

КІРОВОГРАДСЬКИЙ ІНСТИТУТ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО
МАШИНОБУДУВАННЯ

На правах рукопису

ІВАНОВА ЛЮДМИЛА ВАЛЕНТИНІЙНА

РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ
/НА ПРИКЛАДІ ОДЕСЬКОГО РЕГІОНУ/

Спеціальність 06.09.03. - Праця, заробітна
плата та рівень життя

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття вченого ступеня
кандидата економічних наук

КІРОВОГРАД - 1994

AB 29.289

Робота виконана в Одеському Державному економічному
університеті.

Науковий керівник - кандидат економічних наук, доцент
І.О. ГРОДЗИНСЬКА

Офіційні опоненти - доктор економічних наук

Ю.М. КУЛІКОВ

- кандидат економічних наук

А.Д. РУСНАК

Провідна установа - Інститут проблем ринку і економіко-
екологічних досліджень АН України

ЛНБ України ім. В. Стефаника



00777873 (\$)

Захист дисертації відбудеться " 14 " 04 1994 р.
в 14⁰⁰ годин на засіданні Спеціалізованої Ради К.ІЗ.ОІ.ОІ. при
Кіровоградському інституті сільськогосподарського машинобуду-
вання / ЗІБОІУ, м. Кіровоград, просп. Правади, 70а/.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Кірово-
градського інституту сільськогосподарського машинобудування.

Автореферат розісланий " 1 " 03 1994 р.

ВЧЕРНІЙ СЕКРЕТАР
спеціалізованої Ради
к.е.н., доцент

С.М. РЕЗНІЧЕНКО

ЛНБ ім. В. Стефаника

AB-29.289
I. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

I.1. Актуальність теми дослідження.

Перехід економіки народного господарства України на самостійний шлях розвитку викликає необхідність вироблення нового підходу до проблем зайнятості населення, здійснення переглядів, спрямованих на стійке функціонування ринку праці, стабілізації демографічної ситуації, розвитку соціальної сфери. Від рішення цих проблем значною мірою залежить нове ставлення до праці, ріст продуктивності праці й ефективності виробництва, формування працівника нового типу.

Трудові ресурси є складовою частиною економічного потенціалу України та її регіонів. Тому їх ефективне використання стає одним з головних факторів розвитку народного господарства.

Перехід до ринку передбачає появу нових проблем, в тому числі формування і раціональне регулювання ринку праці.

Важливою складовою частиною механізму регулювання ринку праці є підтримка визначеної збалансованості між запропонованим робочою силою певної якості з одного боку і числом робочих місць відповідної структури - з іншого боку.

У теперішній час проблема зайнятості трудових ресурсів і проблема безробіття, яка витікає з цього, досліджені недостатньо у зв'язку з новітністю цього соціально-економічного процесу. Огляд наукових публікацій останніх 2-3 років показав, що присячені вони, головним чином, окремим проблемам формування ринку праці, в яких піднімається питання про форми регулювання зайнятості, про відношення до ринку праці, до приватизації, про нові підходи і форми регулювання зайнятості, про роботу служб зайнятості в Україні і досвід регулювання зайнятості трудових ресурсів у країнах з розвинутою ринковою економікою.

Проблема використання трудових ресурсів в період становлення ринку праці присвячені роботи вчених-економістів України: С.І. Вацуря, Д.П. Богині, Н.М. Вітренке, А.В. Головача, В.В. Оніщенко, В.Л. Оніщенко, М.В. Шаленко та інших.

У роботах названих авторів розглядаються окремі сторони багатогранної проблеми, зв'язані з основними напрямками розвитку ринку праці в Україні, проблемами становлення робочої сили, соціальних гарантій населення та інш. Однак, вказані розробки в недостатній мірі враховують особливості регулювання зайня-

тості трудових ресурсів та їх збалансованості з кількістю робочих місць на регіональному рівні.

1.2. Мета і завдання дослідження.

Основною метою роботи є дослідження процесу формування й використання трудових ресурсів в умовах ринкових відносин, розробка механізмів зайнятості, соціальної захищеності населення на рівні регіону, вироблення методичних і практичних рекомендацій щодо збалансованості попиту, пропонування робочої сили того рівня, який досліджується.

Досягнення поставленої мети передбачало послідовне рішення таких завдань:

розгляд теоретичних основ формування і використання трудових ресурсів в умовах ринкових відносин;

вивчення й узагальнення зарубіжного досвіду регулювання зайнятості трудових ресурсів у країнах з розвинутою ринковою економікою;

вивчення стану, структури ринку праці та оцінок тенденції зміння його кон'юнктури на регіональному рівні на ґрунті проведених соціологічних досліджень;

дослідження факторів, які впливають на формування ринку праці;

оцінка основних напрямків використання трудових ресурсів і соціального захисту населення;

розробка методичних положень збалансованості попиту і пропонування трудових ресурсів;

розробка рекомендацій щодо забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів Одеського регіону;

апробація і упрощення результатів дисертаційного дослідження в процесі розробки програми зайнятості трудових ресурсів області.

1.3. Об'єкт дослідження.

Об'єктом дослідження є трудові ресурси Одеського регіону. Вибір даного об'єкту дослідження обумовлений достатньо високим рівнем зайнятості трудових ресурсів /93,0% у 1992 році і 70,0% у 1993 році/ і нерівномірністю розподілу по території області, у сполученні з наявністю певної кількості незайнятих робочих місць і незайнятого, через відсутність робочих місць у віддалених районах, населення.

1.4. Методологія і методика дослідження.

Методологічною основою дослідження є метод системного

аналізу, основні положення праць **вчених-економістів**, рішення державних органів, постанови уряду з питань забезпечення зайнятості населення й соціального захисту безробітних, методичні рекомендації та інші матеріали з тих проблем, які розглядаються. При написанні дисертації використані праці вітчизняних і зарубіжних вчених, матеріали первинної документації, статистична звітність управління з питань праці й соціальних питань, а також служби зайнятості, дані результатів розробки паспорта трудових ресурсів обласкої програми зайнятості населення, соціологічних досліджень, проведених групою вчених Одеського Державного економічного університету, до складу якої входив і автор дисертації.

В процесі дослідження й обробки аналітичного матеріалу застосувались методи і прийоми, які використовуються в економічній науці: середні величини, порівняння, індекси, системний аналіз, статистичні угруповання, економіко-статистичні та економіко-математичні методи. Необхідні розрахунки виконувалися на ЕОМ. Крім того, застосовувалися методи соціологічного дослідження - анкетування, інтерв'ювання.

1.5. Наукова новизність роботи полягає в тому, що: виявлено фактори, які впливають на співвідношення попиту і пропонування на ринку праці, та обґрунтована їхня класифікація;

розроблено методичний підхід до аналізу структури кон'юнктури ринку праці з урахуванням соціально-демографічного і соціально-економічного складу незайнятого населення;

обґрунтовано методичний підхід до аналізу змінення класифікаційних видів безробіття і формування ринку праці регіону, заснованого на виявленні їх причинно-наслідкових зв'язків;

складено прогноз структурних зрушень трудових ресурсів у розрізі матеріальної та невиробничої сфер народного господарства, різних галузей економіки й з урахуванням різних видів власності та форм господарювання;

обґрунтовано основні напрямки формування трудових ресурсів ринку праці і визначена їх чисельність по Одеському регіону у перспективному періоді;

розроблено модель використання трудових ресурсів Одеської області стосовно сектору ринку праці, що потребує допомоги служби зайнятості на перспективний період;

сформульовано пропозиції щодо удосконалення механізму соціального захисту населення;

запропоновано новий підхід до розробки регіонального балансу трудових ресурсів;

розроблено й опробовано методику розрахунку показника збалансованості попиту і пропонування трудових ресурсів з урахуванням коефіцієнтів сезонності та завантаженості робочих місць.

1.6. Практична значимість дослідження полягає у використанні розробок щодо забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів регіону з урахуванням працевзабезпеченості районів. Застосування запропонованої методики збалансованості попиту і пропонування трудових ресурсів буде сприяти більш ефективному їх розподілу на терені регіону.

Висновки і пропозиції, одержані у процесі дослідження, можуть бути використані службами зайнятості як обласного, так і районного масштабу Одеського регіону, у комітеті з питань створення вільної економічної зони.

1.7. Достовірність наукових положень.

Наукові положення, що містяться в дисертації, теоретичні висновки та практичні рекомендації достатньо аргументовані, забезпечені застосуванням сучасних методів дослідження і підтверджуються результатами їх упровадження.

1.8. Апробація роботи й упровадження результатів дослідження.

Основні положення і практичні наслідки наукових досліджень використані під час розробки обласної програми зайнятості населення на 1991 рік Одеського регіону, затвердженої на сесії обласної Ради народних депутатів програми поліпшення використання трудових ресурсів області на період 1991-1995 років, а також при виконанні науково-дослідної роботи "Соціально-економічні дослідження незайнятого населення і безробітних Одеської та Херсонської областей в умовах ринкової економіки" за дорученням Міністерства праці України та Республіканського центру зайнятості, а також Кабінету Міністрів України.

Результати дисертаційного дослідження доповідалися на науково-практичній конференції та координаційній нараді "Удосконалення нормування праці в умовах науково-технічного прогресу" /м. Одеса, 1982 р./, на наукових конференціях, що

проводились в Одеському інституті народного господарства, на науково-практичній конференції "Проблеми трудовозбереження і соціального захисту населення України в умовах ринкової економіки". / м. Київ, 1993 рік/.

I.9. Наукові публікації.

Основні результати дослідження відбиті у друкованих працях загальною обсягом 32,9 др.ар., з яких належать автору 9,6 др. ар.

I.10. Структура і обсяг дисертації.

Дисертація складається з вступу, двох глав, висновку, списку використаної літератури 172 назв, 41 додатку, містить 119 сторінок машинописного тексту, 9 таблиць та 2 малюнки.

2. КОРОТКИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

Структура дисертаційної роботи і зміст її глав перебувають у певній відповідності з послідовністю завдань, які в ній вирішуються. У вступі обґрунтована актуальність обраної теми, сформульовані мета і завдання дослідження, відбиті наукова новітність, теоретична і практична значимість дисертаційної роботи.

У першій главі розкривається сутність трудових ресурсів, робочої сили, проблеми формування, зайнятості та використання робочої сили в умовах становлення ринкових відносин, розглядається дія механізму регулювання зайнятості робочої сили на ринку праці. Розкрито досвід регулювання зайнятості трудових ресурсів, ефективного їх використання у країнах з розвинутою ринковою економікою.

У другій главі розкрито методичні основи створення і функціонування механізму регулювання зайнятості працівників у регіоні.

Враховуючи стан і структуру кон'юнктури ринку праці, аналізуються умови його формування, основні напрямки забезпечення ефектної зайнятості та соціального захисту населення в регіоні. Запропоновано методіку розрахунку коефіцієнту збалансованості попиту і пропонування трудових ресурсів з урахуванням розроблених автором економічних показників. За своєю структурою глава складається з чотирьох параграфів, розгляд яких відбуває послідовність висновків і рекомендацій щодо забезпечення ефектної зайнятості трудових ресурсів регіону.

У заключній частині дисертаційної роботи викладені основ-

ні результати дослідження, узагальнені проблеми й висновки щодо забезпечення ефективної зайнятості трудових ресурсів регіону.

Список використаної літератури містить 172 назви.

У додатку надані ілюстративні статистичні матеріали і розрахунок показників.

3. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

3.1. Виявлені і згруповані фактори попиту і пропонування на ринку праці.

Проблема ефективного використання трудових ресурсів відноситься до числа найважливіших проблем суспільного виробництва і є однією з найбільш багатограних і складних.

Відсутність фундаментальних теоретичних досліджень ринку праці, співвідношення попиту і пропонування робочої сили визначило проблему дослідження.

Дана робота уявляє собою одне з досліджень проблеми забезпечення зайнятості та використання трудових ресурсів в умовах становлення ринкових відносин на рівні регіону.

Автор зіткнувся з колом проблем різного рівня, які відрізняються принциповою новітністю: формуванням структури попиту ринку праці в умовах спаду виробництва, викликаного руйнуванням господарських зв'язків, штучно створеною неплатежеспособністю підприємств, різким скороченням державних капіталовкладень і відсутністю коштів для інвестицій, скороченням чисельності збройних сил та конверсією воєнного виробництва.

Аналізуючи погляди вчених-економістів на існування ринку робочої сили та її товарної форми, на особливості функціонування ринку праці, автор приходять до висновку, що в умовах становлення ринкової економіки робоча сила на ринку факторів виробництва функціонує як товар, котрий купується і продається на ринку праці. Працівники пропонують свою робочу силу за плату, а роботодавці створюють попит на робочу силу і платять за неї. Таким чином, на ринку праці є пропозиція, попит і ціна на робочу силу, яка визначається співвідношенням між зайнятістю і безробіттям, а також витратами на її поновлення.

Серед різних напрямків практичної діяльності регулювання попиту і пропонування робочої сили важливо уявляти реальну картину параметрів діючих факторів. Феномен ринкових відносин

полягає в тому, що будучи стимулом підвищення ефективності виробництва, він разом з тим формує умови, ускладнюючі працевлаштування населення у суспільному господарстві. У зв'язку з цим виникає питання про вироблення основних напрямків регулювання зайнятості населення і запобігання безробіття.

Ми стоїмо на тій позиції, згідно якої важливішими з цих напрямків є: розвиток мережі малих та спільних підприємств з різними формами власності, розширення індивідуальної трудової діяльності, застосування системи пільгового оподаткування, введення гнучкого робочого часу, прогресивних форм організації праці, створення гнучкої системи підготовки та перепідготовки кадрів у відповідності до вимог, які висуваються ринком праці до працівників нового типу.

3.2. Розроблено методичний підхід до аналізу структури кон'юнктури ринку праці.

Аналіз соціально-демографічної та соціально-економічної структури незайнятого населення, а також проведені соціологічні дослідження дозволили автору розробити методичний підхід до аналізу кон'юнктури ринку праці.

Соціологічні дослідження незайнятого населення у досліджуваній групі респондентів у розрізі статі показали, що основна маса безробітних - жінки /89,0%/, віком 30-40 років, тобто вікова група, що має найбільший ступень трудової активності і, як правило, повну визначеність їхньої професійної спрямованості. Більша частина безробітних - люди сімейні і мають дітей /65,0%/. Рівень освіти і професіоналізму безробітних, який характеризує якість ринку праці, свідчить про їхню високу кваліфікацію: 93,5% - особи з вищою і середньою спеціальною освітою.

Дослідження безробітних за даними служби зайнятості щодо їх соціального становища показало, що основну частку їх становлять службовці. За умови вивільнення 45,5% службовців у 1992 році потреба в них складала лише 7,6%. За даними соціологічних досліджень в цій соціальній групі найбільшу питому вагу мають інженери, вчителі, вихователі дошкільних та шкільних закладів, серед яких співвідношення між пропонуванням і попитом на роботу силу відповідно складало /у відсотках/: інженерні роботи - 12,8 : 3,1; управління виробничою діяльністю - 11,8 : 1,8; народна освіта - 4,4 : 1,4. Щодо робітничих професій, найбільшу питому вагу серед безробітних займають продавці при

співвідношенні пропонування і попиту в торгівлі та громадському харчуванні - 14,2%: 5,2%.

Співвідношення пропонування робочої сили і попиту на неї по Одеському регіону в цілому на кінець 1992 року відповідно скла- ло /чоловік/: 28686 : 3717, тобто, 7,7 : 1.

Таким чином, ріст пропонування робочої сили з боку всіх со- ціально-демографічних груп населення зіткнувся із скороченням попиту на неї. На наш погляд, до числа основних заходів, які здатні скоротити величину співвідношення між попитом і пропону- ваннями на ринку праці, належать: заохочення часткової самозайня- тості населення, контроль за використанням робочого часу, роз- ширення форм, сфери та умов перепідготовки.

3.3. Обґрунтовано методичний підхід до аналізу змінення класифікації видів безробіття.

Масштаб безробіття періоду 1991-1992 років характеризується значними коливаннями, що обумовлено сукупним впливом багатьох факторів. В Одеському регіоні рівень безробіття у 1992 році склав 0,4 %, а у 1993 році - близько 2 % працездатного населення, за даними служби зайнятості.

На наш погляд, ці цифри неадекватно відбивають реальні роз- міри безробіття у різних його проявах.

Дослідження проблема безробіття дозволило виявити основні причини незайнятості громадян, які звернулися до служби зайнятос- ті. Виходяч. з аналізу причин незайнятості, в дисертації ар- гументується ідея про доцільність їх класифікації і виділення таких видів безробіття: економічне, молодіжне, поточне, во- єнне, резервне, застійне, внутрішньовиробниче.

Динаміка розподілу незайнятого населення за видами без- робіття у 1991 -1992 роках свідчить про коливання рівня зай- нятості та масштабу безробіття у кожний окремий період. Дос- лідження економічного безробіття і його залежності від коли- вання ринкової кон'юнктури, конкуренції, ліквідації збитко- вих та малорентабельних виробництв, перепрофілювання підпри- ємств дозволило автору обґрунтувати методичний підхід до вив- чення формування ринку праці.

3.4. Складено прогноз структурних зрушень трудових ре- сурсів.

Прогноз структурних зрушень трудових ресурсів дозволяє нам припустити, що до 2000 року в матеріальному виробництві

буде зайнято 67,8 % трудових ресурсів, у невиробничій сфері - 32,2 %. Однак, на наш погляд, слід відзначити, що в сучасних умовах "товарного голоду", до насичення ринку товарами, різкого вивільнення зайнятих із сфери матеріального виробництва очікувати не слід, а основним процесом буде перерозподіл працівників між окремими галузями невиробничої сфери: транспортом і зв'язком, торгівлею і побутовим обслуговуванням. Ми гадаємо, що процеси переміщення працівників із галузей матеріального виробництва у невиробничу сферу будуть посилюватися лише за мірою задоволення товарною масою споживчого попиту.

3.5. Обґрунтовано методичний підхід до дослідження формування і використання ринку праці.

Особливості формування ринку праці цілком залежать від рівня виробничих сил регіону, перш за все, суспільного розподілу праці, спеціалізації та кооперації виробництва, що визначає існування розвиненої багатогалузевої сфери застосування праці, обміну діяльністю, товарами, послугами.

Аналіз соціально-економічної ситуації, яка склалася в Одеському регіоні, дозволив дати кількісну оцінку формування ринку праці за такими напрямками: вивільнення із галузей народного господарства, резерв трудових ресурсів, плинність кадрів.

Розподіл ринку праці, який потребує допомоги служби зайнятості Одеського регіону, у 1992 році показав, що найбільшу питому вагу складають трудові ресурси, вивільнені з галузей народного господарства - 45,0 %, резерв трудових ресурсів склав 33,2 %, з причин плинності вивільнено - 21,8 %.

Проведений аналіз дозволив автору дати експертну оцінку формування ринку праці за головними напрямками, значення яких у 2000 році розподіляться таким чином: резерв трудових ресурсів - 44,2 %, плинність кадрів - 33,6 %, вивільнення з галузей народного господарства - 22,2 %.

Найбільш значна питома вага оцікуваної чисельності незайнятих на ринку праці групи "Резерв трудових ресурсів" перераховується за рахунок різних груп незайнятого населення, основними з яких є: молодь, жінки, які мають дітей, особи передпенсійного віку.

Проведені нами дослідження структури ринку праці Одеського регіону в розрізі міст і районів дозволили визначити загальні напрямки використання трудових ресурсів, які зводяться до:

працевлаштування за професіями і фахом, залучення до оплачуваних громадських робіт, перепідготовки кадрів з наступним працевлаштуванням, виплати допомоги безробітним з розрахунком на перспективний період до 2000 року. Оскільки ринок праці передбачає більш ефективну підготовку і перепідготовку кадрів, дослідженню цього напрямку автором була приділена особлива увага. Обсяг загального ринку праці Одеської області, що складав у 1992 році 224,1 тисячі чоловік при наявності вакантних професій і посад, обумовлений невідповідністю професійно-посадової структури безробітних структурі незайнятих робочих місць, тобто пропонування робочої сили не відповідає її попиту за кількістю і якістю.

Попит на робочу силу постійно змінюється. Нова техніка вимагає нових знань і нових професій, висуває підвищені вимоги до працівника нового типу. На сучасному етапі розвитку економіки під впливом попиту і пропонування ринку праці значно зростає професійна мобільність кадрів.

Проаналізувавши систему підготовки кадрів, автор приходять до висновку про необхідність надання гнучкості системі освіти з метою швидкого реагування на вимоги, які висуває ринок.

3.6. Сформульовано пропозиції щодо удосконалення механізму соціального захисту населення.

У дисертаційній роботі автор виходить із концепції соціального захисту населення під час переходу до ринкової економіки, яка повинна включати: загальність охоплення населення, з диференційованим підходом до його різних соціально-демографічних прошарків, залежно від їх соціального положення, працездатності й ступеня економічної самостійності; зростання ролі особистих прибутків у підвищенні рівня життя населення; перерозподіл на правозій основі громадських фондів споживання на користь непрацездатних членів суспільства; застосування у практиці соціального захисту системи науково обґрунтованих нормативів.

Аналізуючи негативні моменти в становищі жінок-трудівниць і стримування реалізації їх особистих якостей як у професійному і громадському житті, так і у сімейно-побутовій сфері, автор приходять до висновку про доцільність і ефективність створення для них певних умов: гнучкого робочого дня, гнучкої робочого тижня, надання роботи вдома, введення несплачуваних відпусток терміном до чотирьох тижнів для жінок, які мають двох і більше

дітей до 14 років; скорочення робочого дня на одну годину з оплатою для матерів, які мають дітей до 8 років; звільнення від усіх видів податків на термін до одного року знову утворюваних малих підприємств, товариств з обмеженою відповідальністю з чисельністю працівників до 50 чоловік, якщо у їхньому складі зайнято не менше 40 % жінок, в тому числі - з гнучкими формами зайнятості; забезпечення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки знову прийнятих на роботу жінок з числа тих, що довго не працювали чи працюють вперше.

У зв'язку з переходом підприємств і організацій до регульованої ринкової економіки і застосуванням нових форм організації праці загострюються проблема зайнятості інвалідів, осіб похилого, передпенсійного віку.

Особливу увагу в дисертаційній роботі автор приділяє дослідженню зайнятості молоді.

Одним із заходів сприяння зайнятості громадян і підтримки їх життєвого рівня в період тимчасового ускладнення з працевлаштуванням є розширення сфери оплачуваних громадських робіт. На думку автора, для підвищення їх ролі як засобу соціальної підтримки безробітних і незайнятого населення, необхідним є створення банку даних, які включають перелік і обсяг цих робіт, механізм їх організації та оплати.

В роботі аргументується ідея про необхідність диференційованого підходу до виділення 5 % квоти додаткових робочих місць для основних категорій слабозахищених прошарків населення, який враховує специфіку праці, умови виробництва. Автор відзначає, що у сучасний період передбачені законом штрафні санкції за невіділення 5% квоти робочих місць не діють, тому що не відпрацьований механізм стягнення штрафів.

3.7. Запропоновано новий підхід до розробки регіональних балансів трудових ресурсів.

Ефективність використання трудових ресурсів залежить від ступеня збалансованості попиту і пропонування робочої сили, для чого використовуються балансові методи прогнозування робочих місць і трудових ресурсів.

Автор аналізує цілі, зміст і завдання балансів робочих місць та балансів трудових ресурсів і приходить до висновку, що методологія складання балансів трудових ресурсів дещо застаріла і не враховує дія його нових факторів. На підставі прове-

деного аналізу діючого регіонального балансу трудових ресурсів ми передбачаємо в умовах розвитку прогресивних форм організації виробництва вносити окремим рядком працівників, зайнятих у цих формах. Такий підхід, на думку автора, дозволить оцінити розміри залучення трудових ресурсів до подібних форм діяльності та інтенсивність їх відтоку із галузей народного господарства.

3.8. Розроблено методикку розрахунку показника збалансованості між попитом і пропонуванням трудових ресурсів.

Важливою складовою частиною механізму регулювання ринку праці є підтримка збалансованості між попитом і пропонуванням на робочу силу.

Згідно з типовим положенням, нормативний коефіцієнт укомплектування робочих місць працюючими розраховується як добуток фактичного коефіцієнту укомплектування, котрий визначається як відношення чисельності персоналу у звітному періоді до середньорічної фактичної кількості робочих місць, та індексу росту коефіцієнту змінності.

На думку автора, цей розрахунок не відбиває усіх змін, які мають місце внаслідок упровадження нових прогресивних форм організації виробництва, праці, в умовах становлення ринкових відносин, основними з яких є: гнучкий робочий день, скорочений робочий тиждень, гнучкі виробничі системи.

Крім того, значні диспропорції у збалансованість попиту і пропонування робочої сили вносить період сезонних сільськогосподарських робіт у всіх районах області, особливо у районах трудовнадмірних. Існуюча методика збалансованості робочих місць і робочої сили не враховує впливу цього фактору.

Виходячи з цього, автор пропонує при визначенні кількості робочих місць враховувати коефіцієнт сезонності ($K_{сез}$), який може бути розрахований як відношення кількості днів на рік, які припадають на сезонні роботи, до календарного фонду плюс одиниця.

Таким чином, кількість робочих місць з урахуванням сезонних робіт передбачається розраховувати за формулою:

$$\sum_{i=1}^n M_{ni} = \sum_{i=1}^n M_{\phi i} \cdot K_{сез};$$

- де $\sum_{i=1}^n M_{н.і}$ - необхідна кількість робочих місць в групі районів, які досліджуються;
- $\sum_{i=1}^n M_{ф.і}$ - фактична кількість робочих місць в групі районів, які досліджуються;

Застосування нетрадиційних форм організації праці, гнучких форм робочого часу з метою зближення пропонування робочої сили і його попиту передбачає широке застосування колективних робочих місць.

У зв'язку з цим, ми передбачаємо у розрахунок нормативного коефіцієнту укомплектування робочих місць ($K_{у.н.н}$) ввести коефіцієнт завантаженості робочих місць у зміну ($K_{з.р.н}$), який може бути розрахований:

$$K = \sum_{j=1}^n \left(\frac{\sum_{i=1}^n Y_{т.р. н.б.с. і}}{\sum_{i=1}^n M_{ср. і}} \cdot D_{і} \right);$$

- де $\sum_{i=1}^n Y_{т.р. н.б.с. і}$ - загальна чисельність трудових ресурсів працюючих у найбільшу зміну, що входить до досліджуваної групи районів;
- $\sum_{i=1}^n M_{ср. і}$ - середньорічна забезпеченість робочих місць робочою силою i -того об'єкту районів досліджуваної групи;
- $D_{і}$ - питома вага підприємств, установ i -тої групи в чисельності району.

Кількість робочих місць, розрахованих за допомогою коефіцієнта завантаженості, може бути визначена за формулою:

$$\sum_{i=1}^n M_{н.і} = \sum_{i=1}^n M_{ед.і} \cdot K_{з.р.н.і}$$

- де $\sum_{i=1}^n M_{ед.і}$ - загальна кількість одиничних робочих місць.

Таким чином, формула розрахунку кількості робочих місць на період, що прогнозується, з урахуванням запропонованих коефіцієнтів буде мати вигляд:

$$\sum_{i=1}^n M_{n,i} = \sum_{i=1}^n M_{ср,i} \cdot \gamma_i \cdot K_{з.р.н.} \cdot K_{сн.} \cdot K_{сез.}$$

де γ_i - співвідношення чисельності трудових ресурсів i -тої кількості об'єктів, які входять у досліджувану групу районів, та чисельності зайнятих у суспільному виробництві за звітний період.

Е ході дослідження проведено апробацію запропонованої методики, котра дозволила обґрунтувати і спрогнозувати попит та пропонувати робочої сили в окремих районах регіону з урахуванням забезпеченості трудовими ресурсами за категоріями: трудозабезпечені, трудонадостатні, трудонадмірні - у розрізі сфер суспільного виробництва.

З метою рішення завдання зроблені необхідні розрахунки щодо районів області:

розраховано коефіцієнт співвідношення чисельності трудових ресурсів і зайнятих у народному господарстві;

розраховано коефіцієнт сезонності;

визначено коефіцієнт завантаженості робочих місць у зміну;

розраховано інтегральний коректувальний коефіцієнт робочих місць;

визначено чисельність трудових ресурсів, що забезпечена робочими місцями;

розраховано ступінь збалансованості робочих місць і трудових ресурсів;

розраховано додаткове введення робочих місць на перспективний період за районами і категоризованими містами області в розрізі різних сфер суспільного виробництва.

В результаті рішення завдання досягнутий оптимальний рівень збалансованості трудових ресурсів і робочих місць / таблиця I/.

РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ЗБАЛАНСОВАНІСТІ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА РОБОЧИХ МІСЦЬ НА ПЕРСПЕКТИВНИЙ ПЕРІОД ПО ОДЕСЬКОМУ РЕГІОНУ

Райони області та категоризовані міста	Чисельність трудових ресурсів	Кількість робочих місць у суспільному господарстві, за даними 1992 року	Інтегральний коректувальний коефіцієнт робочих місць	Потрібна кількість робочих місць	Додаткове введення робочих місць до 1995 року включно	Збаланс. трудових ресурсів та робоч. місць на перспект. період
ТРУДОЗАБЕЗПЕЧЕНІ	300630	287621	1,06	306368	13457	1,01
ТРУДОНЕДОСТАТНІ	123335	114594	1,09	124498	5469	0,99
ТРУДОНАДМІРНІ	168476	141741	1,085	154312	12871	1,02
КАТЕГОРИЗОВАНІ МІСТА	715653	694809	1,076	720683	55874	1,03
УСІДСУМКОВО	1317094	1238765	1,05	1305661	87471	1,008

4. Основні положення дисертації викладені у таких публікаціях:

1. Васіна Л.Ф., Гришина І.П., Данкова Л.І., Іванова Л.В., Ковальова Н.І., Снісаренко Л.І., Солодун В.К. Посадковій інструкції робітників відділів, які підпорядковуються директору підприємства. Одеса, 1975. 132 с.
2. Гришина І.П., Іванова Л.В., Мельникова О.В. З досвіду роботи консервного заводу АПО "Одесаплодоовочпром" щодо удосконалення нормування праці. Наук.-техн. рефер. збірник ЦНДІТЕІХАРЧОПРОМ, Москва, 1977, с.33-36.
3. Іванова Л.В. Поліпшення використання робочого часу на підприємствах консервної промисловості. Наук.-техн. реферат. збірник ЦНДІТЕІХАРЧОПРОМ, Москва, 1979, с.33-34.
4. Іванова Л.В. Шляхи поліпшення та використання цілоденного фонду робочого часу у консервній промисловості. Матеріали конфер. ОІНГ, Одеса, 1979, с.110-117.
5. Іванова Л.В. Удосконалення нормування праці у консервній промисловості на сучасному етапі. Тези допов. на наук.-практ. конфер. та координ. нараді "Удосконалення нормування праці в умовах науково-технічного прогресу", Одеса, 1982, с.57-60.
6. Іванова Л.В., Мельникова О.В. Використання ВСМ в умовах дрібносерійного виробництва. Мінвнз, зб. "НОП на промисловому підприємстві", Тези допов. на наук.-практ. конфер., Свердловськ, 1986, с.22-25.
7. Іванова Л.В. Удосконалення нормування праці з використанням мікроелементних нормативів. Тези допов. на наук.-практ. конф., Барнаул 1988, с.31-33.
8. Іванова Л.В. Методичні вказівки до вивчення курсу "Нормування праці". Розд. "Вивчення витрат робочого часу". Одеса, ОІНГ, 1990, 34 с.
9. Іванова Л.В. Удосконалення СРС вачної та вечірньої форм освіти. Реком. наук.-метод. конфер. "Особливості організації навчального процесу та його удосконалення під час підготовки фахівців без відриву від виробництва". Одеса, ОІНГ, 1991, с.3-5.
10. Іванова Л.В. Проблеми збалансованості трудових ресурсів регіону в умовах ринку. Одеса, ОІНГ, 1991, с.25-26.

11. Величко Г.А., Волошин С.Н., Горшкова С.А., Іванова Л.В., Мельникова О.Б., Муромцева А.О., Суворовський О.Л., Ягодзинський А.Й. Керування самостійною роботою студентів у економічному вищому навчальному закладі. Київ, УМІ ВО, 1992, 172 с.

12. Богданова Т.І., Іванова Л.В., Муромцева А.О.

Деякі питання формування ринку праці. Тези допов. на науково-практ. конфер. "Проблеми трудовозбереження і соціального захисту населення України в умовах ринкової економіки". Київ, 1993, с.118-119.

Ліса

Подписано к печати 22.02.94 формат 60x84 1/16 объем 1,25 лл
Заказ № 35 Тираж 100 экз. Отдел оперативной полиграфии
ОГЭУ, 270100, ул.Советской Армии, 8

AB 29.289

AB 29.289

1. *[Faint text]*

2. *[Faint text]*

3. *[Faint text]*

4. *[Faint text]*

5. *[Faint text]*

6. *[Faint text]*

7. *[Faint text]*

8. *[Faint text]*

9. *[Faint text]*

10. *[Faint text]*

[Handwritten mark]