

7. Економіка підприємства

УДК 331.101.262:005.3+331.2

Албіна С.І.

Науковий керівник – Лисенко С.М.

ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

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

Питанням ефективності управління трудовими ресурсами та організації оплати праці займаються багато вітчизняних вчених, зокрема: Д.П.Богиня, О.М.Бородіна, І.В.Прокопа та інші. [1 с.192], [2 с.74-85]

Метою даної статті є визначення основних завдань системи управління трудовими ресурсами та принципів удосконалення оплати праці.

Трудові ресурси – це частина населення, яка володіє необхідними фізичними й інтелектуальними здібностями і знаннями для роботи в певній сфері. До їх складу включають передусім населення працездатного віку.

Управління трудовими (людськими) ресурсами - багатогранний і виключно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Управлінню людськими ресурсами властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи. [3]

Система управління трудовими ресурсами є комплексом цілей, завдань й основних напрямків діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, спрямованих на забезпечення постійного підвищення конкурентоспроможності трудового ресурсу підприємства в ринкових умовах, росту ефективності продуктивності праці і якості роботи, забезпечення високої соціальної ефективності функціонування колективу.

Використання застарілих методів управління трудовими ресурсами приводить до зниження мотивації, відсутності передумов підвищення продуктивності праці, низькому рівню внутрішнього кадрового резерву. Оцінка ефективності управління трудовими ресурсами заснована насамперед на інформації про працівників: просування по службі, професійні, кваліфікаційні, статево-вікові характеристики, медичні й психологічні параметри, продуктивність і новаторська активність. Оцінка повинна здійснюватися протягом усіх фаз управлінської діяльності. [4]

При оцінці ефективності управління трудовими ресурсами слід враховувати витрати на досягнення цих цілей. Реальна ефективність системи управління трудовими ресурсами може бути визначена тільки із зіставлення ступеня реалізації цілей з витраченими на це коштами. Ефективність управління трудовими ресурсами треба оцінювати за результатами роботи всього підприємства. В Україні в останні роки проводяться дослідження процесів управління трудовим ресурсом із застосуванням комплексу статистичних методів. Зрозуміло, що невеликий досвід більшості українських підприємств, конкуренція, високий рівень інфляції, підривають вказані передумови стандартних методик оцінки ефективності. Це не означає, що від подібних розрахунків треба зовсім відмовити-

ся. Необхідно адаптувати наявні або виробити нові методики для оцінки ефективності управління трудовими ресурсами.

До головних завдань системи управління людськими ресурсами належать: забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами; створення необхідних умов для ефективного використання знань, навичок і досвіду працівників; удосконалення системи оплати праці і мотивації; підвищення задоволеності працею всіх категорій персоналу; надання працівникам можливостей для розвитку, підвищення кваліфікації і професійного росту; стимулювання творчої активності; формування і збереження сприятливого морально-психологічного клімату; удосконалення методів оцінки персоналу; управління внутрішніми переміщеннями і кар'єрою працівників; участь у розробці організаційної стратегії. Принципами побудови сучасної системи управління трудовими ресурсами є: ефективність відбору і розміщення працівників; справедливість оплати праці і мотивації; професійний ріст працівників відповідно до результатів праці, кваліфікації, здібностей, особистих інтересів, потреб підприємства; швидке й ефективне розв'язання особистих проблем. [5 с.125]

Механізм управління трудовими ресурсами в Україні сформувався в умовах екстенсивного розвитку суспільства, на основі незмінної технічної бази, високої частки ручної праці та низького рівня її продуктивності. В умовах ринкової економіки, підвищення рівня індустріалізації та інтелектуалізації праці виникла необхідність пошуку нових форм і методів управління людськими ресурсами, оскільки суб'єктом і об'єктом управління виступають люди.

За своїми характеристиками людські ресурси істотно відрізняються від усіх інших ресурсів, які використовуються в суспільстві, а тому вимагають специфічних підходів управління.

Основним чинником, що впливає на ефективність використання трудових ресурсів є оплата праці.

Питання оплати праці займають особливе місце в регулюванні праці та у трудових відносинах. Оплата праці розглядається багатьма економістами як основний інструмент спонукання і безупинної підтримки інтересу працівника до високопродуктивної віддачі трудових зусиль.

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

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

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

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

Політика в галузі оплати праці є складовою частиною управління підприємством, і від неї значною мірою залежить ефективність його роботи, тому що заробітна плата є одним з найважливіших стимулів в раціональному використанні трудових ресурсів. [1 с.202]

Регулювання оплати праці спрямоване на досягнення таких цілей:

- забезпечення кожній працюючій людині життєво необхідного рівня споживання;
- досягнення належної відповідності між різними рівнями заробітної плати;
- збереження реального рівня заробітної плати;
- взаємозв'язок і залежність рівня оплати праці від її продуктивності.

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

Удосконалення оплати праці на підприємстві матиме вищу ефективність за дотримання таких

принципів:

- відповідність заробітної плати ціні робочої сили;
- залежність заробітної плати від кількості і якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства;
- забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які роблять найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств;
- удосконалення тарифної системи та нормування праці;
- відповідальність керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці;
- поєднання індивідуальних інтересів з колективними (за розвитку колективних форм організації праці).

Для того щоб праця та її результати у виробничій сфері стали головним фактором, який впливатиме на величину заробітної плати, необхідно здійснити низку заходів щодо організації оплати праці. Зокрема, широко використовувати трудові угоди, контрактну систему оплати праці, за якої працівнику гарантується певна сума заробітної плати за виконання ним обов'язків, зазначених у контракті, розширити практику персоніфікації ставок і окладів найбільш кваліфікованим працівникам, орієнтованим на підвищення ефективності праці. Для робітників персональні ставки й оклади мають пов'язуватися з підвищенням продуктивності праці та якості продукції, а для спеціалістів і керівників - з ефективністю виробництва керованого ними виробничого підрозділу.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид. – К., 2002. – 313 с.
2. Бородіна О.М. Сільських розвиток в Україні: проблеми становлення / О.М.Бородіна, І.В.Прокопа // Економіка України. – 2009. - №4. – 74-85 с.
3. Грішанова О.А. Економіка праці та соціально трудові відносини: Підручник. - К.: Знання, 2006.
4. Качан Є.П. Управління трудовими ресурсами. К. : Вища школа, 2005р.
5. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. К.: ЦУЛ, 2003 р.–224 с.

УДК УДК 331.108

Анікеєва Г.М.

Науковий керівник – Лисенко С.М.

НАПРЯМКИ ОПТИМІЗАЦІЇ РУХУ КАДРІВ ПІДПРИЄМСТВА

На етапі переходу до ринкових відносин багато підприємств, втративши державну підтримку, стали самостійними суб'єктами економічного життя. Питання вибору виду діяльності, організації виробничого процесу, випуску і збуту готової продукції стали прерогативою самих підприємств. В умовах самофінансування основним завданням для підприємств стало завдання отримання прибутку в розмірі, достатньому для відтворювального процесу. Однією з умов збільшення прибутку підприємства є ефективне використання трудових ресурсів підприємства та їх економічне стимулювання. Відомий вчений в сфері управління П. Друккер, підкреслив, що «результативність являється наслідком того, що “робляться потрібні і правильні речі”». А ефективність являється наслідком того, що “ці речі створюються правильно» [6]. Вміння ефективно управляти кадрами та отримувати від них максимальний результат є вирішальним чинником стабільності функціонування підприємства в ринкових умовах господарювання. Теоретичні, методичні та прикладні аспекти актуальних проблем економіки праці дістали значного розвитку в роботах українських вчених В.Ф. Андрієнка, О.І. Лмоші, СІ. Бандура, Л.К. Безчасного, Д.П. Богині[8]. Тому питання руху кадрів є вельми актуальними для сучасних підприємств.

Метою роботи є визначення напрямків оптимізації руху кадрів підприємства в складних, небезпечних умовах праці. Досягнення поставленої мети забезпечується рішенням наступних завдань: