Міністерство освіти і науки України

Сумський державний університет

Кафедра економіки

**Обов'язкове домашнє завдання**

з дисципліни

"**Економіка праці та соціально-трудові відносини"**

на тему "**Шляхи раціонального використання трудових ресурсів"**

Студентки групи Ф - 62

Лисиці Богдани Вікторівни

Викладач

Ходун Тетяна Володимирівна

Суми 2008

Зміст

Вступ

1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

2. Система управління трудовими ресурсами

3. Механізм регулювання ефективного використання трудових ресурсів

3.1 Показники та критерії ефективності використання трудових ресурсів

3.2 Механізм мотивації до праці

3.3 Заробітна плата в системі управління ефективності праці

3.4 Механізм регулювання ефективного використання трудових ресурсів

3.5 Раціональне використання трудових ресурсів в регіонах

Висновок

Список використаної літератури

## Вступ

На сучасному етапі розвитку народного господарства України велика увага приділяється проблемі підвищення ефективності виробництва. Для вирішення цього питання потрібно постійно впроваджувати у виробництво досягнення сучасного науково-технічного прогресу, вдосконалювати форми та методи використання трудових ресурсів, посилювати мотивацію кожного робітника у межах підвищення продуктивності праці. Інакше кажучи, підвищення ефективності виробництва можливе при умові найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, в першу чергу - трудових.

Де і коли б праця не здійснювалася, вона не мислима без людей, які керуються свідомо поставленими цілями, інтересами, механізм яких визначає в кінцевому розрахунку закономірності суспільного виробництва. Зміст праці полягає саме в сукупності елементів, які характеризують місце, роль, розвиток особистого фактору, трудового процесу і склад трудових функцій працівника, ступінь його впливу на ефективність та якість праці, необхідний освітній і професійно-кваліфікаційний рівень. У зв’язку з цим організація праці повинна будуватися на основі врахування мотивів і факторів, які стимулюють участь в праці. Адже саме працівникам належить вирішальна роль в розвитку засобів і предметів праці - основних елементів будь-якого виробництва. Від організованості працівників, їх знань, ініціативі і дисципліни залежить продуктивність праці та ефективність виробництва.

Сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов’язано прямими і опосередкованими зв’язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки.

## 1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

У вітчизняній економічній літературі, статистичному обліку, державному регулюванні економіки для означення людських ресурсів використовується термін *трудові ресурси,* що виник в перші роки радянської влади для потреб централізованого управління. У Радянському Союзі окрім права на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати "на загальну користь". Працездатні люди, що не працювали більше 3 місяців, вважалися такими, що ведуть "паразитичний спосіб життя", і переслідувалися не лише за адміністративним, а й за кримінальним законодавством. В таких умовах суворий статистичний облік працездатного населення, тобто трудових ресурсів (разом з ресурсами природними, фінансовими і матеріальними) був життєво необхідним для централізованого планування адміністративно-командної економіки.

Трудові ресурси - це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями! знаннями здатна працювати в народному господарстві.

3 цього визначення виходить, що трудові ресурси включають в себе як реальних працівників, що вже зайняті в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Тобто це поняття спеціально створене та ідеально підходить для радянської ідеології поголовної примусової зайнятості, проте, як уже зазначалося, продовжує використовуватися ів наш час.

Щоб кількісно визначити межі трудових ресурсів, потрібно уяснити поняття "працездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки", "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік - поняття узагальнене, а тому дещо умовне. Воно визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок 16-54 роки, для чоловіків - 16-59 років включно. Нижня межа працездатного віку передбачає, що до початку трудової діяльності людина повинна здобути певний рівень фізичного та розумового розвитку, для чого потрібен час (мінімум перші 1,6 років життя). Верхня межа працездатного віку показує думку суспільства про те, в якому віці людина може претендувати на соціальну допомогу по старості. Для деяких видів трудової діяльності, що пов'язані з роботою у несприятливих умовах праці або вимагають від працівника якостей, що з віком помітно зменшуються (наприклад, спорт, балет), пенсійний вік настає раніше на 5-10 років, а інколи і більше. Такі люди звуться пільговими пенсіонерами. Найчастіше вони продовжують працювати і залишаються в складі трудових ресурсів.

Все сказане стосується працездатних, тобто людей, фізично і психічно досить здорових для того, щоб працювати. На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для цього. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку.

Разом з тим серед людей непрацездатного віку є чимала частка працездатних і бажаючих працювати. Працівників, молодших працездатного віку, звичайно називають працюючими підлітками, а старших - працюючими пенсіонерами. Історичний досвід переконливо доводить, що кількість працівників цих категорій обернено пропорційна рівню добробуту населення. У підлітків і пенсіонерів нижчі вимоги і до змісту праці, й до рівня її оплати, тому вони нерідко знаходять місце роботи навіть в мовах високого безробіття і беруть на свої плечі обов'язок утримання інших (часто працездатних, але безробітних) членів сім'ї. Тому в наш час зростає і кількість, і частка працюючих підлітків та пенсіонерів.

## 2. Система управління трудовими ресурсами

Управління трудовими (людськими) ресурсами - багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Управлінню людськими ресурсами властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи.

Система управління - це упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети.

Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління.

Система управління людськими ресурсами постійно розвивається и удосконалюється. На кожному етапі розвитку суспільства вона повинна бути приведеною у відповідність до вимог розвитку продуктивних сил, вносячи корективи в окремі її елементи.

Управління трудовими ресурсами забезпечується взаємодією керуючої та керованої систем.

Керуюча система (суб'єкт) - це сукупність органів управління і управлінських працівників з певними масштабами своєї діяльності, компетенцією та специфікою виконуючих функцій. Вона може змінюватись під впливом організуючих і дезорганізуючих факторів. Керуюча система представлена державними органами управління, які розробляють комплекс економічних й організаційних заходів щодо управління трудовими (людськими) ресурсами.

Керована система (об'єкт) - це системи соціально-економічних відносин у процесі відтворення й використання головної продуктивної сили - людини. Конституцією України та прийнятими на и підставі законодавчими актами громадянам гарантовано право на працю у відповідності до їхніх здібностей, професійної підготовки, рівня освіти і врахування суспільних потреб. Завдання управління полягає в створенні можливостей реалізації конституційних прав.

Головними елементами системи управління є люди, які одночасно виступають об'єктом і суб'єктом управління. Здатність людських ресурсів одночасно виступати як об'єктом, так і суб'єктом управління є головною специфічною особливістю управління.

Отже, соціально-економічна система являє собою єдність керуючої та керованої систем, а механізм управління - це сукупність відносин, форм та методів впливу на формування, розподіл та використання трудових ресурсів у державі.

Система управління трудовими ресурсами на державному рівні складається з комплексу взаємопов'язаних підсистем (елементів).

Підсистеми - це виділені за функціональними елементами або організаційними ознаками частини системи, кожна з яких виконує певні завдання, працює автономно, але спрямована на вирішення загальної мети. Система управління трудовими ресурсами має багатоступеневу структуру, з великою кількістю напрямків діяльності.

У даний час система управління трудовими ресурсами як складова управління соціально-економічним розвитком держави включає три взаємозв'язаних підсистеми, кожна з яких має свої чітко виражені завдання.

Підсистема формування трудового потенціалу:

Управління процесом відтворення населення:

регулювання демографічних процесів;

покращання умов життя жінки та дитини;

піклування про здоров'я людини.

Управління процесами підготовки робочої сили:

загальноосвітня школа;

професійна орієнтація;

підготовка, перепідготовка кадрів підвищення їх кваліфікації.

Управління відтворенням робочої сили:

оплата праці;

суспільні фонди споживання;

розвиток соціальної інфраструктури;

використання вільного часу.

Підсистема управління зайнятістю населення:

управління процесами утворення вільних робочих місць в матеріальній і нематеріальній сферах;

управління розподілом робочої сили через центри зайнятості, бюро працевлаштування;

управління перерозподілом робочої сили в територіальному і міжгалузевому аспектах.

Підсистема управління процесом використання трудових ресурсів:

Управління технічним процесом:

впровадження нових технологій, скорочення важкої праці;

атестація робочих місць.

Управління організацією праці:

нормування праці;

використання робочого часу;

дисципліна праці;

умови праці;

охорона та безпека праці.

Управління економікою праці:

планування продуктивності та кількості працюючих;

планування темпів зростання оплати праці та продуктивності;

організація оплати праці.

Кожна підсистема вирішує певні проблеми, але всі вони разом спрямовані на вирішення завдання відтворення трудовогопотенціалу, розподілу і перерозподілу його в межах регіонів, галузей та раціональне його використання. Всі підсистеми постійно розвиваються й удосконалюються під впливом розвитку науково-технічного прогресу та соціально-економічної політики.

Раціональність системи управління трудовими ресурсами залежить від того, наскільки ефективно функціонуватиме кожна підсистема і наскільки інтегрована в рамках єдиного цілого робота кожної системи. Сучасний рівень вимог у сфері управління трудовими ресурсами в цілому і окремих її підсистемах вимагає удосконалення (інформації на всіх рівнях управління.

## 3. Механізм регулювання ефективного використання трудових ресурсів

## 3.1 Показники та критерії ефективності використання трудових ресурсів

В умовах ринкової економіки ідемократизації суспільства значно зростає значення науково обґрунтованих критеріїв та системи показників ефективності використання трудових ресурсів. Критерії оцінки використання трудових ресурсів відрізняються на різних рівнях управління. На макрорівні критеріями оцінки виступають:

рівень життя населення та позитивні зміни в соціальній сфер!;

підвищення темпів зростання національного доходу з розрахунку на одного працездатного;

збалансованість виробництва за трудовим фактором як найважливіша вимога забезпечення раціональної зайнятості населення;

рівень економічної активності населення (відношення чисельності трудових ресурсів до чисельності дорослого населення);

рівень зайнятості (відношення кількості зайнятих до чисельності населення, старшого 15-ти років).

Перші з вказаних критеріїв характеризуються змінами таких показників: національний доход на одну людину і реальні доходи на одну людину, тому що саме вони відображають кінцеві результати трудової діяльності членів суспільства.

Показники величини національного доходу з розрахунку на одного працездатного, зайнятого в народному господарстві і матеріальному виробництві, характеризують відношення різних груп працездатного населення до виробництва національного доходу в залежності від розподілу його (населення) за сферами зайнятості.

Збалансованість трудових ресурсів з основними виробничими фондами та робочими місцями в кількісному та якісному виразі можна характеризувати за допомогою слідуючих показників:

нестача або надлишок фактичної кількості робітників у порівнянні із передбаченою потребою і взагалі за основними професіями;

відхилення (у той чи інший бік) розряду робітників від тарифікації виконуваних робіт;

міра відповідності масштабів та структури підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для галузей народного господарства, додаткової потреби у них;

рівень укомплектованості робочих місць робочою силою з урахуванням змінності роботи підприємства.

Оцінку використання трудових ресурсів за вказаними критеріями необхідно доповнювати характеристикою впливу на їх рівень сукупності виробничо-технічних, структурних, демографічних, соціально-економічних факторів. При цьому такий аналіз можна здійснювати на різних структурних рівнях: місцевому та регіональному, галузевому і народно-господарському.

До показників, які характеризують використання робочої сили на рівні підприємства, належать:

продуктивність праці (визначається відношенням виробленого валового продукту у вартісному виразі до середньорічної кількості працюючих);

рівень використання фонду робочого часу;

стан дисципліни та плинності кадрів;

кількість і питома вага працівників, зайнятих ручною працею;

якісна відповідність працюючих вимогам виробництва та зайнятим посадам;

відносна та абсолютна кількість працівників, вивільнених з виробництва.

Під вивільненням робочої сили розуміється зменшення кількості робітників на тих чи інших ділянках виробництва внаслідок впровадження нових технологій, покращання організації виробництва, праці та управління.

Основою вивільнення робочої сили є підвищення продуктивності праці, більш ефективне використання трудових ресурсів.

Вивільнення робочої сили може бути двох видів: відносне та абсолютне.

Відносне (умовне) вивільнення робітників може мати місце як при випереджувальному, так і при однаковому зростанні продуктивності праці в порівнянні зі зростанням обсягів виробництва.

Воно відповідає економії витрат живої праці в розрахунку на одиницю продукції (робіт) та визначається за формулою:

де *Ч -* кількість відносно вивільнених робітників, чол.;

*Чб -* кількість робітників у базовому періоді, чол.;

*Чп -* кількість робітників з урахуванням проведених (намічених до проведення) організаційно-технічних заходів, чол.;

*К -* темп зростання обсягів продукції (робіт) у наступному періоді,%.

Абсолютне вивільнення робітників означає реальне зменшення чисельності персоналу на тих чи інших ділянках виробництва. При цьому кількість вивільнених у більшості випадків не співпадає з кількістю скорочених, оскільки частина вивільнених робітників може бути переведена на вільні робочі місця у межах даного структурного підрозділу. У такому випадку розміри вивільнення перевищують масштаби скорочення.

Показники результативності, якості і складності праці характеризують найбільш суттєві результати трудової діяльності. До них належать: *продуктивність праці, співвідношення темпів зростання продуктивності* *праці та заробітної плати, середньорічна заробітна плата працівників, загальні втрати робочого часу в розрахунку на одного працівника та плинність кадрів.*

Розмір та динаміка середньорічної заробітної плати характеризують грошовий еквівалент вартості робочої сили і, певною мірою, рівень життя працівників.

До показників якості праці відносять: соціально-психологічний клімат у колективі, наявність робочої атмосфери, дизайн, чистоту приміщень.

Така система показників дозволяє оцінити основні параметри організації використання трудоактивного населення на різних рівнях.

## 3.2 Механізм мотивації до праці

Інтереси людей завжди пов'язані з їхніми потребами. Потреби завжди конкретні. Механізм мотивації до продуктивної праці зумовлюється системою інтересів та стимулів. Мотивація - це процес створення умов, що впливають на поведінку людини і дозволяють зацікавити її до активної сумлінної праці.

Мотивація як прояв потреб особистості, колективу та держави - це процес спонукання людей до високоефективної праці з боку адміністрації чи органу управління виробництвом, пов'язаний із задоволенням потреб людей у матеріальних благах. Причому такого обсягу матеріальних благ, якого буде достатньо для здійснення розширеного відтворення. Мотивація до праці має будуватися з урахуванням інтересів працюючих, які являють собою емоційний прояв потреб людини.

Водночас важливою рисою мотивації дій людини (разом із інтересами) виступають переконання як система усвідомлених потреб особистості, які спонукають її діяти відповідно до свого світогляду. Переконання обумовлюють появу прагнень, що виступають у вигляді таких мотивів поведінки, де знаходять вираження потреби в особливих умовах існування та розвитку. Ці специфічні ситуації безпосередньо не виражені, але можуть бути створені внаслідок певним чином організованої діяльності кожного окремого працівника чи виробничого колективу.

У результаті здійснення прагнень відбувається психічний розвиток особистості. Причому спрямовуючими силами цього розвитку виступають суперечності між потребами, що змінюються, та реальними можливостями їхнього задоволення. В свою чергу, задоволення потреб у результаті активної діяльності закономірно породжує нові за рівнем потреби. Реалізація цих потреб, а відповідно і нових мотивів та спонукань, потребує використання досконалішої системи стимулювання.

Саме тому створення адекватного сучасній стадії ринкових перетворень ефективного мотиваційного механізму до високопродуктивної праці стає першочерговим завданням формування ринкових відносин.

У мотивації до праці можна виділити дві сторони - соціально-психологічну та організаційно-економічну, що зумовлюють мотиваційний механізм, формуючи його конкретне вираження. Проте своєрідна легалізація цих сторін мотивації здійснюється лише в процесі стимулювання. Стимул - це елемент інтересу до праці та конкретна форма прояву прагнення до його реалізації. Стимул служить знаряддям спонукання і примушування. Він може мати вигляд економічного спонукання або морального висловлювання і навіть насильства: все залежить від конкретних умов та обставин.

Процес мотивації складний і неоднозначний. Існує багато різних теорій мотивації, які намагаються дати пояснення цьому явищу.

В сучасних наукових дослідженнях виділяють **змістові** теорії мотивації (теорія ієрархії потреб А. Маслоу, теорія Альдерфера, теорія двох факторів Герцберга та інші) і **процесійні** теорії мотивації (теорія очікування, теорія справедливості, модель вибору ризику, теорія "Ікс" і "Ігрек" Дугласа Мак-Грегора). Перші основну увагу зосереджують на аналізі факторів, які лежать в основі мотивації, а не на самому процесі мотивації. Інші все зводять до процесу мотивації, опису і передбаченню результатів мотиваційного процесу, але не висвітлюють зміст мотивів.

На трудову мотивацію впливають різні стимули: система економічних нормативів і пільг, рівень заробітної плати і справедливість розподілу доходів, умови та змістовність праці, відносини в сім'ї, колективі, визнання з боку оточення і кар'єра, цікава робота, бажання самоствердитися, постійний ризик, жорсткі зовнішні команди і внутрішня культура.

Мотивація - це процес усвідомленого вибору людиною того чи іншого типу поведінки, що визначається комплексом впливу зовнішніх (стимули) і внутрішніх (мотиви) факторів.

Як стимули суб'єктом управління можуть бути використані будь-які чинники впливу, що відповідають мотивам діяльності: матеріальні винагороди, модульна (гнучка) форма організації праці, преміювання за результатами. Разом вони утворюють групу мотивів, що відіграють роль безпосередніх спонукальних чинників у конкретних ситуаціях і визначають лінію поведінки працівника.

Дієвість мотиваційного процесу визначається ступенем задоволення особистих цілей і вирішення завдань, що стоять перед підприємством. Проблема мотивації до праці, її інтерпретації в системі стимулювання завжди є однією з найактуальніших у будь-якому виробництві. Особливе значення практичного розв'язання цієї проблеми виходить з постулату: "Лише праця - джерело багатства, споживчих благ, необхідних для задоволення матеріальних, духовних, соціальних та інших потреб людини, а в цілому - прогресу людської цивілізації." В економічній теорії мотивації до праці виділяють декілька груп методів формування та регулювання цього процесу: теорія цільової орієнтації; підкріплення; вдосконалення змістовності праці; залучення працівників до інтересів підприємств.

**Перша група методів (**теорія цільової орієнтації) ґрунтується на виробленні наукової мети. Її чітка постановка є особливим мотивуючим фактором, оскільки працівник, концентруючи свої зусилля та увагу в певному напрямі, за допомогою мети орієнтується на отримання певної користі у майбутньому.

**Друга група методів** (підкріплення) базується на тому, що трудову поведінку людей можна змінити її цілеспрямованим стимулюванням або, навпаки, послабленням, обмеженням, усуненням негативних моментів. Сюди належить система матеріального, морального та іншого стимулювання трудових зусиль людини. Паралельно застосовується система обґрунтованих санкцій, які дозволять коригувати її трудову поведінку.

**Третя група методів (**удосконалення змістовності праці) сприяє виробленню в людей стійких мотивів до трудової поведінки шляхом посилення привабливості праці за рахунок збагачення и змістовності, на підставі наукової організації праці, вдосконалення технологічних процесів і технічного переоснащення виробництва. В цілому це сукупність виробничих аспектів покращання умов та скорочення ручної праці, підвищення безпеки праці.

## 3.3 Заробітна плата в системі управління ефективності праці

Однією з важливих форм мотивації до ефективної праці є заробітна плата, тобто ціна, що виплачується за працю, ціна праці.

Оплата - це заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги.

**Управління заробітною платою -** найскладніший і відповідальніший вид управління в загальній системі управління робочою силою.

Заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється.

Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачена часткова виплата заробітної плати натурою (за цінами не нижче собівартості) в тих галузях або професіях, де така виплата є еквівалентною вартості оплати праці у грошовому виразі звичайною або бажаною для працівників, за винятком товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. В Законі "Про оплату праці" визначається, що заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), які встановлюються у вигляді тарифних ставок (окладів) і підрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової оплати праці.

**Додаткова оплата.** Це винагорода за працю понад встановлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона встановлюється у вигляді премій, доплат, надбавок, гарантій і компенсаційних виплат, які передбачені чинним законодавством.

**Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.** До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, що не передбачені актами чинного законодавства, або проводяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

законодавчих та нормативних актів;

Генеральної угоди на державному рівні;

галузевих, регіональних угод;

колективних договорів;

трудових договорів.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники; об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; роботодавці.

Основою організації оплати праці є тарифна система, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від їх кваліфікації за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на підставі:

тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати;

міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники) розробляються Міністерством праці та соціальної політики України.

Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності та господарювання шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, інших державних норм і гарантій, умов і розмірів оплати праці працівників установ та організації, що фінансуються з бюджету, керівників державних підприємств, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

**Система оплати праці** - це сукупність елементів, що встановлює співвідношення міри праці й міри винагороди за працю, а форма оплати праці є її вираженням: грошова чи натуральна.

Оплата праці здійснюється у двох формах: погодинній і підрядній, які містять ряд систем для різних організаційно-технічних умов виробництва. Підрядна форма оплати праці включає такі її системи: просту підрядну, підрядно-преміальну, підрядно-прогресивну, акордну оплату тощо.

**Погодинна оплата праці -** це оплата вартості та ціни робочої сили за її функціонування протягом певного робочого часу. Для визначення рівня оплати робочої сили з'ясовують погодинну ставку оплати, яку називають ціною праці:

Погодинна оплата праці використовується для подовження тривалості робочого дня. Під час економічної кризи підприємці скорочують робочий час з одночасним зниженням погодинної заробітної плати, що призводить до того, що заробітна плата стає нижчою вартості робочої сили.

**Відрядна оплата праці** - це оплата вартості й ціни товару залежно від розмірів виробітку робочою силою за одиницю часу. Вона є перетвореною формою погодинної заробітної плати. Витрати робочої сили за цієї форми заробітної плати вимірюються кількістю і якістю виробленої продукції. Відрядна заробітна плата використовується для підвищення інтенсивності праці, скорочення витрат на нагляд за робітниками, посилення конкуренції серед робітників.

В сучасній економічній системі застосовуються такі системи заробітної плати:

тарифні;

преміальні;

колективні.

Їх вибір залежить від трьох основних факторів:

ступеня контролю робітником кількості і якості виробленої продукції;

ретельності, з якою продукція може бути врахована;

рівня витрат, пов'язаних із впровадженням тієї чи іншої системи оплати.

Тарифна система оплати праці залежить від безперервної роботи устаткування, від складності праці, яка виражена відповідним тарифним розрядом і ставкою. Тарифні системи оплати і посадові оклади службовців та інженерно-технічних працівників розробляються на підставі оцінки різних трудових характеристик. Найширше при цьому використовується система аналогічної оцінки, коли тарифні ставки встановлюються залежно від відносної складності виконуваних робіт за такими групами факторів:

кваліфікація виконавця (освіта, досвід роботи, професійна підготовка);

розумові та фізичні зусилля працівника, його відповідальність за матеріали, устаткування та інше;

умови праці (тяжкі, непривабливі тощо).

***Преміальні системи*** оплати пов'язують тарифні ставки з нормами витрат праці певною функціональною залежністю. Вони застосовуються там, де робота має характер одноманітних операцій, може бути виміряна і виконується в темпі, який підлягає контролю окремої особи або групи робітників. Застосування преміальних форм оплати праці ґрунтується на засадах підрядної та погодинної заробітної плати.

**Підрядно-преміальна система** передбачає сплачування робітникові певної суми за кожен виріб. За норматив береться найменший можливий обсяг виробітку, завдяки чому він поширюється на більшість працівників. Ця система передбачає інтенсифікацію праці, поліпшення морального і соціального клімату на підприємствах.

В умовах стимулювання, що ґрунтуються на погодинних формах заробітної плати, за норму береться обсяг роботи, яку виконує, як правило, працівник середньої кваліфікації за одну годину. За перевиконання роботи на 1% заробітна плата зростає на один відсоток, але загальний розмір надбавок не перевищує 15-20% загального заробітку. Така система стимулює переважно кількість праці, а перевірку якості покладено на контролерів і майстрів. Повторний брак є підставою для вжиття дисциплінарних заходів, а не для звільнення робітника.

Преміальні системи заробітної плати розроблені таким чином, що стимули, пов'язані з поліпшенням окремих показників роботи, доповнюють один одного, а розміри одноразових підвищень тарифних ставок і окладів для промислових працівників і конторських службовців 3% основної зарплати, для майстрів і техніків - не менші 5%. Якщо розміри разових підвищень нижчі, вони не відіграють стимулюючої ролі.

Застосування колективних форм оплати праці зумовлене зростанням усуспільнення виробництва, погіршенням якості товарів внаслідок впровадження індивідуальних систем заробітної плати, вимогами трудящих. Премії розподіляються між робітниками відповідно до тарифних ставок. Застосування цієї системи призводить до збільшення армії безробітних, посилення експлуатації, оскільки виробіток робітників зростає такими темпами, які значно випереджають темпи зростання доплат (система оплати праці в США).

Найпоширенішою формою колективної оплати праці є система участі в прибутках. Вона передбачає, що за рахунок заздалегідь встановленої частки прибутку формується преміальний фонд, з якого робітники одержують виплати. Премії нараховуються за підвищення продуктивності праці, зниження витрат виробництва. Виплата премії робітникові залежить від розміру його заробітної плати з урахуванням особистих і трудових характеристик (стаж роботи, раціоналізаторська діяльність, відсутність запізнень і прогулів, відданість фірмі, схильність до співробітництва та ін). Виплати з преміального фонду можуть бути частиною додаткової вартості, а також певною часткою валової заробітної плати, яку підприємці віддають робітникам залежно від рівня прибутку, від успішної роботи компанії. Такі виплати не оподатковуються, що стимулює впровадження цієї системи.

В Україні відрядна оплата праці має такі системи:

пряму;

преміальну;

прогресивну;

непряму;

акордну.

**Пряма** спирається на незмінну розцінку за кожну одиницю продукції.

**Преміальна** передбачає премію за певні досягнення у виробництві.

При **прогресивній** розцінки збільшуються залежно від виконаних норм.

**Непряма** встановлюється для допоміжних робітників і залежить від результатів роботи основних працівників.

При **акордній** оплата праці нараховується на весь обсяг робіт відповідно до договору.

Комплексна механізація та автоматизація виробництва зумовлює широке використання погодинної форми оплати праці. Вона, в свою чергу, включає дві системи:

погодинну просту;

погодинну преміальну.

В Україні структура оплати пращ включає основну і додаткову. В умовах переходу до ринкової економіки набувають розвитку такі принципи організації оплати праці:

стимулювання продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, поліпшення якості продукції, регулювання співвідношення між мінімальним і максимальним рівнями заробітної плати;

посилення зацікавленості у виконанні робт меншою кількістю працюючих;

надання переваг в оплаті тим, від кого залежить прискорення темпів науково-технічного прогресу;

чіткість и доступність механізму нарахування заробітної плати, що сприяє розумінню широкими верствами працівників;

взаємозв'язок оплати праці з результатами виробництва.

Державне регулювання оплати праці включає:

законодавче встановлення і зміну мінімального розміру оплати праці;

податкове регулювання коштів, що спрямовуються на оплату праці організаціями, а також доходів фізичних осіб;

встановлення державних гарантій оплати праці.

Регулювання оплати праці здійснюється на базі Генеральної та галузевих угод і колективних договорів.

Визначаючи суть заробітної плати як ціну робочої сили на ринку праці, матеріально-речовим перетворенням якої є вартість предмета споживання, послуг, податків та інших платежів, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняють фізичні духовні потреби як самого працівника, так і членів його сім'ї, ми тим самим визначаємо основу організації оплати праці - споживчий бюджет працівника.

В ролі такого бюджету у нас використовують мінімальний споживчий бюджет низького стандарту, на якому і базується мінімальна заробітна плата.

**Мінімальна заробітна плата** - це встановлена законом ціна простої (некваліфікованої) праці. Теоретично - це суспільно необхідна ціна робочої сили. мінімальний рівень зарплати є обов'язковим для роботодавця.

Регулювання оплати праці спрямоване на досягнення таких цілей:

забезпечення кожній працюючій людині життєво необхідного рівня споживання;

досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати;

збереження реального рівня заробітної плати;

взаємозв'язок і залежність рівня оплати праці від її продуктивності.

## 3.4 Механізм регулювання ефективного використання трудових ресурсів

Структурна перебудова економіки України зумовила певний перерозподіл зайнятих по галузях та різке зростання вивільнення робочої сили. За прогнозами, в 2005 році чисельність безробітних може досягнути 4,3 млн. осіб. У зв'язку з цим ситуація з працевлаштуванням та робочими місцями залишається складною, і найвірогіднішою сферою прикладання праці буде самозайнятість через розвиток малого та середнього бізнесу. Проблеми ефективного використання трудових ресурсів вирішуються поетапно. Науковці Ради з вивчення продуктивних сил України НАН України виділяють три етапи: до першого етапу віднесений період з 1998 до 2008 року, до другого - 2009-2015рр., до третього - 2016-2025 рр. Стратегічним завданням перших двох етапів є досягнення показників економічного розвитку рівня 1990 року. При цьому структура народногосподарського комплексу та структура ВВП мають набути соціально орієнтованого змісту, що дасть можливість наблизити рівень життя населення до стандартів розвинутих країн на сучасному етапі.

Аналіз практики формування ринків праці в Україні та в країнах близького зарубіжжя, а також позитивний досвід країни з розвинутою ринковою економікою свідчать про те, що раціональне використання трудових ресурсів, тобто ефективна зайнятість населення повинна мати такі параметри:

регламентована зайнятість та професійне навчання - 70-90%;

нерегламентована зайнятість - 10-15%;

безробітні й маргінали та інші групи незайнятого населення - 7-8%.

Використання трудоактивного населення має забезпечуватись за рахунок:

збереження та збільшення ефективно функціонуючих робочих місць у всіх секторах економіки;

максимальне стимулювання зайнятості населення в будь-якому секторі економіки та самозайнятості;

сприяння гнучкості ринку праці (мобільність трудових ресурсів, гнучкість структури заробітної плати та організації робіт);

мобілізації коштів та підтримки стабільного функціонування системи освіти та професійної підготовки;

приведення місткості та розміщення профтехучилищ і вищих навчальних закладів у відповідність з реальними потребами в кадрах;

забезпечення регулюючої ролі держави щодо збереження і створення нових робочих місць в приватизованих підприємствах.

Механізм регулювання використання трудоактивного населення зводиться до:

упередження критичного рівня безробіття, створення і збереження трудових місць в перспективних галузях та виробництвах шляхом реалізації державних інвестиційних програм;

забезпечення зайнятості незайнятого населення шляхом організації та розширеного проведення громадських робіт, особливо в регіонах з високим рівнем безробіття;

організації робочих місць для соціально вразливих категорій населення за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості населення;

державної підтримки сільськогосподарського виробництва незалежно від форм власності;

реформування оплати праці та розробки механізмів, які забезпечували б обґрунтовану диференціацію заробітної плати, виконання нею відтворювальної, стимулюючої, соціальної та регулюючої функцій;

розробку механізмів соціального захисту вивільнених працівників в разі банкрутства підприємства;

розвитку системи безперервної освіти як найбільш дієвого засобу підтримання якості робочої сили і підвищенню її конкурентоспроможності;

проведення зваженої міграційної політики, спрямованої на раціональне територіальне переміщення населення, захист національного ринку праці.

Механізм регулювання зайнятості населення та його використання має вдосконалюватись відповідно до нових суспільних умов розвитку економіки, зрушень в галузевій і технологічній структурі виробництва, змін у сфері соціально-трудових відносин.

## 3.5 Раціональне використання трудових ресурсів в регіонах

Певний надлишок трудових ресурсів є в сільській місцевості деяких областей. У масштабах країни поряд із створенням у таких районах додаткових робочих місць слід впроваджувати організований територіальний перерозподіл населення у вигляді міжрайонних міграцій. Однак при розробці конкретних напрямків досягнення оптимальної зайнятості в районах з надлишком трудових ресурсів орієнтуються на обставини, що склалися у тих чи інших районах. Наприклад, аналіз ресурсної частини балансу показує, що в структурі останніх переважають особи старших вікових груп. При цьому враховують і тенденції до природного приросту. При зниженні на перспективу природного приросту населення у працездатному віці і "старінні" трудових ресурсів навіть у районах з надлишком трудових ресурсів доцільно розширювати сферу прикладання праці на місці і досить обережно підходити до питань територіального перерозподілу їх. Такий підхід виправдовує себе при прогнозуванні раціонального використання трудових ресурсів сільської місцевості районів з надлишком трудових ресурсів. Практика показує, що в окремих районах сільське господарство забезпечене трудовими ресурсами на достатньому рівні. Однак вважати працездатне сільське населення резервом для галузевого перерозподілу доцільно за умови відповідного зниження затрат живої праці на виробництво сільськогосподарської продукції на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

Альтернативними заходами щодо ліквідації дефіциту трудових ресурсів у південних і східних районах України є забезпечення в галузевому і територіальному розрізах відповідності кількості робочих місць трудовим ресурсам, а також широке впровадження трудозберігаючих технологій. Іншими словами, основним напрямом забезпечення робочою силою трудодефіцитних районів треба вважати не додаткове залучення нових працівників, а скорочення затрат живої праці. Власне, в умовах ринкової економіки дефіцит трудових ресурсів зумовлюватиме потребу впровадження у виробництво нових форм організації й оплати праці, досягнень науково-технічного прогресу.

Дуже поширеним явищем нині є хронічний дефіцит робочої сили в деяких галузях промисловості і будівництва, хоча він має й відносний характер, оскільки є результатом невідповідності кількості робочих місць трудовим ресурсам. Це означає, що на підприємствах і на будівництві розширення виробництва відбувається певною мірою за рахунок нових робочих місць, а не завдяки їх зменшенню через впровадження нових форм організації праці і трудозберігаючих технологій.

Водночас слід зазначити, що в господарстві України є великі резерви вивільнення робочої сили завдяки зниженню чисельності зайнятих на ручних роботах і зростання продуктивності праці. Значні резерви трудових ресурсів є й у структурі зайнятості. Наприклад, у народному господарстві України ще висока частка керівників та фахівців. Таке становище, коли кожний четвертий є керівником чи фахівцем, не сприяє зростанню продуктивності праці, отже, скорочення зайнятості в управлінському апараті, перехід на нові форми організації й управління зумовлюють потребу галузевого перерозподілу значної частини робочої сили.

Зростаючий дефіцит трудових ресурсів є гальмівним фактором розміщення продуктивних сил. Тривалий час будівництво великих підприємств здійснювалося у великих містах, що зумовлювало надмірну концентрацію населення. Звичайно, фактор агломерації при розміщенні промисловості має вирішальне значення і дає вагомий економічний і соціальний ефект завдяки створенню єдиної системи виробничої і соціальної інфраструктури. Тенденція до подальшого зростання великих міст дуже стійка. Однак у сучасних умовах концепція розміщення продуктивних сил враховує вимогу обмеження будівництва в містах великих підприємств, особливо галузей матеріального виробництва, не пов'язаних з обслуговуванням населення. Необхідною умовою реконструкції підприємств є глибокі якісні зміни в технології та організації виробництва. Відбір галузей виробництва для великого міста потребує забезпечення не тільки, високого економічного ефекту, а й створення нешкідливих умов для довкілля і населення, раціонального використання землі. Нині поліпшення використання трудових ресурсів пов'язане з більш повним використанням можливостей господарського розвитку малих і середніх міст та робітничих селищ. Як правило, в таких містах є резерви робочої сили. Крім того, тут зосереджені підприємства для переробки сільськогосподарської сировини з сезонним характером виробництва. Тому значна частина трудових ресурсів використовується протягом року лише частково. В малих містах і особливо в робітничих селищах сконцентровані підприємства одного профілю, що характерно для регіонів, що спеціалізуються на гірничій і металургійній промисловості. На таких підприємствах зайняті в основному чоловіки, а сфера прикладання жіночої праці буде обмежена. Більшість малих і середніх міст розташовані в добре забезпечених транспортом регіонах, а це підвищує їх значення для майбутнього розміщення підприємств обробної промисловості, особливо філіалів великих підприємств, з урахуванням того, що в середніх і малих містах середня вартість інженерної підготовки, обладнання й устаткування порівняно нижча, ніж у великих.

У малих і середніх містах важливим резервом підвищення ефективності використання наявних трудових ресурсів є розвиток сфери послуг. Ці міста виконують роль центрів соціального обслуговування сільського населення. Зростання зайнятості населення у невиробничій сфері таких міст матиме велике соціальне значення.

## Висновок

Питання зайнятості населення в умовах переходу до ринкової економіки потребують теоретичного і методичного переосмислення. Розвиток індивідуальної та кооперативної трудової діяльності, впровадження нових форм організації праці, особливо оренди, характеризуються виникненням принципово нових проблем у сфері зайнятості.

Перехід промислових підприємств на нові умови господарювання передбачає плату державі за трудові ресурси. Це передусім змушує їхніх керівників серйозно зважувати можливість додаткового залучення робочої сили. Поряд з цим підприємства намагатимуться вивільнятися від зайвої робочої сили завдяки механізації, автоматизації й роботизації виробництва. Скорочуватиметься управлінський апарат. Отже, уже в недалекому майбутньому перед суспільством постане проблема галузевого і територіального перерозподілу вивільненої робочої сили.

У майбутньому ймовірно зросте конкурентність між державними і кооперативними підприємствами в сфері зайнятості. В умовах переходу до ринкової економіки одним з найважливіших її структурних елементів буде ринок праці.

Кооперація відкриває нові можливості для розширення трудової діяльності всіх членів суспільства, особливо в сфері послуг, що дасть можливість залучити до праці насамперед кваліфікованих працівників, які перебувають на пенсії. Розширення кооперативних форм у сфері послуг - не тільки резерв для досягнення ефективної зайнятості населення, а й найважливіший фактор раціонального використання трудових ресурсів.

## Список використаної літератури

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці. Навчальний посібник. - К.: Знання - Прес, 2000. - 313 с.
2. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор’єва М.І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: Навчальний посібник. - К.: Центр навчальної літ-ри, 2004. - 440 с.
3. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: Підручник. - К.: Знання, 2006.
4. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. - К.: Атака, 2005. - 304 с.
5. Мерзляк А.В., Михайлов Є.П., Корецький М.Х., Михайлова Г.О. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник/ Під ред. проф. Є.П. Михайлова. - К.: Центр навчальної літератури, 2005. - 240 с.
6. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібник. - К: Кондор, 2003.