

ІННОВАЦІЙНО-ТЕХНОЛОГІЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ КОНЦЕПЦІЇ КЕРУВАННЯ РОБОЧОЮ СИЛОЮ

Наталія Павленчик

д-р екон. наук, професор

*Львівський державний університет фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)*

В умовах ринку важливе значення має розв'язання проблеми управління трудовим потенціалом на усіх рівнях суспільства, зокрема держави, регіону, підприємства. Формування ефективного ринку робочої сили вимагає постійного підвищення якості трудового потенціалу і забезпечення системи соціального захисту працівників. Ринок робочої сили функціонує не ізольовано, тому не можна за допомогою окремих постанов чи положень, що регламентують працю або її умови стимулювання, розв'язати усі проблеми розвитку особистості та її ефективної праці. Необхідною є концепція зайнятості, ефективного відтворення трудового потенціалу, яка, пропонуючи розв'язання загальних питань праці та соціального розвитку, водночас дає можливість керувати цим процесом у кожному регіоні з урахуванням його особливостей, а також у кожному трудовому колективі, самостійно обирати шляхи виконання конкретних завдань.

Залучення до суспільного виробництва усіх вільних трудових ресурсів, створення необхідних умов для їх раціонального і ефективного використання – є однією із важливих проблем сьогодення. Оптимально розв'язати її можна лише ґрунтуючись на наукових принципах розміщення продуктивних сил, управління, розподілу і перерозподілу трудових ресурсів, а вибір форм і методів їх дотримання залежить від конкретних умов, які складаються на тому або іншому етапі суспільного виробництва.

Курс на поглиблення інтенсифікації суспільного виробництва на основі прискорення науково-технічного прогресу, постійного вдосконалення організації виробництва і праці має своєю кінцевою метою підвищення темпів зростання продуктивності праці, а вивільнення певної частини робочої сили та її перерозподіл вважають одним із найважливіших напрямів розв'язання трудоресурсної проблеми. Якщо раніше працівників, яких вивільняли з окремих дільниць виробництва, використовували переважно на тих самих підприємствах тільки на інших роботах або робочих місцях, то у разі повсюдного послідовного здійснення технічного переозброєння всіх галузей, атестації і раціоналізації робочих місць, безперечно, відбудеться

активізація перерозподілу кадрів, яких переводять на інші підприємства, в інші галузі та регіони.

Вивільнення робочої сили в результаті науково-технічного прогресу має плановий характер, що дає можливість звести до мінімуму витрати робочого часу, зв'язані із зміною місця роботи або перепідготовкою кадрів. Такий перерозподіл вивільнюваних робітників здійснюється не лише з урахуванням інтересів окремих підприємств та галузей, але й за умови одержання згоди самого працівника, із збереженням або поліпшенням умов та оплати праці, підвищення кваліфікації. Усе це вимагає значного підвищення ролі менеджерської служби на підприємстві, а також раціонального міжгалузевого і територіального перерозподілу робочої сили, як в інтересах працівників, що вивільняються, так і для забезпечення галузей кадрами, удосконалення механізму управління цим процесом.

Таким чином, зростання масштабів і ускладнення виробництва, зокрема спеціалізація і концентрація, поява безлічі нових професій і спеціальностей, об'єктів докладання праці в умовах збільшеного дефіциту трудових ресурсів, а також зростання рухливості населення – усе це разом вимагає посилення організаційних методів у працевлаштуванні населення як для максимального задоволення потреб працівників у виборі місця роботи, різкого скорочення затрат часу на його пошук, так і планомірного забезпечення потреб суспільного виробництва в робочій силі.

Для цього повинні об'єктивно посилюватися регулювальні функції держави і місцевих органів влади в розподілі і перерозподілі трудових ресурсів, контроль за поліпшенням їх використання. Перетворення працевлаштування населення в основне джерело планового задоволення потреб підприємств та організацій в робочій силі дасть можливість забезпечити централізоване управління її розподілом і перерозподілом. Водночас буде досягнуто істотного скорочення затрат часу, пов'язаних із пошуком або зміною місця роботи.

У сфері виробничої діяльності великих підприємств впевнено прогресує інноваційно-технологічна спрямованість, яка є ґрунтовною і радикальною основою для їх економічного розвитку. Власне, саме за рахунок упровадження інноваційних технологій, які становлять поліпшений конкретно-реальний комплекс наукових і професійних знань, що є втіленими у способах і прийомах праці, складі виробничо-речових засобів виробництва і забезпечується значне зростання підприємств. Мотивом і, відповідно, причиною запровадження у виробництво інноваційних технологій є одержання високих прибутків, незважаючи на певні прояви негативного їх впливу на технологічну і соціально-економічну ефективність діяльності підприємств.

Отже, стратегія економічного розвитку підприємств на основі впровадження інноваційно-технологічних заходів на перспективу повинна

узгоджуватися з урегулюванням прояву дії всіх чинників, за сприяння яких формується неефективність новацій. Доцільність упровадження у виробництво інноваційно-технологічних розробок має обґрунтовуватися насамперед забезпеченням умов працевлаштування вивільненого населення із певної сфери виробництва та щорічним відрахуванням підприємством коштів із суми прибутку, зумовленого інноваційним процесом. В основу розрахунку зазначених коштів можна покласти рівень капіталізації середньорічного працівника або відсоток, адекватний одержаному прибутку підприємством від упровадження інноваційних технологій та нововведень. Розпорядниками їх мають стати місцеві органи самоврядування, які будуть використовувати кошти на роботи з поліпшення соціального розвитку та благоустрою населених пунктів. На ці види діяльності мають бути спрямовані і обсяги коштів, що відраховуватимуть підприємства з прибутку, одержаного від впровадження інноваційно – технологічних заходів.

Список використаних джерел

1. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: монографія / Лук'янченко Н., Антонюк В., Шаульська Л., Шамільова Л. та ін. – Донецьк : МОН України, Донецький нац. ун-т; НАН України, Ін-т економ. пром-ті, 2004. – 340 с.
2. Павленчик Н. Мотиваційні критерії як елемент ефективного управління персоналом / Павленчик Н. // Сучасні тенденції розвитку гостинності. – Львів, 2020. – С. 346–348.