**Маслов Євген**

**(Харків, Україна)**

**ТРУДОВІ РЕСУРСИ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ**

Економічне зростання визначається як довгострокова тенденція до збільшення випуску продукції на душу населення. Розрізняють екстенсивні і інтенсивні типи економічного зростання. Інтенсивні фактори економічного зростання характеризуються підвищенням якості ресурсів, використанням науково-технічного прогресу та інноваційних методів управління. На сучасному етапі розвитку економіки, що характеризується високим рівнем конкуренції, головним інтенсивним фактором економічного зростання стають високоякісні трудові ресурси.

Трудові ресурси - один з основних і найважливіших факторів, що визначає ефективний розвиток підприємств. Якісні та кількісні характеристики персоналу визначають можливість реалізації стратегії розвитку, структурної перебудови, розширення виробництва, зростання якості продукції та продуктивності праці. Саме заходи, які сприятимуть розвитку персоналу, дозволяють збільшити кадровий потенціал компанії, тим самим забезпечуючи значний приріст ефективності її діяльності.[1]

Сучасний менеджмент використовує раціональний і соціальний підходи до управління людськими ресурсами. Нова модель керування не відкидає повністю раціоналістичні підходи: менеджмент характеризується поєднанням «суворого» адміністративного керівництва і «гнучкого» управління. Раціоналістичний підхід був і залишається методологічної основою формування організаційних структур, планування, економічних розрахунків. Однак в підвищенні активності працівника і продуктивності праці головна роль належить соціальним аспектам.

Постійне ускладнення виконуваної роботи вимагає створення гнучкої системи оплати, матеріального стимулювання праці. Ставиться завдання забезпечення більш тісного зв'язку працівників з цілями бізнесу, робиться більший акцент на оцінку результатів праці і їх впливу на винагороду, висока якість трудового життя і розвиток організаційної культури підприємства.

Найбільш важливою рисою сучасної системи матеріального стимулювання є кардинальна зміна в організації оплати праці, що базується на концепції гнучкої заробітної плати, перехід до якої обумовлений трьома групами факторів: науково-технічним прогресом, необхідністю вирішення соціальних питань і регулюванням ринку праці. Вивчення зарубіжного досвіду показує, що важливою тенденцією в області організації заробітної плати є взаємозв'язок між її величиною і рівнем цін. В даний час відбувається ослаблення індексації відповідно до зростання цін, практично у всіх країнах скасовується шкала «ціни - заробітна плата», яка передбачає автоматичну компенсацію подорожчання життя. Сучасний принцип підвищення заробітної плати говорить: умовами зростання заробітної плати є підвищення продуктивності праці і відповідні фінансові можливості підприємства. [2]

У питанні матеріального стимулювання велике значення має процедура оцінки праці працівника і виконуваних ним функцій. Дедалі більше значення набуває метод «Оцінки заслуг», що передбачає два підходи до оцінки праці: результуючий (облік кількісних і якісних показників роботи) і особистісний (облік якостей працівника). За таким принципом побудовані преміальна «система пунктів» і бонусна система, широко поширені на підприємствах Західної Європи і Америки.

Провідні компанії світу мають збалансовану, гармонійно побудовану систему стимулювання продуктивної праці, яка має не тільки миттєву значимість, але і актуальна в довгостроковому аспекті. Зарубіжний досвід управління людським капіталом може бути запозичений і використаний у вітчизняній практиці.

Особливо актуальною в даний момент є проблема забезпечення підприємств високопрофесійними трудовими ресурсами. Спостерігається збільшення кількості вакансій висококваліфікованого персоналу, серед яких не тільки фахівці, а й робочі професії при загальному скороченні чисельності працюючих. Дефіцит кваліфікованих робочих обумовлений і тим, що практично припинена підготовка провідних професій і спеціальностей цієї категорії персоналу.

Постійно формуються нові загальні кваліфікаційні вимоги, які пред'являються, перш за все, до сучасних професій, що використовується в наукомістких і інформаційних технологіях. Такими вимогами є: здатність до абстрактного мислення; вміння оперувати інформацією і знаннями; вміння програмувати, аналітично і логічно мислити; здатність швидко реагувати на будь-які зміни ситуації і, в зв'язку з цим, розуміння того, як функціонують економічні, технологічні, соціально-технологічні системи і які їхні взаємозв'язки.

Перераховані обставини зумовлюють розуміння того, що управляти творчими інтелектуальними працівниками за допомогою традиційних методів неможливо. З'явилася необхідність формування системи інноваційного управління працею, яка найкраще відповідає сучасному етапу розвитку економіки.

Об'єктом інноваційного управління працею є людські ресурси організації, а предметом - розвиток творчого потенціалу та інноваційної поведінки працівників. Інноваційне управління працею, з одного боку, є найбільш характерним для інноваційних організацій, що діють у високотехнологічних галузях економіки. Однак будь-яка сучасна організація, яка прагне успішно конкурувати в ринковому середовищі, повинна застосовувати інноваційні принципи і методи управління. Такими методами є перехід від функціональних підрозділів до процесним команд, від роботи, орієнтованої на прості завдання, до вирішення складних завдань, від контролю над працівниками - до наділення їх повноваженнями. При цьому теорія рішення винахідницьких задач, а також ідеї реінженерінга стають центральними в науково-методичному забезпеченні процесів інноваційного управління працею. При цьому праця розглядається як важливий фактор виробництва, для аналізу якого потрібна розробка особливих методологічних підходів. Це пояснюється тим, що людські ресурси, які розуміються не тільки як фактор економічного розвитку, а й як його мета, займають центральне місце в структурі продуктивних сил суспільства у всіх розвинених країнах світу. Для їх дослідження потрібні особливі підходи. Лауреат Нобелівської премії з економіки Р. Солоу в роботі «Ринок праці як соціальний інститут» відзначив, що «зайнятість і дохід, який вона приносить, не є простим еквівалентом, відповідним набору споживчих товарів»[3] і, отже, повинні аналізуватися особливим чином.

З метою поліпшення використання трудових ресурсів потрібно вдосконалювати їх структуру і розробляти заходи, спрямовані на поліпшення використання робочого часу, зміцнення дисципліни праці, профілактику травматизму та захворюваності.

Необхідно приділяти особливу увагу організації праці та виробництва, так як проходження принципів наукової організації виробничих процесів є запорукою забезпечення ефективної фінансово-господарської діяльності з високими економічними показниками.

Формування робочої сили в нових умовах не обмежується підготовкою кваліфікованих працівників, які добре знають технологію і методи управління. Персонал сучасних підприємств, крім того, повинен володіти «інноваційними здібностями», умінням виробляти інновації самостійно в процесі трудової діяльності, знаходити нове у зовнішньому середовищі, в досвіді інших організацій, винаходи та відкриття, своєчасно використовувати їх в роботі своєї організації.

Основою реальних інноваційних процесів є творчий потенціал працівників (керівників, спеціалістів, робітників). Наукове і практичне значення має рівень інноваційних здібностей учасників економічних процесів. Стандартних якостей, притаманних робочій силі, недостатньо. Стан здоров'я і фізичного розвитку, рівень професійної підготовки і кваліфікації можна виміряти і оцінити. Якісні показники робочої сили визначаються за допомогою показників рівня загальної та професійної освіти, стажу роботи за спеціальністю, за конкретними результатами праці.

При оцінці інноваційних здібностей людей можна використовувати деякі з зазначених критеріїв. Рівень професійної освіти працівників, показує їх можливості брати участь в тій чи іншій ролі в інноваційних процесах. Інноваційну активність персоналу характеризують і такі показники, як кількість винаходів, раціоналізаторських пропозицій, нових ідей і пропозицій.

Складніше оцінити особистісні характеристики керівників, фахівців та інших працівників. Як правило, це такі якості, які сприяють формуванню інноваційної атмосфери в трудовому колективі, але не піддаються прямому кількісному вимірюванню.

Інноваційні можливості носять яскраво виражений особистісний характер. Подібна трансформація особистого фактора виробництва веде до змін в стилі і методах управління персоналом. Зміст цих змін можна сформулювати як трансформацію управління персоналом в систему управління людськими ресурсами.

Підвищується роль стимулювання і мотивації праці в створенні і підтримці інноваційної активності працівників, особливе значення серед яких набувають творчі стимули, які передбачають розподіл трудових функцій між співробітниками по їх здібностям і постійне перерозподіл виконуваних функцій. Розподіл людей в системі суспільного виробництва і розподіл праці відповідно до їх здібностей, психологічним типом ставлення до роботи - один з головних чинників активізації інноваційної діяльності.

**Література:**

1. Кучина Е.В. Проблеми мотивації трудової діяльності працівників промислових компаній // Управління персоналом. 2007. № 24 (178). С. 47-48.

2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально‑трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. ‑ К. : Знання, 2004. ‑ 535 с.

3. Solow R. The labor market as a social institution. Cambridge: Blackwell, 1990.

**Науковий керівник:**

кандидат юридичних наук, доцент Єрофєєнко Л.В.