

но умение распознавать потребности работников. Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значительным фактором, определяющим поведение человека.

Одним из важнейших путей повышения эффективности управления трудовыми ресурсами является совершенствование организации труда, основными направлениями которого являются: расширение трудовых функций, обогащения труда, производственная ротация, применение гибких графиков, улучшение условий труда.

Улучшение условий труда - острее проблема сегодняшнего дня. На этапе перехода к рынку возрастает значимость условий труда как одной из важнейших потребностей человека. Новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда, а, следовательно, и эффективностью его управления.

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке глобальной оценки на соответствии его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего места, так как в этом случае увеличивается премиальная часть его заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда.

Время является чрезвычайно важным фактором во всех видах работы. Если человек не имеет достаточно времени для качественного выполнения работы, он будет считать, что на нее не стоит тратить усилий. Поручение работы заранее предоставляет работникам значительную автономию в выборе времени работы. У него появляется возможность расстановки приоритетов, планировать работу с учетом своих наклонностей, а, следовательно, получать большее удовлетворение.

Таким образом, реализация рассмотренных направлений повышения эффективности управления персоналом может стать долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания предприятия в условиях рыночной экономики.

Література

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом : Підручник. – К: Центр навчальної літератури, 2011.-468с.
2. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу: Навчальний посібник.- К: КНЕУ, 2002. – 351с.

Носаченко К.І.

Науковий керівник – Лизунова О.М.

ВПЛИВ ДОХОДІВ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Підвищення ефективності формування державної та регіональних програм зайнятості населення значною мірою залежить від визначення ключових підходів щодо взаємодії доходів, заробітної плати та зайнятості населення через гармонізацію соціально-трудова відносин. Саме такі категорії, як доходи, заробітна плата, зайнятість населення у їх взаємозв'язку та взаємозалежності відображають формування певного рівня якості трудового життя працівників підприємств, вагомим важелів забезпечення гідної праці персоналу, сталих темпів економічного зростання на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку.

Встановлення належного взаємозв'язку між цими показниками сприятиме, перш за все, забезпеченню ринково-договірними засобами регулювання відповідності рівня заробітної плати працівників ринковій вартості послуг робочої сили як основи товарообмінних процесів на ринку праці. Однак поза увагою не мають залишатися й державні механізми регулювання цих процесів, що й обумовлює актуальність цієї проблеми в контексті забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості населення.

Метою статті є обґрунтування методологічних підходів щодо визначення впливу доходів населення, заробітної плати на зайнятість населення в умовах сталого економічного зростання; визначення ринкових, договірних і державних механізмів регулювання доходів населення та заробітної плати працівників підприємств для забезпечення більш обґрунтованого розроблення державної та регіональних програм зайнятості. Проведені дослідження свідчать, що фактичний рівень мінімальної заробітної плати та середньої зарплати як загалом по економіці України, так і по окремих видах економічної діяльності у 2 рази нижче від нормативної вартості послуг робочої сили. Вартість послуг робочої сили на ринку праці має стати фундаментом побудови як оплати праці, так і всієї системи доходів населення. Тому проблеми забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості населення доцільно вирішувати в комплексі з проблемами реформування оплати праці та інших складових механізму господарювання, особливо в сучасних умовах різноманітності форм власності. Тільки так можна сформувати цивілізований ринок праці, досягти максимальної відповідності ціни товару робоча сила (заробітної плати) її нормативній, тобто суспільне доцільній вартості. Сучасну державну та регіональну політику зайнятості населення навряд чи можна назвати адекватною вимогам часу, оскільки відсутній взаємозв'язок між зайнятістю і доходами населення. Це суперечить ролі доходів загалом і їх найважливішої частки — заробітної плати як основного регулятора зайнятості. В дослідженнях проблем зайнятості у країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) надзвичайна увага приділяється впливу на безробіття реальної заробітної плати як досить автоматичного стабілізуючого фактора.

Методичні підходи, що використовуються для розробки Державної та територіальних програм зайнятості населення мають суттєві вади. Головні з них пов'язані з недорозвиненістю ринкових відносин у галузі формування і використання людських ресурсів, наслідком чого є неринкові принципи формування переважної частини грошових доходів населення загалом і заробітної плати як основного джерела доходів зокрема. Наслідком вкрай низького рівня заробітної плати є те, що вона не виконує жодної зі своїх функцій: відтворювальної, мотивуючої, регулюючої, соціальної та оптимізаційної. Хоча номінальна середньомісячна заробітна плата щороку збільшується, темпи її зростання несуттєво перевищують темпи зростання індексу споживчих цін.

Вартість робочої сили в Україні значно нижча, ніж у Західній Європі, США, Японії, країнах Центральної та Східної Європи, а також у деяких країнах СНД. Наприклад, середньомісячна заробітна плата в Україні у 2006 р. становила \$206,2, тоді як у Казахстані — \$321,2, Російській Федерації - \$394,9'.

Державна програма економічного та соціального розвитку, програми зайнятості населення мають містити комплекс взаємопов'язаних заходів щодо забезпечення повної продуктивної зайнятості населення та посилення мотивації до праці за виваженого державного регулювання цих процесів.

Програмні заходи щодо зайнятості населення повинні охоплювати всі напрями економічної політики зайнятості населення та ринку праці. Кінцевою метою цих заходів має бути забезпечення позитивних тенденцій та умов економічного зростання і збільшення на цій основі номінальних і реальних доходів населення та заробітної плати як їх основної складової, а також забезпечення фінансової стабілізації економіки і раціональної соціальної політики.

Економічні та правові методи управління заходами щодо зайнятості населення та ринку праці, передбачені програмами зайнятості, мають застосовуватись із метою створення сприятливих умов для зайнятості населення на підприємствах усіх форм власності. Дія ринкових механізмів регулювання зайнятості та доходів населення у їх взаємозв'язку та взаємозалежності має доповнюватися державною (регіональною) політикою регулювання цих процесів. При цьому у тих сферах, які безпосередньо не охоплені ринковими відносинами або на які ринкове середовище має побічний вплив (таких, як бюджетна, соціальна сфера тощо), застосовуються заходи прямого впливу держави на процеси зайнятості та зокрема на визначення порядку формування грошових доходів.

Концептуально-методичні підходи до формування ПЗН як складової частини Державної програми економічного і соціального розвитку оплати праці.

Саме реалізація зазначених заходів, врахування їх у прогностичному обґрунтуванні програм зайнятості всіх рівнів і планів економічного та соціального розвитку дозволить усунути деструктивний вплив інфляції, відновити втрачений принцип соціальної справедливості у процесі розподілу первинних суспільних доходів, пом'якшити дискримінацію робочої сили на ринку праці, запобігти розвитку небезпечних процесів маргіналізації населення. Між чисельністю зайнятих в економіці, фондом оплати праці та середньомісячною заробітною платою існує тісний взаємозв'язок. Так, виходячи з певного розміру фонду оплати праці, більш високому рівню середньомісячної заробітної плати відповідає менша чисельність зайнятих і навпаки. Тобто, між показниками середньої заробітної плати і чисельності працюючих існує зворотно пропорційний зв'язок. У цьому розумінні рівень середньомісячної заробітної плати як основне джерело грошових доходів громадян має безпосередньо впливати на чисельність зайнятих у видах економічної діяльності.

Інтеграція програм зайнятості населення усіх рівнів із програмами економічного та соціального розвитку регіонів та України має передбачати узгодження змісту вищезазначених програм для формування стратегії дій, зокрема, у сферах політики доходів і заробітної плати — з одного боку та політики зайнятості населення — з іншого. З цією метою у плани дій, які щорічно затверджуються для реалізації програм зайнятості населення пропонується включати й заходи з реалізації окремих положень планів економічного та соціального розвитку регіонів і України у сфері доходів населення та рівня життя. Положення про доповнення та координацію змісту державної і регіональних програм зайнятості населення у контексті з відповідними складовими програм економічного та соціального розвитку потребує відпрацювання цих питань у відповідних нормативно-методичних, законодавчо-правових і концептуально-програмних документах державного та регіонального рівнів. Необхідною умовою успішної реалізації програм зайнятості населення усіх рівнів, інтегрованих із відповідними програмами економічного та соціального розвитку, є суттєве посилення організуючої і координуючої ролі держави у розв'язанні проблем зайнятості у взаємозв'язку з проблемами доходів населення та рівня життя.

Економічними передумовами запровадження нових, більш досконаlih, концептуально-методичних підходів до формування державної і регіональних програм зайнятості населення, заснованих на ув'язці грошових доходів населення і, зокрема, оплати праці, із рівнем зайнятості населення можна вважати:

- подальший розвиток ринкових відносин у сфері зайнятості населення, розширення обсягів застосування недержавних форм власності;
- здійснення заходів структурно-технологічної перебудови суспільного виробництва, наслідком чого має бути зростання темпів вивільнення працівників і зменшення зайнятості населення;
- суттєве збільшення середньомісячної заробітної плати працівників;
- підвищення якості робочої сили, зниження рівня безробіття, подальше реформування ринку праці;
- посилення впливу соціальних партнерів на формування комплексної політики зайнятості у державі та регіонах.

Станом на 1 липня 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 13,3 тис. безробітних. Серед них: 7,5 тис. осіб складала жінки; 6,9 тис. осіб – молодь; 0,6 тис. осіб – вивільнені працівники; 3,1 тис. – осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Статус безробітного мали 25,2 тис. осіб. Із загальної чисельності безробітних 5,5 тис. осіб проживали у сільській місцевості.

Кількість вакансій станом на 1 липня 2011 року у базі даних Волинської обласної служби зайнятості становила 1645 одиниць, в тому числі: для робітників – 883, для службовців – 516 та 245 – для осіб, які не мають спеціальної підготовки, 152 – для працівників сільського господарства. Найпопулярнішими професіями на ринку праці Волині є продавець, кухар, бармен, водій, швачка, охоронник, бухгалтер, машиніст електростанції пересувної.

Активними заходами сприяння зайнятості охоплено 21030 незайнятих громадян, що на 8,4% більше минулорічного показника.

Чисельність громадян, працевлаштованих за сприяння обласної служби зайнятості становила 11906 незайнятих громадян, в т. ч. на дотаційні робочі місця 923 особи, надано одноразову допомогу по безробіттю для відкриття власної справи 441 особі. Проходили професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку 2405 безробітних. В оплачуваних громадських роботах взяли участь 6719 незайнятих осіб.

Допомогу по безробіттю одержали 10,1 тис. безробітних. Середній розмір допомоги по безробіттю у червні 2011 року склав 775,1 грн.

Відділ статистики, моніторингу та прогнозу в ринку праці та заходи соціального захисту незайнятого населення у січні-червні 2011 року

Станом на 1 липня 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 13,3 тис. безробітних. Серед них: 7,5 тис. осіб склали жінки; 6,9 тис. осіб – молодь; 0,6 тис. осіб – вивільнені працівники; 3,1 тис. – осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Статус безробітного мали 25,2 тис. осіб. Із загальної чисельності безробітних 5,5 тис. осіб проживали у сільській місцевості.

Кількість вакансій станом на 1 липня 2011 року у базі даних Волинської обласної служби зайнятості становила 1645 одиниць, в тому числі: для робітників – 883, для службовців – 516 та 245 – для осіб, які не мають спеціальної підготовки, 152 – для працівників сільського господарства. Найпопулярнішими професіями на ринку праці Волині є продавець, кухар, бармен, водій, швачка, охоронник, бухгалтер, машиніст електростанції пересувної.

Активними заходами сприяння зайнятості охоплено 21030 незайнятих громадян, що на 8,4% більше минулорічного показника.

Чисельність громадян, працевлаштованих за сприяння обласної служби зайнятості становила 11906 незайнятих громадян, в т. ч. на дотаційні робочі місця 923 особи, надано одноразову допомогу по безробіттю для відкриття власної справи 441 особі. Проходили професійне навчання, підвищення кваліфікації та перепідготовку 2405 безробітних. В оплачуваних громадських роботах взяли участь 6719 незайнятих осіб.

Допомогу по безробіттю одержали 10,1 тис. безробітних. Середній розмір допомоги по безробіттю у червні 2011 року склав 775,1 грн.

Відділ статистики, монітор ринку праці та заходи соціального захисту незайнятого населення у січні-червні 2011 року

Станом на 1 липня 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 13,3 тис. безробітних. Серед них: 7,5 тис. осіб склали жінки; 6,9 тис. осіб – молодь; 0,6 тис. осіб – вивільнені працівники; 3,1 тис. – осіб, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці. Статус безробітного мали 25,2 тис. осіб. Із загальної чисельності безробітних 5,5 тис. осіб проживали у сільській місцевості.

Висновки. Для запровадження нових, більш досконалих концептуально-методологічних засад формування державної та регіональних програм зайнятості населення, заснованих на взаємозалежності доходів, заробітної плати і зайнятості населення, необхідно:

1. Вдосконалити законодавчо-правове та методично-нормативне забезпечення програм зайнятості (державної та регіональних) на засадах комплексного вирішення проблем зайнятості населення та проблем доходів і заробітної плати.

2. Систематично проводити наукові дослідження впливу доходів і заробітної плати на зайнятість населення та формування ринку праці.

3. Підвищити мотивацію персоналу підприємств до високопродуктивної праці, вдосконалити визначення її стимулюючої ролі, розв'язати проблеми заборгованості по заробітній платі через створення гарантійних фондів при неплатоспроможності роботодавця або визнання його банкрутом. У перспективі найбільшу питому вагу у складі доходів мають становити саме доходи у формі заробітної плати. Це підвищить рівень економічний Ринку праці та заходи соціального захисту незайнятого населення у січні-червні 2011 року.