

УДК 332

Є. М. Ахромкін,
д. е. н., професор, Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РОБОЧИХ МІСЦЬ І ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЯК ОДИН З ФАКТОРІВ ПІДВИЩЕННЯ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

У статті досліджено теоретичні аспекти збалансованості робочих місць і трудових ресурсів як одного із факторів підвищення використання трудового потенціалу регіону.

In the article investigational theoretical aspects balanced of workplaces and labour resources as one of factors of increase of the use of labour potential of region.

Ключові слова: ринок праці, робочі місця, трудові ресурси, потенціал регіону.
Key words: labour-market, workplaces, labour resources, potential of region.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Розвиток сучасної економіки потребує значного підвищення ефективності використання людських ресурсів. Сучасний ринок праці України характеризується значним соціальним напруженням внаслідок падіння рівня заробітної плати, зростання чисельності вивільнених працівників, збільшення прихованого безробіття, зниження попиту на робочу силу, що приводить до природного виснаження робочої сили і ускладнень у сімейних стосунках, позначаючись на якості соціальної свідомості підростаючого покоління, негативний зміст інформаційного поля, що створюється основними каналами ЗМІ.

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.

У сучасних умовах розвитку економіки та виробництва важливе місце займає питання збалансованості робочих місць та робочої сили. Фінансова світова криза спонукає підприємства до скорочення чисельності працюючих та вивільнення робітників. Тому питання відповідності кількості та якості робочих місць трудовим ресурсам є важливим джерелом розвитку сучасної економіки регіонів України.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Вивченням питання щодо формування трудового потенціалу регіону займається досить невелика кількість

вчених. Це — Е.М. Лібанова, Д.П. Богиня, С.П. Калініна, А.М. Колот, В.В. Оникієнко, В.М. Петюх, І.Л.Петрова, М.В. Семикина та ін. Однак, незважаючи на значну кількість робіт як зарубіжних, так і вітчизняних авторів, недостатньо дослідженими є питання збалансованості кількості та якості робочих місць з трудовими ресурсами.

ЦІЛЬ СТАТТІ

Метою статті є обґрунтування доцільності планування та стимулювання збалансованості робочих місць з трудовими ресурсами як чинника підвищення ефективності виробництва та підвищення трудового потенціалу регіону.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На етапі переходу до ринку збалансованість робочих місць з трудовими ресурсами є вирішенням проблеми врегулювання попиту і пропозиції у сфері праці. Людина є носієм робочої сили, яка виступає товаром, тому необхідно спиратися на прогнозування всіх проблем, пов'язаних з функціонуванням робочої сили. Крім того, необхідно також займатися плануванням та обліком робочих місць, оскільки в сучасних умовах розвитку економіки робочі місця є більш стійкою категорією, менш схильного до стихійних процесів ринку і краще враховуються в статистиці.

З метою вдосконалення планування і управління людськими ресурсами необхідно визначити і проаналізувати параметри кадрового потенціалу країни, регіону, галузі. До них відносяться аспекти аналізу кадрового потенціалу: демографічний (структура і показники, які будуть отримані в результаті її аналізу), економічний (структура зайнятості в галузях і сферах виробництва, рівень спеціалізації,

концентрації та кооперування, оплата і стимулювання праці тощо) і соціальний (показники рівня життя, здоров'я, професійних та кваліфікаційних якостей, сфери обслуговування і т. д.). Аналіз наведених показників дозволяє детально вивчити наявний кадровий потенціал і намітити шляхи його вдосконалення [1].

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.

Основне завдання планування і управління кадровим потенціалом (тобто людськими ресурсами) — встановити оптимальні трудові пропорції, однією з яких є збалансованість робочої сили і робочих місць. Найбільш важливими наслідками цього дисбалансу є неукомплектованість діючих робочих місць, наявність великої кількості застарілих робочих місць, низький коефіцієнт змінності обладнання, безробіття.

Збалансованість трудових ресурсів з основними виробничими фондами та робочими місцями в кількісному та якісному виразі можна характеризувати за допомогою наступних 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.

Потреба в робочій силі встановлюється на основі планових розрахунків продуктивності праці і обсягів виробництва в матеріальній сфері, а також відповідно до намченого розвитку невиробничих галузей і нормативами числа працівників в установах і організаціях цих галузей. При цьому враховується можлива економія праці у всіх галузях народного господарства за рахунок вживання нової техніки, механізації і автоматизації виробничих процесів, мобілізації резервів робочої сили на підприємствах, кращої організації праці тих, що працюють. Виходячи зі встановлених масштабів розвитку освіти і підготовки кваліфікованих робітників і фахівців, а також прогнозу вікового складу населення, визначають чисельність населення працездатного віку, яке буде зайнято лише на навчання. Розрахунок зведеного балансу в територіальному розрізі дозволяє прийняти заходи для запобігання невідповідності між наявністю трудових ресурсів і потребою в робочій силі при розміщенні нових і реконструкції підприємств, що діють.

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 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.

Збалансованість робочих місць і трудових ресурсів повинна бути забезпечена як за кількісними, так і за якісними параметрами, а також на всіх етапах цього процесу. Етапи досягнення збалансованості робочих місць і трудових ресурсів наступні [2]: науково обгрунтований облік робочих місць у різних галузях і секторах виробництва; визначення ресурсів робочої сили та її приросту (випуття) у планованому періоді; кількісне балансування робочих місць і трудових ресурсів у територіальному та галузевому розрізах; складання зведеного балансу робочих місць і робочої сили, їх якісне балансування.

Існуючі диспропорції відповідності кількості та якості робочих місць і трудових ресурсів можуть бути усунені за рахунок комплексу заходів, спрямованих на ліквідацію застарілих і зайвих робочих місць, досягнення відповідності кваліфікації роботи і працівника, постійну перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, стимулювання розвитку всіх форм власності. З метою подолання диспропорцій між робочими місцями і трудовими ресурсами можна застосувати наступні заходи: змінити тривалість робочого дня, ввести гнучкі режими роботи, перерозподілити зайнятих між надлишковими і дефіцитними професіями, удосконалити оплату праці, провести перекваліфікацію кадрів, модернізувати робочі місця та ін.

Збалансованість здійснюється на всіх рівнях суспільного виробництва — від окремо підприємства до суспільного господарства у цілому [2].

На рівні підприємства вона досягається за допомогою послідовної оптимізації кількості робочих місць, забезпечення максимального виходу продукції (робіт, послуг) з кожного робочого місця і виконання зростаючих обсягів робіт з відносно меншою чисельністю персоналу.

На рівні галузі її можливо досягти за допомогою забезпечення ефективного використання наявного виробничого потенціалу, ув'язування діючих та тих, що уводяться в експлуатацію, нових робочих місць з чисельністю працюючих у межах галузі.

На рівні регіону (області) території збалансованість досягається цілеспрямованим керуванням приростом робочих місць і можливістю його забезпечення трудовими ресурсами території, а також міжгалузевим перерозподілом чисельності зайнятих з урахуванням пріоритетності галузі, забезпечуючи прискорення НТП і розвиток регіону.

Збалансування робочих місць і трудових ресурсів у регіоні здійснюється у такій послідовності: проведення організаційно-підготовчої роботи; узгодження чисельності робітників і кількості робочих місць між підприємствами (об'єднаннями) і організаціями, які знаходяться на території регіону; розробка балансу робочих місць і трудових ресурсів по галузі; складання зведеного балансу робочих місць і трудових ресурсів по території.

Таким чином, збалансування робочих місць з трудовими ресурсами — це досягнення у планових розрахунках відповідності кількості робочих місць у галузях народного господарства чисельності працюючих.

В умовах функціонування підприємств і організацій також розрізняють кілька підходів до раціонального використання людських ресурсів. Наведемо основні з них.

Зовнішня гнучкість. Мова йде про забезпечення балансу чисельності персоналу залежно від потреби виробництва на основі використання короткострокових трудових договорів та колективних звільнень. Зовнішня гнучкість чисельності персоналу досягається за допомогою субпідряду, при якому жорсткі умови трудового договору замінюються гнучкими умовами комерційного контракту між підприємством і підрядником, постачальником або фірмою, яка практикує тимчасову зайнятість.

Внутрішня гнучкість. Досягається шляхом розробки та застосування нестандартних графіків роботи: неповний робочий час, встановлення тривалих перерв у роботі, використання таких перерв для ремонтних операцій або навчання, понаднормові роботи.

Функціональна гнучкість. Передбачає відповідно з виробничою необхідністю виконання працівниками досить широкого кола суміжних операцій (функцій), що дозволяє забезпечити їх взаємозамінність в період великих навантажень, відпусток, в разі хвороби, а також сприяє підвищенню інтересу до роботи, зменшує негативний аспект монотонності та ін.

Наслідком функціональної гнучкості є підвищення продуктивності праці і відповідно заробітної плати.

Гнучка оплата праці. При цьому розміри заробітку варіюються адміністрацією з урахуванням таких факторів, як обсяг виробництва, собівартість продукції, рівень цін, рівень безробіття та ін.

Розробка заходів з раціоналізації робочих місць підприємства (об'єднання) проводиться на основі аналізу даних атестації, пропозицій робітників і службовців, зайнятих на конкретних робочих місцях, і за результатами оглядів-конкурсів. Особлива увага приділяється активізації людського фактора шляхом широкого залучення робітників і службовців до розробки заходів з впровадження досягнень науки і техніки, наукової організації праці, підвищення якості продукції, всіляко заохочуються їх ініціатива і творчість. По завершенні атестації робочих місць за структурним підрозділом або підприємству в цілому проводиться техніко-економічний аналіз. В ході аналізу: розглядаються результати оцінки робочих місць і пропозиції щодо їх вдосконалення; встановлюється реальна потреба в кожному робочому місці на основі затверджених планів виробництва, аналізу технологічних процесів і результатів атестації; визначаються робочі місця, на яких може використовуватися праця пенсіонерів, осіб з обмеженою працездатністю, учнів середніх шкіл, а також робочі місця з режимом неповного робочого дня (робочого тижня); розраховуються соціально-економічний ефект від доведення робочих місць до нормативного рівня і необхідні для цього витрати. За результатами аналізу визначаються основні напрями вдосконалення виробництва, обсяги і терміни раціоналізації, кількість малоефективних і зайвих робочих місць і терміни їх ліквідації, кількість робочих місць, що підлягають заміні новими робочими місцями, чисельність і професійний склад працівників, які потребують підвищення кваліфікації та підлягають перепідготовці, а також вивільнюваних працівників і можливості їх подальшого використання.

Функціонування робочої сили в ринковій економіці — це, перш за все, використання її високих якісних параметрів, що можливе за наявності балансу між особистим і речовим факторами виробництва, при створенні робочих місць і формування робочої сили, які повною мірою відповідають один одному, а також при розвитку всіх форм власності, надання більшої самостійності всім господарським одиницям. Крім того, все частіше в економічній літературі висловлюється думка про те, що необхідно створювати такі умови, за яких робоча сила могла б самостійно створювати робочі місця. Поняття “робоче місце” означає частину виробничої площі, обладнаної верстатами, агрегатами, механізмами,

оснащеними контрольно-вимірювальною апаратурою та всім необхідним (матеріалами, заготовками, деталями, інструментами, пристосуваннями і оргтехоснащення). Для організації робочого місця дуже важливі його механізація (оснащеність), оптимальне розміщення предметів праці і знарядь, за допомогою яких робітник (або бригада) виконують операції технологічного процесу [3].

Якісна збалансованість робочих місць і працівників — відповідність структури робочих місць за техніко-технологічними ознаками професійно-кваліфікаційній структурі працюючих. Вона передбачає досягнення певної рівноваги між зростаючими вимогами виробництва і якісно розвивається робочою силою. Сучасне виробництво пред'являє до виконавця не тільки нові професійно-кваліфікаційні, але й більш складні психофізіологічні вимоги — необхідність підвищеної уваги, оперативного мислення, швидкості прийняття рішення, тривалого напруження пам'яті, широти поля зору, швидкості і точності реакцій, нервово-психологічної витривалості. Облік цих вимог вкрай необхідний у зв'язку з ризиком професійних захворювань, виробничого травматизму, ранньої інвалідності.

ВИСНОВКИ

Кількісна та якісна збалансованість робочих місць і трудових ресурсів є важливою умовою росту національного доходу. Вона необхідна для підтримки у динаміці ефективних пропорцій розвитку між чисельністю професій, кваліфікацією, статеві-віковим складом робітників і кількістю, технологічним призначенням, якістю робочих місць. Для цього слід реалізувати комплекс економічних, організаційних і наукових заходів. Він повинен включати вступ у проекти будівництва нових підприємств показників робочих місць та паспортизацію, атестацію та облік наявних робочих місць. Планування розвитку системи робочих місць у народному господарстві слід узгоджувати з управлінням динамікою трудових ресурсів.

Потребує подальшого удосконалення контроль і стимулювання робіт з посилення збалансованості робочих місць з трудовими ресурсами і підвищення їх ефективності використання.

Проведення цих заходів повинно бути забезпечено методичними матеріалами, а також потребує якісного поліпшення економічної освіти та виховання працюючих. Ці заходи повинні забезпечити скорочення надлишку робочих місць та забезпечити більш ефективне використання техніко-економічного та трудового потенціалу населення та ріст національного доходу.

На цьому етапі збалансованість робочих місць з трудовими ресурсами проявляється у наступних формах. Скорочення підвищеного попиту на робітників зумовлює зниження плінності кадрів, ріст середньої кваліфікації та продуктивності праці. Посилюється виробнича дисципліна, поліпшується якість виробленої продукції, що також призводить до росту продуктивності праці і підвищенню регіонального та національного доходу.

Література:

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: навчальний посібник. — К.: Знання-Прес, 2000. — 313 с.
 2. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): учеб. пособие. — 4-е издание, стереотип. — К.: МАУП, 2003. — 312 с.
 3. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2005. — 502 с.
- Стаття надійшла до редакції 20.06.2012 р.