**Ревва Андрій Миколайович. Розвиток промисловості на основі активізації трудового потенціалу : Дис... канд. наук: 08.07.01 – 2003**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| Ревва А.М. Розвиток промисловості на основі активізації трудового потенціалу. - Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.01 - Економіка промисловості. - Інститут економіки промисловості НАН України, Донецьк, 2002.Дисертацію присвячено розробці теоретичних і методичних положень по підвищенню ефективності промисловості за допомогою активізації трудового потенціалу на основі комплексного дослідження соціально-економічних процесів, які відбуваються в перехідній економіці. Обгрунтовано, що в сучасній ринковій економіці найбільш характерним є те, що в ній виступають не три (власник робочої сили, власник засобів виробництва і держава), а чотири суб’єкти ринку: власник робочої сили, власник засобів виробництва, держава, власник фінансового капіталу (банки). Розвинено положення про значення і зміст підприємництва як основної продуктивної сили, чинника виробництва, процесу створення підприємницького доходу та як якісно нового стану праці. Розкрито сутність структурних змін трудового потенціалу суспільства. Виявлено основні етапи формування трудових колективів. Узагальнено поняття “середній клас” і обґрунтовано методичний підхід до його організації. Розкрито тенденції напрямів виробництва на прискорення розвитку сфери послуг і розроблено рекомендації по їх безумовній реалізації. Визначено сутність трудового потенціалу і обґрунтовано напрями та механізм організації найбільш повного його використання. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і нове вирішення науково-практичної задачі підвищення ефективності промисловості регіону на основі удосконалення організації раціонального використання трудового потенціалу.Проведене дослідження дозволило зробити ряд нових висновків, підтвердити деякі з наявних і визначити практичні заходи щодо вдосконалення організації використання трудового потенціалу в промисловості регіону, міста, підприємства. Відповідно до загальної мети і задач виконаної роботи сформульовано і обґрунтовано такі положення.1. Процеси розшарування суспільства щодо власності і доходів в умовах переходу до ринкової економіки є об’єктивним явищем. При цьому рівень диференціації населення України за доходами значно перевищує аналогічний показник розвинених держав.2. У соціально орієнтованій ринковій економіці головною продуктивною силою є людина. В міру розвитку індустріального суспільства та його трансформацій в інформаційне суспільство роль людини зростає. Значення матеріальних форм власності поступово знижується, роль інтелектуальної власності зростає. І та, й інша мають тенденцію трансформуватися з приватної власності у колективну, в більшості випадків - персоніфіковану.3. Сучасний етап перехідного періоду суперечливий. З одного боку, розвиток суспільних відносин має направленість, характерну для ринкової економіки. З іншого боку, з об’єктивних причин і допущених помилок при реформуванні економіки виробничі відносини розвиваються в умовах невизначеності і не можуть самовідтворюватись. Такому динамізму суспільного розвитку відповідає сьогоднішній стан трудового потенціалу.4. Головним напрямом у сучасному розвитку економіки стає організація раціонального використання наявного в країні та регіонах трудового потенціалу. У використанні трудового потенціалу як завершальної стадії його відтворення відбувається споживання трудового потенціалу і водночас в процесі виробництва, вдосконалення якості. Сутність раціонального використання трудового потенціалу повинна полягати в об’єднанні взаємодій державного макроекономічного регулювання, регулювання на рівні регіонів і приватного регулювання на мікрорівні з метою зрівняння якісного попиту і якісної пропозиції та спільних дій щодо переборення негативних тенденцій.5.Територіально-галузеве формування трудових колективів в економіці регіонів відбувається під впливом структурних зрушень у суспільному виробництві. Структурні зрушення, які здійснюються під впливом закономірностей, загальних для різних економічних систем, стихійних ринкових сил і регулюючої ролі держави, в регіонах під тиском економічної кризи і непослідовності реформ відбувається хаотично.Не всі аспекти підприємницької діяльності законодавчо врегульовано, не склалися відповідні суспільні цінності та корпоративна культура. Підприємець впливає своїми виробничими майновими можливостями (функціями власника) і представницькими інтересами у виборчих органах на стан підприємства (трудового колективу) через зміну структури, правового статусу, власника. Дане положення слід враховувати законодавчим і виконавчим органам, господарським організаціям та власникам при проектуванні нових, реструктуризації діючих підприємств.6. В останні роки в Україні, її регіонах з’являються нові групи людей, які мають такі спільні ознаки, як класова, професійна приналежність, компактне місце проживання, роботи (громади, спілки, товариства), і спрямовують свої зусилля на підвищення ефективності виробництва з метою поліпшення якості життя. В умовах різноманітності форм власності виникає проблема забезпечення взаємодії безпосередніх виробників і їх об’єднань з органами господарського управління підприємством (регіоном, державою).7. Чинником рівня використання трудового потенціалу є зростання ефективності виробництва на базі вдосконалення системи мотивації праці. В умовах одержавлення всіх відносин система мотивації праці була малоефективною. В ринкових трансформаціях механізм мотивації має більш широку базу, включаючи поряд з традиційними елементами відносини власності, участь в управлінні підприємством, у формуванні органів управління всіх рівнів. І ці процеси слід постійно досліджувати і вдосконалювати.8. Реалізація трудового потенціалу в ринковій економіці відбувається в умовах тотальної конкуренції, яка охопила відносини між трудовими колективами, їх структурними підрозділами, конкретними робітниками. Конкуренція загострюється в умовах глобалізації, відкритості суспільства, структурного безробіття (недостача робітників наукоємних виробництв і професій, безробіття в традиційних професіях). Для поліпшення мікроклімату в трудових колективах необхідно розробляти та реалізовувати програми кадрового забезпечення, а внутрішню конкуренцію трудящих переводити в площину змагання.У зв’язку з цим слід прийняти законодавчий акт, який врегульовував би взаємовідносини трудових колективів підприємств усіх форм власності з органами управління різних рівнів (від підприємства до держави в цілому). |

 |