожному рівні. Дисертантом для кожного рівня обґрунтовано систему показників ефективності використання робочої сили, основними з яких визначені: обсяги інвестицій, фондоозброєність праці та фондівіддача, використання робочого часу, витрати на персонал, середньомісячна заробітна плата, зарплатомісткість продукції, рентабельність виробництва, частка працівників висококваліфікованої праці в чисельності зайнятих та ін. Впровадження цієї методики в практику управлінської діяльності дозволить моделювати процес використання робочої сили в напрямку досягнення максимального економічного ефекту.

У другому розділі “Оцінка ефективності використання робочої сили за соціально-економічними факторами” автор досліджує соціально-економічні фактори підвищення ефективності праці на підприємствах харчової промисловості та визначає ступінь їх впливу на ефективність використання робочої сили.

Харчова промисловість та перероблення сільськогосподарських продуктів є однією з провідних серед промислової діяльності України. Її частка за обсягами виробленої продукції становить майже 20%, а за чисельністю зайнятих найманих працівників –13%, що свідчить про більш високий рівень продуктивності праці, ніж у промисловості загалом.

Дослідження впливу інноваційно-інвестиційних факторів підтвердило, що робоча сила – капіталомісткий товар, а тому вирішувати проблему розвитку, оновлення, удосконалення виробництва слід шляхом збільшення інвестицій в людський капітал. Відповідно до статистичних спостережень, за останній період зростають витрати підприємств харчової промисловості на робочу силу, а саме: на оплату праці, на негрошові форми винагороди, на професійне навчання. Проте інші види інвестицій не зазнають суттєвих змін.

Аналізуючи в цілому інноваційну діяльність, автор доходить висновку, що одним із стримуючих факторів підвищення ефективності праці є падіння інноваційної активності зайнятих. В результаті проведеного дисертантом соціологічного дослідження доведено, що стимулювання процесу оновлення праці та якісного розвитку робочої сили в харчовій промисловості потребує нестандартних підходів, які ґрунтуються на механізмах зовнішньої та внутрішньої мотивації, а саме: 1) використання значної кількості матеріальних і нематеріальних стимулів та створення взаємодоповнюючої системи стимулювання праці в інноваційному процесі; 2) широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку (у самовираженні, реалізації індивідуальності і т.д.); 3) надання стимулюванню праці в інноваційному процесі постійного характеру.

Однією з визначальних рис сучасного етапу функціонування виробництва визнано формування сукупного працівника в якісно новому аспекті. Зміни у складі працівників дозволяють констатувати зростання чисельності професіоналів, фахівців, основних робітників та зменшення чисельності допоміжних. Вагомою детермінантою покращення якісного стану зайнятих є підвищення кваліфікації. Так, у 2004 році підвищили кваліфікацію 19584 особи, що на 8,7% більше, ніж у попередньому році, в тому числі на виробництві - 14070 осіб (на 13,4% більше); у навчальних закладах різних типів – 5514 осіб (на 1,7 % менше); навчались за кордоном 179 осіб (на 1,1% більше), що забезпечує відповідність кваліфікації працівників складності виконуваних робіт в умовах технічного оновлення виробництва. Разом з тим, ситуація із кваліфікованою робочою силою в харчовій промисловості України ускладнюється

через старіння кадрів (лише за останні роки майже вдвічі скоротилася кількість молоді) та поступове вибуття висококваліфікованих працівників. Все ще немає передумов для впровадження на підприємствах харчової промисловості серйозної, успішної і ефективної концепції підвищення якості робочої сили. Такими передумовами мають стати конкретні цілі економічної політики чи підприємницької діяльності, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих.

Одним з найважливіших чинників підвищення конкурентоспроможності підприємств харчової промисловості є вдосконалення механізму стимулювання. Хоча загальний фонд оплати праці у харчовій промисловості України має стійку тенденцію до збільшення (у 2004 році на 22,1% до попереднього року), середня заробітна плата одного штатного працівника порівняно з середньою по промисловості становила 83,9%. Головними причинами низької оплати праці виявлено: 1 – використання дешевої робочої сили; 2 – штучне заниження заробітної плати з метою ухилення від оподаткування; 3 – сезонність використання робочої сили; 4 – слабка інтегрованість із сільгоспвиробником. Причиною низького рівня заробітної плати, що стримує підвищення ефективності використання робочої сили, є вимушена неповна зайнятість. В 2003 році знаходились в адміністративних відпустках та працювали в режимі неповного робочого дня (тижня) 29,4% середньооблікової кількості штатних працівників, що, проте, значно менше, ніж у 2001 році (43,6%).

Аналізуючи методи стимулювання праці на підприємствах харчової промисловості, автор акцентує увагу на передовому досвіді великих українських компаній, які побудовані на зрозумілих для працівників принципах і застосуванні компенсаційних пакетів та вміло застосовують форми грошової винагороди і соціальні пільги. Проведене соціологічне дослідження вказує на форми вирішення проблемних питань цього аспекту.

Проведена оцінка стану умов праці дозволила дійти висновку щодо соціальної політики більшості підприємств, забезпечення охорони і безпеки праці. Протягом останніх років умови праці покращилися, а чисельність працівників, які працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зменшувалася.

Запропонована дисертантом модель ефективності використання робочої сили для трьох рівнів управління дозволила визначити чутливість критерію ефективності до 0,5-відсоткової зміни параметрів. За допомогою методу найменших квадратів виявлено лінійну залежність підвищення ефективності використання робочої сили від таких показників, як обсяги виробництва (П1), середньорічна чисельність працівників харчової промисловості (П2), середньомісячна заробітна плата (П3), інвестиції в основний капітал (П4), кількість працівників

з вищою освітою (П5, П6) – відповідно I-II, III-IV рівнів акредитації, продуктивність праці (W).
 Модель ефективності використання робочої сили має наступний вигляд:

$$W = (27302 - 19,2*П2 + 256,1*П3 + 2,8*П4 + 63,5*П5 + 21,9*П6) / (4237 - 0,73*П3 + 0,04*П4 + 2,88*П5 - 1,61*П6).$$

З'ясовано, що збільшення професіоналів, фахівців, які закінчили вищі навчальні заклади 3-4 рівнів акредитації за спеціальностями для галузей харчової промисловості, буде сприяти суттєвому зростанню ефективності. Ефективність зростає також при збільшенні заробітної плати. Майже не впливає на ефективність зміна обсягів інвестицій в основний капітал: на інтервалі 95% - 105 % вона виявилася практично однаковою.

У третьому розділі “Концептуальні засади та механізм управління підвищенням ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України” обґрунтовуються концептуальні методичні і методологічні підходи до прогнозування ефективної зайнятості в харчовій промисловості відповідно до стратегії її розвитку та напрями вдосконалення механізму управління підвищенням ефективності використання робочої сили.

В роботі обґрунтовано, що методологічними засадами прогнозування зайнятості та ефективності використання робочої сили в харчовій промисловості України є встановлення кількісних і якісних взаємозв'язків між чисельністю персоналу, обсягами виробництва харчових продуктів відповідно до попиту на внутрішньому ринку та експорту, інвестиційно-інноваційним потенціалом, техніко-технологічним та організаційним розвитком виробництва, детермінованих системою менеджменту та маркетингу.

Розрахунки показують, що харчова промисловість має потенціал для підвищення темпів розвитку, вирішальним фактором якого і надалі буде ефективність використання робочої сили. Розширення обсягів виробництва може бути забезпечене за умови збереження чисельності зайнятих або навіть її скорочення, якщо буде реалізовано сценарій впровадження новітніх технологій, і, відповідно, покращення якісних характеристик робочої сили та умов її використання.

Сценарій розвитку ефективної зайнятості в харчовій промисловості України за моделлю прогнозу передбачає наступні напрями перетворень з відповідними критеріями значущості: "ринок висококваліфікованої робочої сили" (0,4), "забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку"(0,3), "розвиток партнерства" (0,2), "державна монополія" (0,1). За оптимістичним сценарієм розвитку харчової промисловості України, на період до 2015 року обсяги виробництва продукції збільшаться у 1,7 раза порівняно з 2004 роком, а чисельність зайнятих на 5,1%. Таким чином, приріст продукції за рахунок підвищення продуктивності буде забезпечено на 92,7%.

Удосконалення механізму управління ефективністю використання робочої сили, на думку дисертанта, необхідно здійснювати на основі забезпечення пріоритету системи організаційно-економічних факторів.

В роботі обґрунтовано основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління ефективністю використання робочої сили та (рис.1). Останні враховують мету і завдання підприємств, стратегію і тактику їх розвитку в умовах посилення конкуренції як на внутрішньому, так і зовнішньому ринках. Основними напрямами визначено розвиток соціально-трудових відносин на основі принципів партнерства, покращення організаційної культури, розширення спектру засобів мотивації праці та посилення їх взаємозв'язку з результатами діяльності, підвищення якості людського капіталу через систему неперервного навчання, впровадження інновацій технічного, технологічного, організаційного характеру тощо.

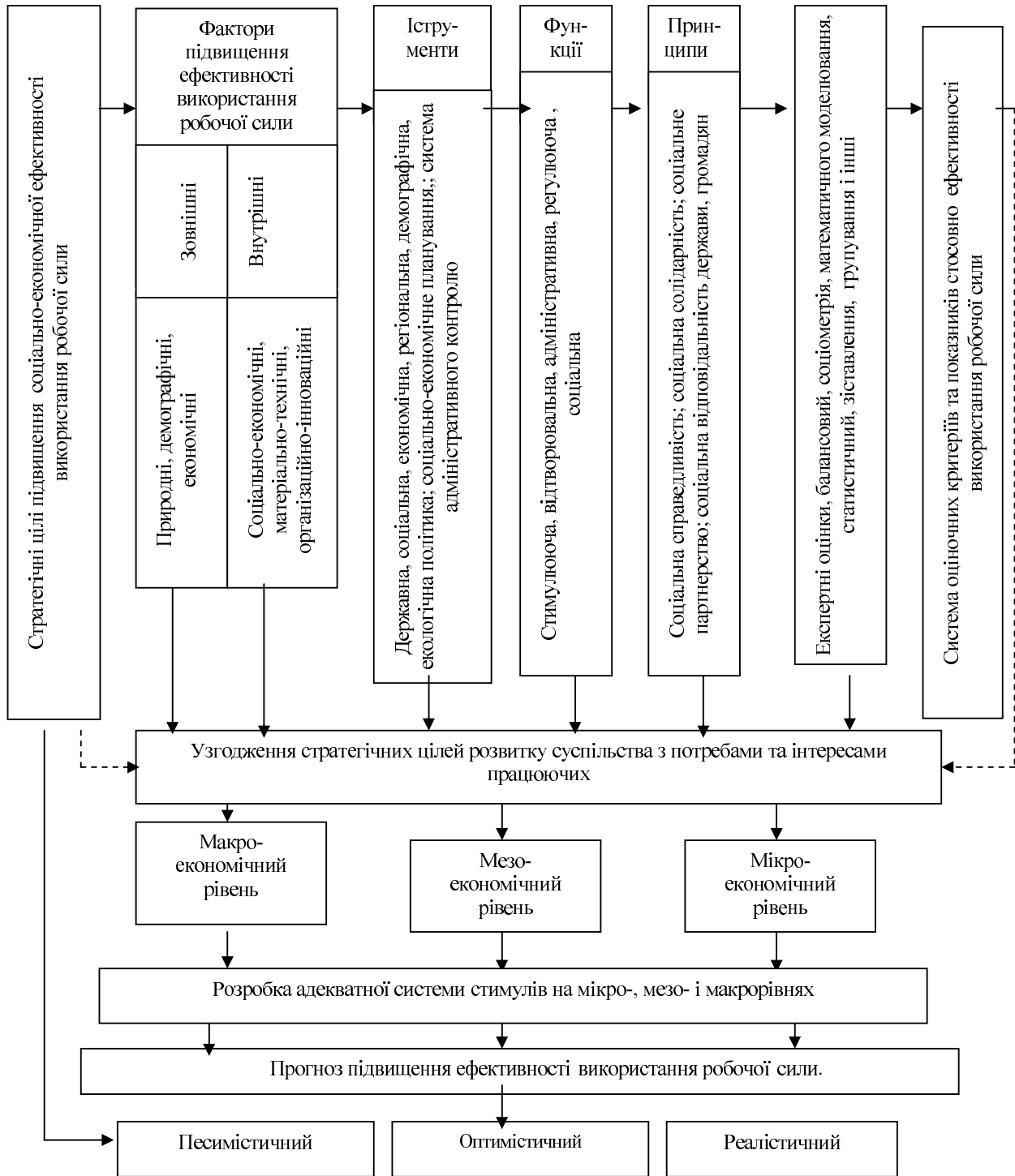


Рис. 1. Організаційно-економічний механізм управління ефективністю використання робочої сили

ВИСНОВКИ

В дисертації здійснено комплексне дослідження і вирішення наукової задачі – розробка теоретико-методологічних засад оцінки ефективності використання робочої сили та удосконалення механізму управління ефективністю праці в харчовій промисловості України.

Результати проведеного дисертаційного дослідження дали змогу зробити висновки концептуального, теоретичного і науково-практичного спрямування, основними з яких є:

1. Доведено, що ефективність виробництва має тісний зв'язок з ефективним використанням робочої сили. З позиції автора, ефективність – це результативність, яка розглядається не лише як розрахункова, але й як економічна категорія, що виражає виробничі відносини. Вона досягається тоді, коли є раціональний розподіл зайнятого трудоактивного населення, співпадають інтереси усіх учасників соціально-економічних відносин, чітко сформульовані цілі у вигляді визначеного економічного результату, діють мотиваційні чинники.

2. Формування авторського підходу до групування та визначення факторів, що впливають на ефективність використання робочої сили, дозволило більш конкретно та повно обґрунтувати їх поділ та визначити класифікаційні ознаки. В ході дослідження встановлено, що внутрішні (регульовані) та зовнішні (нерегульовані) фактори впливу на використання праці неоднакові за мірою впливу, ступенем використання та контролем. Тому для практики господарювання важливим є конкретне усвідомлення масштабів та напрямів дії, форм контролю, використання і можливості управління ними на різних рівнях виробничої діяльності.

3. Рівень ефективності використання робочої сили у ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних і доповнюючих один одного критеріїв та показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватися у господарському механізмі ринкової економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний відіграти в тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні).

В роботі загальна тенденція ефективності використання робочої сили відображається динамікою її критеріального показника – продуктивності праці. Величина цього показника буде складатися як динаміка критеріальних показників продуктивності праці на різних рівнях управління. Критерії мікрорівня базуються на витратних показниках використання робочої сили. Критерії мезорівня передбачають визначеність стосовно обсягів виробництва продукції харчової промисловості (борошна, хліба, м'яса, олії тощо) та витрат. Критерій ефективності

використання робочої сили макрорівня містить показники чисельності, навчання, інвестування, обсягу харчової продукції тощо.

4. Проведена оцінка використання робочої сили на підприємствах харчової промисловості України дозволила виявити механізм соціально-економічних зв'язків між процесами розвитку виробництва і зайнятстю. Дослідження інноваційно-інвестиційного впливу підтвердило висновки, що робоча сила – капіталоемний товар, відтворення якого вимагає збільшення інвестицій в людський розвиток.

Дослідження показали, що освітній рівень працівників харчових підприємств зростає. Позитивна тенденція прослідковується у формуванні кваліфікованих кадрів, зокрема при навчанні безпосередньо на виробництві, при навчанні новим професіям. Як головний недолік у складі робочої сили є поступове старіння кадрів та вибуття молоді. Крім того, низький рівень оплати праці (в розрахунку на одного штатного працівника на 16% нижчий за середній у промисловості) суттєво знижує мотивацію і стимули до продуктивної діяльності. Отже, на підприємствах є значні резерви зростання ефективності використання робочої сили.

5. З метою пошуку підходів до оптимізації механізму управління ефективністю використання робочої сили дисертантом була побудована модель оцінки ефективності використання праці залежно від обсягів виробленої продукції, інвестицій в основний капітал, чисельності працюючих, рівня заробітної плати, частки висококваліфікованих працівників. Перевірка реальності моделі показала достатній ступінь адекватності відображення взаємозв'язків між чинниками, які досліджувалися, що дає підставу використовувати її як один з оптимізаційних інструментів.

6. Визначено кількісні та якісні характеристики взаємозв'язків між зайнятстю, діяльністю підприємств, інвестиційно-інноваційним потенціалом, техніко-технологічним, організаційним та соціальним розвитком, які покладено в основу розробки сценарію розвитку харчової промисловості. Розрахунки засвідчують, що вирішальним фактором її розвитку буде ефективність використання робочої сили, за рахунок чого забезпечуватиметься майже весь приріст обсягів виробництва.

7. Цілеспрямованість механізму управління підвищенням ефективності використання робочої сили визначають мета і завдання підприємств, стратегія і тактика їх розвитку в умовах посилення конкуренції. Основними напрямками вдосконалення організаційно-економічного механізму управління ефективністю використання робочої сили визначено розвиток соціально-трудових відносин на принципах партнерства, підвищення якості людського капіталу, розширення спектру засобів мотивації праці та посилення їх взаємозв'язку з результатами діяльності, впровадження інновацій. Проведені дослідження привели автора до висновків, що

вибір способу мотивації повинен визначатися для кожного підприємства забезпеченням оптимального співвідношення між ефективністю і витратністю, а також з врахуванням популярності мотиваторів.

Застосування запропонованого інструментарію для визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності використання робочої сили дозволить гнучко приймати вірні рішення, «приспосовуватися» до умов, що змінюються, конструювати «процес праці» на кожному рівні управління.

СПИСОК ОСНОВНИХ ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

у фахових виданнях:

1. Грінка Т.І. Умови праці // Економіка і проблеми теорії та практики: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2000. – Вип. 25. – С. 3-8.

2. Грінка Т.І., Немченко А.Б. Деякі особливості проведення економічного аналізу виробничої діяльності підприємств в сучасних умовах. // Зб. наук. пр. Уманської державної аграрної академії. – Умань: Уман. держ. агр. акад. – 2001. – Вип. 53. – С. 195-199. (особистий внесок: розширення сфери застосування методу економічного аналізу та методики його використання на підприємствах АПК, узагальнені методологічні пропозиції щодо виконання аналітичного дослідження, 0,21).

3. Грінка Т.І. Показники виміру продуктивності праці в молочній промисловості// Регіональні перспективи. – 2002. – №1(20). – С. 78-80.

4. Грінка Т.І. Визначення системи переваг показників, які входять в узагальнений показник “Ефективне використання робочої сили” // Економіка промисловості. – Донецьк: ІЕ НАНУ. – 2002. – №3(17). – С. 217-222.

5. Грінка Т.І. Рева О.М. Розстановка пріоритетів на множині показників, які входять в узагальнений показник “Ефективне використання робочої сили” // Водний транспорт: Зб. наук. пр. Київської державної академії водного транспорту – К: КДАВТ. – 2002. – №3. – С.133-141. (особистий внесок: робоча гіпотеза та обчислення нормованої інтегрованої вагомості показників, які входять в узагальнений показник “Ефективне використання робочої сили”).

6. Грінка Т.І. Особливості забезпечення підприємств АПК конкурентоспроможною робочою силою // Формування конкурентоспроможності робочої сили: Зб. наук. праць. Серія: Економіка праці та соціальної сфери. – К: ІЕ НАНУ. – 2003. – Вип. 3. – С.122-130.

7. Грінка Т.І. Мотиваційний аспект механізму ефективності використання робочої сили // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія: Економічні науки. – 2003. – Ч. I. – Т. I. – С.195-198.

8. Грінка Т.І. Науково-методологічні основи до побудови моделі оцінки ефективності використання робочої сили на мезорівні // Економіка: проблеми теорії та практики: Зб наук. пр. – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2005. – Вип. 202. – Т. I. – С.64-74.

9. Грінка Т.І. Регулювання освітньої та професійно-кваліфікаційної підготовки робочої сили в харчовій промисловості України // Зайнятість та ринок праці: Зб. наук. пр. – К.: РВПС України НАН України. – 2005. – С.84-92.

10. Грінка Т.І. Регіональні особливості розвитку молочної промисловості // Вісник Харківського державного політехнічного університету. – 2000. – Вип. 122. – Ч 4 . – С. 174-177.

11. Грінка Т.І. Вплив змісту праці на підвищення її ефективності // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія: Економічні науки. – 2000. – №6. – С.99-101.

Матеріали і тези конференцій

12. Грінка Т.І. Потенційні можливості раціонального використання робочої сили в молочної промисловості України // Соціально-економічні аспекти збалансування потреб в трудових ресурсах: Матеріали другої міжнародної науково-практичної конференції (16-17 листопада 2000 р.). – Кіровоград: КДТУ, 2000. –С.9-11.

13. Грінка Т.І.Тенденції розвитку техніки в молочної промисловості Кіровоградської області і їх вплив на зростання продуктивності праці // Сучасні інформаційні та енергозберігаючі технології життєзабезпечення людини: Зб. наук. пр. – К.: ФАДА ЛТД. – 2000. – Вип.8. – С. 242-245.

14. Грінка Т.І. Використання робочої сили в умовах сезонних молочних виробництв // Наука і освіта 2001: Зб. наук. пр. – Дніпропетровськ: Наука і освіта. – 2002. – Том 2. – С.15-16.

15. Грінка Т.І. Економіко-математичне моделювання завдань поточного планування в молочної промисловості // Математичні моделі та інформаційні технології в соціально-економічних та екологічних системах: Зб. наук. пр. – Луганськ: СНУ, 2001. – С. 44-47.

АНОТАЦІЯ

Грінка Т.І. Ефективність використання робочої сили в харчовій промисловості України: оцінка та напрями підвищення. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Київ, 2006.

Дисертація присвячена розробці теоретико-методологічних і методичних засад оцінки ефективності використання робочої сили та механізму управління підвищенням ефективності праці в харчовій промисловості України. Для досягнення кінцевої цілі дослідження використовується система показників та критеріїв, яка відображає різні сторони використання праці: соціально-економічну, матеріально-технічну, організаційно-економічну. Запропоновані та перевірені на адекватність моделі розрахунку ефективності використання робочої сили на мікро-, мезо, та макрорівнях. Виявлені структурно-динамічні зрушення у використанні робочої сили дозволили обґрунтувати алгоритм прогнозування розвитку харчової промисловості України на основі ефективної зайнятості. В роботі доведено, що основою концепції механізму управління підвищенням ефективності використання робочої сили є стратегія і тактика розвитку в умовах конкуренції, а основним напрямом його вдосконалення є розвиток соціально-трудова відносин на принципах партнерства, підвищення якості людського капіталу, мотивація праці і соціальний розвиток, впровадження інновацій.

Ключові слова: робоча сила, ефективність використання, показники та критерії ефективності, механізм управління ефективністю.

АННОТАЦИЯ

Гринка Т.И. Эффективность использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины: оценка и направления повышения. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.01. – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований НАН Украины, Киев, 2006.

Целью исследования является разработка теоретико-методологических и методических положений оценки эффективности использования рабочей силы и механизма управления эффективностью труда в пищевой промышленности Украины. Объектом исследования стали процессы эффективного использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины. Предметом исследования определены теоретико-методологические и прикладные проблемы повышения эффективности использования рабочей силы.

В первом разделе «Теоретико-методологические аспекты исследования эффективности использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины» изложена эволюция научных взглядов на категорию «рабочая сила». Учитывая разные точки зрения и определения, в работе автор пользуется категорией «рабочая сила» в контексте экономически активного населения и абстрагируется от той части работников, которые не заняты в пищевой промышленности. Под «эффективностью использования рабочей силы» автор понимает результативность труда занятых, которая отвечает интересам и удовлетворяет соответствующие потребности участников социально-экономических отношений. Акцентируется внимание на организационно-инновационных, социально-экономических, материально-технических факторах, которые оказывают регулирующее воздействие на объект исследования. Разработана методология оценки эффективного использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины. Предложены показатели и критерии эффективности использования рабочей силы на трех уровнях управления: микро-, мезо- и макро-.

Во втором разделе «Оценка эффективности использования рабочей силы по социально-экономическим факторам» рассматривается влияние основных социально-экономических факторов на эффективность использования труда на предприятиях пищевой промышленности.

Выявлено, что в целом есть резервы в улучшении использовании рабочей силы. Они связаны как с модернизацией и совершенствованием производства, так и с повышением качества трудового потенциала, улучшением условий и оплаты труда, сокращением потерь рабочего времени, развитием партнерских отношений между работодателями и наемными работниками.

Значительное внимание уделяется инновационно-инвестиционным факторам. Установлено, что инновационная деятельность осуществляется не на должном уровне, что объясняется уменьшением финансирования, и, соответственно, стимулирования инновационного труда.

Анализ состава и профессионально-квалификационного уровня работников показал некоторые позитивные тенденции в его динамике, выражающиеся в увеличении доли профессионалов, специалистов и основных рабочих. Вместе с тем, наблюдаются такие

негативные процессы, как сокращение численности молодежи (в 2 раза за последние годы), выбытие высококвалифицированных работников, что требует совершенствования менеджмента персонала и реализации концепции повышения качества рабочей силы.

Мотивационный механизм повышения эффективности труда на предприятиях основывается на экономических, организационных, социальных, правовых методах и включает: взаимосвязь оплаты труда с производительностью, улучшение условий труда, организацию отдыха и социального обеспечения работающих. Проблемными остаются вопросы нерационального использования рабочего времени, недостатки в системе оплаты труда, сезонность использования рабочей силы.

С целью управления эффективностью использования рабочей силы автором разработана модель оценки эффективности труда на микро-, мезо-, макроуровнях, учитывающая степень влияния различных факторов на результативность деятельности.

В третьем разделе «Концептуальные основы и механизм управления повышением эффективности использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины» обосновываются концептуальные методические и методологические подходы к эффективной занятости в пищевой промышленности в соответствии со стратегией ее развития, а также направления совершенствования механизма управления эффективностью использования рабочей силы.

Методологической основой прогнозирования занятости и эффективного использования рабочей силы в пищевой промышленности Украины послужили установленные количественные и качественные взаимосвязи между численностью, объемом производства, инвестиционно-инновационным потенциалом, технико-технологическим и организационным уровнями. Проведенные расчеты свидетельствуют о большом потенциале развития отрасли, решающим фактором которого является повышение производительности труда. Обосновывается приоритетность учета системы организационно-экономических факторов в механизме управления эффективностью использования рабочей силы. Основными направлениями его совершенствования определены развитие социально-трудовых отношений на принципах партнерства, повышение качества человеческого капитала, расширение спектра методов мотивации труда, внедрение инноваций.

Ключевые слова: рабочая сила, эффективность использования, показатели и критерии эффективности, механизм управления эффективностью.

ANNOTATION

Grinka T.I. Efficiency of the use of labour force in food processing industry of Ukraine: evaluation and ways of rising. The dissertation for receiving the Candidate of Economic Sciences Scientific degree in speciality 08 09 01 – „Demography, labour economics, social economics and politics”– Institute of Demography and Social Investigation, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyev, 2006.

The dissertation is devoted to working out theoretic – methodological and methodic basis of evaluation of the efficiency of the use of labour force and mechanism of management in rising the labour efficiency in food processing industry of Ukraine. To achieve the final aim of investigation, the system of indicators and criteria is used which reflects different sides of the use of labour: social – economic, material - technical, organizational – economical. Models of calculation of the efficiency of the use of labour force on micro-, mezo-, and macro levels are suggested (tested for adequacy). There were found structural – dynamic changes in the use of labour force which allowed to state the algorithym of prediction of the development of food processing industry of Ukraine on the basis of effective employment.

In the dissertation it is proved that the basis of the conception of mechanism of management of rising the efficiency of the use of labour force is the strategy and tactics of the development under the conditions of market competition and the main direction of its improvement is the development of socio-labour relations on the principles of partner-ship, rise of quality of human value, labour motivation and implementation of innovations.

Key words: labour force, efficiency of use, indicators and criteria of efficiency, mechanism of management of efficiency.