

- необхідно удосконалити нормативну базу для чіткого врегулювання питань щодо державних запозичень.

У розрізі існування на сьогодні зовнішніх та внутрішніх запозичень необхідно розширити ринок ОВДП і збільшити попит на них шляхом введення в обіг облігацій для великих підприємств та фізичних осіб (на прикладі Великобританії та США).

В Україні необхідно прийняти Закон України "Про державний борг України", який повинен удосконалити процес управління державним боргом, а також сформувати чітку методику розрахунку величини державного боргу і віднесення відповідних видів заборгованості до внутрішнього і зовнішнього боргу.

Література

1. Бюджетний кодекс України від 21.06.2001 р., № 2542 – III// Відомості Верховної Ради України від 21.09.2001-2001 р., № 37, стаття 189.
2. Закон України "Про державний внутрішній борг України" від 16.09.1992 р., № 2604-XII// Відомості Верховної Ради України від 13.10.1992-1992 рр., № 41, стаття 598.
3. Козюк В.В. Державний борг України у перехідній економіці: Монографія. – Львів: Світ, 2000. – 202 с.
4. Онищук Я.В. Державний борг України в умовах ринкової трансформації економіки: Монографія. – К.: Світ, 2002. – 197 с.
5. Лісовенко В.В. Державний зовнішній борг України: оптимізація формування та управління" – Монографія. – К.: Світ, 2001. – 222 с.
6. Василик О.Д. Теорія фінансів: Підручник. – К.: НІОС. – 2000. – 416 с.
7. Заверуха І. Теоретико-правові передумови визначення ін-ту державного боргу// Підприємство, господарство і право (укр.) 2005, № 12. – С. 127-131.
8. Зражевська Н.В. Зовнішній державний борг у фінансовій системі України: Монографія: – К.: Світ, 2006. – 218 с.
9. Василик О.Д., Павлюк К.В. Бюджетна система України: Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 544 с.
10. Офіційний сайт Міністерства фінансів України – www.minfin.gov.ua.

УДК 331.101: 630

Доц. О.І. Ященко, канд. екон. наук;
магістрант І.В. Гера – Львівська КА

РЕЗЕРВИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Розглянуто види резервів та чинників продуктивності для порівняння інформації одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці. Співставлено ВВП на одну особу та розраховано продуктивність праці зайнятого населення.

Ключові слова: продуктивність праці, трудові ресурси, планування продуктивності праці.

Assoc. prof. O.I. Yaschenko; undergraduate I.V. Gera – L'viv commercial academy

Backlogs of growth of the productivity of labour are on industrial enterprises

The types of backlogs and factors of the productivity are considered for comparison of information, got during measuring and estimation of the attained level of the productivity of labour. GDP is confronted on a one person and the productivity of labour of the concerned population is expected.

Keywords: productivity of labour, labour resources, planning of the productivity of labour.

Важливим елементом управління продуктивністю праці є пошук резервів, використання яких дозволило б підприємству вийти на нижчий рівень витрат на персонал порівняно з конкурентами і забезпечити тим самим можливість виживання в умовах ринку.

Підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу продукції, тому її планування займає центральне місце в системі управління на підприємствах [1, с. 191].

Продуктивність праці на макрорівні відображає ВВП на одну особу і ВВП на одного зайнятого (табл. 1, 2).

Табл. 1. Динаміка співставлення ВВП на одну особу України з іншими країнами * (дол. США)

Країни	Роки					Темп зміни, % (2004 до 2000 р.)
	2000	2001	2002	2003	2004	
Україна	4065	4496	4793	5297	5984	147
США	34759	34660	34863	35456	36590	105
Польща	10382	10498	10647	11062	11653	112
Росія	7029	7428	7776	8334	8980	128

Присмітка: * Розраховано за даними [4, с. 561]

Табл. 2. Продуктивність праці зайнятого населення України (за показником ВВП на одного зайнятого у народному господарстві)*

Показники	Роки				Темп зміни, % (2005 до 2002 р.)
	2002	2003	2004	2005	
1. ВВП, тис. грн.	225810	267344	345113	424741	188
2. Чисельність зайнятих повністю, тис. чол.	20091,2	20163,3	20295,7	20680,0	102
3. ВВП у розрахунках на одного зайнятого, тис. грн.	11,2	13,3	17,0	20,5	183

Присмітка: *Розраховано за даними [4, с. 34, с. 370]

Табл. 1 свідчить про достатньо високий (147 %) темп зростання ВВП на одну особу в Україні за період 2000-04 рр. порівняно з іншими, взятими для аналізу, країнами. Однак, якщо дивитись на абсолютні суми ВВП на одну особу, то в Україні вони у 6 разів менші, ніж у США, у 2 рази менші, ніж у Польщі, та у 1,5 раза менші, ніж у Росії.

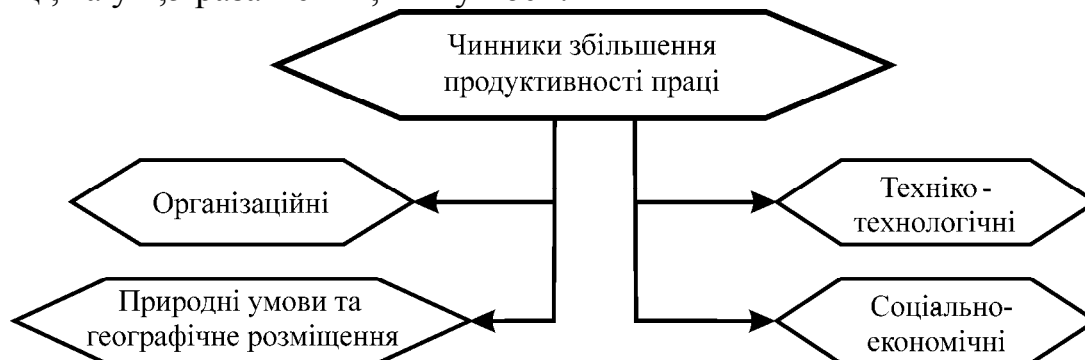


Рис. 1. Класифікація чинників зростання продуктивності праці

З табл. 2 видно, що ВВП в розрахунку на одного зайнятого в економіці України також характеризується тенденцією до зростання: у 2002 р. цей показник становив 11,2 тис. грн., а у 2005 – 20,5 тис. грн., тобто зріс на 183 %.

Зростання продуктивності праці на будь-якому підприємстві залежить від багатьох чинників – як зовнішніх, так і внутрішніх. Всі чинники збільшення продуктивності праці можна об'єднати у чотири основних групи

Техніко-технологічні чинники визначаються рівнем розвитку засобів виробництва із впровадженням нових технологій, використанням якісної сировини. Важливим чинником є індустріалізація, яка полягає у створенні прогресивної виробничо-технологічної бази. Це комплексний процес, в якому лежить застосування сучасних нових виробничих технологій, упровадження нових комп'ютерних розробок, перехід до механізованого складання різноманітних виробів тощо.

Організаційні чинники спрямовані на створення такої організації виробничого процесу, яка ліквідує втрати робочого часу і забезпечує оптимальне завантаження як усім членам трудового колективу, так і основним виробничим фондам підприємства.

Соціально-економічні чинники можна умовно поділити на фактори морального і матеріального стимулювання. До них належать зростання заробітної плати, премії та доплати, можливість самовираження і творча заінтересованість, кар'єра, підвищення кваліфікації тощо.

Природні умови та географічне розміщення виділяють і аналізують передусім на підприємстві добувної та деяких переробних галузей промисловості, а саме впливають на вид діяльності підприємства і його зв'язки з поставальниками і споживачами [2, с. 113].

Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів. Резерви зростання продуктивності праці – це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані, тобто це можливість більш повного використання продуктивної сили праці, усіх факторів підвищення її продуктивності за рахунок удосконалювання техніки, технології, поліпшення організації виробництва, практики управління. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу, а також тісно пов'язані з факторами зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший фактор розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості в дійсність.

Існує кілька класифікацій резервів зростання продуктивності праці. По-перше, усі вони поділяються на дві великі групи: резерви поліпшення використання живої праці (робочої сили) і резерви більш ефективного використання основних і обігових фондів. До першої групи належать всі резерви, пов'язані з організацією умов праці, підвищення дієспроможності працюючих, структурою і розміщенням кадрів, створенням організаційних умов для безперебійної роботи, а також із забезпеченням досить високої матеріальної і моральної зацікавленості працівників у результатах праці. Друга група включає резерви кращого використання основних виробничих фондів за потужністю і часом, а також резерви більш ощадливого і повного використання сировини, комплектуючих матеріалів, палива, енергії й інших обігових фондів. По-друге, резерви **за ознаками можливостей їхнього використання** поділяють на резерви запасу і резерви втрат.

За часом використання резерви поділяють на поточні і перспективні. Поточні резерви можуть бути реалізовані без істотних змін технологічного процесу і без додаткових капіталовкладень, перспективні резерви вимагають перебудови виробництва, більш досконалого устаткування, капітальних витрат і значного часу на підготовчі роботи [3, с. 169].

Резерви зростання продуктивності праці **за змістом** поділяються на три групи:

- *соціально-економічні* – визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- *матеріально-технічні* – визначають можливості застосування більш ефективних засобів виробництва;
- *організаційно-економічні* – визначають можливості удосконалювання об'єднання робочої сили і засобів виробництва.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом. Вони пов'язані з недовикористанням науково – технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та неефективною демографічною та територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшення використання продуктивних сил цього регіону.

Міжгалузеві резерви – це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви – це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці у цій галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду; недоліками в спеціалізації, концентрації та комбінуванням виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Значення їх полягає в тому, що підприємство є первинним осередком економіки, і на ньому виявляються й використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви зумовлені недостатньо ефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, прихованого безробіття. Отже, внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви поліпшення використання робочого часу [2, с. 115]

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково – технічний прогрес та удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому в кожний конкретний період треба використовувати ті резерви, що забезпечують максимальну економію праці за мінімальних витрат.

Одним із резервів зростання продуктивності праці є удосконалювання структури кадрів, під якою розуміємо співвідношення чисельності окремих категорій промислово-виробничого персоналу. Найважливішими є співвідношення чисельності основних і допоміжних робітників. Показниками структури кадрів є питома вага основних робітників у загальній чисельності робітників і питома вага робітників у чисельності персоналу [1, с. 257].

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної під час вимірювання й оцінки досягнутого рівня продуктивності праці на підприємстві загалом і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці необхідно заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, що володіють фундаментальністю і широтою поглядів та вміють бачити перспективу.

Література

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства. – К.: Атака, 2004. – С. 113-114.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально трудові відносини. – К.: Кондор, 2004. – 258 с.
3. Статистичний щорічник України за 2005 рік. – К.: Консультант, 2006. – 370 с.
4. Тимош І.М. Економіка праці. – Тернопіль: Астон, 2001. – 169 с.

УДК 368

*Доц. С.М. Лихолат, канд. екон. наук – Львівський ДУВС;
студ. Л.П. Прус – Львівський інститут МАУП*

ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ ЯК ОСНОВНИЙ ПОКАЗНИК ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

Розглянуто рівень зайнятості населення у 2001-05 рр., способи його підвищення за допомогою рекомендацій МОП, які є спеціально створеними для України.

Ключові слова: зайнятість населення, сфера зайнятості, регулювання зайнятості, ринок праці, рекомендації МОП, кваліфікація.

*Assoc. prof. S.M. Lykholat – L'viv state university of internal affairs;
stud. L.P. Prus – L'viv institute of transregional academy of
management a personnel*

Employment of population, as basic index of economic development of country

In the article is considered level of employment of population in 2001-05 years, methods of his increase by recommendations of MOP, which are specially created for Ukraine.

Keywords: employment of population, sphere of employment, adjusting of employment, market of labour, recommendation of MOP, qualification.

Важливу роль у процесі зайнятості населення відіграє Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.91 р. зі змінами і доповненнями, а також рекомендації МОП, які встановлюють міжнародні стандарти у сфері зайнятості населення.

Зайнятість населення забезпечується державою шляхом проведення активної соціально економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності та стимулювання нових робочих місць і розвитку підприємництва [1].