

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
Інститут регіональних досліджень

На правах рукопису

М А С Л А К

Олександр Олександрович

ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО - ЕКОНОМІЧНИХ МЕТОДІВ  
УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ ТА ЕФЕКТИВНИМ ВИКОРИСТАННЯМ  
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Спеціальність: 08.06.02 - Зайнятість та ринок праці

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата економічних наук

Львів - 1994



00755736 (X)

AB 31.360

Дисертаційна робота виконана в Інституті регіональних досліджень НАН України.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор  
член-кореспондент НАН України  
М.І.ДОЛІШНИЙ

Науковий консультант - кандидат економічних наук  
М.П.ГОРІН

Офіційні опоненти: - доктор економічних наук, професор  
В.П.ОНИЩЕНКО  
- кандидат економічних наук  
Р.А.СЕМІВ

Провідна установа - Тернопільська академія народного господарства

Захист дисертації відбудеться "23" <sup>з грудня</sup> ~~листопада~~ 1994 р. в  
11 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.04.10.01  
по захисту дисертацій на здобуття вченого ступеня доктора економічних наук в Інституті регіональних досліджень НАН України за адресою: 290008, Львів-8, вул.Театральна, 17.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту регіональних досліджень НАН України.

Автореферат розісланий "23" листопада 1994 р.

Вчений секретар  
спеціалізованої ради,  
кандидат економічних наук

В.І.ЖОВТАНЕЦЬКИЙ

ЛНБ ім. В. Стефаніка  
АН України

## І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

І.І.Актуальність теми. Пошук шляхів виходу економіки з кризового стану вимагає не тільки глибокого вивчення причин, що призвели до скорочення обсягів виробництва в усіх галузях народного господарства, появи безробіття, інфляції, але й визначення нових підходів до вирішення проблем підвищення ефективності господарювання. Серед цих проблем чільне місце займають проблеми використання трудового потенціалу.

Світова практика нагромадила чималий досвід управління трудовим потенціалом в системі розвинутих ринкових відносин. Проте при використанні такого досвіду в економіці необхідно враховувати протиріччя, що виникають на етапі злому старої системи господарювання, сформованої на засадах адміністративно-командних методів управління.

Перехід до функціонування підприємств в умовах ринкової економіки, яка формується на засадах економічних методів управління, викликає необхідність оптимального поєднання специфічних методів управління трудовим потенціалом, які притаманні ринковій економіці з традиційними, нагромадженими в період командної економіки. Сучасна наука і практика на Україні не має достатніх розробок щодо застосування найбільш доцільних форм і методів управління трудовим потенціалом в умовах формування ринкових відносин. Це обумовлює зростання величини не реалізованого трудового потенціалу, зниження мотиваційних стимулів до праці, неефективну зайнятість робочої сили, що в кінцевому підсумку веде до дискримінації перспективних напрямків побудови економіки України в цілому.

Тому виникає необхідність теоретичного узагальнення і об-

грунтування нових форм і методів управління ефективним використанням трудового потенціалу на етапі переходу до ринкової системи господарювання.

І.2. Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в розробці організаційно-економічних методів управління ефективним використанням трудового потенціалу, адекватних новим умовам господарювання на основі оцінки існуючої практики використання і стимулювання праці.

Для досягнення мети дослідження вирішувались наступні питання:

- визначення соціально-економічної суті трудового потенціалу, як об'єкту управління в умовах формування ринкових відносин;
- обґрунтування напрямків ефективного використання трудового потенціалу;
- розробка шляхів вдосконалення матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу за рахунок:
  - встановлення національного рівня мінімальної заробітної плати;
  - формування і розподілу фонду оплати праці на підприємствах різних форм власності;
  - вдосконалення тарифної угоди;
  - трансформації трудових відносин в умовах різноманітних форм власності;
  - впровадження системи економічної відповідальності при контрактному регулюванні трудових відносин.

І.3. Предмет і об'єкт дослідження. Предметом дослідження є організаційно-економічні методи управління ефективним використанням трудового потенціалу в умовах формування ринкових відносин.

Об'єктом дослідження вибрані машинобудівні підприємства Львівської області. Вибір даного об'єкта обумовлений необхідністю розв'язання цілої низки завдань, які пов'язані із збереженням і забезпеченням ефективного функціонування трудового потенціалу великих промислових підприємств в умовах реформування розподільчих відносин.

І.4.Методологія і методи дослідження. Методологічною основою є теоретичні положення по управлінню суспільно-економічними процесами, законодавчі та нормативні акти з питань праці, фундаментальні розробки вчених-економістів. В процесі дослідження використовувались методи системного, факторного і статистичного аналізу, методи порівняння, вибіркового спостереження, експертних оцінок, тощо.

І.5.Інформаційна база. Інформаційну базу дослідження склали статистичні матеріали Львівського управління статистики, аналітичні матеріали служби зайнятості по Львівській області, нормативно-методичні документи і звітність машинобудівних підприємств. В роботі використані методичні та інструктивні матеріали Міністерства праці і Міністерства економіки України, інших економічних відомств. Дисертантом досліджено значне коло наукової та довідкової літератури вітчизняних та закордонних спеціалістів, матеріали періодики.

І.6.Наукова новизна. В процесі дослідження поглиблено поняття суті трудового потенціалу, як сукупності кількісних та якісних характеристик, здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються участю в суспільно-корисній праці через існуючу систему відносин. Якісні і кількісні параметри трудового потенціалу формуються в залежності від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних

відносин. Це дозволяє розглядати управління використанням трудового потенціалу, як процесу, характер і зміст якого визначаються виробничими відносинами. Наукова новизна дисертації полягає в наступному:

- обгрунтовано організаційно-економічні передумови для ефективного використання трудового потенціалу на етапі переходу до ринкових відносин / конкуренція, ринок робочої сили, товарів і послуг , тощо/;

- узагальнена практика державного регулювання оплати праці в країнах з розвинутою ринковою системою господарювання і визначено основні напрямки її трансформації в економіку України;

- аргументовано основні напрямки вдосконалення тарифної системи в державних підприємствах, організаціях, тощо, яке буде сприяти регулюванню оплати праці та покращенню мотиваційного механізму в цілому;

- розроблено рекомендації по стимулюванню ефективної зайнятості трудового потенціалу.

І.7.Практична цінність роботи. Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що запропонований методичний підхід до управління ефективним використанням трудового потенціалу, дає можливість з найменшими втратами перейти до нової системи господарювання, впровадити прогресивні форми і системи матеріального стимулювання, забезпечити раціональну зайнятість. Використання розроблених методичних положень дозволить оптимізувати існуючу систему розподільчих відносин і підвищити мотиваційні стимули до праці, що дасть можливість зберегти і покращити якісний склад трудового потенціалу, підвищити рівень його використання.

І.8. Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації, методичні підходи до вдосконалення методів управління трудовим потенціалом доповідались на науково-практичних конференціях, симпозиумах і семінарах: "Комплексное совершенствование хозяйственного механизма" /народнохозяйственный и региональные аспекты/, / Мінск, 1990г./; "Соціальний механізм ефективного використання трудового потенціалу", / Київ, 1991р./; "Трудовий потенціал України", /Львів, 1992 р./; "Трудовий потенціал в умовах ринку", / Київ, 1992 р./; "Карпати – український міст в Європу: проблеми і перспективи", / Львів, 1993 р./.

І.9. Публікації. За результатами досліджень опубліковано 6 наукових праць, загальним обсягом 4,5 д.а.

І.10. Структура роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, переліку використаної літератури, двох додатків.

У вступі дається обґрунтування актуальності, теоретичного і практичного значення дослідження. Визначені: мета, завдання, предмет та об'єкт дослідження. Показана наукова новизна та практичне значення дисертаційної роботи.

У першому розділі – "Науково-методологічні засади ефективного використання трудового потенціалу" досліджено соціально-економічна сутність трудового потенціалу, його якісні характеристики, особливості і організаційно-економічні передумови ефективного використання в системі ринкових відносин. Проведена оцінка формування передумов для ефективного використання трудового потенціалу на сучасному етапі переходу до ринку, і, виходячи із неї, обґрунтовані основні напрямки поліпшення технічного, організаційного і економічного забезпечення його реалізації з метою досягнення високої конкурентоспроможності.

В другому розділі - "Сучасна практика організації використання трудового потенціалу" здійснено економічну експертизу існуючих структури, стану використання трудового потенціалу механізму матеріального стимулювання, системи зайнятості, визначено їх переваги і недоліки, напрямки вдосконалення.

В третьому розділі - "Напрямки вдосконалення управління використанням трудового потенціалу" досліджено зміни в системі трудових відносин, викладані шляхи реформування відносин власності, у відповідності з якими розроблено рекомендації по вдосконаленню оплати праці, розподілу власності в процесі приватизації, найму робочої сили і зайнятості.

В висновках підкреслюються основні теоретичні та практичні доробки за результатами проведених досліджень.

## 2. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ

2.1. Під трудовим потенціалом слід розуміти сукупність кількісних і якісних характеристик здібностей і можливостей трудоактивного населення, які реалізуються участю в суспільно-корисній праці через існуючу систему відносин. Якісні і кількісні параметри трудового потенціалу формуються в залежності від потреб виробництва, кон'юнктури ринку праці, системи соціально-економічних відносин і розкривається через демографічні, медико-біологічні, професійно-кваліфікаційні, соціальні, психофізіологічні, ідейно-політичні, моральні, науково-технічні і ін. параметри. Управління, використанням трудового потенціалу повинне ґрунтуватися на оцінці цих параметрів і забезпечувати їх покращення у відповідності з вимогами суспільного розвитку.

Таке тлумачення трудового потенціалу дозволяє розглядати управління його використанням, насамперед, як процес, характер

і зміст якого визначається виробничими відносинами. Система відносин перехідного до ринку періоду є своєрідним конгломератом відносин ринкового типу і відносин адміністративно-командної системи. Тому управління використанням трудового потенціалу повинно оптимально поєднувати методи і прийоми, властиві і одній, і другій системі. Діюча система управління не в повній мірі враховує характер виробничих відносин, відзначається відмовою від командно-адміністративних методів впливу при збереженні окремих елементів, які орієнтують на застосування саме цих методів. Виходячи з такого трактування, в дисертації обґрунтовано організаційно-економічні передумови, необхідність яких зумовлена потребою ефективного використання трудового потенціалу. До них відносяться: існування конкурентного ринку робочої сили, товарів і послуг; забезпечення економічної свободи в підприємницькій діяльності; розвиток різних форм власності, господарювання і підприємництва; реалізація принципу комерційної еквівалентності в розподілі доходів, подолання відчуження виробників від засобів виробництва, їх матеріальна зацікавленість в результатах праці; створення умов для постійного вдосконалення трудового потенціалу, формування раціональної системи підготовки і перепідготовки кадрів; гнучка економічна політика, яка стимулює ефективне використання трудового потенціалу.

2.2. Економіка перехідного періоду внаслідок нерозвинутості ринкових відносин не забезпечує достатніх умов для ефективного використання трудового потенціалу. В Україні їх формуванню протидіють негативні кризові явища, які мають місце як наслідок соціалістичного господарювання і характеризуються галопуючою інфляцією, спадом виробництва, дестабілізацією всіх сторін господарської діяльності.

Аналіз використання трудового потенціалу шести машинобудівних підприємств Львівської області реально тому підтвердження. За останні 2 роки виробництво продукції на цих підприємствах скоротилось на 41,9 % при зменшенні чисельності працюючих на 12,0 %. Таке співвідношення темпів негативно позначило на рівні продуктивності праці. За вказаний період він скоротився на 34,1 % при зростанні фондоозброєності на 13,2 % / див. табл. I /.

Ступінь використання трудового потенціалу є невисоким і має тенденцію до зниження. Це засвідчують показники використання робочого часу. Кожен зайнятий на досліджуваних підприємствах в 1993 році працював на 4 дні менше, ніж в 1992 році. Як наслідок коефіцієнт ефективного використання робочого часу скоротився з 76,4 % до 75,7 %. В 1993 році лише через невиходи з дозволу адміністрації / в основному вимушені простої / на своїх робочих місцях щоденно були відсутніми 1978 чоловік або 8,3 % промислово-виробничого персоналу. Це означає, що їх трудовий потенціал в суспільному виробництві залишився нереалізованим.

В структурі використання трудового потенціалу прослідковуються такі негативні тенденції, як висока питома вага зайнятих ручною працею, перевищення кваліфікаційних розрядів робітників над кваліфікаційними розрядами робіт, низький рівень інженерно-технічного забезпечення, недостатня підготовка управлінських кадрів до роботи в умовах ринку, скорочення масштабів підвищення кваліфікації. Вдосконаленню і ефективному використанню трудового потенціалу не сприяють застаріла технічна база і недосконала організація управління і виробництва.

Підсумовуючи результати аналізу слід зробити висновок про те, що ефективне використання трудового потенціалу можливе за

Таблиця I

Темпи зміни виробництва продукції, чисельності промислово-виробничого персоналу, продуктивності праці і фондоозброєності на машинобудівних підприємствах Львівської області в 1993 році по відношенню до 1991 року, в %

Підприємства	Обсяг виробництва	Чисельність промислово-виробничого персоналу	Продуктивність праці	Фондоозброєність
Львівський автобусний завод	69,1	104,0	66,3	88,5
Дрогобицький завод автомобільних кранів	86,4	100,4	85,8	104,2
ВО "Автонавантажувач"	37,5	79,7	47,0	129,9
Львівський мотозавод	38,0	75,1	50,4	142,9
Львівський завод авто-тракторних запчастин	50,0	68,1	73,4	138,8
ВО "Львівхімсільгосп-маш"	60,2	73,7	81,5	133,2
В середньому по підприємствах:	58,1	88,0	66,0	113,2

умов подолання причин і наслідків економічної кризи. Однак, це не виключає необхідність підвищення досягнутих в передкризовий період конкурентоспроможності трудового потенціалу і рівня його використання. Основні напрямки ефективного використання трудового потенціалу залишаються традиційними, однак проходять зміни в способах реалізації цих напрямків. Ці зміни ґрунтуються на застосуванні різних форм власності, розвитку конкуренції, наданні господарючим суб'єктам повної економічної самостійності,

впровадженні системи найму робочої сили. Ефективне використання трудового потенціалу підприємств на етапі переходу до ринку повинно будуватись за такими напрямками:

- налагодження конкурентоспроможного виробництва, розробка і впровадження системи машин і технологій, які забезпечують високий технічний рівень виробництва, економію праці, поліпшення умов праці і збагачення її змісту, зростання наукомісткості продукції;

- перебудова форм і методів підготовки і перепідготовки кадрів з врахуванням вимог технічного розвитку виробництва;

- впровадження гнучких виробничо-управлінських систем, ліквідація малоефективних виробничих підрозділів, розукрупнення, розвиток подетальної і технологічної спеціалізації, застосування прогресивних структур управління, формування об'єднань переважно горизонтального типу;

- побудова внутрівиробничих відносин на економічній основі;

- ліквідація причин, що викликають непродуктивні втрати робочого часу, приведення норм, розпоряджень і правил, які регламентують участь у праці в відповідність з вимогами ефективного використання трудового потенціалу, відмова від жорсткої регламентації праці, забезпечення умов для дотримання дисципліни;

- стимулювання високоефективної праці.

2.3. В дисертації обґрунтовано положення згідно з яким одним з найголовніших елементів системи управління ефективним використанням трудового потенціалу є матеріальне стимулювання, як сукупність форм і систем мотивації високоефективної праці. Діючий механізм матеріального стимулювання є малоефективним. Як свідчать дані, доля тарифної системи в фонді оплати праці складає 27,4 %, решта припадає на різного роду доплати і винагороди.

Це означає, що тариф і оклад не виконують своєї функції міри оплати.

Дослідження показують, побудова тарифно-кваліфікаційних довідників і сіток не дає необхідної градації в оплаті праці на роботах різної кваліфікації і складності. Доплати втратили свою стимулюючу роль і перетворились в форму регулювання росту заробітної плати, поза її результатами.

Більше половини фонду оплати праці формується різного роду винагородами. Виходячи з зарубіжного досвіду, можна стверджувати, що така доля змінного фонду оплати праці переоцінює роль преміювання в ефективному використанні трудового потенціалу. Система преміювання побудована за застарілими, притаманними соціалістичному господарюванню підходами і має суттєві недоліки, зокрема, слабкий зв'язок між показниками преміювання і його джерелами, встановлення винагород без врахування трудового вкладу, часто суб'єктивним шляхом, відсутність чітких меж в використанні джерел формування постійної і змінної частин заробітної плати, велика кількість показників, за якими проводяться виплати, складність преміальних положень.

Вдосконалення механізму матеріального стимулювання в умовах переходу до ринку бачиться в пошуку таких принципів і критеріїв утворення фондів оплати по праці і їх розподілу між конкретними виконавцями, які б реально дали відчутти кожному працівнику зв'язок між ефективністю роботи підприємства в цілому і величиною оплати його особистої праці.

При побудові матеріального стимулювання, слід виходити із змін в системі розподільчих відносин, викликаних роздержавленням і приватизацією власності, а саме: виникнення нових форм розподілу, зокрема, розподілу по власності; трактування заробіт-

ної плати як вартості робочої сили, покладення на неї функції контролю за мірою праці, контролю за мірою споживання, стимулювання високоефективної праці; зв'язку заробітної плати із економічним ризиком, що обумовлює перехід від стабільної і гарантованої оплати до гнучкого заробітку; визначення умов оплати праці на договірній основі; формування фондів оплати праці в складі фондів споживання; зменшення питомої ваги виплат із суспільних фондів споживання в структурі доходів працюючих.

Виходячи із зазначених змін механізм оплати праці перехідного періоду повинен вдосконалюватись в напрямку наближення до ринкового механізму оплати праці і аналогічно останньому будуватись на двох організаційних основах – системі регулювання заробітної плати і системі забезпечення економічної самостійності підприємств в формуванні і розпорядженні фондами оплати праці. Регулювання заробітної плати необхідно забезпечувати через ринок праці, важелі державного впливу і укладання колективних договорів.

2.4. Вивчення практики державного регулювання оплати праці в розвинутих країнах з ринковою системою господарювання, аналіз реальної ситуації в економіці України дозволили обґрунтувати ряд рекомендацій по вдосконаленню державного впливу в організації оплати праці. Запропоновано переглянути розмір мінімальної заробітної плати і встановити черговий його рівень, виходячи тільки з економічних можливостей держави та фактичних даних про середні витрати на споживання однієї сім'ї. В подальшому регулювання мінімальної зарплати проводити за відношенням нової його величини до середньої заробітної плати в галузях її підрозділу суспільного виробництва. Механізм регулювання простий: відношення залишається стабільним, мінімальна заробітна плата періодично

переглядається. Вибір середньої заробітної плати в галузях, що випускають товари народного споживання, за основу для регулювання національного мінімуму пояснюється двома причинами: соціально-економічним значенням даних галузей у виході економіки України з економічної кризи і тим, що заробітна плата в цих галузях найчутливіше реагує на зміни в системі цін споживчого ринку. Даний підхід до встановлення мінімальної заробітної плати дозволить ув'язати її рівень з економічною ситуацією в виробництві товарів народного споживання і забезпечить об'єктивність у встановленні межі малозабезпеченості. Застосування даного підходу передбачається як тимчасове.

При розрахунку мінімальної заробітної плати рекомендується розширити межі її диференціації, визначивши мінімальний рівень заробітної плати в розрізі територій міста і села. Розрахунково-аналітичним шляхом встановлено, що мінімальна заробітна плата жителів міста повинна бути вищою в межах до 25,0 %. Необхідність такого кроку продиктована потребами виходу із економічної кризи і реалізацією принципів соціальної справедливості / сільські жителі, одержавши в ході приватизації в власність присадибні ділянки, мають кращі можливості для забезпечення себе продуктами харчування/. Територіальна диференціація мінімуму заробітної плати дозволить при її встановленні повніше враховувати особливості формування споживчих бюджетів міських і сільських жителів.

В сфері забезпечення державою економічної основи кожного вірного регулювання оплати праці запропоновано встановити граничні розміри заробітної плати в розрізі професій. Потреба в такому заході продиктована необгрунтованими міжпрофесійними співвідношеннями, які склалися в економіці України, як результат інфляційних процесів. Встановлення граничного рівня заробітної плати не-

обхідне з позицій стимулювання підвищення якості трудового потенціалу. Воно спонукатиме працюючих підвищувати свій освітній і кваліфікаційний рівень, дозволить внести елемент справедливості в розподільчих відносинах, забезпечить взаємозв'язок оплати праці, величини і якості використаного трудового потенціалу, зблизити умови оплати праці на підприємствах різних форм власності.

Як показали дослідження, діючий механізм державного регулювання фондів споживання не забезпечує належного стримування необгрунтованого збільшення заробітної плати в умовах інфляції. В цьому зв'язку пропонується всім підприємствам, незалежно від форми власності, доводити лімітно-граничний норматив частки фонду оплати праці в валовому доході. Такий підхід дозволить на макро-рівні врегулювати співвідношення між фондами споживання і нагромадження, а на мікрорівні сприятиме подоланню скритого безробіття і підвищенню продуктивності праці.

Роботи по встановленню лімітів доцільно здійснити в такій черговості: спочатку на основі аналізу з врахуванням дії всіх факторів визначитись з економічно можливою структурою розподілу національного доходу, потім за допомогою розрахунків міжгалузевого балансу уточнити її в розрізі галузей; галузеві нормативи диференціювати між підприємствами розрахунково-аналітичним методом, а при підготовці нормативної бази на основі показників трудомісткості.

В дисертації висвітлено основні напрямки вдосконалення державного впливу у визначенні умов і розмірів оплати праці в державних підприємствах, організаціях, закладах і у встановленні податків. Стосовно державних підприємств запропоновано доводити як орієнтир долю тарифної частини заробітної плати в загальному заробітку, скоротити діапазон тарифних сіток для працівників бюд-

жетної сфери, посилити державний контроль за нормуванням праці, передбачити в контрактах персональну відповідальність керівників за дотриманням умов тарифної системи. В системі оподаткування рекомендується ввести пільгове оподаткування прибутків, одержаних від реалізації продукції / робіт / понад рівень аналогічного періоду минулого / базового / року, а в основу диференціації прибуткового податку покласти прибуток в розрахунку на I-го працюючого.

Запропоновані заходи по вдосконаленню державного регулювання оплати праці, передбачають розширення державного впливу, однак не означають повернення до директивно-командного управління і їх необхідність обумовлена нерозвинутістю ринкових відносин.

Тарифні угоди і колективні договори – принципово новий елемент організації оплати праці. Через відсутність досвіду в їх розробці і нерегульованість законодавства про працю вони є недостатньо конкретними, дублюють один одного, часто розкривають не властиві такій формі регулювання аспекти у взаємовідносинах між роботодавцями і працюючими. Для підвищення дієвості цих документів слід провести розмежування питань, які регулюються генеральною, галузевими угодами і колективними договорами. Необхідно передбачити в галузевих угодах і колективних договорах встановлення додаткових, порівняно з законодавством пільг з обов'язковим їх фінансово-економічним обґрунтуванням. В тарифних угодах слід віддавати пріоритет питанням оплати праці.

2.5. Організація оплати праці на підприємствах різних форм власності в умовах переходу до ринкових відносин повинна забезпечити диференціацію трудових доходів залежно від кінцевих результатів праці. Для цього формування фонду оплати слід проводити тільки за залишковим принципом. Переважачим способом диферен-

ціації трудових доходів, на нашу думку, необхідно залишити розподіл за тарифною системою, внісни в її елементи ряд змін. Для виконання тарифною системою своїх функцій, перш за все, вимагається забезпечити відчутну долю / більше половини / постійної / тарифної / частини в загальній сумі заробітку. З цією метою доцільно переглянути склад елементів надтарифної частини зарплати і включити в тарифні ставки різні механічні доплати, надбавки і премії. Слід відмовитись від великої кількості систем преміювання, здійснювати його за обмеженою кількістю показників. Критерії для стимулювання доцільно вибирати за їх рейтингом у вирішенні проблем господарської діяльності.

Перебудова тарифної системи передбачає впровадження уніфікованих тарифних сіток, що обумовляє реалізацію єдиного підходу до професійно-кваліфікаційної диференціації оплати праці, незалежно від сфери її прикладання. З метою більш об'єктивної оцінки складності праці і кваліфікації доцільно розширити кількість включених в тарифну сітку розрядів. Для їх обґрунтування необхідно внести відповідні уточнення в тарифно-кваліфікаційні довідники, зокрема, поряд зі складністю праці враховувати освітньо-технічний рівень робітників. Це дозволяє дати більш повну оцінку реалізованому трудовому потенціалу. Уніфіковані тарифні сітки слід диференціювати за умовами праці, виділивши нормальні, важкі і шкідливі та особливо важкі і особливо шкідливі. При побудові тарифних сіток для важких і шкідливих та особливо важких і особливо шкідливих умов до кожного розряду сітки для нормальних умов слід додавати постійну величину, що забезпечує рівну тарифну доплату за умови праці, незалежно від розряду робітника.

Вважаємо за доцільне, з впровадженням уніфікованих тарифних сіток скасувати директивний характер тарифної системи і розгля-

дати її як орієнтир для міжгалузевої і міжкваліфікаційної диференціації оплати праці. Пропонується така схема. В галузевих угодах погоджуються мінімальна заробітна плата з диференціацією по видах і типах виробництв, тарифні сітки і шкали співвідношень посадових окладів. Підприємства, керуючись цими показниками, розробляють і затверджують свої схеми тарифних ставок і посадових окладів. При цьому в межах встановлених в галузевій угоді діапазонів вони можуть змінювати число розрядів, розсувати або звужувати інтервали між тарифними коефіцієнтами по розрядах, виходячи із своїх економічних і фінансових можливостей.

Важливою умовою ефективної тарифної системи є досконале нормування. Розвиток нормування на етапі становлення ринкових відносин вимагає: ввести в господарську практику нормування темпу робіт, розширити нормування серед осіб, праця яких оплачується погодинно; періодично переглядати і атестувати норми за такими критеріями – рівень напруженості, процент виконання, співвідношення між рівнем виконання норм і зміною продуктивності праці; широко застосовувати передові прийоми нормування – мікроелементне, мікроенергетичне нормування, психопрофесіограми, підвищувати наукову обґрунтованість норм, враховуючи в них норми умов праці і норми-вимог до виконавця, підвищити кваліфікацію і підготовку спеціалістів в галузі організації та нормування праці.

Однією із умов, яка повинна забезпечуватись при переході до ринку є надання самостійності підприємствам в виборі форм і систем організації оплати праці. В роботі досліджуються найбільш сприятливі сфери застосування колективних систем матеріального стимулювання, пайових систем, контрактної і комісійної систем оплати. При вдосконаленні тарифної системи і механізму формуван-

ня оплати праці рекомендується зберегти, як найбільш поширені, відрядно-преміальну і почасово-преміальну системи, причому останньою слід охоплювати все більше число працюючих, так як це буде стимулювати зростання конкурентоспроможності продукції. Робітникам, які мають стійкі високі трудові досягнення слід встановлювати стабільні оклади в підвищених розмірах. Стимулювання за результатами діяльності підприємства повинно бути суттєвим і охоплювати весь колектив, а не тільки окремих працівників. Це посилює роль стимулювання і дозволить уникнути соціальної напруженості.

В умовах переходу до ринку підприємствам пропонується використовувати гнучку систему стимулів. З метою підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу доречно використовувати такі стимули, як оплата навчання, надання можливостей для професійного росту, просування по службі, стимули, які формують престиж фірми і т.п.

2.6. Трансформація відносин власності в процесі її приватизації передбачає впровадження якісно нових стимулів до праці у вигляді дивідендів на частку власності у сукупному капіталі. Певний стимулюючий ефект на функціонування трудового потенціалу має обґрунтований розподіл колективної власності, придбаної за кошти членів трудового колективу. Пропонується персоніфікацію такої власності проводити за двома критеріями – стажем роботи на підприємстві і сумами заробітної плати, одержаної за період створення власності. Обидва показники оцінюють трудовий потенціал, реалізований в підприємстві, а їх поєднання дозволяє врахувати трудовий вклад як в розвиток виробництва, так і в формування власності.

Розрахунки рекомендується проводити за такою схемою. Спочат-

ку працюючі, серед яких проводиться розподіл, групуються за стажем роботи. Кожній із груп  $j$  присвоюється поправочний коефіцієнт  $K_j$ , який зростає в міру абсолютного збільшення границь кожної групи. Фактичний фонд оплати праці по групах працюючих за період створення власності за допомогою поправочних коефіцієнтів приводиться в умовний фонд оплати праці  $3y$  1:

$$3y = \sum_j \sum_i 3ij \cdot K_j$$

де:  $3ij$  - індивідуальні фактичні фонди оплати праці робітників  $j$ -ої групи за стажем.

Дальше встановлюється власність трудового колективу в розрахунку на 1 тис.крб. умовного фонду оплати праці  $M$  1:

$$M = \frac{M}{3y}$$

де:  $M$  - колективна власність.

Наступним етапом є розрахунок власності по групах працюючих в розрахунку на 1 тис.крб. фактичного фонду оплати праці. Для цього користуються формулою:  $M_j \cdot K_j$

$$M_j = \frac{M \sum_i 3ij \cdot K_j}{\sum_i 3ij}$$

Вартість майна, яка припадає  $ij$ -му працюючому в  $j$ -ій групі за стажем:

$$M_{ij} = M_j \cdot 3ij$$

Дана методика може застосовуватись при розподілі "пайового" або "акціонерного фонду персоналу", який рекомендується створювати підприємцям для викупу акцій своєї фірми з подальшим їх розподілом між членами трудового колективу.

Розподіл власності серед працюючих створить умови для їх зацікавленості в ефективному функціонуванні виробництва, в розвит-

ку ініціативи і підвищенні продуктивності праці. Однак, коли розподіл власності проходить серед великого числа осіб через майнові приватизаційні сертифікати, як це передбачено українською програмою приватизації, — то це прямий шлях до її розпорошення і неефективного управління нею. На нашу думку, з метою забезпечення зацікавленості в ефективному використанні трудового потенціалу, механізм приватизації повинен бути модифікований. Необхідно передбачити більші можливості в придбанні акцій державних підприємств за номіналом трудовим колективам, зокрема, апарату менеджерів, і крупним приватним інвесторам. На ці категорії доцільно поширити пільгове кредитування при скуповуванні ними акцій власних фірм у дрібних власників.

Принцип соціальної справедливості в процесі приватизації доцільно реалізовувати через продуману політику заробітної плати на державних підприємствах, які не підлягають приватизації, і зважену політику пенсійного забезпечення. Зокрема, доходи працівників державного сектору, який не приватизується, слід регулювати таким чином, щоб вони були вищими доходів працівників такої ж кваліфікації на підприємствах, які приватизуються, включаючи дивіденди на вкладений приватизаційний майновий сертифікат при середній рентабельності виробництва.

2.7. Розвиток організаційно-економічних методів управління використанням трудового потенціалу в умовах реформування відносин власності передбачає широке застосування контрактної системи найму, яка забезпечує договірне регулювання всіх сторін взаємовідносин роботодавця і працівника. Впровадження системи є ефективним, коли характер роботи вимагає від виконавця особливих ділових якостей, здібностей і професійних навиків, ініціативи і

самостійності, відповідальності, а тому є необхідність особливо його стимулювання, правового і соціального захисту. При укладанні контрактів особливо складними є питання визначення економічної відповідальності сторін. Рекомендується наступний підхід до їх розв'язання. За збитки, спричинені своїми діями, сторони несуть матеріальну відповідальність за рахунок власного доходу.

Виконавець покриває втрати, нанесені роботодавцю при нечасному виконанні або невиконанні прийнятих до виконання робіт. При цьому він повертає підприємцю штрафи, сплачені останнім за невиконання договірних зобов'язань перед споживачем, а також ту частину доходу підприємця, яку він не отримав внаслідок порушення умов контракту. Якщо невиконання виконавцем виробничих завдань не привело до зриву договірних зобов'язань і передбачені до виконання роботи проведені з запізненням, його матеріальна відповідальність обмежується сплатою штрафу, процент якого визначається сторонами по відношенню до суми доходу виконавця від своєчасно невиконаних робіт. Роботодавець покриває збитки, нанесені найманому працівнику в випадку порушення взятих на себе зобов'язань по організації процесу праці, повертаючи йому весь або частину /по домовленості сторін/ доходу за період простою. Обґрунтованість претензій визначається на основі первинних документів бухгалтерського і оперативного обліку, планів-графіків виконання робіт.

2.8. Як показали дослідження, в умовах переходу до ринку величина нереалізованого трудового потенціалу у формі безробіття має тенденцію до зростання. Вимагається розробка організаційно-економічних методів, які б протидіяли цьому процесу. Їх впровадження повинно здійснюватись за такими напрямками: сприяння розвитку нових і збереженню старих робочих місць, сприяння самозай-

нятості, організація оплачуваних громадських робіт, створення мережі підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних, забезпечення розвитку служб зайнятості, формування єдиної інформаційної системи про ринок праці, забезпечення соціального захисту безробітних.

В умовах реформування відносин власності пріоритет в стимулюванні розвитку робочих місць слід надавати недержавному сектору. Рекомендується в процесі приватизації здійснювати продажу /а в деяких випадках передачу/ приватним структурам по доступних цінах незавершених об'єктів, незадіяних потужностей і невстановленого обладнання державної власності для введення їх в експлуатацію. Доцільно в рамках недержавного сектору дозволити відраховувати до 30 % балансового прибутку без оподаткування у спеціальні фонди інвестицій. Використання цих фондів передбачається тільки для формування робочих місць. Галузь і регіон прикладання капіталу погоджується з місцевими органами самоврядування. На нашу думку, ефективним є застосування пільг при сплаті відрахувань в Державний фонд зайнятості за умови збереження / збільшення / працюючих /їх розмір встановлюється в договорі з службами зайнятості/.

### З.В И С Н О В К И

Перехід економіки на ринкові засади господарювання вимагає вдосконалення діючих і впровадження нових методів управління ефективним використанням трудового потенціалу.

Організаційно-економічний механізм використання трудового потенціалу в умовах переходу до ринку повинен оптимально поєднувати методи і прийоми, властиві як командно-адміністративній, так і ринковій системам господарювання і будуватись з врахуванням характеру виробничих відносин і реальної економічної ситуації. Ме-

ханічне перенесення принципів формування ринкової економіки в іншу економічну ситуацію не забезпечує очікуваних результатів.

Орієнтація відродження економіки України через ефективне використання трудового потенціалу вимагає розробки теоретико-методологічних основ використання трудового потенціалу в умовах перехідного періоду.

Проблеми використання трудового потенціалу, які мають місце на початковому етапі переходу України до ринку, можуть бути розв'язані традиційними методами в комплексі з покращенням всіх сторін господарської діяльності.

Способи реалізації цих методів повинні ґрунтуватись на якісно новій економічній основі, властивій ринковому механізму господарювання.

Основними напрямками розвитку організаційно-економічних методів управління ефективним використанням трудового потенціалу слід вважати створення умов з боку держави для забезпечення соціальної захищеності і справедливого розподілу фондів оплати праці: розвиток організаційних основ оплати праці в відповідності зі змінами в системі розподільчих відносин, економічна самостійність підприємств в виборі форм і систем матеріального стимулювання, введення колдоговірного регулювання оплати праці, формування нових мотиваційних стимулів до праці через механізм розподілу власності, широке запровадження контрактної системи найму, створення механізму регулювання ринку робочої сили.

#### 4. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ І РЕЗУЛЬТАТИ ДИСЕРТАЦІЇ ОПУБЛІКОВАНІ В НАСТУПНИХ РОБОТАХ:

4.І.Т.Н.Одинец, А.А.Маслак.Комплексное совершенствование хозяйственного механизма / Пути совершенствования хозяйственного ме-

ханизма підприємств-основного звена народного хозяйства/. -  
АН БССР, Минск, 1990, /0,2 п.л./.

- 4.2. Т.Н.Одинец, А.А.Маслак. "Социалистический труд". Ж., № 10, 1991, Москва. "Конвейер" на шестом году перестройки / 1,8 п.л./.
- 4.3. О.О.Маслак, Т.М.Одинец. Соціальний механізм ефективного використання трудового потенціалу./Ринкові відносини в системі ефективного використання трудових ресурсів. Зб. АН України, Київ, 1991, / 1,0 д.а./.
- 4.4. Т.М.Одинец, О.О.Маслак. Трудовий потенціал в умовах ринку. /Оренда - найближчий шлях до приватизації Надвірнянського ліскокомбінату. Зб. АН України, Київ, 1992 /0,8 д.а./.
- 4.5. Одинец Т.М., Маслак О.О. Трудовий потенціал України. Основні напрямки ефективного використання трудового потенціалу. Зб. - ЛВ ІЕ, Львів, 1992 / 0,4 д.а./.
- 4.6. Одинец Т.М., Маслак О.О. Карпати - Український міст в Європу: проблеми і перспективи."Регіональні особливості розвитку ринкових відносин в зоні Карпат". Зб.- ЛВ ІЕ, Львів, 1993, /0,3 д.а./.

#### А Н О Т А Ц І Я

Маслак А.А. - Совершенствование организационно-экономических методов управления занятостью и эффективного использования трудового потенциала.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности - 08.06.02. - занятость и рынок труда. Институт региональных исследований НАН Украины, Львов, 1994г.

Защищается рукопись диссертации, в которой содержатся научно-методологические предпосылки эффективного использования трудо-

вого потенціала, його сутність і якісні характеристики в умовах ринкових відносин. Проведена економічна експертиза існуючої структури управління і використання трудового потенціала, механізму економічного стимулювання, системи зайнятості, визначені їх переваги і недоліки, шляхи їх удосконалення.

Встановлено зміни в системі трудових відносин, викладено шляхи реформування відносин власності, в відповідності з якими дані рекомендації по удосконаленню оплати праці, розподілу власності, найму робочої сили.

#### A N N O T A T I O N

**A.A.Maslak - Perfecting of Practical Economic Methods of Employed Management and Effective Utilization of Labour Potential.**

**Thesis is for the competition of bachelor's degree on speciality 08 06 02 - Employment and Labour Market.**

**Institute of Regional Investigations National Academy of Sciences of Ukraine, Lviv, 1994.**

**The manuscript of thesis, containing scientific methodological premises of effective utilization of labour potential, its essence and qualitative characteristics in conditions of market relations are being defended.**

**Economic examination of existing structure, utilization of labour potential, mechanism of economic stimulation, systems of employment are conducted; their advantages and shortages, ways of improvement are determined. Changes in system of labour relations are established; ways of reforming of property relations are set, recommendations for improvement of payment, distribution of property, hire of the working power are given.**

**Ключові слова:**

**Управління зайнятості, трудовий потенціал, організаційно-економічні засади, стимулювання.**

АВ 31.360

Підписано до друку 20.11.94 р. Формат 60 x 84 1/16. Папір офсет.  
Високий друк. Умовн.-друк. арк. 1,62. Тираж 80 прим. Зам. 118.

Інвестиційне науково-виробниче товариство «ПОЛІТЕКС».  
290008, Львів, вул. Винниченка, 32, офіс 13.