

УДК 331.101.262

**Новикова М. Н.,  
Балюк О. Г.**

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ НА МАКРОУРОВНЕ

*The indicators influencing the productive employment of labour resources are surveyed. A trend of their development and its influence up on facilitating the increase in macroeconomic indicators are revealed. The measures the realization of which would enable to guarantee productive employment in industry are proposed.*

Развитие рыночной экономики в Украине направлено на обеспечение устойчивых темпов роста и предполагает обеспечение продуктивной занятости трудовых ресурсов на всех уровнях хозяйствования. Обеспечение продуктивной занятости служит одним из основных направлений социально-экономической политики Украины. При этом продуктивная занятость — это обеспеченность трудоспособного население работой, которая имеет общественно полезную направленность и приносит позитивный результат при рациональном использовании совокупности ресурсов.

Исследованием продуктивной занятости занимались многие ученые-экономисты, среди них — М. Н. Ким, И. О. Джаин, Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов, И. Д. Мацкуня, А. А. Мелехов, А. Г. Косаева, Р. П. Колосова, Б. М. Генкин, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. Результаты исследования дают общее представление о продуктивной занятости, не акцентируя внимания на показателях, ее характеризующих. Таким образом, актуальность данного исследования заключается в исследовании существующих подходов к обеспечению продуктивной занятости, формировании системы показателей, характеризующих продуктивную занятость на предприятиях промышленности.

При этом на макроуровне необходимо исследовать национальный уровень, раскрывающий продуктивную занятость в масштабах экономики страны, и региональный уровень, характеризующий продуктивную занятость в территориальном аспекте. В соответствии с содержанием понятия "продуктивная занятость" она отражает результаты деятельности, полученные при определенных затратах ресурсов, в частности трудовых. Поэтому необходимо исследовать динамику валового внутреннего продукта и занятости трудовых ресурсов, которые участвовали в его производстве. При этом оценить деятельность трудовых ресурсов в процессе производства ВВП необходимо в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников, занятых в производстве ВВП.

Цели данной статьи:

исследовать национальный уровень, характеризующий продуктивную занятость в масштабах эконо-

мики страны и регионального уровня и продуктивную занятость в территориальном аспекте;

исследовать динамику валового внутреннего продукта и занятости трудовых ресурсов, которые участвовали в его производстве;

оценить деятельность трудовых ресурсов в процессе производства ВВП в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников.

Известно, что оплата труда работников служит структурным элементом в дополнительной стоимости, сумма которой по отраслям экономики, а также налоги формируют ВВП в макроэкономическом аспекте. На рис. 1 представлена динамика удельных весов оплаты труда работников в объеме ВВП по экономике и в промышленности.

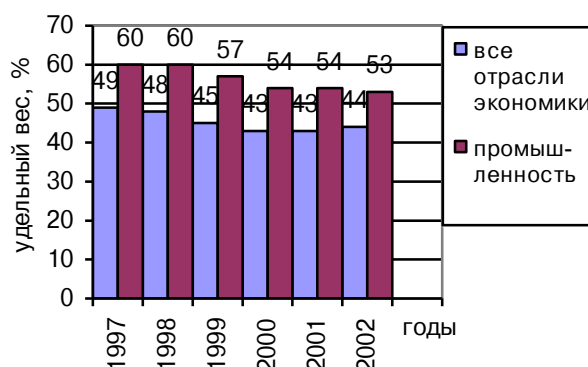


Рис. 1. Динамика удельных весов оплаты труда работников

Динамика удельных весов оплаты труда работников, занятых в экономике и в промышленности, имеет отрицательную тенденцию. Так, за период с 1997 по 2002 год удельный вес оплаты труда работников, занятых в экономике, снизился на 5% в объеме валовой дополнительной стоимости, а аналогичный показатель в промышленности — на 7%. При этом валовая дополнительная стоимость за исследуемый период увеличилась более чем в 2 раза (в 2,37 раза), а валовая прибыль, смешанный доход — более чем в 3 раза (в 3,16 раза). Эти результаты позволяют сделать вывод о том, что валовая дополнительная стоимость и валовая прибыль, а также смешанный доход росли быстрее, чем оплата труда работников, которые создавали эти показатели. Такая тенденция приведет к негативным последствиям, которые могут выразиться в снижении заинтересованности работников в своем труде и — как следствие — будут способствовать снижению продуктивной занятости трудовых ресурсов. Поэтому необходимо привести в соответствие рост валовой дополнительной стоимости и ВВП с ростом оплаты труда работников. При этом обеспечение продуктивной занятости предполагает опережение темпов роста оплаты труда по сравнению с ростом ВВП.



Аналогичная ситуация наблюдается в промышленности. Так, за период с 1997 по 2002 годы выпуск продукции промышленности в среднем увеличился на 20,0%, валовая дополнительная стоимость — на 19,6%, оплата труда (по номинальной среднемесячной заработной плате) — на 24,4%, занятость — на 7,4%.

На показатели продуктивной занятости негативно влияет неэффективная структура занятости трудовых ресурсов, табл. 2.

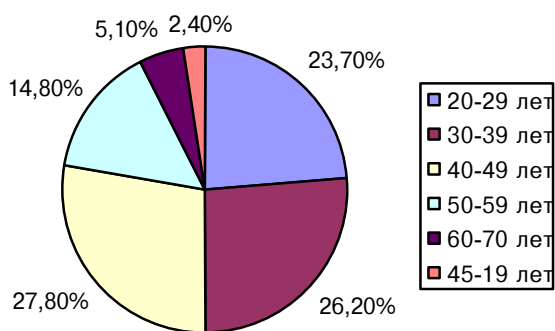
Таблица 2

**Занятость трудовых ресурсов Украины в 2002 году**

(процентов в общем объеме населения в соответствующей возрастной группе)

| Показатели              | Всего | Возрастные группы |       |       |       |       |       |
|-------------------------|-------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                         |       | 15-19             | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-70 |
| Занято                  | 56,2  | 10,1              | 64,1  | 78,1  | 78,5  | 60,0  | 19,7  |
| женщин                  | 52,3  | 9,4               | 59,4  | 76,0  | 77,4  | 52,9  | 16,4  |
| (мужчин)                | 60,6  | 10,8              | 68,7  | 80,1  | 79,7  | 68,8  | 24,6  |
| Не занято (безработные) | 10,1  | 28,9              | 14,0  | 10,1  | 8,9   | 6,6   | 0,7   |
| женщины                 | 10,0  | 30,8              | 13,9  | 9,8   | 9,1   | 6,0   | 0,8   |
| мужчины                 | 10,3  | 27,9              | 14,1  | 10,4  | 8,6   | 7,2   | 0,6   |

Исследование данных табл. 2 и рис. 3 позволяет сделать вывод о том, что в общем объеме экономически активного населения, которое представляют трудовые ресурсы в возрасте от 15 до 70 лет, самый больший удельный вес занимает возрастная группа от 40 до 49 лет, а меньше всего — от 15 до 19 лет. При этом лица пенсионного возраста занимают 51% в общем объеме экономически активного населения. Однако безработных среди лиц пенсионного возраста меньше, чем среди других возрастных групп (табл. 2).



**Рис. 3. Структура экономически активного населения Украины в 2002 году**

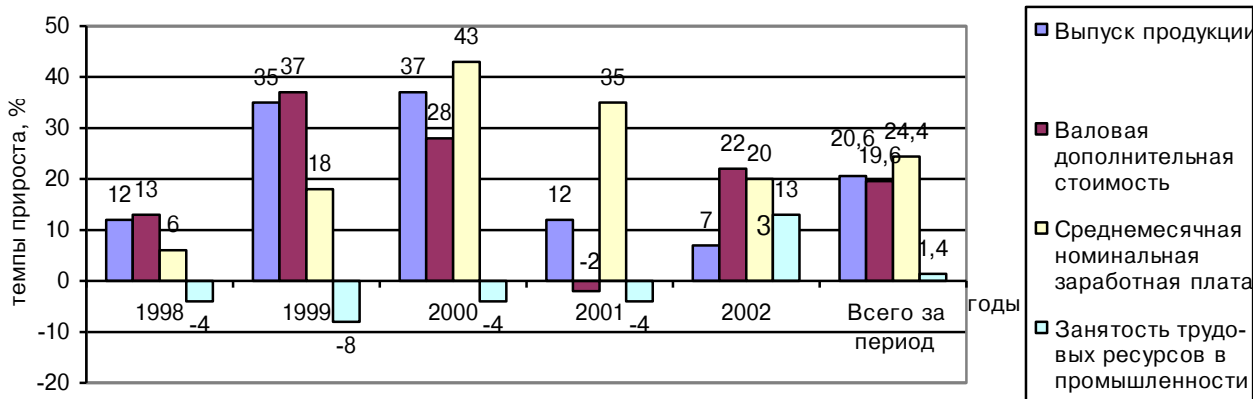
По данным медико-психологических исследований, пик энергетической активности человека насту-

пает в возрасте от 35 до 45 лет [2], поэтому эта возрастная группа должна опережать все остальные по уровню занятости и занимать последнее место по уровню безработицы. Однако статические данные, во-первых, не выделяют такую группу среди экономически активного населения, а во-вторых, по возрастным группам, близким к пику энергетически активного возраста показателю "занятость", в 2002 году возрастные группы от 30 до 39 и от 40 до 49 имели лучшие показатели, чего нельзя отметить по показателю "безработица".

Поэтому изменение структуры занятости благоприятно влияет на обеспечение и рост продуктивной занятости трудовых ресурсов. Особый интерес представляет анализ динамики темпов прироста выпуска продукции, валовой дополнительной стоимости, среднемесячной номинальной заработной платы промышленно-производственного персонала и занятости трудовых ресурсов в промышленности. На рис. 4 видно, что наиболее благоприятное сочетание этих показателей по темпам их прироста наблюдалось в 2000 году, когда по сравнению с 1999 годом выпуск промышленной продукции увеличился на 37%; валовая дополнительная стоимость — на 28%; среднемесячная номинальная заработная плата — на 43%, а занятость снизилась на 4%. При этом удельный вес оплаты труда в выпуске продукции в 2000 году составил 14% — на 2% меньше, чем в 1999 году, и на столько же больше, чем в 2001 году, по обрабатывающей промышленности, а промежуточное потребление 75%, что на 2% больше, чем в 1999 году, и на 5% меньше чем в 2001 году по обрабатывающей промышленности.

Сделаем выводы. Научная новизна данной статьи заключается в исследовании основных показателей, которые характеризуют продуктивную занятость на макроуровне; в оценке деятельности трудовых ресурсов в процессе производства ВВП в стоимостном выражении, то есть по показателю оплаты труда работников.

Показатели продуктивной занятости улучшаются, когда результат деятельности увеличивается (например, растет валовая дополнительная стоимость), а количество трудовых ресурсов, занятых в производстве ВВП, сокращается, при этом растет удельный вес оплаты труда в валовой дополнительной стоимости, так что темпы прироста оплаты труда выше темпов прироста ВВП. Однако важным моментом является то, что параллельно с процессом высвобождения трудовых ресурсов, занятых в промышленном производстве, необходимо внедрить эффективный механизм социальной адаптации для лиц, потерявших работу, особенно для лиц трудоспособного возраста. При этом сокращению подлежат, прежде всего, лица пенсионного возраста, а также низкоквалифицированные и непрофессиональные кадры.



Примечание: заработная плата за период с 1997 по 2000 годы взята по промышленно-производственному персоналу

Рис. 4. Годовые темпы прироста выпуска продукции валовой дополнительной стоимости, оплаты труда работников и занятости в промышленности

Такой подход к обеспечению продуктивной занятости позволит улучшить структуру ВВП, повысит доходы трудовых ресурсов, занятых в общественном производстве, особенно в промышленности, снизит объем финансовых ресурсов, который направляется на социальные выплаты, и создать реальную основу для повышения пенсий и других социальных пособий.

**Литература:** 1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. — М.: ЮНИТИ, 2001. — 408 с. 2. Джиган И. О. Оценка трудового потенциала: Монография. — Сумы: ИТЛ "Университетская книга", 2002. — 250 с. 3. Пилипенко С. М. Экономика труда. Навч. посібн. / Пилипенко С. М., Пилипенко А. А. — Харків: Вид. ХДЕУ, 2001. — 228 с. 4. Трофімов Ю. Л. Психологія: Підручник / Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.; [За ред. Ю. Л. Трофімова. — 2-е вид., стереотип. — К.: Либідь, 2000. — 556 с. 5. Статистичний щорічник України за 2002 рік / За ред. О. Г. Осауленко. — К.: Консультант, 2003. — 664 с. 6. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н. А. Вогина, Ю. Г. Одегова. — М.: ЭКЗАМЕН, 2002. — 736 с.

Стаття надійшла до редакції  
27.07.2004 р.

УДК (075.8) 331.1

**Дороніна М. С.,  
Петряєв О. О.**

## ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ ЛІДЕРІВ

*The features of a leader-reformer capable to combine functions of the head and the leader, the peculiarities of leaders teamable to work effectively in conditions of the changeable unforeseen environment of the organization are considered in the article.*

Навколишнє середовище виробничої організації є складним переплетінням взаємозалежних сил,

у якому спостерігається множинність причинно-наслідкових зв'язків та посилення неможливості дати точні прогнози будь-якому явищу чи процесу. В таких умовах методологічні засади управління виробничою організацією довго не існують, потребують перегляду та уточнення. Це повною мірою стосується і такого явища менеджменту, як лідерство. Можна погодитися з думкою А. Н. Занковського, що, незважаючи на численні дослідження лідерства науковцями різних напрямів [3; 5; 9; 10; 13 та ін.], поки що його загально визнаної теорії не існує [1, с. 32]. При цьому в публікаціях мало уваги приділяється, по-перше, такій важливій характеристиці лідера, як здатність і готовність до постійних прогресивних змін своєї поведінки і поведінки підлеглих для забезпечення надійного та ефективного функціонування організації, по-друге, в дослідженнях феномену лідерства не враховується той факт, що найважливішою характеристикою менеджменту на сучасному етапі є орієнтація на нову соціальну групу в організації — когнітаріат, могутність якого базується на знанні та використанні інтелекту, а не мускульної сили.

Когнітаріат, який має доступ до інформації і наділений високою культурою, не може розглядатися як один із економічних факторів виробництва, а вважається ключовим соціальним ресурсом організації, ефективно використання і нарощування якого стає центральним завданням менеджменту [8, с. 31]. У зв'язку з цим актуальною стає проблема обґрунтування методичних підходів до формування команди компетентних спеціалістів, здатної гнучко та ефективно реагувати на події зовнішнього і внутрішнього середовища організації в умовах посилення інформатизації суспільства, поступового руху його до суспільства знань. Саме в цих умовах необхідно стає особистість лідера-реформатора, здатного "запалити вогонь" в серцях підлеглих, сконцентрувати їх увагу, поєднати зусилля і націлити їх на позитивні своє-