

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УЖГОРОДСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»**

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

**УЖГОРОД
2012**

Навчальний посібник «Економіка праці й соціально-трудова відносини» підготовлений колективом науковців ДВНЗ «Ужгородський національний університет» для студентів усіх економічних спеціальностей денної та заочної форм навчання вищих навчальних закладів, викладачів, аспірантів, керівників різних рівнів та фахівців, які займаються питаннями економіки, організації та нормування праці, управління персоналом.

Це навчальне видання, що охоплює основні теоретичні і практичні аспекти формування і розвитку трудових ресурсів в суспільстві; функціонування національного ринку праці; організації, планування та нормування праці на підприємствах; політики доходів в організаціях, контролінгу як організаційно-інформаційній основі моніторингу соціально-трудова сфери, ефективності використання ресурсів праці та аналізу і аудиту соціально-трудова сфери.

Посібник підготовлений згідно з галузевим стандартом вищої освіти у відповідності до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за спеціальностями напряму 0501 – «Економіка і підприємництво» від 7 червня 2006 року.

Загальна редакція:

Мікловда В. П. – член-кореспондент НАН України, доктор економічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу, декан економічного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет»;

Кубіній Н. Ю. – кандидат економічних наук, професор кафедри економіки, менеджменту та маркетингу ДВНЗ «Ужгородський національний університет».

Рецензенти:

Костишина Т. А. – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Брітченко І. Г. – доктор економічних наук, професор, директор Міжгалузевого інституту підвищення кваліфікації та перепідготовки спеціалістів ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;

Сасенко Г. В. – доктор економічних наук, професор, декан факультету економіки і управління, завідувач кафедри економіки підприємств та економічної теорії Бердянського державного педагогічного університету.

© Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М.,
Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк
Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т.,
Кубіній В.В.

З М І С Т

ПЕРЕДМОВА	6
РОЗДІЛ 1. Об'єкт, предмет та завдання економіки праці й соціально-трудо-вих відносин	8
1.1. Праця як об'єкт наукових досліджень	8
1.2. Функції праці	14
1.3. Елементи процесу праці	15
1.4. Характер та зміст праці	16
1.5. Праця як соціальний інститут	18
1.6. Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці й соціально-трудо-ві відносини»	20
1.7. Взаємозв'язок курсу «Економіка праці й соціально-трудо-ві відносини» з іншими дисциплінами	21
РОЗДІЛ 2. Ринок праці	25
2.1. Поняття ринку праці, його елементи	25
2.2. Класифікація та сегментація ринку праці	32
2.3. Функції та моделі ринку праці	35
РОЗДІЛ 3. Організація праці	47
3.1. Поняття, зміст і завдання організації праці	47
3.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві	51
3.3. Організація і обслуговування робочого місця	54
3.4. Умови праці і фактори їх формування	57
3.5. Дисципліна праці	63
РОЗДІЛ 4. Нормування праці як основа її організації	66
4.1. Суть і значення нормування праці	66
4.2. Види норм, їх класифікація	69
4.3. Класифікація витрат робочого часу	71
4.4. Методи нормування трудових процесів	76
4.5. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням	79
РОЗДІЛ 5. Ефективність використання ресурсів праці	87
5.1. Сутнісна характеристика ефективності праці	87
5.2. Методи вимірювання та показники продуктивності праці	93

5.3. Фактори (чинники) і резерви підвищення продуктивності праці	99
5.4. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства	108
РОЗДІЛ 6. Політика доходів і заробітна плата	115
6.1. Формування політики доходів в організаціях	115
6.2. Сутність заробітної плати як економічної категорії	122
6.3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві	127
6.4. Формування фонду оплати праці на підприємствах	136
РОЗДІЛ 7. Контролінг як організаційно-інформаційна основа моніторингу соціально-трудової сфери	143
7.1. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання	143
7.2. Організація інформаційного забезпечення контролінгу	150
7.3. Моніторинг стану соціально-трудової сфери	157
7.4. Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя	163
7.5. Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах	167
РОЗДІЛ 8. Аналіз та аудит соціально-трудової сфери	173
8.1. Аналіз ефективності використання праці	173
8.2. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників	180
8.3. Аналіз використання робочого часу та умов праці	188
8.4. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці	191
8.5. Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства	196
8.6. Аудит соціально-трудової сфери на підприємствах України	204
РОЗДІЛ 9. Соціально-трудові відносини	218
9.1. Соціально-трудові відносини: сутність, сторони та суб'єкти	218
9.2. Регулювання соціально-трудових відносин	227
РОЗДІЛ 10. Соціальне партнерство	235
10.1. Соціальне партнерство	235
10.2. Соціальний діалог	242
РОЗДІЛ 11. Планування праці	248
11.1. Сутність і значення планування праці	248
11.2. Трудові показники	250

11.3. Види планів з праці	252
11.4. Показники праці як складова бізнес-плану	254
11.5. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати	257
11.6. Планування соціального розвитку трудових колективів	261
БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК	266
ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК	272

ПЕРЕДМОВА

В умовах ринкової економіки в економіці праці відбуваються зміни. Цьому сприяє прискорення розвитку техніки, технології виробництва, що дозволяє більш ефективно використовувати трудовий потенціал суспільства, від чого безпосередньо залежить економічний розвиток держави, зростання показників ВВП та ВНП, конкурентоспроможність продукції, задоволення людських потреб. Принципи ринкової економіки активно проявляються у процесах використання робочої сили, зумовлюють формування системи нових соціально-трудова відносин, організації та оплати праці, формування доходів працівників, зростання рівня та якості життя населення України.

Знання основ економіки праці у соціально-трудова сфері допомагає визначати, розраховувати, аналізувати показники та резерви зростання продуктивності та ефективності праці, джерела формування фонду оплати праці та його ефективного використання на підприємствах, сучасні тенденції розвитку трудового потенціалу, проблеми продуктивної зайнятості та ринку праці; досліджувати механізм функціонування системи соціально-трудова відносин та вплив глобалізаційних процесів на розвиток економіки країни.

Даний навчальний посібник «Економіка праці й соціально-трудова відносини» складається з 11 розділів й охоплює основні теоретичні і практичні аспекти формування і розвитку трудових ресурсів в суспільстві; функціонування національного ринку праці; організації, планування та нормування праці на підприємствах; політики доходів в організаціях, контролінгу як організаційно-інформаційній основі моніторингу соціально-трудова сфери, ефективності використання ресурсів праці та аналізу і аудиту соціально-трудова сфери. Навчальне видання буде корисним для студентів усіх економічних спеціальностей денної та заочної форм навчання вищих навчальних закладів, викладачів, аспірантів, керівників різних рівнів та фахівців, які займаються питаннями економіки, організації та нормування праці, управління персоналом.

Навчальний посібник «Економіка праці й соціально-трудові відносини» підготовлений колективом науковців ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Керівниками авторського колективу є член-кореспондент НАН України, доктор економічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри економіки, менеджменту та маркетингу, декан економічного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет» **Міклова В. П.** та кандидат економічних наук, професор кафедри економіки, менеджменту та маркетингу ДВНЗ «Ужгородський національний університет» **Кубіній Н. Ю.** Співавторами підручника є: к.е.н., проф. *Кубіній Н. Ю.* – розділ 1; к.е.н., доц. *Завадяк Р. І.*, викл. *Ціцак Л. М.* – розділ 2; ст. викл. *Данча О. О.*, викл. *Кубіній В. В.* – розділ 3; к.е.н., проф. *Кубіній Н. Ю.*, ст. викл. *Данча О. О.* – розділ 4; к.е.н., проф. *Кубіній Н. Ю.*, ст. викл. *Асаулюк Я. П.* – розділ 5; к.е.н., проф. *Ножова Г. М.*, викл. *Мінкович В. Т.* – розділ 6; к.е.н., проф. *Ножова Г. М.* – розділ 7; к.е.н., проф. *Ножова Г. М.*, к.е.н. *Югас Е. Ф.* – розділ 8; к.е.н., доц. *Голубка О. Я.* – розділ 9; к.е.н., доц. *Голубка О. Я.* – розділ 10; к.е.н., проф. *Кубіній Н. Ю.*, ст. викл. *Данча О. О.* – розділ 11.

Даний посібник підготовлений згідно з галузевим стандартом вищої освіти у відповідності до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів за спеціальностями напряму 0501 – «Економіка і підприємництво» від 7 червня 2006 року.

На початку кожного розділу наводиться перелік ключових термінів і понять, ґрунтовне засвоєння яких є обов'язковою вимогою до студентів, що вивчають дисципліну «Економіка праці й соціально-трудові відносини». Додані до кожного розділу питання для самостійного поглибленого вивчення варто використовувати не тільки за прямим призначенням, вони також можуть бути використані й для організації дискусій із теоретичних та методичних питань, проведення студентами наукових досліджень, визначення тематики курсових і дипломних (випускних) робіт.

РОЗДІЛ 1

ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ ТА ЗАВДАННЯ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ Й СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти працю як об'єкт наукових досліджень та як соціальний інститут;
- ✓ опанувати різні підходи до визначення сутності праці;
- ✓ ознайомитися з функціями та елементами процесу праці;
- ✓ визначити характер та зміст праці;
- ✓ вивчити мету, завдання та предмет курсу «Економіка праці й соціально-трудова відносина».

Терміни, які необхідно засвоїти:

- праця;
- економіка праці;
- предмет праці;
- засоби праці;
- характер праці;
- зміст праці;
- соціальний інститут.

1.1. Праця як об'єкт наукових досліджень

Питання сутності праці та її ролі в житті суспільства та окремої людини знайшли системне дослідження ще у вісімнадцятому сторіччі. Адам Сміт дослідив взаємозв'язок між економічним розвитком суспільства та процесом поділу праці. Науковець доводить, що необхідною умовою зростання продуктивності праці виступає розвиток ринкових відносин та розширення товарних ринків.

Другим в історичному ракурсі відомим дослідником сутності праці виступає Карл Маркс, який в протиріччя А. Сміту не вважав, що ринок дозволяє змінювати якість праці та вирішувати трудові проблеми шляхом вдосконалення ринкових відносин. Маркс доводив, що проблеми праці є похідними від питань власності на засоби виробництва, що розповсюджується й на сутність заробітної плати. За точкою зору К. Маркса,

декларування рівності сторін у трудових відносинах приходиться у протиріччя з фактом наявності експлуатації найманих працівників.

З виробничих позицій Маркс виділяв саму працю, як цілеспрямовану діяльність, предмет праці та засоби праці. Процес праці відбувається за допомогою засобів праці з метою перетворення предметів праці у продукт праці. Таким чином, процес виробництва виступає як процес поєднання трьох факторів: праці, її засобів та предметів.

Особливу увагу приділено праці як доцільній діяльності. Найгірший архітектор, відмічає К. Маркс, від найкращої бджоли відрізняється з самого початку тим, що спочатку перш ніж будувати вічко з воску, він вже побудував його в голові. Безумовною заслугою К. Маркса є й те, що він вперше поділив працю на два види: на механічну працю мускулів та на керуючу, контролюючу діяльність мозку.

А. Маршал в роботі «Принципи економічної науки» відмічав, що **праця** – це розумове чи фізичне зусилля, яке здійснюється частково або цілком з метою досягнення будь-якого результату, не враховуючи задоволення, що отримується від самої здійсненої роботи.

Іноземцев В. розглядає працю як діяльність, що виконується під прямим або опосередкованим впливом зовнішньої матеріальної необхідності.

Вважається традиційним працю визначати як цілеспрямовану діяльність людини, яка зорієнтована на зберігання, видозміну, пристосування середовища існування для задоволення власних потреб, на виробництво товарів та послуг. Другою суттєвою особливістю праці є те, що вона, з одного боку, представляє собою важливий елемент адаптації людини до зовнішнього оточення, а з другої – фактор впливу на зовнішнє середовище, так і на власне людську природу.

Примусовий характер праці обґрунтовано в підручнику з економіки праці за редакцією Вінокурова М. та Горелова Н., що визначено в необхідності контролю за працею. Автори проводять аналіз категорії праця та категорії дозвілля і, як висновок, стверджують, що фундаментальною

характеристикою праці як цілеспрямованої діяльності людини виступає система зовнішнього та внутрішнього контролю. Власне, пишуть автори, і доцільність діяльності людини багато в чому складається із задоволення вимог існуючої системи контролю за працею, тому категорія праці в економіці праці представляє собою нерозривну єдність процесу праці та процесу контролю за працею.

Автори Богиня Д. П. та Грішнова О. А. під працею розуміють свідому цілеспрямовану створюючу діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату у задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; як вияв людської особистості. Автори до змістовного наповнення праці відносять також не тільки традиційні види людської діяльності, але й творчі, інноваційні її види, зокрема підприємництво.

Із врахуванням творчих елементів розглядає сутність праці Б. Генкін: *праця* – це діяльність, спрямована на розвиток людини та перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні та духовні блага. Така діяльність може здійснюватися за примусом (адміністративним, економічним), або за внутрішнім покликанням, або за тим та другим.

Праця – це «незалежна від будь-якої суспільної форми умова існування людей, вічна природна необхідність: без праці не був би можливий обмін між людиною та природою, тобто не було б можливим і саме людське життя».

З фізіологічної точки зору праця представляє собою витрати життєвої енергії людини для перевтілення предметів праці в цілях перетворення їх у споживчі вартості.

Праця – це цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Українські вчені Богиня Д. П., Грішнова О.А., Єсінова Н.І., Карпіщенко О.І. в підручниках визначають особливості праці як об'єкта дослідження наступним чином:

- по-перше, праця – це доцільна діяльність людей із створення благ і послуг, яка повинна бути ефективною, раціональною, економічно організованою;
- по-друге, вона є однією з основних умов життєдіяльності не тільки окремого індивіда, а й усього суспільства в цілому, фактором функціонування будь-якої організації (підприємства);
- по-третє, вона не може розглядатися як товар, оскільки товаром є не вона сама, а послуга праці, і, нарешті, в процесі праці формується система соціально-трудових відносин на рівні народного господарства регіону, фірми й окремих індивідів.

Вайсбурд В. А. підкреслює сутність праці як процесу свідомої, цілеспрямованої, творчої, легітимної діяльності людей з виробництва матеріальних та духовних благ, які призначені для задоволення особистих та суспільних потреб. Місце праці як одного з видів діяльності показано Вайсбурдом на рисунку 1.1.

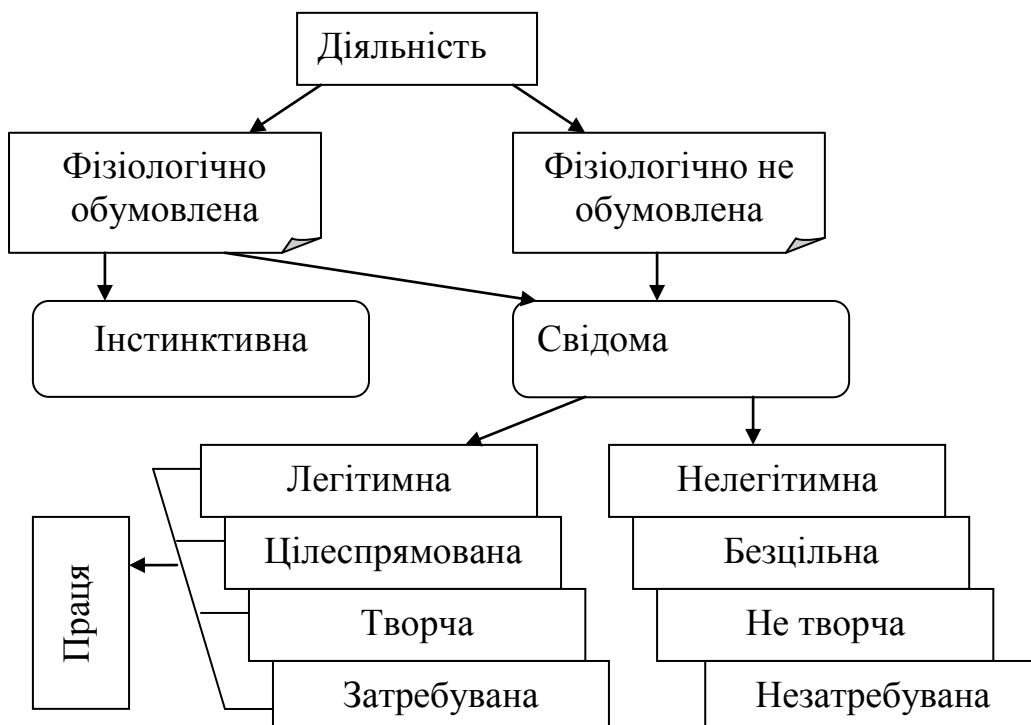


Рис. 1.1. Місце праці як одного з видів діяльності

Праця відбувається в умовах дії певних норм та правил, традицій у сфері праці, що свідчить про постійний процес її інституалізації.

Таким чином, в наукових дослідженнях сутність праці розглянута з п'яти підходів, які наведені на рис. 1.2.

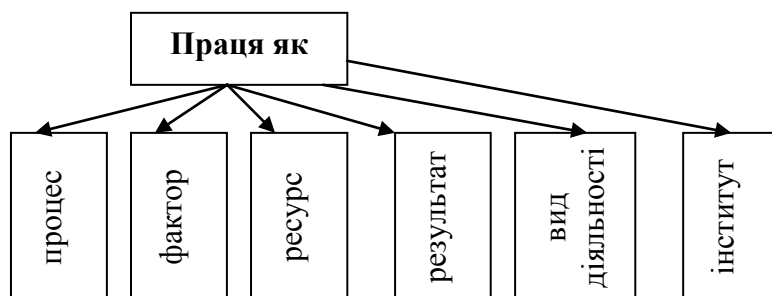


Рис. 1.2. Підходи до визначення сутності праці в курсі «Економіка праці й соціально-трудова відносини»

По-перше, праця відбувається протягом певного часу. Тобто праця – це процес діяльності, який має початок, продовження та закінчення, і має певну амплітуду. Праця як процес досліджується при побудові графіку працездатності за день, тиждень чи рік, при визначенні тривалості праці як процесу, що відображено в законодавчих актах. Праця як процес розглянуто в нормуванні праці, при визначенні раціональних форм її організації.

По-друге, праця виступає фактором, чинником економічного процесу, який визначає трудомісткість та ефективність економічних процесів в бізнесі. Без залучення працівників та застосування їх праці практично неможливою буде будь-яка виробнича діяльність. При цьому, чим вище обсяг праці на одиницю продукції при однакових інших умовах, тим нижчою буде ефективність діяльності підприємства.

По-третє, праця виступає ресурсом. Як економічний ресурс праця характеризується чисельністю працюючих, їх кваліфікацією, тривалістю використання виробничих функцій. Витрати праці прийнято оцінювати

кількістю відпрацьованих людино-годин та витратами на персонал (заробітна плата, інші соціальні виплати).

По-четверте, праця має місце внаслідок дії мотиваційного механізму, який може базуватися на примусових важелях чи внутрішньому спонуканні. Праця виступає логічним проміжковим результатом дії потреб людини. За класифікацією Маслоу потреби класифікуються на фізіологічні, безпеки, соціальні, влади та саморозвитку. Будь-який вид потреб може бути задоволений внаслідок різних видів діяльності, але головну роль у всіх видах діяльності відіграє праця, внаслідок якої створюються матеріальні чи духовні блага, які і використовуються для задоволення потреб.

По-п'яте, праця як вид діяльності представляє собою фізичну, інтелектуальну, нервову або духовну активність, результатом якої буде товар. Праця має певну змістовну наповненість та характер.

Працю як інститут доцільно розглянути при висвітленні в першу чергу сутності соціального інституту, тому даному аспекту присвячене окреме питання теми курсу.

Економіка, як відомо, представляє собою галузь знань, що досліджує механізми залучення та використання ресурсів з метою виробництва і реалізації продукції та отримання прибутку. Економіка як процес може бути представлена схематично на наступному рис. 1.3.

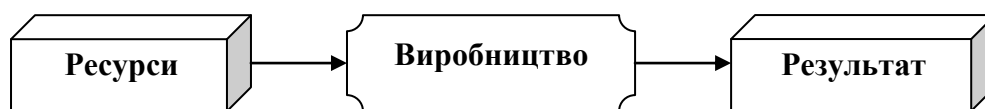


Рис. 1.3. Економічний процес

При цьому результат повинен бути більшим, ніж залучені ресурси, тобто повинно бути забезпечено дотримання принципу ефективності.

Виходячи з цього, економіка праці представляє собою дисципліну, яка спрямована на вивчення ефективності залучення праці та її використання в процесі господарської діяльності.

1.2. Функції праці

Праця виступає необхідною умовою якісного життя як окремого індивіда, так і суспільства в цілому. В процесі праці відбувається розвиток людини, в її результаті створюються блага, необхідні не тільки для поточного споживання, але й для розвитку людини та суспільства. Оцінити значення праці можливо лише на основі дослідження її функцій, серед яких основними є:

1. Логічна, що пов'язана з визначенням мети трудової діяльності; методів, які можливі для здійснення праці; процесів та операцій, які потрібні для здійснення праці.

2. Інформаційна, що надає можливість отримати дані про обсяг витрат праці, її результати, умови, навіть про можливості виконання тієї чи іншої праці і т.д.

3. Виконавча, що полягає у залученні у виробничий процес і приведенні в дію засобів праці та її предметів.

4. Споживча, що передбачає використання праці як способу для задоволення різноманітних потреб.

5. Творча, що спрямована на створення нових матеріальних чи духовних цінностей, що слугують подальшому розвитку суспільства.

6. Регулююча, що передбачає внесення коригування при виконанні певних трудових завдань, що дозволяє підвищити ефективність праці та її якість.

7. Пізнавальна функція – в процесі праці людина пізнає як закони навколишнього світу, так і закони власного розвитку.

8. Функція навчання – праця є необхідною умовою підвищення професійної майстерності працівника, практика слугує закріпленню теоретичних знань, отриманих у навчальних закладах.

1.3. Елементи процесу праці

Праця буде результативною та ефективною при наявності трьох її елементів (рис. 1.4).

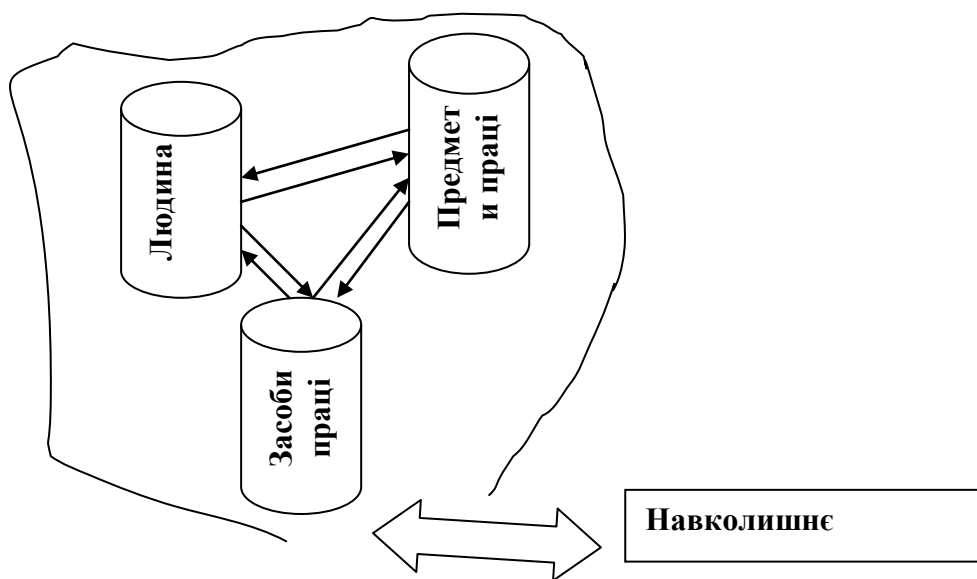


Рис. 1.4. Елементи праці

Найбільш важливим елементом, *суб'єктом праці*, виступає сама людина, яка забезпечує цілеспрямованість праці, її раціональність та результативність.

Предмет праці, як другий елемент, – це природна річ або духовна ідея, на які людина впливає в процесі праці з метою перетворення у нову цінність. Предмети праці поділяються на матеріали та сировину. Предмети праці, що вже піддані впливу людини називаються матеріалами, а продукт природи – сировиною.

Засоби праці – це елемент процесу праці, за допомогою якого людина впливає на предмети праці.

Конгломератний елемент праці – інформація, яка може одночасно виступати як предметом праці, так і засобом праці. Це можна простежити головним чином під час наукової роботи або в процесі освітньої діяльності, коли відбувається генерація нових знань.

1.4. Характер та зміст праці

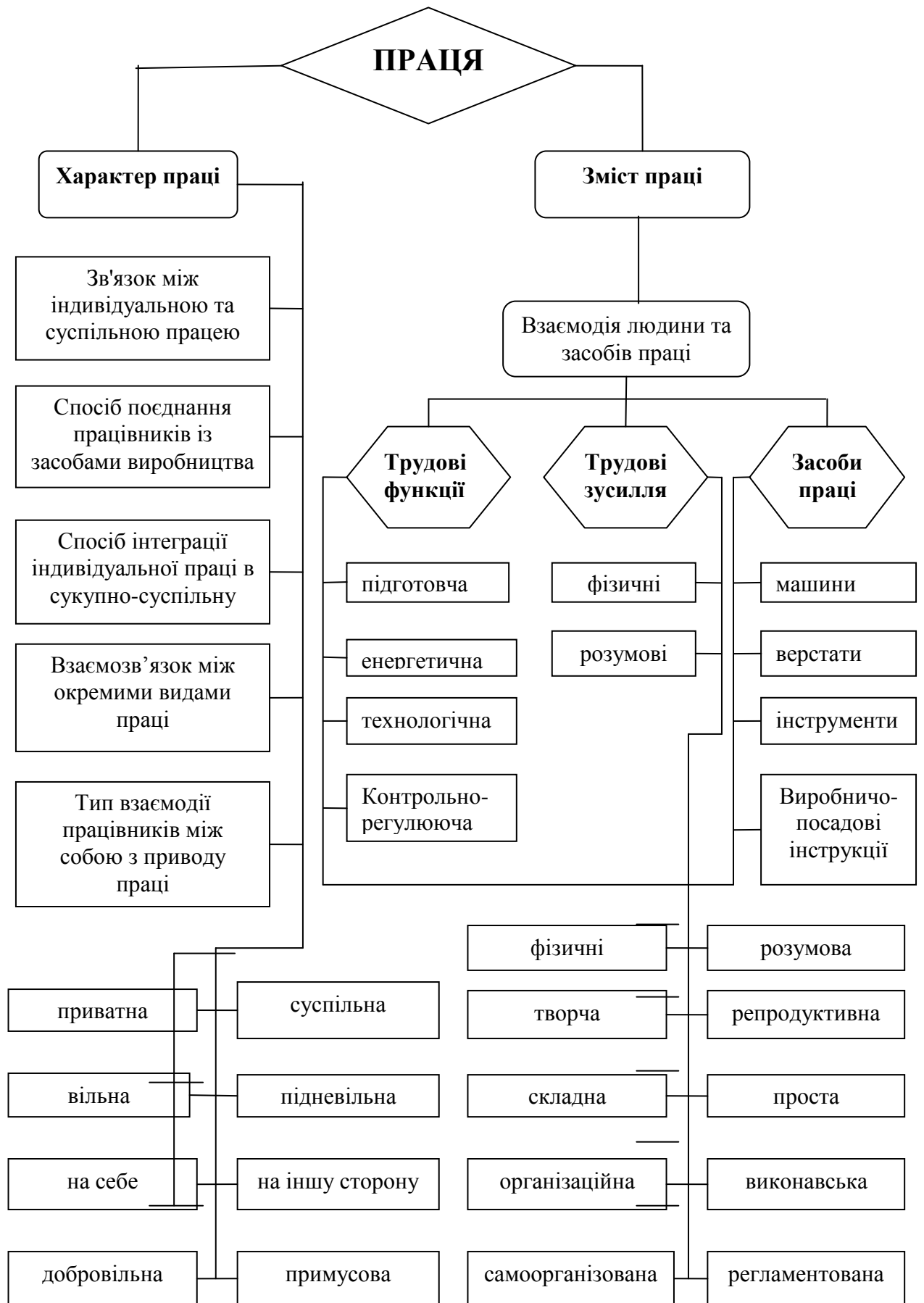


Рис. 1.5. Характер та зміст праці

1.5. Праця як соціальний інститут

При визначенні сутності соціального інституту, можна виділити три підходи.

Згідно першого, засновником якого є М. Вебер, а сучасним апологетом якого можна назвати А. А. Радугіна, *соціальний інститут* – це організоване об'єднання людей, які виконують певні соціально-значимі функції, що забезпечують сумісне досягнення цілей на основі виконання членами інституту соціальних ролей, заданих соціальними цінностями, нормами та зразками поведінки.

Другий підхід, за Т. Вабленом, полягає в тому, що соціальний інститут розглянуто як сукупність суспільних звичок, їх втілення, а також втілення певної поведінки, області думок, що передаються з покоління в покоління і змінюються в залежності від обставин, а також слугують знаряддям пристосування до них.

Наступний підхід дозволяє визначити соціальний інститут з позиції суспільних відносин. Осіпов Г. В. визначає соціальний інститут як певну організацію соціальної діяльності та соціальних відносин, яка здійснюється за допомогою взаємоузгодженої системи цілеспрямованих стандартів поведінки, виникнення та групування яких в систему визначається соціальною задачею, яка вирішується.

Осипова Н. та її колеги проаналізували еволюцію підходів до сутності соціального інституту і пропонують визначати цей феномен наступним чином. *Соціальні інститути* – це специфічні утворення, що забезпечують відносну стійкість зв'язків і відносин у межах соціальної організації суспільства, історично обумовлені форми організації та регулювання суспільного життя. Соціальні інститути, вважають автори, це стійкі форми організації спільної діяльності людей, що склалися. Вони мають забезпечувати надійність, регулярність задоволення потреб суб'єктів, груп, суспільства в цілому.

Застосовуючи поняття «соціальний інститут», частіше мають на увазі різного роду впорядкування, формалізацію суспільних зв'язків і відносин, та набуття ними таких рис як:

- постійність і міцність взаємодій між учасниками зв'язків і відносин;
- чітке визначення функцій, прав та обов'язків, які забезпечують взаємодію кожного з учасників зв'язків;
- регламентація та контроль за взаємодією суб'єктів;
- наявність спеціально підготовлених кадрів, які забезпечують функціонування соціальних інститутів.

А сам процес організації та регулювання суспільного життя, впорядкування, формалізації та стандартизації суспільних зв'язків і відносин називається інституціоналізацією.

Полторак В. виділяє три елементи предмету соціології праці, за якими можна прослідкувати процес інституалізації праці.

По-перше, через ставлення людини чи колективу до праці, її змісту, характеру праці, її результатів та розподілу результатів. Цей процес в першу чергу означає мотиваційні механізми, правила, які визначають відношення людей до виконання трудових обов'язків, підвищення кваліфікації, навчання.

По-друге, в процесі формування соціальних закономірностей взаємодії людей із засобами та предметами праці, через ставлення до умов праці, організації праці, особливостей праці.

По-третє, в процесі соціальної організації підприємства, колективу, тобто сукупності взаємовідносин, що утворюється сукупністю позиції, ролей, цінностей, взаємодіючих між собою працівників. Це проблеми структури колективу, функцій окремих індивідів та груп, взаємовідносин в колективі, проблеми лідерства, мікроклімату, конфліктів і т.д.

Внаслідок інституалізації формуються наступні інститути праці:

1. Інститут трудового колективу.
2. Інститут організації, нормування і стимулювання праці.
3. Інститут контрактів.

4. Інститут культури праці.
5. Інститут розвитку працівників та побудови кар'єри.
6. Інші інститути праці.

1.6. Мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини»

Мета курсу, згідно освітнього стандарту, полягає у формуванні теоретичних та практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві.

Завдання курсу полягають у наступному:

- ✓ висвітлити теоретико-методологічні та соціально-економічні аспекти сучасних проблем економіки праці та соціально-трудова відносин;
- ✓ розкрити основні характеристики праці, які обумовлюють рівень її ефективності;
- ✓ охарактеризувати основні закономірності функціонування зовнішнього та внутрішнього ринків праці, що дозволяє приймати адекватні управлінські рішення з питань зайнятості, забезпечення підприємства робочою силою, руху трудових ресурсів в регіоні та робочої сили на підприємстві;
- ✓ показати сутність та методичний апарат контролінгу як складової частини стратегічного управління персоналом підприємства;
- ✓ сформулювати у студентів практичні навички і вміння щодо управління працею та регулювання відносин у соціально-трудова сфері;
- ✓ формування сучасних підходів до впровадження та розвитку культури праці та культури управління працею на підприємстві.

Предмет курсу: соціально-трудова відносини на макро- та мікро рівнях та закономірності їх розвитку. Предмет даної дисципліни тісно пов'язаний з колом проблем, які повинні бути вирішені в галузі економіки праці.

По-перше, це забезпечення необхідного рівня зростання продуктивності праці як на окремих підприємствах, так і на мезо- та макрорівнях.

По-друге, це вирішення протиріччя між продуктивністю праці, економічною складовою праці та соціальними параметрами трудового процесу.

Далі, це впровадження адекватних сучасним системам організації бізнесу форм та систем оплати праці, які забезпечують активізацію мотиваційного механізму на підприємствах та в організаціях.

Наступною проблемою можна виділити необхідність активної участі спеціалістів з праці у формуванні корпоративної культури, розробці та впровадженні сучасних стратегій управління персоналом підприємства.

Гостру проблему складає також відсутність реального соціального партнерства та недооцінка можливостей співпраці

1.7. Взаємозв'язок курсу «Економіка праці й соціально-трудові відносини» з іншими дисциплінами

Економіка праці носить міжгалузевий та міждисциплінарний характер, тому дослідження праці та соціально-трудових відносин пов'язано з широким колом навчальних предметів та наукових напрямків дослідження.

Макроекономіка вивчає закономірності ринку праці та ефективність використання праці в масштабах країни.

Мікроекономіка дозволяє відстежити залежність діяльності підприємств від рівня використання робочої сили, показує місце праці в механізмі функціонування факторів та резервів економічної діяльності.

Фізіологія праці спрямована на вивчення взаємодії трудових процесів та фізіологічних характеристик людини, що дозволяє побудувати раціональні режими праці та відпочинку, забезпечити відповідні умови праці.

Психологія праці досліджує психологічні особливості людини, які проявляються у процесі трудової діяльності, що може бути використане при професійній орієнтації, професійному відборі, професійній адаптації, побудові моделі колективу.

Соціологія праці за об'єкт дослідження використовує сферу соціальної реальності на виробництві, соціальні явища, які відбуваються у процесі трудової діяльності, досліджує взаємовідносини людей та соціальних груп у виробничих колективах. Дозволяє використовувати демографічні та інституціональні фактори при розбудові робочих груп, трудових колективів.

Ергономіка – це наука та навчальна дисципліна, які вивчають закономірності функціонування системи „людина-машина-середовище” і дозволяють раціональним способом організувати робочі місця на підприємстві.

Трудове право спрямоване на вивчення юридичного забезпечення трудових аспектів діяльності підприємства, визначає правовий порядок взаємовідносин між роботодавцем, державою та найманим працівником.

Наука про *організацію праці* головним чином дозволяє забезпечити раціональне проектування трудових процесів та робочих місць.

Нормування праці вивчає принципи та методику дослідження витрат праці на підприємстві, його результатів, слугує основою визначення кількості персоналу, потрібного для виконання виробничого завдання.

Управління персоналом спрямоване на забезпечення ефективних методів відбору, мотивації, розвитку та оцінки персоналу підприємства.

Охорона праці пов'язує предмет з комплексом проблем, що визначають безпеку людини в процесі трудової діяльності.

Студент, вивчивши курс «Економіка праці й соціально-трудова відносини», повинен:

❖ знати:

- закономірності, які відбуваються в процесі трудової діяльності і формують соціально-трудова відносини в країні, регіоні, галузі, на підприємстві;
- знати та вміти використовувати:
 - методику планування, організації, аналізу праці та контролю за результатами її здійснення;
 - методи виявлення факторів та обґрунтування резервів зростання ефективності праці;
 - системи та форми організації оплати праці, впровадження яких повинно бути взаємопов'язане з категорією співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати.
- ❖ вміти:
 - визначати виникаючі протиріччя в системі організації праці на підприємстві і обґрунтовувати пропозиції щодо адаптації питань організації праці до сучасних викликів;
 - розробляти управлінські рішення, спрямовані на підвищення ефективності використання праці та формування культури праці;
 - обґрунтовувати пропозиції з впровадження сучасної кадрової стратегії, проводити заходи з її втілення на практиці;
 - поводити дослідження витрат робочого часу, використовуючи методи фотографії та хроменатражу;
 - складати плани з праці на підприємстві, приймати участь у складанні колективних договорів.
- ❖ володіти методами:
 - статистичного та економіко-математичного моделювання систем праці на підприємстві;
 - управління внутрішнім та зовнішнім ринками праці.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сучасні підходи до визначення сутності праці. Дайте їх порівняльну характеристику.
2. Поясніть сутність поняття економіка праці. Чим економіка праці відрізняється від економіки?
3. Розкрийте зміст функцій праці та поясніть їх вплив на результати діяльності підприємства.
4. З яких елементів складається праця? Як трансформуються елементи праці в ході розвитку суспільства?
5. Що включає зміст праці та що представляє собою характер праці? Як зміст та характер праці пов'язані між собою?
6. Розкрийте процес та результат інституалізації праці. Наведіть приклади впливу інститутів праці на результати діяльності підприємства.
7. В чому полягають мета, завдання та предмет курсу «Економіка праці й соціально-трудова відносини»?
8. Який взаємозв'язок існує між економікою праці та іншими дисциплінами?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. *Праця з економічних позицій це:*
 - А) креативна діяльність, спрямована на створення матеріальних чи духовних цінностей;
 - Б) цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому;
 - В) взаємодія працівників в робочий час в конкретних соціально-економічних та виробничих умовах.
2. *До інституту праці віднесено:*
 - А) інститут відтворення робочої сили;
 - Б) інститут мотивації праці;
 - В) інститут родини.
3. *Зміст праці визначається:*
 - А) взаємодією людини та засобів праці;
 - Б) взаємодією між працівниками в процесі праці;
 - В) взаємодією працівника з навколишнім середовищем.
4. *Мета курсу «Економіка праці» полягає у:*
 - А) формуванні теоретичних та практичних знань щодо функціонування, розвитку та регулювання соціально-трудова відносин у суспільстві;
 - Б) формуванні творчого ставлення до виконання трудових функцій;
 - В) формування закономірностей, які обумовлюють розвиток трудового потенціалу та забезпечення конкурентоспроможності робочої сили підприємства.

РОЗДІЛ 2

РИНОК ПРАЦІ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти сутність ринку праці як найбільш складного елемента ринкової економіки;
- ✓ виділити головні особливості ринку праці як системи;
- ✓ визначити елементи ринку праці;
- ✓ виділити основні підходи до класифікації та сегментації ринку праці;
- ✓ визначити основні функції ринку праці.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- | | |
|----------------|----------------|
| ▪ ринок; | ▪ кон'юнктура; |
| ▪ робоча сила; | ▪ сегментація; |
| ▪ попит; | ▪ гнучкість; |
| ▪ пропозиція; | ▪ жорсткість. |
| ▪ ціна; | |

2.1. Поняття ринку праці, його елементи

Серед понять ринкової економіки центральне місце займає визначення сутності і змісту ринку як такого і його різновидностей.

Відповідно до положень А. Сміта, **ринок** являє собою систему економічних відносин між продавцями і покупцями товарів та послуг, форму зв'язку між сторонами обміну, в процесі якого встановлюється ринкова ціна на об'єкт обміну і відбувається зміна його власника.

Під ринком розуміють також механізм, що зводить разом продавців і покупців товарів та послуг. Кожне з цих визначень (система відносин, простір, механізм) підкреслює суттєві сторони поняття “ринок” і тим самим визначає його багатогранність. Ринкові відносини передбачають існування і функціонування багатьох ринків, що охоплюють різноманітні сфери людської діяльності.

Найчастіше в економічній літературі виокремлюються: ринок товарів і послуг, ринок капіталів та ринок праці.

Ринок праці є самостійною комплексною системою, з одного боку, безпосередньо залежною від ринку товарів і послуг та ринку капіталу, а з іншого – такою, що впливає на їх формування.

Ринок праці – найбільш складний елемент ринкової економіки. Тут не тільки переплітаються інтереси робітника та роботодавця при визначенні ціни праці та умов функціонування, але й відображаються всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. Особливість полягає в тому, що, відносини, які тут виникають, зачіпають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави, примушуючи суспільство і державу створювати відповідну систему, яка організувала б розв'язання цих проблем (сприяння зайнятості, допомога безробітним, розробка трудового законодавства тощо).

Ринок праці має ряд ознак, що відрізняють його від ринків звичайних товарів. У ньому діють особливі регулятори і соціальні сили. Можна відзначити наступні особливості:

1. Ринок праці існує як у зовнішньому стосовно підприємства середовищі, так само він поширюється і на сферу виробництва (відносини купівлі-продажу не припиняються з надходженням працівника на підприємство). Прийнятий на роботу може шукати іншу роботу як усередині, так і поза даним підприємством, а підприємець підбирає кандидатів як серед зайнятих, так і серед незайнятих працівників.

2. На відміну від ринку звичайних товарів при продажу робочої сили працівник не втрачає права власності на неї, він продає лише право використання цієї робочої сили. У процесі використання робоча сила не знищується.

3. На структуру попиту та пропозиції робочої сили впливає велика кількість автономних факторів, тобто факторів, що формуються поза ринком праці. Важливе значення має ступінь поінформованості працездатного населення про кон'юнктуру на субринках праці.

4. Іншим фактором виступає та обставина, що на розподіл праці значно впливає сам об'єкт, що одночасно є і суб'єктом. Рішення індивіда про те, яку кількість праці запропонувати – це свого роду компроміс між дозволяям і купленими споживчими благами.

4.1. Враховуються також такі характеристики місця роботи як: безпека, престиж, комфорт і можливість просування по службі.

4.2. До автономних факторів можна віднести і соціально-політичну ситуацію, що зв'язана, приміром, з формування мінімуму заробітної плати чи обмеженнями в питаннях оплати праці.

5. Для ринку праці характерна значна диференціація в структурі попиту та пропозиції, що збільшується в міру розвитку національної економіки, а це зв'язано зі зрушеннями в поділі праці. Диференціація в самій структурі зайнятості визначається розходженнями не тільки в змісті, але й в умовах праці.

У науковій літературі проблемам ринку праці приділяється помітна увага, між спеціалістами немає єдності та існує багато різних думок навіть стосовно понятійного апарату цього напрямку дослідження. Зокрема це стосується таких базових понять як “ринок праці” та “ринок робочої сили”. Одні вважають, що це різні і нетотожні поняття, інші вважають їх однаковими і використовують паралельно.

Існує думка, що поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” відрізняються одне від одного тому, що робоча сила являє собою потенційну здатність до праці, а праця – функціонуючу здатність. Відповідно до цієї думки поняття “ринок робочої сили” дещо ширше, тому що воно охоплює відносини не тільки щодо зайнятих, а й щодо незайнятих членів суспільства, які активно шукають роботу, тобто охоплює зайнятих і безробітних.

На думку В. Петюха *ринок праці* – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.

Е. Лібанова розглядає ринок робочої сили як інститут взаємодії споживачів робочої сили, тобто роботодавців (юридичних і фізичних осіб з одного боку, та конкретних фізичних осіб, які мають певні фізичні і розумові здібності, певні професійні знання, навички та вміння – з іншого).

Як стверджує В. Брич: “*ринок праці* – це система трудових відносин, що відбиває рівень соціального розвитку і досягнутий на даний період баланс інтересів між суб’єктами, що беруть участь на ринку праці: роботодавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками”

Отже, *ринок праці* – це передусім система суспільних відносин, пов’язаних із купівлею і продажем товару “робоча сила”. Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як ринок одного з факторів виробництва, де домогосподарства в ролі найманих робітників пропонують свою працю, а фірми – виробники товарів та послуг (працедавці) – потребують її.

Елементами ринку праці виступають: товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили. Співвідношення попиту, пропозиції і ціни робочої сили визначають кон’юнктуру ринку праці.

Щодо такого елемента ринку праці як товар, то в економічній літературі відсутня єдина думка про те, що слід вважати товаром на ринку праці: робочу силу, працю чи результати праці. Але більшість дослідників вважає, що він виступає у вигляді індивідуальної робочої сили. Тобто товаром на ринку праці виступає індивідуальна робоча сила.

Робоча сила – це економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг. Робоча сила, як зазначалося, є об’єктом купівлі-продажу. Купівля товару “робоча сила” називається найманням на роботу. При цьому робоча сила називається найманою робочою силою, а працівник – найманим працівником. Працівник продає свою робочу силу підприємцю на певний період, залишаючись власником цього товару.

Індивідуальна робоча сила являє собою сукупність фізичних та духовних якостей людини, які використовуються у процесі виробництва товарів і послуг.

Індивідуальний попит – це попит окремого роботодавця (підприємця фірми). Він залежить від:

- попиту на продукцію фірми, оскільки робоча сила потрібна перш за все як виробничий ресурс для створення інших товарів та послуг. Попит на робочу силу є похідним від попиту на продукцію фірми;

- стану виробництва (розміру та ефективності капіталу, особливості технології, вдосконалення методів організації виробництва і праці);

- якості праці (освіта, професіоналізм, компетентність, винахідливість і т.д.).

Попит на робочу силу є також похідним від обсягу виробництва і загального фонду заробітної плати, який є в розпорядженні роботодавця. Чим нижчим є загальний розмір фонду з/п, тим більше найманих робітників може найняти роботодавець. І навпаки, чим вища з/п кожного із найманих робітників, тим менша їх кількість буде найнята.

Аналіз факторів, які впливають на величину попиту, дозволяє його регулювати. Можна виділити методи збільшення та методи скорочення попиту на робочу силу.

Методи стимулювання попиту на робочу силу:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;

- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;

- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо за умови збільшення підприємством робочих місць;

- створення умов економічної зацікавленості підприємств в забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

Методи скорочення попиту на робочу силу:

- встановлення додаткових податків за використання робочої сили;
- жорстка кредитна політика;
- зниження інвестицій;
- скорочення або відміна гнучких форм зайнятості тощо.

Сукупний попит – це попит всіх роботодавців, представлений на ринку праці.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ. На неї впливають: демографічна ситуація, характер і зміст праці, інтенсивність, вивільнення робочої сили, ефективність функціонування системи підготовки і перепідготовки кадрів, система оплати праці, кон'юнктура ринків капіталу, товарів та послуг тощо. Пропозиція робочої сили характеризує чисельність працездатних людей з урахуванням їх статі, віку, освіти, професії, кваліфікації та ін.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції праці;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Сукупність типів ринкової кон'юнктури, властивих тому чи іншому регіону або сфері прикладання праці, утворюють в сукупності загальний ринок праці в країні.

Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення. Залежність цих величин графічно зображено на рис. 2.1.

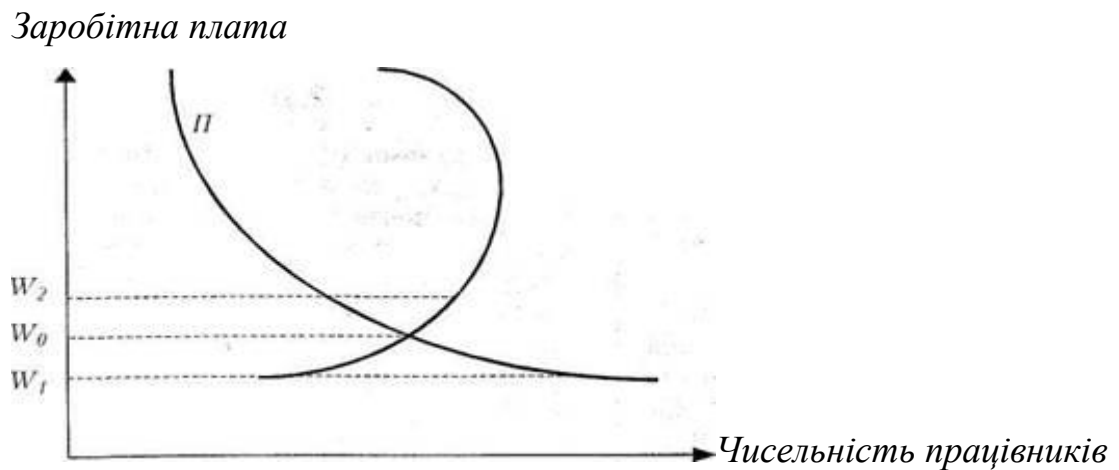


Рис. 2.1. Модель ринку праці

З рисунка видно, що у міру зниження рівня реальної заробітної плати (ціни робочої сили) попит на робочу силу з боку роботодавців і відповідно зайнятість зростають. Припустимо, що ставки оплати праці знаходяться на рівні W_1 . Як бачимо, попит за такого рівня оплати буде значно перевищувати пропозицію, виникне дефіцит працівників, і щоб залучити їх, роботодавці стануть підвищувати заробітну плату. Наприклад, ставки оплати праці піднімуться до рівня W_2 . Це призведе до різкого скорочення попиту і, в той же час, зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникне, вимусить працівників погоджуватися на нижчу заробітну плату, що, в свою чергу, спричинить зростання попиту і скорочення пропозиції праці. Внаслідок таких коливань попит і пропозиція наближаються до рівноваги, а ставка оплати праці – до рівня W_0 , при якому немає ні нестачі, ні надлишку, тобто роботодавці заповнюють всі робочі місця, а всі бажаючі працівники знаходять роботу. Ринок праці знаходиться в стані рівноваги, доки ставки оплати праці залишаються на рівні W .

Одразу треба підкреслити, що все сказане вище стосується ринку праці високорозвиненої стабільної економіки. На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили практично є недосяжними. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили.

Ціна робочої сили має забезпечувати придбання на ринку такої кількості споживчих товарів і послуг, щоб працівник міг:

- підтримати свою працездатність і одержати необхідну професійно-кваліфікаційну підготовку;
- утримувати сім'ю і виховувати дітей, без чого ринок праці не зможе поповнюватися новою робочою силою замість тієї, котра вибуває;
- підтримувати нормальний для свого середовища рівень культури і виконувати обов'язок громадянина суспільства, що також потребує витрат.

Ціна робочої сили виступає у вигляді заробітної плати. Зауважимо, що висока заробітна плата обмежує можливості підприємця у наймі додаткових працівників, скорочуючи попит на них, і навпаки, низький рівень зарплати дає можливість збільшити кількість робочих місць.

2.2. Класифікація та сегментація ринку праці

За структурою ринку праці розрізняють його зовнішній та внутрішній види. Зовнішній ринок охоплює відносини між з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності, продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі. Внутрішній ринок передбачає рух кадрів всередині підприємства, переміщення з однієї посади на іншу по горизонталі чи по вертикалі. По горизонталі – з переведенням на інше робоче місце без змін у кваліфікації, без підвищення в посаді. По вертикалі – переведенням на інше робоче місце з підвищенням у посаді або на роботу, що потребує вищої кваліфікації. Зовнішній і внутрішній ринки тісно пов'язані. У країнах з розвинутою економікою може переважати як

один, так і інший ринок праці. Так, в США переважає зовнішній ринок праці, в Японії – добре організований внутрішній ринок праці.

В залежності від умов функціонування виділяють відкритий і прихований ринки праці. Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами. До прихованого ринку праці належать працюючі працівники, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Залежно від того, які склалися стосунки між найманими працівниками і роботодавцями, в який спосіб регулюються ці відносини, ринок праці може бути жорстким або гнучким. Гнучкість ринку праці передбачає:

- оперативне реагування на зміни кон'юнктури ринку праці, тобто зміни попиту, пропозиції і цін, що виявляється відповідно у зміні обсягу, структури, якості та ціни робочої сили;
- територіальну та професійну мобільність працівників;
- гнучкість підприємства, яка виявляється в гнучкому регулюванні обсягів продукції, що випускається, у використанні нових форм організації виробництва і праці, управління кадрами;
- різноманітність форм наймання і звільнення;
- різноманітність форм професійно-кваліфікаційної перепідготовки;
- гнучкість диференціації заробітної плати;
- гнучкість у регулюванні витрат на робочу силу;
- гнучкість режимів роботи та розподілу робочого часу;
- різноманітність методів і форм соціальної допомоги;
- різноманітність методів і форм зайнятості.

На підприємствах зазначені вимоги забезпечуються зокрема, введенням режимів неповного робочого часу (скороченого робочого дня), надомної праці, роботи за викликами, гнучких режимів робочого часу, а також найманням тимчасових працівників.

Залежно від соціального підходу виділяють ринки робочих кадрів та спеціалістів і менеджерів.

Залежно від співвідношення попиту і пропозиції робочої сили виділяють працедефіцитні, праценадлишкові та збалансовані ринки праці.

Крім класифікації ринків праці, в економічній літературі виділяються підходи до його сегментації. Основними відмінами між класифікаційним та сегментаційним підходами на ринку праці є наступні: 1) класифікація ґрунтується на виявленні дії певного фактора, сегментація – на виявленні комплексного впливу багатьох факторів на ринок праці; 2) класифікація відображає процес диференціації ринку праці за певною ознакою, сегментація зосереджується на модифікаціях основних елементів суті ринку праці, відбиваючи дію як внутрішніх, так і зовнішніх факторів; 3) класифікація є методом вивчення та аналізу ринку праці, сегментація є складовою стратегії регулювання ринку праці.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Ознаками сегментації можуть бути:

- територіальне положення – регіон, місто, район тощо;
- демографічні характеристики – статево-віковий і сімейний склад населення;
- соціально-економічні характеристики – рівень освіти, професійно-кваліфікаційний склад працівників, стаж роботи тощо;
- економічні критерії – розподіл покупців за формами власності, за їхнім фінансовим станом; розподіл продавців за рівнем матеріальної забезпеченості та ін.;

- психографічні показники – особисті якості працівників, їх належність до певних верств і прошарків суспільства тощо;
- поведінкові характеристики – мотивація зайнятості та ін. Великого значення набуває створення сегментів для тих, хто особливо потребує соціальної підтримки з боку держави. Це такі малоконкуレントоспроможні групи осіб, яким потрібна робота: молодь, котра досягла працездатного віку, працівники похилого віку, інваліди, жінки з дітьми.

Найбільш поширеною та усталеною в світовій економічній науці є сегментація ринку праці на первинний і вторинний.

Первинний ринок праці – це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Вторинний ринок праці характеризується такими ознаками: висока плинність кадрів; низький рівень заробітної плати; практично відсутня система просування по службових сходинках; використання примітивних технологій; відсутність профспілок. Представники первинного і вторинного ринків праці відрізняються формою організації праці. До первинного ринку відносяться підприємці, особи, зайняті висококваліфікованою і високооплачуваною працею, що мають високий рівень загальної і спеціальної підготовки, стабільні гарантії зайнятості, перспективи кар'єрного росту. В змісті праці переважають творчі та управлінські функції. До вторинного ринку праці відносяться малокваліфіковані, сезонні робітники, соціально вразливі групи населення, працюючі неповний робочий день, які мають низькі доходи.

2.3. Функції та моделі ринку праці

Ринок праці впливає на розвиток народного господарства, діє в певних напрямках, проявляється в різноманітних формах і виконує різні функції. Під останніми розуміють рід та вид діяльності. Сучасний ринок праці виконує такі функції:

❖ *Суспільного поділу праце.* Ринок праці розмежовує найманого працівника та роботодавця, розподіляє найманих працівників за професіями та кваліфікацією, галузями виробництва й регіонами;

❖ *Інформаційну.* В умовах ринку ціни на продукцію, попит і пропозиція, відсоткові ставки на кредит постійно змінюються, що позначається на стані ринку праці. Ринок дає учасникам процесу купівлі-продажу товару “робоча сила” інформацію про умови найму, рівні заробітної плати, пропозицію робочих місць і робочої сили, якість робочої сили тощо. Сучасний ринок праці, хоч і з деяким запізненням, реагує на будь-які зміни в ході конкурентної боротьби, виявляє середньостатистичні витрати на робочу силу, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили і інформує зацікавлених суб’єктів ринку;

❖ *Посередницьку.* Ринок праці встановлює зв’язок між роботодавцями та найманими працівниками, які виходять на ринок для задоволення взаємних інтересів і потреб щодо вигідних умов купівлі-продажу товару “робоча сила”. У нормально розвиненій економіці найманий працівник має змогу вибрати оптимальне для нього робоче місце (залежно від умов праці, професійної спрямованості, форми та розмірів оплати, рівня кваліфікації). Він виконує важливу соціальну функцію – сприяє добору складнішої, вищеоплачуваної, престижної роботи залежно від розвитку особистих здібностей і ділових якостей, професійної майстерності найманих працівників. Водночас роботодавцеві надається можливість вибору найбільш підходящої робочої сили;

❖ *Відтворювальну.* Це основна функція ринку праці, який встановлює рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили. При цьому задоволення попиту досягається за рахунок розширення пропозиції, підвищення якості та

ціни робочої сили, які перебувають у постійному русі й урівноважують одне одного. Лише на ринку діє закон вартості і відбувається загальне визнання затрат праці на відтворення товару “робоча сила” та його суспільної корисності. Тут виявляються суспільно необхідні умови відтворення цього товару і визначається його вартість. Основне, на чому базується механізм ціноутворення на ринку праці – це трудова теорія вартості та співвідношення і взаємозв’язок попиту та пропозиції;

❖ *Стимулюючу.* Ця функція полягає в тому, що ринок розвертає економіку лицем до потреб людей, робить усіх учасників конкурентного процесу матеріально зацікавленими в задоволенні цих потреб. З одного боку, завдяки механізму конкуренції ринок праці стимулює краще використання трудових ресурсів з метою забезпечення розвитку і прибутковості виробництва. З іншого боку, він висуває вимоги до робочої сили, стимулюючи найманих працівників поліпшувати її якісні характеристики з метою ефективного реалізації цього товару на ринку, що значною мірою залежить від конкурентоспроможності робочої сили;

❖ *Оздоровлюючу.* Завдяки конкуренції суспільне виробництво звільняється від економічно слабких, нежиттєздатних підприємств. Ринок – це найоб’єктивніший суддя, найдемократичніший механізм економічного добору ефективно діючих господарств і банкрутства слабких. Процес добору жорсткий та безжалісний, проте скаржитись можна лише на свою некомпетентність. Реалізуючи цю функцію, ринок товарів підтримує рентабельність всієї економіки. Аналогічно діє також ринок праці, який дає змогу діставати перевагу в конкурентній боротьбі працівникам з вищими якісними показниками робочої сили. Низькі якісні характеристики робочої сили здатні забезпечити найманому працівникові лише низькооплачувану некваліфіковану роботу або статус безробітного. Досвід зарубіжних країн свідчить, що результативність дії ринкового механізму як стимулятора значно вища, ніж функції відповідних органів управління. Адже саме ринок створює таку мотивацію праці, яка, з одного боку, змушує працівників

утримувати робочі місця, а отже, і доход в умовах гострої конкуренції, а з іншого – матеріально зацікавлює, стимулює їхню ініціативність, компетентність, кваліфікованість;

❖ *Регулюючу.* Ринок узагалі впливає на всі сфери економіки і передусім на виробництво. Він дає відповіді на питання ЩО, ДЛЯ КОГО, ЯК виробляти. Певною мірою ринок впливає і на формування пропорцій суспільного виробництва, розвиток регіонів, сприяючи переливанню робочої сили з одних регіонів, господарств в інші, які пріоритетно розвиваються і є високорентабельними. Тобто він регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення, а також ефективне використання. Ринок праці, зокрема, регулює рух трудових ресурсів у народному господарстві, спонукаючи підприємців утримувати саме ту кількість працівників і такої кваліфікації, які забезпечують його прибутковість.

У вітчизняній економічній літературі відсутній єдиний підхід до визначення моделей ринку праці. Відсутні також єдині критерії для визначення типу моделі. Так, А. А. Никифорова, виокремлюючи два типи моделей – зовнішній та внутрішній ринки праці – за основу бере політику зайнятості, прийняту в тій чи іншій країні. При цьому зазначається, що моделі зовнішнього ринку праці певною мірою відповідає ринок праці США, Великобританії, Німеччини, Швеції тощо, а моделі внутрішнього ринку праці – Японії та Франції.

При аналогічному підході до вибору критеріїв інакше визначає типи моделей ринку праці Е. М. Лібанова. Вона зазначає, що, абстрагувавшись від випадковостей, можна виокремити три найпоширеніші моделі: патерналістську (Японія), ліберальну (США, Канада, Австралія) та соціал-демократичну (Швеція).

Колектив авторів під керівництвом А. І. Рофе зовнішній та внутрішній ринки праці називають не моделями, а типами. За їхнім трактуванням, виділення моделей виникає, по-перше, в процесі аналізу попиту та пропозиції на ринку праці (моделі чисто конкурентного, монополістичного ринків праці

та ринків праці за участі на них профспілок і двосторонньої монополії); по-друге, під час розгляду особливостей політики зайнятості, яка проводиться в різних країнах (японська, шведська моделі та модель США).

Узагальнюючи погляди різних авторів, розглянемо детальніше характеристики трьох моделей – японської, американської та шведської моделі ринку праці.

Для японської моделі характерна система трудових відносин, яка ґрунтується на принципі “довічного наймання”, за яким гарантується зайнятість постійного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку (55-60 років). Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи. Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8-10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого відношення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботу за престиж фірми. У випадку скорочення виробництва, персонал не звільняють, а скорочують робочий час, або переводять частину робітників на інші підприємства за їх згодою. Японська модель відповідає рисам внутрішньо-фірмового ринку праці, що характерний для Франції, Південної Кореї та ін. На ринку праці Японії профспілки створюються на рівні підприємств.

Для американської моделі ринку праці характерним є те, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи, для того щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій і категоріювання робіт, яким відповідають ці професії. Особливою є також політика зайнятості на підприємствах. Так, у разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин або

переміщенню працівників у межах підприємства, як це практикується в моделі внутрішнього ринку праці. Заробітна плата визначається класифікацією робіт за їх складністю, а просування працівника, як правило, пов'язане з переходом на іншу роботу, а не з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Меншу увагу приділяють профпідготовці працівників у межах підприємств. Організація профспілок будується за галузевою та професійною ознаками.

Кожній з моделей ринку праці відповідає певна система професійної підготовки кадрів. Так, японський ринок праці націлений на підготовку працівників за професіями і для виконання робіт, специфічних для даної фірми. Щоб утримати працівників на підприємстві, фірма вкладає в заходи з їхньої підготовки та підвищення кваліфікації значні кошти.

Регулювання виробничих відносин базується на гарантіях зайнятості та стимулюванні тривалого стажу роботи на підприємстві. Виробничий процес розрахований на працівників широкого виробничого профілю.

Американський ринок праці передбачає наявність у працівників професій, які можуть використовуватись різними фірмами та підприємствами. Цей ринок праці зорієнтований на закінчену професійну підготовку кадрів поза межами фірми. При цьому підприємці не прагнуть вкладати кошти в підготовку кадрів, а регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт та чітких межах змісту кожної роботи з тим, аби зберегти професійну мобільність кадрів

Японський ринок праці меншою мірою сприяє безробіттю, ніж американський, тому що в разі скорочення виробництва на японському ринку праці працівників або переміщують на інші робочі місця, або скорочують тривалість робочого часу, зберігаючи кадри на підприємстві. Якщо виникає потреба, адміністрація фірм забезпечує таким працівникам необхідну профперепідготовку і виплачує їм повну заробітну плату, вважаючи, що звільнення працівників у разі скорочення виробництва і набір нових у період економічної активності обійдеться значно дорожче.

Значний інтерес викликає модель ринку праці, характерна для економіки Швеції. Привертає увагу передусім розв'язання проблем зайнятості за рахунок активної політики на ринку праці. На профпідготовку працівників і створення робочих місць Швеція витрачає більше, ніж будь-яка інша країна. Усе це стає можливим в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.

Такі розбіжності в моделях ринку праці мають певні пояснення. Зокрема, американська модель базується на певних ідеалах, першим з яких є індивідуалізм. Хоч американці схильні об'єднуватися в групи, вони водночас намагаються зберегти і створити власну індивідуальність. Вони хочуть бачити себе людьми, які діють із власної ініціативи і не покладаються на інших. Вони вважають за краще самим бути собі господарями, що й віддзеркалено, як ми бачимо, в моделі ринку праці. У цьому ідеалі наголошується на перевазі особистих досягнень над послухом.

Другим ідеалом варто назвати обмеженість впливу держави на економічне життя, що ми вже зазначали.

Третій ідеал – концепція майнових прав. Приватна власність є основою економічної самодостатності. Слід опиратися втручанню з боку держави у володіння власністю. Тимчасом як держава може контролювати використання власності з метою захисту інших власників майна, вона не може зробити цього без належної правової процедури й сплати компенсації за відчуження майна.

Нарешті, основою економічної діяльності є конкуренція як частина процесів мислення американців, як знаряддя управління, яке використовують для спонукання найманих працівників працювати краще. Вона лежить в основі бажання бути скрізь найкращим. Успіх у конкуренції посилює бажання індивіда здобути визнання через досягнення в конкурентному середовищі.

Інші аспекти американського ринку праці стосуються переміщення по службі, методів оцінки працівника, характеру відносин між роботодавцем і найманим працівником, методів контролю за виконанням поставлених перед підлеглим завдань, ставлення найманого працівника до роботи та до фірми тощо. Зокрема, робота на певній посаді чи в якійсь організації, як правило, триває не довго, загалом не більше 3-5 років. Зміна місця роботи соціально виправдана, якщо вона спричиняється до зростання заробітків чи до підвищення в посаді. Працівників нерідко оцінюють і просувають по службі. Кожного працівника оцінює його керівник, згідно з вкрай формальною системою оцінки показників. Цю оцінку потім використовують, приймаючи рішення щодо підвищення заробітної плати або призначення працівника на нову посаду. Менеджери також дотримуються спеціалізації під час просування по службі, аж до досягнення найвищих рівнів. Якщо вони пройшли інженерну, правову чи економічну підготовку, то більшу частину свого трудового життя проведуть у цих спеціалізованих сферах, їхнє просування по службі буде обмежене посадами, навіть якщо це управлінські посади, пов'язані з даною галуззю знань. І ще одна особливість американського ринку праці – це високий ступінь контролю, що його здійснює роботодавець над найманим працівником. Про це свідчать формальні письмові документи, які визначають майже всі аспекти взаємин роботодавця й працівника. У цих документах передбачено оплату, пільги, заохочення, дисципліну та інші аспекти встановлених роботодавцем правил. Деякі компанії, а також урядові установи встановлюють правила професійної поведінки чи етики, яких має дотримуватися працівник. Зловживання своїм становищем чи корупція з боку працівника може призвести до звільнення й можливого порушення кримінальної справи. Американський менеджер самостійно ухвалює рішення і бере на себе особисту відповідальність за успіх чи поразку. Індивідів оцінюють за їхніми особистими показниками, а не згідно з груповою оцінкою, що посилює тенденцію до ухвалення менеджером усіх рішень і до прийняття ним на себе всієї відповідальності.

Нарешті, американський менеджер зосереджується на вузьких проблемах його підрозділу в організації, а не на добробуті всієї організації. Це призводить до конфліктів між підрозділами організації й постійної потреби в розв'язанні цих конфліктів на вищих рівнях управління.

З огляду на ці останні аспекти японський ринок праці характерний тим, що в умовах ідеї “пожиттєвого найму” роботодавець стає родиною працівника, тобто діє на засадах патерналізму. Здебільшого працедавець забезпечує соціальну підтримку своєму працівникові у придбанні житла, охороні здоров'я та надає інші вигоди, які асоціюються з родиною. Хоча цей принцип не застосовується до всіх японських працівників, він дуже характерний для родинної чи групової орієнтації відносин на ринку праці.

Особливим на японському ринку праці є також повільний процес оцінки й просування по службі. Багато японців чекають на підвищення по 8-10 років. Існує тенденція до групових підвищень. Тобто люди отримують підвищення водночас із рівними собі. Цим забезпечується зведення до мінімуму конфліктів та заздрощів, і нікого не турбує затримка в підвищенні. Особисті успіхи не заохочуються, на відміну від американської моделі, і будь-кого, хто спробує показати вищі показники, вважатимуть порушником групової гармонії, яка є найважливішою характерною особливістю відносин на ринку праці. Як наслідок, у японській моделі віддається перевага послууху над досягненням.

Японські менеджери не дотримуються спеціалізації у своїй кар'єрі. Спочатку вони проходять загальну підготовку, а потім їх готують на місці для виконання конкретних обов'язків. Вважається, що протягом своєї кар'єри вони працюватимуть на багатьох ділянках. Такий підхід на ринку праці протилежний американському. Базовим рівнем ухвалення рішень і відповідальності є група. Потрібна згода групи, й запроваджується дуже формалізований процес ухвалення рішень для того, щоб переконатися, що всі згодні й схвалюють таке рішення. Щойно рішення ухвалено, всі зусилля групи спрямовуються на його виконання. Успіх чи невдача залежать від

зусиль групи, а не окремої людини, яка ухвалює рішення, як у американській моделі.

Аналіз наведених міркувань стосовно моделей ринку праці дає змогу зробити ряд висновків. По-перше, на наш погляд, недостатньо виокремлювати лише один критерій – зайнятість, як це робить А. А. Никифорова. Адже цілком очевидно, що модель ринку праці визначається особливостями всіх фаз процесу відтворення робочої сили. По-друге, недоречно в одній класифікації моделей ринку праці брати до уваги одночасно і незалежно два фактори: політику держави і політику роботодавця. Наприклад, недоцільно в одній класифікації виокремлювати патерналістську модель, у якій до уваги береться політика роботодавців, і соціал-демократичну, в якій відбивається політика держави на ринку праці. По-третє, виокремлення моделі ринку праці за національною ознакою в сучасних умовах недоречно через використання роботодавцями однієї й тієї самої країни різних підходів до формування відносин з найманими працівниками (японські фірми все частіше включають до системи стимулювання оплати праці відповідно до індивідуальної продуктивності, а не лише за критеріями освіти, стажу роботи, віку тощо) і роботодавцями різних країн однакових принципів на ринку праці (деякі американські фірми використовують систему “пожиттєвого найму”, значну увагу приділяють професійній підготовці кадрів і т.д.). По-четверте, необов’язково шукати лаконічну назву для визначення певної моделі, тому що це в сучасних умовах неможливо.

На наш погляд, визначаючи моделі ринку праці, треба спиратися, по-перше, на класифікацію типів ринку праці залежно від ланки суспільного виробництва на внутрішньофірмовий та національний (пам’ятаючи про те, що національний ринок праці не може існувати окремо від внутрішньофірмового); по-друге, на фази процесу відтворення робочої сили, які можна розглядати або узагальнено або більш детально.

Відомо, що в сучасних умовах не існує країни, в якій би державні органи не регулювали процеси відтворення робочої сили як на національному рівні, так і на рівні фірм і в якій би роботодавці зовсім не приділяли уваги певним процесам відтворення робочої сили. Можна говорити лише про ступінь впливу держави та роботодавців на ці процеси, який залежить насамперед від моделі економічного розвитку, прийнятій в тій чи іншій країні. З огляду на це можна виокремити два крайніх прояви моделі внутрішньофірмового ринку праці, назвавши їх умовно “патерналістська” та “бюрократична”, і дві моделі державного регулювання економіки – “соціально-орієнтовану” та “ліберальну”. Комбінація зазначених моделей дасть чотири їх різновиди. Проте в кожній країні, яка обрала або соціально орієнтовану, або ліберальну модель економічного розвитку, може діяти дві, наприклад соціально-орієнтована патерналістська або бюрократична залежно від політики кожної з фірм на внутрішньофірмовому ринку праці. Саме такі моделі ринку праці теоретично можуть діяти в Україні, але, зважаючи на національні особливості, на наш погляд, переважатиме соціально орієнтована бюрократична модель.

Питання для самоконтролю:

1. Сутність ринку праці та його місце в економічній системі.
2. Особливості ринку праці як системи.
3. Елементи ринку праці
4. Методи стимулювання попиту на робочу силу
5. Соціально-економічна структура ринку праці.
6. Типи і види ринків праці.
7. Гнучкість і жорсткість ринку праці.
8. Функції ринку праці.
9. Кон’юнктура ринку праці та його особливості.
10. Індивідуальний і сукупний попит на робочу силу.
11. Сегментація ринку праці. Ознаки сегментації.
12. Моделі ринку праці.

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Відповідно до положень А. Сміта, ринок – це:

А) природний процес, породжений діями індивідуумів, які намагаються досягти своєї мети, із різноманітності дій яких формується економічний порядок;

Б) сукупність продавців і покупців, у результаті дії яких об'єкти обміну отримують ціну;

В) у вузькому розумінні – відносини між продавцями та покупцями у сфері обігу за властивими йому законами і формами організації, в широкому – як форма зв'язку між виробниками та споживачами товарів.

2. Економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг – це:

А) робоча сила;

Б) людський капітал;

В) трудовий капітал;

Г) праця.

3. До елементів ринку праці відносять:

А) робоча сила, людський капітал, трудовий капітал;

Б) товар, попит, пропозиція та ціна робочої сили;

В) попит, пропозиція та ціна робочої сили;

Г) товар, попит, пропозиція.

4. Відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі охоплює:

А) зовнішній ринок;

Б) відкритий ринок;

В) прихований ринок;

Г) внутрішній ринок.

5. Обсяг і структуру загальної потреби на робочу силу, яка забезпечена реальними робочими місцями, фондом оплати праці й життєвих благ визначає:

А) попит на ринку праці;

Б) пропозиція праці;

В) індивідуальний попит на працю;

Г) індивідуальна пропозиція праці.

РОЗДІЛ 3

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти зміст і завдання організації праці;
- ✓ розібратися в поділі й кооперації праці;
- ✓ уміти організовувати робочі місця;
- ✓ освоїти трудовий процес і його раціоналізацію;
- ✓ визначати необхідні умови праці.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ▪ атестація робочих місць; | ▪ технологічний поділ праці; |
| ▪ бригадна організація праці; | ▪ трудова дія; |
| ▪ дисципліна праці, елементи організації праці; | ▪ трудовий рух; |
| ▪ кооперація праці; | ▪ умови праці; |
| ▪ організація праці; | ▪ фактори виробничого середовища; |
| ▪ професійний поділ праці; | ▪ функціональний поділ праці. |
| ▪ робоче місце; | |

3.1. Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Термін “організація” має декілька значень:

По-перше – це внутрішня впорядкованість, узгодження, взаємодія відносно окремих частин цілого. ***Організація праці на підприємстві*** – це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва між собою. Суттєвою ознакою організації праці є також порядок трудового процесу.

По-друге – це сукупність процесів чи дій, що приводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого.

По-третє – це об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур.

Отже, організація праці повинна розглядатися з двох боків: по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва; по-друге, як систематичний вплив на діяльність людей по впровадженню нововведень в існуючу організацію праці для проведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економічної живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечили високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і класифікація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг, як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто – планування персоналу, профорієнтація, профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

- оптимізація режимів у праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок (його зміст і тривалість) мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація і оплата праці;

- планування і облік праці.

На різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До основних факторів, що спричиняють цю різноманітність, належать:

- 1) науково-технічний прогрес, систематичне вдосконалення техніки і технології;

- 2) система організації виробництва;

- 3) психофізіологічні фактори і особливості екологічного середовища;

- 4) фактори, пов'язані з характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління виробництвом.

Організація праці тісно пов'язана з організацією виробництва. Як складова частинка організації виробництва організація праці включає проведення заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили.

Поняття “організація управлінської праці” відображає один з напрямків організації праці в цілому.

При проектуванні трудових процесів типовою є ситуація альтернативного вибору між різними формами організації праці, прийомами та методами виконання робіт. У такому випадку, приймаючи рішення, слід керуватися економічними, соціальними і психолого-фізіологічними критеріями.

Економічна доцільність певного варіанта організації праці визначається тим, якою мірою забезпечується підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, ефективна зайнятість персоналу, рівномірна напруженість праці, краще використання обладнання.

З позицій соціального критерію оцінюється привабливість для працівника сконструйованої форми організації праці, а саме міра змістовності праці, її різноманітності, відповідальності, тощо.

При аналізі змісту організації праці слід урахувати особливості виробничого рівня, на якому вона відбувається.

На *макроекономічному рівні* вдосконалення організації праці має такі завдання: відвернення економічних і соціальних втрат, забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни.

На *мікроекономічному рівні* головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці і суміщення професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування.

На *конкретному робочому місці* вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне

забезпечення їх інструментами та матеріалами, створених належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов роботи і життєдіяльності людини.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва, психологічних факторів і особливостей екологічного середовища, а також від низки чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

3.2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

У процесі спільної праці виокремлюються різні види діяльності робіт або операцій, які доповнюють одна одну.

В економіці країни можна виділити такі *форми поділу праці*: між галузями економіки, в середині цих галузей, а також в середині підприємства.

Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконання певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, коопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами, циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції.

Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортування готових виробів, деталей, матеріалів; виготовлення інструмента, технічному контролю якості продукції.

На динаміку чисельності допоміжних робітників впливає розвиток технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, типізація і нормалізація інструмента й оснащення, постійне вдосконалення організації контролю якості продукції.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функції з підготовки та здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ступінь, складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, уміння працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівника за кваліфікаційними групами – розрядами, категоріями, класами, тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодій між видами праці.

Кооперація – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає у забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова відносин між учасниками виробництва.

Розрізняють такі форми кооперації:

- всередині суспільства;
- всередині галузі;
- всередині підприємства.

Кооперація всередині суспільства відбувається, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки. Кооперація всередині галузі передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції. Кооперація всередині підприємства здійснюється між цехами, дільницями та окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов.

Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників. Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками;
- наявність спільної мети між робітниками в процесі праці;
- можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;

- наявність системи планування і обліку операційної і кінцевої продукції.

Процес формування бригад і організації праці всередині них передбачає: проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади, побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу. Проектні розрахунки заносяться до паспорта бригади та враховуються під час атестації робочих місць. Розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Спеціалізовані бригади формуються із робітників однієї професії, однакової або різкої кваліфікації, зайнятих в однорідних технологічних процесах.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, коли кожний робітник постійно виконує роботу однієї професії.

У бригад з частковим поділом праці, яка зумовлена певною технологічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю операцією, в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

3.3. Організація і обслуговування робочого місця

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них, необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце – це зона трудової діяльності робітника або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема, устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко.

Велике значення має раціональне технологічне й організаційне оснащення робочих місць, що передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним організаційним оснащенням (інструментом, пристроями, допоміжними матеріалами, запасними частинами та устаткуванням для їхнього зберігання і розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочими меблями, тарою тощо).

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватися за типовими проектами, в яких враховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки і передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують за такими параметрами, як професія та кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Залежно від кількості виконавців розрізняють індивідуальні та колективні робочі місця. Індивідуальне робоче місце призначене для роботи одного працівника протягом зміни. Колективне робоче місце призначене для здійснення процесу праці одночасно кількома робітниками (бригадою).

Залежно від кількості устаткування розрізняють одноверстатні та багатOVERстатні робочі місця. Останні характеризуються тим, що робітник у певній послідовності здійснює виробничий процес на кількох одиницях технологічного устаткування.

За ступенем спеціалізації розрізняють універсальні та спеціалізовані робочі місця, а за ступенем механізації – робочі місця з ручними, машино-ручними, машинними, автоматизованими й апаратурними трудовими процесами.

Робочі місця за характером розміщення в просторі бувають стаціонарними (робоче місце токаря, коваля) і рухомими (робоче місце водія, машиніста крана).

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- ✓ енергетична – забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, паром, водою, а також опалення виробничих приміщень;

- ✓ транспортно-складська – доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;

- ✓ підготовчо-технологічна – розподіл робіт за робочими місцями;

- ✓ комплектування технічної документації; підготовка інструмента та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;

- ✓ інструментальна – зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;

- ✓ налагоджувальна – налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- ✓ міжремонтна – профілактичне обслуговування;
- ✓ контрольна – контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- ✓ облікова – облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Всі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування, робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

3.4. Умови праці і фактори їх формування

Умови праці – це сукупність взаємозв'язків виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Відповідно до рекомендації МОП визначають такі *основні фактори виробничого середовища*, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва:

- фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утриманням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;

- нервові напруження (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;

- робоче положення (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють таке робоче положення: обмежене, незручне, незручне-стиснене і дуже незручне;

- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів.) Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості). Стадії впливу зазначених факторів поділяють на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;

- забруднення повітря (вміст домішок в 1м³ або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;

- виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень вказаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або засліплююча.

На працездатність людини також впливають особисті фактори, її настрої, ставлення до праці, стан здоров'я та ін.

Фактори виробничого середовища мають також і психологічні межі. Психологічна межа характеризується певними нормативами перевищення, що потребує припинення роботи.

Кожний із цих факторів виробничого середовища діє відокремлено і його вплив, враховується окремо під час атестації і паспортизації робочого місця.

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання) де проходить технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. Основна мета атестації полягає у врегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівником, щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад, і повноваження якої визначається наказом по підприємству, організації в строки, передбаченні колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці.
- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;
- установлення ступеня шкідливості і небезпечної праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;
- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;

- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;

- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни характеру і безпеки праці.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу усіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносяться до одного із видів умов праці:

- з особливо шкідливим й особливо важкими умовами праці;
- зі шкідливими і важкими умовами праці;
- зі шкідливими умовами праці.

Ці дані заносять до *карти умов праці*.

За результатами атестації складаються переліки:

1. робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;

2. робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;

3. робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їхнього поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу.

На кожному робочому місці на працездатність впливають здебільшого декілька факторів, а не всі, і їх вплив можна подати через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо вирахувати прямими показниками, а лише через показники приросту виробітку за одиницю часу в разі незмінних умов праці виробничого середовища і якісного стану робочої сили.

Практика підприємств свідчить про те, що оцінка поліпшення умов праці може бути здійснена шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

В сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом впровадження нової техніки, технології, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці.

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Техніка безпеки і промсанітарія є самостійними прикладними науками, що вивчають умови праці, які можуть стати причиною нещасних випадків, професійних захворювань і виробничого травматизму. Найгострішим питанням охорони праці є боротьба з виробничим травматизмом. Документи Міжнародної організації праці, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці» в цих питаннях спрямовані на вивчення і врахування виробничого травматизму, забезпечення роботодавцями безпечної праці, відшкодування збитків потерпілим, профілактику травматизму, забезпечення працівників інформацією з питань охорони праці й техніки безпеки.

3.5. Дисципліна праці

Поняття “дисципліни” стосовно людської діяльності означає чітке дотримання встановленого порядку, загальновизнаних або директивно встановлених правил.

Дисципліни як ознака людської діяльності виховується, встановлюється і зміцнюється під впливом таких чинників:

❖ примушення з боку авторитарної влади або вплив суворої соціальної необхідності викликають *примусову дисципліну*, яка може втримуватися неекономічними або економічними методами, але швидко і практично повністю руйнується при послабленні дії чинників, що її утримували;

❖ усвідомлення необхідності дотримання юридично встановлених або традиційних норм і правил, схвалення їх як таких, що в кінцевому підсумку відповідають власним інтересам, означає *добровільну, свідому дисципліну*, яка є набагато надійнішою і тривалішою, ніж примусова, і не потребує контролю за її дотриманням. Свідомо дисципліна громадської поведінки, крім іншого, є ознакою високої культури особи;

❖ внутрішнє самопереконавання людини, що висуває до себе особисто високі вимоги і постійно виконує їх, означає *самодисципліну*, що є однією з основних характеристик цілеспрямованої, сильної особистості.

Будь-яке суспільне виробництво передбачає узгоджену діяльність людей, яка неможлива без певної організації праці і без того, щоб кожен учасник виробництва окремо і всі працівники разом дотримувалися єдиних загальних правил ведення трудового процесу.

Дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, що беруть участь у спільному процесі праці. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Хоча розвиток людського суспільства характеризується тенденціями руху до все більш добровільних форм праці, однак у сучасних умовах ще існує нагальна необхідність застосувати різноманітні методи зміцнення дисципліни праці: адміністративні, правові, організаційні, економічні, матеріальні і моральні.

На практиці розрізняють різні види дисципліни в залежності від того, ким вони встановлені і якої сфери людської діяльності стосуються правила, що складають зміст відповідної дисципліни. Крім трудової дисципліни, не можна обійтися без дисципліни виробничої, технологічної, фінансової, договірної та ін.

У вузькому розумінні трудова дисципліна трактується передусім як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Точне виконання всіх вимог технологій за кожним виробничим процесом складає *дисципліну технологічну*. Своєчасна і точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки складають зміст *виробничої дисципліни*. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує перераховані вимоги і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Зростання значення дисципліни праці в наш час зумовлене дією наступних чинників:

- ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, в галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає підвищеної чіткості і точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок;
- в сучасному високо механізованому і автоматизованому виробництві в зв'язку із залученням у виробничий процес велетенської кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці різко зростає ціна одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення дисципліни праці;
- такі фактори, як складність управління великими комплексними виробничими, господарськими і соціальними системами, астрономічна ціна можливих помилок і прорахунків і, відповідно, необхідність запобігання їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів тощо висувують на перший план в структурі професійних вимог

свідому дисципліну праці, що ґрунтується на широкому соціальному світогляді та високому інтелекті працівників;

- принципіві зміни в системі господарського управління з переходом до ринкових відносин особливо гостро висувають вимоги відповідальності кожного працівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність.

В умовах ринкової економіки підприємство не зможе досягти успіхів у конкурентній боротьбі, якщо у трудовому колективі не пануватиме висока дисципліна праці, що ґрунтується на колективній і особистій зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах їх діяльності.

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть два основних аспекти поняття “організація праці”.
2. З яких елементів складається зміст організації праці?
3. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
4. Що таке кооперування праці?
5. Які заходи передбачає організація робочих місць?
6. Яке значення в наш час мають раціоналізація та атестація робочих місць?
7. Назвіть основні етапи раціоналізації трудового процесу.
8. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці.
9. Назвіть основні шляхи покращення умов праці.
10. Які основні завдання охорони праці Ви знаєте?
11. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дисципліни праці.
12. Які задачі ставить перед собою організація праці?
13. В чому полягає дослідницький аспект організації праці?
14. Які вимоги ставляться до оснащення робочих місць?
15. Поясніть різницю між професією, спеціальністю, кваліфікацією працівника. Наведіть приклади.

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Скільки осіб налічує нечисленна бригада?
 - А) 1-4 осіб;
 - Б) 5-10 осіб;
 - В) 11-25 осіб;
 - Г) немає правильної відповіді.

2. Закріпленням за працівником окремих операцій для скорочення виробничого циклу займається:

- А) технологічний поділ праці;
- Б) поопераційний поділ праці;
- В) функціональний поділ праці;
- Г) немає правильної відповіді.

3. Комплексні бригади можуть бути:

- А) закритого і відкритого типу;
- Б) розгалужені і нерозгалужені;
- В) з повним, частковим поділом праці і без поділу праці;
- Г) немає правильної відповіді.

4. Залежно від кількості виконавців розрізняють наступні робочі місця:

- А) одно- і багатроверстатні;
- Б) універсальні і спеціалізовані;
- В) індивідуальні і колективні;
- Г) немає правильної відповіді.

5. На кожному робочому місці на працездатність впливають:

- А) всі фактори;
- Б) додаткові фактори;
- В) декілька факторів;
- Г) немає правильної відповіді.

6. Планово-попереджувальні системи обслуговування робочих місць забезпечують:

- А) краще використання обладнання;
- Б) економію матеріальних ресурсів;
- В) економію робочого часу;
- Г) зростання продуктивності праці.

7. Невикористання робочого часу включає:

- А) неявки з поважних причин;
- Б) прогули;
- В) внутрішньо-змінні простої;
- Г) виготовлення бракованої продукції;
- Д) регламентовані перерви;
- Е) внутрішньо-змінні простої з вини робітника.

РОЗДІЛ 4

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ЇЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти значення нормування праці;
- ✓ визначити об'єкти нормування праці;
- ✓ засвоїти класифікацію витрат робочого часу;
- ✓ опанувати методи нормування трудових процесів;
- ✓ розібратися, що таке норматив і норма праці.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- | | |
|---|--|
| ▪ аналітичні методи нормування трудових процесів; | ▪ нормативи режимів роботи устаткування; |
| ▪ досвідно-статистичні методи нормування трудових процесів; | ▪ нормативи часу; |
| ▪ норма праці; | ▪ нормативи чисельності; |
| ▪ нормативи обслуговування; | ▪ норми виробітку; |
| ▪ нормативи підлеглості; | ▪ норми обслуговування; |
| | ▪ норми чисельності; |
| | ▪ нормовані завдання; |
| | ▪ режим праці та відпочинку добовий/тижневий/місячний. |

4.1. Суть і значення нормування праці

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоздатності підприємництва в ринкових умовах, вкрай важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Нормування праці – це основа її організації на підприємстві. В загальному визначенні *нормування праці* – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень

між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм у відповідності з особливостями технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коректування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює саме необхідні витрати та результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці і виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці – це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обгрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обгрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже – зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід врахувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.

4.2. Види норм, їх класифікація

Роботи, які виконуються в промисловості, відзначаються великою різноманітністю, що зумовлює використання при їх нормуванні різних вимірників витрат праці. Залежно від одиниці витрат праці розрізняють такі види норм: часу, виробітку, нормоване завдання, обслуговування, чисельності.

Норма часу – це регламентований час виконання певного обсягу робіт у певних виробничих умовах одним або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Як одиниця обсягу робіт, на який встановлюється норма часу, використовується операція або група (комплекс) операцій. Під відповідальною класифікацією розуміється відповідність умінь, навичок, виробничого стажу виконавця, характеру і складності роботи, яка нормується. Значення норми часу залежить від сумарної тривалості технологічного і трудового процесу, які не перекриваються в часі, під час виконання операції, від кількості працюючих, що зайняті її виконанням, кількості обслуговуваних ними одиниць устаткування та обсягу продукції, яка одночасно виготовляється на робочому місці. Норми часу доцільно застосувати для нормування праці робітників, які виконують протягом зміни різні операції.

Норма виробітку – це регламентований обсяг роботи (в штуках, тоннах, метрах тощо), який повинен бути виконаний за одиницю часу (за годину, зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Отже, норма виробітку ($N_{вир}$) є величиною, оберненою до норми часу, і визначається співвідношенням:

$$N_{вир} = \frac{T}{T_{ч}}$$

де: T – час, на який розраховується норма виробітку, од. часу;

$T_{ч}$ – норма часу на од. виробу, од. часу/виріб.

Норми виробітку встановлюються, як правило, в масовому і крупносерійному виробництві, де на кожному робочому місці виконується одна або декілька операцій.

Нормоване завдання – це встановлений склад і обсяг робіт, який повинен бути виконаний одним або групою працівників за певний період часу (зміну, місяць).

За своїм змістом ця норма витрат праці близька до норми виробітку. Нормовані завдання дедалі частіше застосовуються при нормування праці робітників-почасовиків, які виконують операції, що регулярно або періодично повторюються.

Норма обслуговування – це встановлена кількість об'єктів (одиниць устаткування, виробничих площ, робітників та ін.), які повинні обслуговуватися одним або групою працівників протягом зміни (місяця).

Норма обслуговування (H_o), як і норма виробітку, є величиною, похідною від норми часу. Для того, щоб обчислити норму обслуговування, потрібно попередньо встановити норму часу обслуговування, тобто час, необхідний для обслуговування одного об'єкта – одиниці устаткування, робочого місця, квадратного метра виробничої площі:

$$H_o = \frac{T}{H_{ч.о.}}$$

де: $H_{ч.о.}$ – норма часу обслуговування, од. часу.

Норма обслуговування застосовується для нормування праці робітників-багатоверстатників, допоміжних робітників, які обслуговують виробництво, а також ІТП і службовців.

Для нормування праці керівних працівників вдаються до різновидності норми обслуговування – норми керування. Це оптимальна кількість підпорядкованих працівників або структурних підрозділів, які повинні бути закріплені за керівником.

Під нормою чисельності (Нч) розуміють кількість працівників (робітників, ІТП, службовців), необхідних для виконання певного обсягу робіт.

Норма чисельності застосовується для нормування праці, яка не має чіткої регламентації, її обсяг змінюється протягом зміни, доби, місяця (деякі категорії допоміжних робітників та службовців).

4.3. Класифікація витрат робочого часу

Класифікація витрат робочого часу представлена на рис. 4.1. Як бачимо, робочий час, тобто законодавчо встановлений період часу, протягом якого робітник повинен виконати доручену йому роботу, розподіляється на час роботи і час перерв. До першого належить весь час виконання тієї чи іншої передбаченої виробничим завданням роботи, до другого – час, протягом якого виконавець не зайнятий роботою з різних причин.

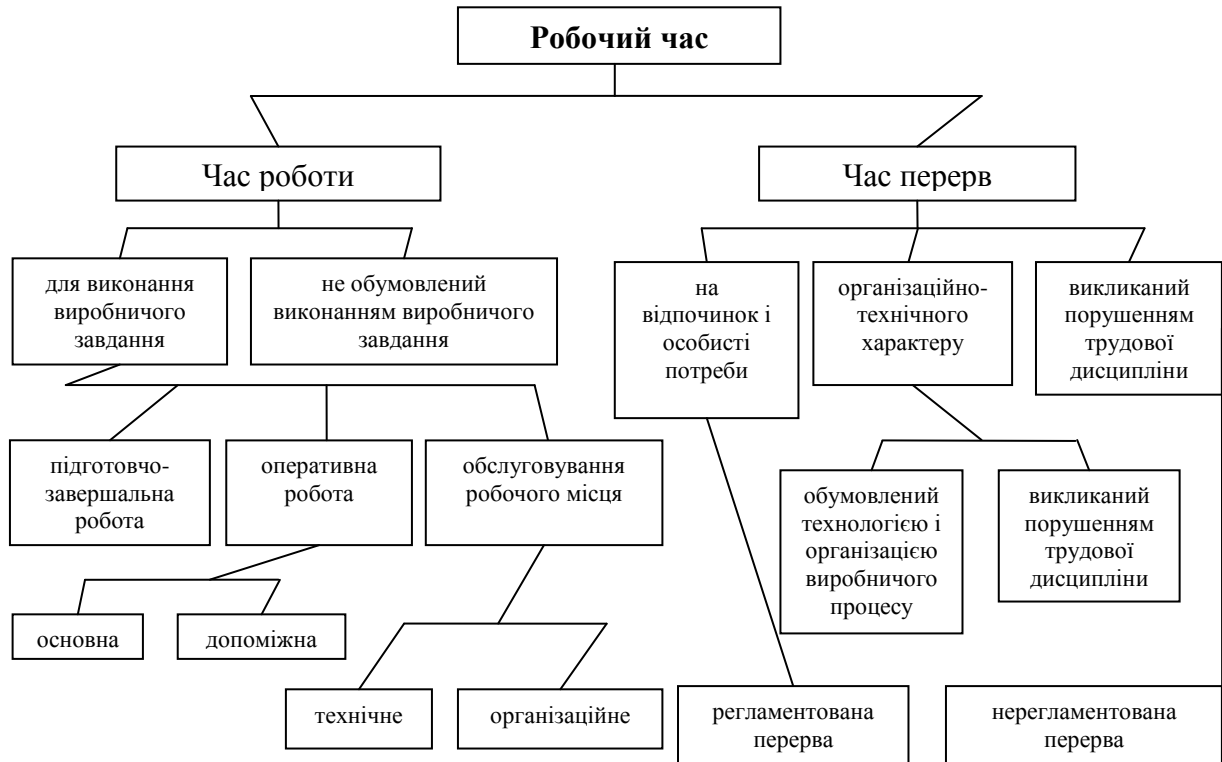


Рис. 4.1. Класифікація витрат робочого часу

Час роботи включає витрати часу, безпосередньо пов'язані з виконанням виробничого завдання, і витрати часу, не зумовлені виконанням виробничого завдання, які можуть бути усунені (ходіння за інструментом, виправлення браку тощо).

Час роботи на виконання виробничого завдання складається з підготовчо-завершального часу, оперативного і часу обслуговування робочого місця. Власне цей час підлягає технічному нормуванню (структура норми часу на одиницю продукції зображення на рис. 4.2).

Під **технічною нормою часу** розуміється час, необхідний для виконання тієї чи іншої роботи в певних організаційно-технічних умовах при найбільш ефективному використанні всіх елементів виробництва (знарядь праці, предметів праці, самої праці) з урахуванням передового виробничого досвіду.

Технічна норма часу передбачає: раціонально розроблений технологічний процес з урахування можливостей наявного устаткування, найефективніші для даних умов інструменти і пристрої; якомога вигідніші технологічні режими роботи (швидкість і глибина різання, швидкість нагрівання, сила удару та ін.); виправдане застосування одночасної обробки деталей, одночасної роботи декількох інструментів; наявність робітника з відповідним стажем і навичками, який працює в темпі ручної роботи, середнім між темпом передового робітника і темпом рядового робітника; найраціональніші в конкретних умовах форми організації та прийоми роботи з урахуванням доцільності відокремлення допоміжних і підготовчих функцій від основних; максимальне суміщення (перекриття) в часі дій робітників та робітників і в автоматичної роботи верстата.

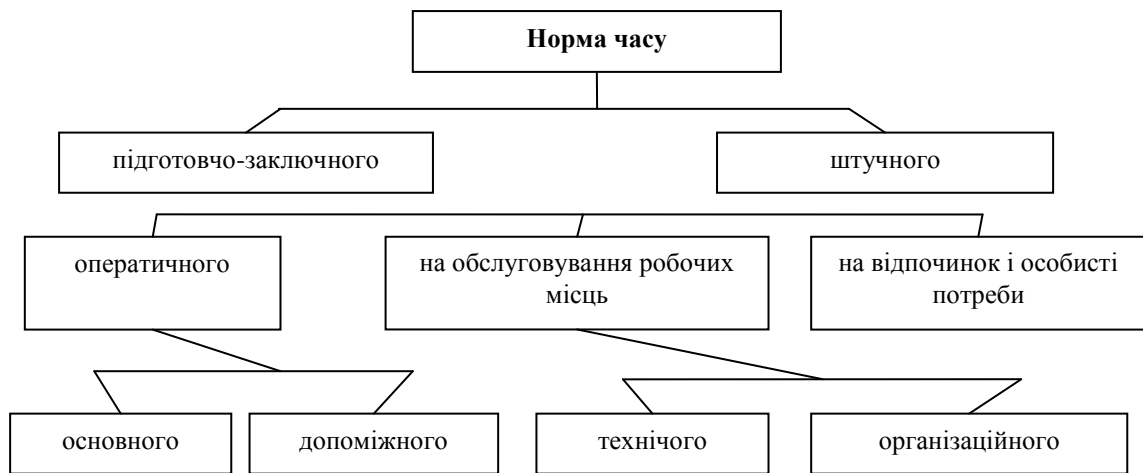


Рис. 4.2. Структура норми часу

Основний і допоміжний час становить оперативний час:

$$\mathbf{T_{оп} = T_{осн} + T_{доп}}$$

Оперативний час витрачається на безпосереднє виконання певної операції по кожному окремому предмету праці.

Основний (технологічний) – час, упродовж якого відбувається основний (технологічний) процес. Характерна ознака основного часу – його повторюваність у кожній одиниці виробу.

Прикладом основного часу може бути час, який витрачається безпосередньо на різання, складання тощо. Розрізняють основний час машинний, машинно-ручний, ручний і апаратний.

Машинний час витрачається на зміну предмета праці робочою частиною машини під наглядом робітника (наприклад, зняття стружки з автоматичною подачею).

Основний машинний час розраховується за формулами, принцип побудови яких однаковий для будь-якого машинного часу, а саме:

$$T_{маш} = \frac{\text{обсяг роботи, од. обсягу} / \text{шт}}{\text{швидкість роботи, од. обсягу} / \frac{\text{роботи}}{\text{час}}} \left[\frac{\text{час}}{\text{шт}} \right]$$

Наприклад, для токарних робіт: $T_{\text{маш.ток.}} = \frac{L_{\text{обр}}}{n * S} * i$

де: $L_{\text{обр}}$ – розрахункова довжина обробки, од. довжини;

n – кількість обертів патрона (виробу) в одиницю часу, об/час;

S – подача на 1 оберт, довжина/об.;

i – кількість проходів, од.

Таким чином, $L_{\text{обр}} * i$ – обсяг роботи, $n * S$ – швидкість роботи.

Ручний – час на зміну предмета праці без будь-якої допомоги машини (обпилювання, ручне кування).

Допоміжний – час, упродовж якого здійснюються допоміжні операції, які забезпечують виконання основного прийому (встановлення деталі на верстат, зняття деталі, повороти деталі в процесі обробки, запуск і зупинка верстата та ін.). Допоміжний час може повторюватися або з кожною одиницею оброблюваної продукції (деталі), або через певну їх кількість, але може бути і машинно-ручним (встановлення і зняття деталі за допомогою підіймально-транспортних механізмів). Суміщення основного і допоміжного часу (перекриття) забезпечує скорочення витрат часу і є однією із передумов переходу до багатOVERSTATного обслуговування. При розрахунку значень оперативного часу треба враховувати лише той час, який не перекривається.

Час обслуговування робочого місця – це час, який витрачається на догляд за робочим місцем протягом певної роботи або робочої зміни. До часу організаційного обслуговування робочого місця належить час, який витрачається робітником на догляд за робочим місцем упродовж зміни (розкладання і прибирання інструмента, прибирання робочого місця, верстата, змазування і чищення верстата тощо). Час технічного обслуговування робочого місця відводиться для догляду за устаткуванням, пристроєм, інструментом упродовж певної роботи (підлагоджування, регулювання верстата, зміна інструмента через його затуплення тощо).

Час перерв – може залежати (перерви на відпочинок, запізнення на роботу, заняття сторонньою справою та ін.) або не залежати від робітника

(недоліки в організації виробництва, несправність устаткування, несвоєчасне надходження матеріалів, заготовок, креслень, перерви в подачі енергії та ін.).

Час обслуговування і час перерв визначаються на підставі нормативів, а останні – по фотографії робочого дня.

Технічна норма часу обчислюється або на одиницю продукції (деталі), або на партію деталей. У першому випадку норма часу називається нормою штучного часу ($T_{шт}$), в другому – нормою часу на партію ($T_{пар}$). До складу норми штучного часу входять: оперативний час $T_{оп}$, який складається з основного (технічного) часу $T_{осн}$ і допоміжного часу $T_{дон}$; час обслуговування робочого місця $T_{обс}$, до складу якого входить час організаційного обслуговування $T_{обс.тех}$ та час перерв $T_{пер}$.

Отже,

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{обс} + T_{пер}.$$

Підготовчо-завершальний час $T_{п-з}$ до норми штучного часу, як правило, не включається. Його обчислюють окремо тільки на партію і він не залежить від розміру останньої.

Іноді час обслуговування робочого місця і час перерв можуть бути виражені нормативами у відсотках до часу оперативної роботи. Тоді:

$$T_{шт} = (T_{осн} + T_{дон}) \cdot \left(1 + \frac{t_{орг} + t_{тех} + t_{пер}}{100} \right)$$

де: $t_{орг}$, $t_{тех}$, $t_{пер}$ – відповідно нормативи часу організаційного, технічного обслуговування і перерв у відсотках до оперативного часу.

Слід розрізняти поняття нормативу часу і норми часу. Норматив – це є питома норма, тобто на одиницю часу (часу, площі, об'єм тощо). Норма стосується певних виробів або робіт (норма часу на виріб є сумою норм часу на роботу), в той час як норматив не є “прив’язаним” ні до певного виробу, ні до певної роботи. Він стосується визначених дій, з яких складається робота, і є підставою для розрахунку норми.

Якщо час обслуговування робочого місця і час перерв встановлені у хвилинах на одиницю продукції, то норма штучного часу.

$$T_{шт} = T_{осн} + T_{дон} + T_{обс.орг} + T_{обс.тех} + T_{пер}$$

де: Тосн – основний (технологічний час), хв./шт.;

Тдоп – допоміжний час (який не перекривається основним машинним часом), хв./шт.;

Тобс.орг – час організаційного обслуговування, перерахований на 1 шт., хв./шт.;

Тобс.тех – час технічного обслуговування, перерахований на 1 шт., хв./шт.;

Тпер – час перерв, перерахований на 1 шт., хв./шт.

Норма часу на партію визначається як:

$$T_{пар} = T_{шт} \times n + T_{п-з}$$

де: n – кількість виробів в партії, шт.;

T_{п-з} – підготовчо-завершальний час на партію, од. часу.

4.4. Методи нормування трудових процесів

Норма часу є функцією багатьох факторів – матеріалів, устаткування, інструменту, виду виробництва, організації праці робочих місць, кваліфікації працівників та ін. Це змінні величини, тому норму часу не рекомендується встановлювати сумарно. Проте сумарний метод нормування ще досить поширений у промисловості. Цей метод має декілька різновидів: досвідний, статистичний, метод аналогії.

Досвідний метод нормування полягає в тому, що норма часу на відповідну роботу встановлення на підставі особистого досвіду нормувальника, ґрунтується на фактичних витратах часу на таку саму роботу в минулому.

Статистичний метод нормування передбачає визначення норми часу з урахуванням його витрат в минулому і звітних статистичних даних.

Метод нормування за аналогією полягає у встановленні аналогії з нормами, визначеними раніше на подібні роботи або операції.

Усі ці методи відображають раніше досягнутий рівень продуктивності праці і не створюють умов для подальшого її зростання.

Користуючись *аналітично-розрахунковим методом нормування*, окремі елементи норми часу можна визначити на підставі вивчення робочого часу методом спостереження, розрахунків за формулами, таблиць нормативів.

Розподіл ручних операцій на елементарні роботи дає змогу розробити мікроелементні нормативи, користуючись якими можна визначити норми часу на виконання прийомів і операцій. За допомогою мікроелементних нормативів можна: розробляти найбільш продуктивні методи праці до початку виробництва; поліпшити методи праці, які застосовуються; проектувати робочі місця і поліпшувати організацію існуючих; розробляти ефективні конструкції устаткування, інструментів і оснащення; навчати робітників методам оцінки ефективності прийомів праці, які застосовуються; навчати правильним прийомам праці; визначити норми часу.

Нормування праці ІТП і службовців здійснюється різними методами. Метод, який ґрунтується на використанні нормативів і норм часу, має багато спільного з методикою нормування праці основних робітників, у ньому використовуються ті самі методи вивчення витрат робочого часу, статистичної обробки вихідних даних тощо. Разом з тим специфіка інженерних і управлінських робіт змушує шукати особливі шляхи розв'язання задач нормування праці. Творчий характер праці ІТП і службовців, велика питома вага операцій, які не піддаються безпосередньому спостереженню, нерівномірність у роботі та інші особливості ускладнюють завдання нормування, хоча і не виключають можливості її розв'язання. Всі ці особливості вимагають в основному застосування методів укрупненого нормування і встановлення штатів на основі нормативів чисельності, норм обслуговування та керованості, про які йшлося раніше.

Класифікуючи методи нормування, потрібно виходити з основної ознаки – характеру вихідних даних, якими користуються. За цією ознакою

відповідно до прийнятої послідовності нормування розрізняють дві групи методів, які ґрунтуються на вивченні витрат робочого часу і статистичному аналізі чисельності працівників.

Нормування з використанням першої групи методів іноді називають прямим на відміну від непрямого, який здійснюється з використанням другої групи методів.

Необхідні витрати часу на конкретні роботи визначаються за нормативами і нормами часу з допомогою дослідних методів обробки даних про витрати робочого часу.

Застосовуючи статистичний аналіз, необхідну кількість працівників умовно встановлюють за нормами чисельності та обслуговування.

При виборі того чи іншого методу нормування праці ІТП і службовців керуються такими положеннями:

1. Нормування праці за нормами і нормативами застосовуються на простих, стабільних і повторюваних роботах, які виконують друкарки, обліковці, оператори машино-розрахункових станцій тощо, а також для нормування багатьох конструкторських, технологічних і проектних робіт.

2. Праця нормується з використанням дослідних методів обробки даних про витрати робочого часу на роботах, які відзначаються специфічними організаційно-технічними умовами виконання в різних підрозділах, також тоді, коли відсутні нормативи чи норми або коли досягнутий рівень організації праці перевищує передбачений у нормативних матеріалах. Цим методом визначається трудомісткість конкретних робіт з урахуванням специфіки організації праці в підрозділі, який аналізується. Нормування праці шляхом безпосереднього вивчення робочого часу можна застосовувати для всіх посад ІТП і службовців.

3. До нормування праці на основі нормативів чисельності і норм обслуговування вдаються, щоб визначити необхідну кількість ІТП і службовців за функціями управління й посадами. Цей метод застосовується при наявності відповідних нормативних матеріалів, які розроблені в

галузевому чи міжгалузевому масштабі. Використати норми обслуговування і керованості для нормування праці найкраще тоді, коли потрібно визначити не тільки загальну чисельність ІТП і службовців, а й співвідношення між окремими категоріями працівників – керівниками і виконавцями, інженерами і техніками та ін.

На практиці можна застосувати декілька методів одночасно. Наприклад, чисельність групи працівників, яка попередньо встановлена за укрупненими нормативами, можна уточнювати відповідно до специфічних умов чи іншого підрозділу на основі застосування методів обробки даних.

При розробці нормативів чисельності, як правило, неможливо врахувати всі роботи, виконання яких призведе до підвищення ефективності виробництва. Тому доцільно розробляти нормативи, які орієнтують на збільшення (або зменшення) чисельності працівників в залежності від рівня ефективності праці. У процесі впровадження таких нормативів важливим є правильно визначити роботи, які підлягають виконанню, тобто або розширити обсяги виконуваних робіт для більш повного використання робочого часу ІТП і службовців, або, навпаки, скоротити ті роботи, які доцільно у теперішній час не виконувати з метою підвищення ефективності праці і скорочення чисельності працівників.

4.5. Методи вивчення витрат робочого часу спостереженням

У практиці технічного нормування застосовуються два методи вивчення витрат робочого часу: фотографія робочого часу і хронометраж.

За допомогою фотографії робочого часу виявляють явні і приховані втрати робочого часу, аналізуються їх причини і розробляються оргтехзаходи, які забезпечують ліквідацію виявлених втрат; одержують вихідні відомості для розробки нормативів часу, норм обслуговування і нормативів чисельності; обчислюють процент виконання діючих норм виробітку (часу) за фактично відпрацьованим часом; виявляють застарілі і

помилкові норми часу; з'ясовують причини, які заважають усім робітникам виконувати і перевиконувати встановлені технічно-обґрунтовані норми; визначають можливості кооперування операцій, робіт, робочих місць; отримують вихідні матеріали для встановлення укрупнених технічно-обґрунтованих норм часу; виявляється фактичне завантаження робітників і устаткування; отримують вихідні матеріали для запровадження найбільш раціональної організації праці, робочих місць та їх обслуговування, а також скорочення витрат часу на допоміжні роботи; вивчають досвід використання робочого часу передовими робітниками для поширення його серед інших працівників.

Індивідуальна фотографія робочого дня використовується для вивчення витрат робочого часу одного робітника, який працює на одному робочому місці.

Групова фотографія робочого дня допомагає вивчити витрати робочого часу групою робітників, кожен з яких виконує самостійну роботу.

Самофотографія робочого дня призначена для виявлення витрат робочого часу і виконується самими робітниками. Її суттєва перевага – масовість спостережень.

Фотографія робочого дня складається з таких етапів: підготовки для проведення спостережень; власне спостереження; обробки даних; висновків і розробки конкретних організаційно-технічних заходів; контролю за впровадженням у виробництво запропонованих заходів.

Готуючись до проведення спостережень, знайомляться з умовами роботи цеху і робочими місцями, на яких виконуватиметься робота, вивчають технологію виробництва, параметри, роботу устаткування, організацію робочого місця. Переходячи до спостереження, майстер повинен здійснити спеціальну підготовку: забезпечити своєчасну подачу сировини, заготовок, справність устаткування, налагодити чітке обслуговування робочих місць.

Спостережений лист фотографії робочого дня

Вид і послідовність роботи	Час		Індекси*
	поточний	тривалість, хв.	
Початок спостереження	7 год. 00 хв.	-	-
Прийшов на робоче місце	05	5	ПР
Одержує від майстра завдання	11	6	ПЗ
Готує робоче місце, інструмент	15	4	ОМ
Оперативна робота	8 год. 40 хв.	85	ОП
Ходив за заготовками	50	10	ПН
Оперативна робота	9 год. 30 хв.	40	ОП
Змінює інструмент	36	6	ОМ
Розмовляє з товаришем	40	4	ПР
Оперативна робота	10 год. 50 хв.	70	ОП
Відпочиває	11 год. 03 хв.	13	ПР
Оперативна робота	30	24	ОП
Обідня перерва	12 год. 30 хв.	-	-
Повернення з обіду	30	-	-
Оперативна робота	13 год. 11 хв.	41	ОП
Ремонт електропроводки	22	11	ПН
Оперативна робота	57	35	ОП
Відпочиває	14 год. 12 хв.	15	ПРН
Оперативна робота	15 год. 00 хв.	48	ОП
Ремонт інструмента	05	5	ПН
Оперативна робота	45	40	ОП
Прибирає інструмент, робоче місце	54	9	ОМ
Закінчення роботи	16 год. 00 хв.	6	ПР
Всього	-	480	-

** розшифровка індексів наведена у наступній таблиці*

Фактичний баланс робочого часу

Індекс	Затрати часу	Тривалість, хв.	Відсоток до часу спостереження
ПЗ	Підготовчо-завершальний	6	1,25
ОП	Оперативний	386	80,42
ОМ	Обслуговування робочого місця	19	3,95
ПН	Перерви у зв'язку із наладками у виробництві	26	5,42
ПР	Перерви, пов'язані з порушеннями трудової дисципліни	15	3,12

ПРн	Перерви на відпочинок і особистості потреби	28	5,84
	Всього	480	100,0

Одним із методів проведення фотографії робочого дня є *метод моментних спостережень*. Він полягає у встановленні витрат робочого часу і використанні устаткування в часі за допомогою застосування методів теорії ймовірності і математичної статистики. В процесі вивчення робочого часу методом моментних спостережень реєструються не абсолютні значення витрат часу, а кількість моментів витрат. Моментні спостереження проводяться під час обходу наперед визначеним маршрутом ділянки, де розташовані робочі місця виконавців.

Для того, щоб уникнути тенденційності в реєстрації витрат робочого часу або часу використання устаткування при моментних спостереженнях (намагання спостерігача зафіксувати найхарактерніші, на його погляд, дії робітників), встановлюються фіксажні пункти.

Фіксажними пунктами називаються ті місця маршруту руху спостерігача, підійшовши до яких він повинен зафіксувати, чим зайнятий у цей момент робітник або яка робота в цей момент виконується на устаткуванні. Як фіксажну точку можна використати, наприклад, частини верстатів.

Усталеність маршруту і фіксажних пунктів під час проведення моментних спостережень обов'язкова. Швидкість пересування спостерігачів під час обходу ділянки не впливає на результати спостережень. Порівнявшись з фіксажним пунктом, спостерігач з'ясовує, чим зайнятий робітник у цей момент і записує результати в листах спостереження. При вивченні витрат часу допоміжних робітників, які не мають постійних робочих місць, фіксажні пункти не встановлюються і витрати часу реєструються в момент зустрічі спостерігача з робітником під час обходу ділянки по наперед визначеному маршруту.

Щоб забезпечити достовірність результатів вивчення робочого часу методом моментних спостережень, потрібно наперед встановити обсяг спостереження, тобто кількість моментів або замірів, які потрібно зафіксувати.

Кількість замірів при моментних спостереженнях визначається за формулами (або таблицями, складеними за цими формулами), які виведені на підставі правил математичної статистики.

Щоб визначити кількість спостережень для одержання відомостей про кожне робоче місце (робітника), кількість моментів, обчислених за формулами або взятих із таблиць, множать на кількість робітників у групі. Якщо в процесі спостережень треба встановити (з допустимою похибкою) значення кожного виду витрат робочого часу окремо або кожного елемента використання устаткування, то обсяг спостережень визначають, виходячи з питомої ваги витрат часу.

Обробка результатів спостережень, одержаних під час фотографії робочого дня методом моментних спостережень, розпочинається з підрахунку кількості моментів по кожному виду витрат робочого часу. Потім обчислюється сума моментів по всіх видах часу і визначається процентний вираз кожного елемента від загальної кількості моментів спостережень.

Аналіз одержаних даних і проектування раціональних трудових процесів здійснюється так само, як і у випадку фотографування робочого часу методом безпосередніх вимірів часу. Головною його перевагою є змога детально вивчити процеси праці і використання устаткування та одержати, крім відомостей про тривалість їх у часі, також відомості, які характеризують прийоми і методи виконання роботи, послідовність її окремих елементів, суміщення різних робочих прийомів з часом роботи устаткування. За допомогою цього методу можна отримати середні значення витрат робочого часу і відомості про роботу устаткування під час спостереження.

Хронометражем називаються спостереження і заміри безпосередньо на робочому місці витрат оперативного часу, які повторюються при

багаторазовому виконанні певної операції. На відміну від фотографії робочого дня, яка фіксує всі без винятку затрати робочого часу упродовж зміни, хронометраж вивчає тільки основний і допоміжний час, який повторюється в певній послідовності при виготовленні кожної одиниці однакових виробів.

Призначення хронометражу – дослідити нормовану операцію і визначити фактичні витрати часу на виконання окремих елементів ручної і машинно-ручної роботи для встановлення технічних норм часу (оперативного часу).

Хронометраж є також засобом вивчення передових методів праці з метою їх поширення. В масовому і великосерійному виробництві хронометраж застосовується як один із засобів перевірки норм, визначених розрахунковим шляхом, головним, чином для виявлення можливості суміщення і перекриття часу.

Проведення хронометражу поділяється на етапи: підготовка до хронометражу; спостереження і заміри часу; обробка одержаних даних, висновки.

Кількість спостережень при проведенні хронометражу

Виробництво	Тривалість елемента операції, с	Кількість замірів					
		машинного часу			ручного часу		
		Точність спостережень, %					
		5	10	20	5	10	20
Масове	До 10	7	4	-	45	14	6
	Понад 10	4	3	-	10	5	-
Крупносерійне	До 10	7	4	-	63	19	7
	Понад 10	4	3	-	27	10	5

Підготовчий етап передбачає: ознайомлення з робітником, устаткуванням; організацією робочого місця, досліджуваною операцією і

розкладання на складові елементи (прийоми); дослідження факторів, які впливають на тривалість елементів операції (маса, довжина деталі, спосіб закріплення та ін.); визначення кількості спостережень, які повинні бути виконані.

Питання для самоконтролю:

1. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
2. Охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
3. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
4. Як розраховується коефіцієнт використання робочого часу?
5. Які види нормативів для нормування праці Ви знаєте?
6. Що таке "норматив" і "норма"?
7. Які Ви знаєте основні види норм праці.
8. Назвіть методи нормування трудових процесів.
9. Чому виріб або робота можуть бути однакові, а норми часу витрат праці на них різні? Від чого це залежить?
10. Якій меті слугують такі норми: норма часу, норма виробітку, нормування завдання, норма обслуговування, норма чисельності?
11. Чому при зменшенні часу на певний процент норма виробітку збільшується на процент більший?
12. Як на напруженість норм часу впливають такі фактори: організаційно-технічні, соціально-технічні, економічні?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Знайдіть правильну відповідь:
 - А) досвідний метод, точніший за статистичний;
 - Б) статистичний метод, точніший за досвідний;
 - В) метод аналогії точніший за два попередніх;
 - Г) аналітично-розрахунковий метод, точніший за три попередні.
2. На початку будь-якого періоду працездатність людини:
 - А) менша за середній рівень;
 - Б) більша за середній рівень;
 - В) знаходиться на середньому рівні;
 - Г) немає правильної відповіді.
3. Виділяють наступні способи проведення хронометражу:
 - А) безперервний, вибірковий і цикловий;
 - Б) вибірковий, за поточним часом і безперервний;

- В) цикловий, безперервний і за поточним часом;
- Г) немає правильної відповіді.

4. При якій оплаті праці величина заробітку визначається відповідно до тарифної ставки відпрацьованого часу?

- А) відрядній;
- Б) погодинній;
- В) відрядно-погодинній;
- Г) немає правильної відповіді.

5. Відрізок часу, що необхідний для виконання одиниці роботи на одному робочому місці – це:

- А) норма тривалості операції;
- Б) норма трудомісткості операцій;
- В) норма обслуговування;
- Г) немає правильної відповіді.

6. Сумарний час на відпочинок і особисті потреби за зміну повинен бути:

- А) не менше 10 хвилин;
- Б) не менше 20 хвилин;
- В) не менше 30 хвилин;
- Г) немає правильної відповіді.

РОЗДІЛ 5

ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПРАЦІ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ опанувати загальний механізм визначення ефективності виробництва;
- ✓ ознайомитися з основними показниками ефективності діяльності підприємства;
- ✓ вивчити методи вимірювання та показники продуктивності праці;
- ✓ засвоїти основні фактори (чинники) і резерви продуктивності праці;
- ✓ проаналізувати вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- ефективність виробництва;
- виробіток;
- трудомісткість;
- індивідуальні показники;
- резерви;
- фондівіддача;
- фондоозброєність праці.

5.1. Сутнісна характеристика ефективності праці

Термін “ефект” у перекладі з латинської мови означає “результат”. Ефект може бути як позитивним, коли зміни є корисні, так і негативним, коли зміни деструктивні або нульовим, коли змін немає.

Визначення ефективності виробництва полягає в оцінці його результатів. Такими результатами можуть бути обсяги виготовленої продукції в натуральному чи вартісному виразі або прибуток. Але ж сама по собі величина цих результатів не дає змоги зробити висновок про ефективність або неефективність роботи підприємства, оскільки невідомо якою ціною отримані ці результати.

Тому для отримання об’єктивної оцінки ефективності виробництва необхідно також врахувати оцінку цих витрат, що дали змогу одержати ті чи інші результати. Процес виробництва здійснюється через поєднання факторів, що його визначають: засобів праці (основні засоби), предметів праці (оборотні засоби), робочої сили (трудові ресурси). Крім того, на

виробництво впливають також певні організаційні, управлінські, технологічні та інші фактори.

Отже, *ефективність виробництва* – це комплексна оцінка кінцевих результатів використання необоротних і оборотних активів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу.

Загальний механізм визначення ефективності виробництва може характеризуватися таким співвідношенням:

$$E_{\phi} = E / B$$

де: E_{ϕ} – ефективність;

E – ефект (результати);

B – витрати (ресурси).

У системі показників ефективності виробництва можна виділити такі їх групи:

- ефективності використання основних засобів;
- ефективності використання оборотних активів;
- ефективності використання праці (трудових ресурсів);
- ефективності капітальних вкладень (виробничих інвестицій);
- узагальнюючі показники ефективності діяльності підприємства.

Основними показниками ефективності діяльності підприємства, які характеризують інтенсивність господарювання є прибуток та відносний показник прибутковості – рентабельність.

Розглянемо ефективність використання ресурсів праці, що характеризують поняття «продуктивність праці» і «прибутковість праці».

Продуктивність праці як економічна категорія – це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

У зв'язку з тим, що виробництво продукції (надання послуг) здійснюється живою і минулою (уречевленою) працею, розрізняють продуктивність живої індивідуальної праці та суспільної.

Продуктивність індивідуальної праці – це витрати живої праці на виробництво одиниці продукції. Її рівень визначається відношенням робочого часу, витраченого на виготовлення продукції, до кількості цієї продукції.

$$W_{\text{інд.}} = T_{\text{ж}} / q$$

де: $W_{\text{інд.}}$ – продуктивність індивідуальної праці, год / од.;

$T_{\text{ж}}$ – витрати часу живої праці, год.;

q – кількість продукції, од.

Продуктивність суспільної праці – це витрати живої і минулої (уречевленої) праці на виробництво одиниці продукції.

$$W_{\text{сусп}} = (T_{\text{ж}} + T_{\text{м}}) / q$$

де: $W_{\text{сусп.}}$ – продуктивність суспільної праці, год / од.;

$T_{\text{м}}$ – витрати часу минулої (уречевленої) праці, год.

Продуктивність суспільної праці як економічна категорія є головним фактором економічного зростання.

Проблема підвищення ефективності виробництва полягає в тому, щоб на кожну одиницю ресурсів (витрат) – трудових, матеріальних і фінансових, досягти максимально можливого збільшення обсягу виробництва і прибутку.

Таким чином, узагальнюючим критерієм економічної ефективності суспільного виробництва є рівень продуктивності суспільної праці.

Рівень продуктивності суспільної праці вимірюється відношенням валового внутрішнього продукту (ВВП) або валового регіонального продукту (ВРП) до середньої чисельності працівників, зайнятих у галузях економіки, які виробляють товари і надають послуги за видами економічної діяльності (Ч).

$$W_{\text{сусп}} = \text{ВВП (ВРП)} / \text{Ч}$$

Ефективність праці на підприємстві можна аналізувати в трьох аспектах на основі наступних показників:

- ❖ рівень продуктивності праці (виробіток, трудомісткість);
- ❖ рентабельність персоналу;

❖ коефіцієнти прибутковості праці.

1. Ефективність використання персоналу підприємства характеризує рівень продуктивності праці, який визначається кількістю продукції (обсягом робіт чи послуг), що її виробляє один працівник за одиницю робочого часу (годину, зміну, добу, місяць, квартал, рік), або кількістю робочого часу, що витрачається на виробництво одиниці продукції (виконання робіт чи послуг).

На практиці рівень продуктивності праці визначається показниками виробітку та трудомісткості.

Виробіток – показник рівня продуктивності праці, який характеризує кількість продукції, що виготовлено за одиницю часу, або одним працівником (робітником).

$$W = q / T$$

де: W – виробіток, од / год.;

q – кількість продукції, од.;

T – витрати робочого часу, або фонд робочого часу за календарний період (місяць, квартал, рік), год.; або середньооблікова чисельність працівників (робітників), осіб (тоді замість T введемо позначення $Ч$).

Трудомісткість – обернений показник, який визначається як відношення витрат робочого часу до кількості продукції, тобто характеризує витрати праці на виробництво одиниці продукції.

$$t = T / q$$

де: t - трудомісткість одиниці продукції, год. / од.

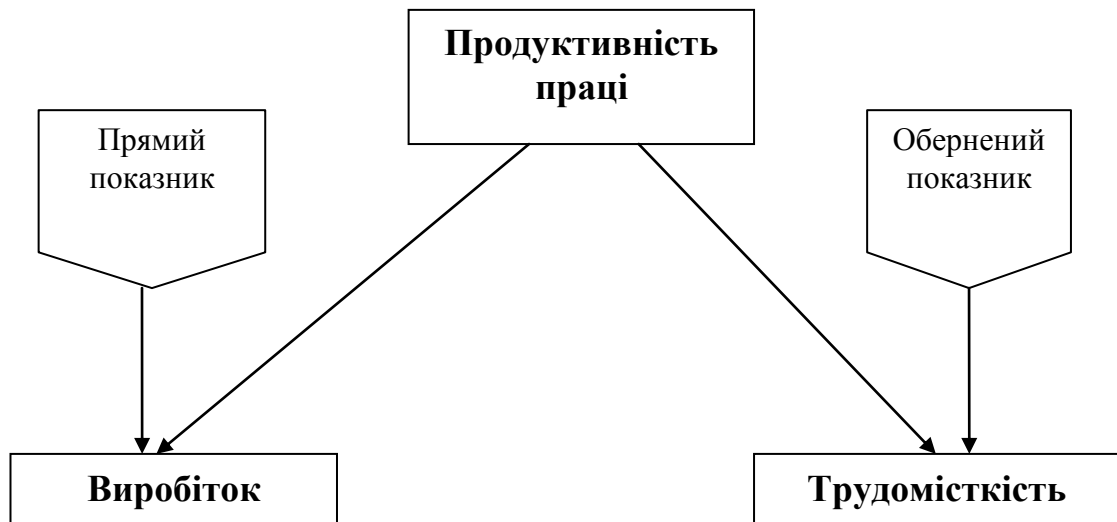


Рис. 5.1. Види показників продуктивності праці

Зниження трудомісткості продукції – найважливіший фактор підвищення продуктивності праці. Якщо показники виробітку мають більш узагальнюючий, універсальний характер, то показники трудомісткості можна визначати за окремими видами продукції (послуг) та використовувати для розрахунків необхідної кількості робітників, виявлення конкретних резервів підвищення продуктивності праці. Достовірність розрахунків зростає за визначення повної трудомісткості (технологічної, обслуговування та управління виробництвом).

$$t_{\text{повна}} = t_{\text{техн.}} + t_{\text{обсл.}} + t_{\text{упр.}}$$

де: $t_{\text{повна}}$ – повна трудомісткість включає витрати праці всіх категорій промислово-виробничого персоналу;

$t_{\text{техн.}}$ – технологічна трудомісткість включає всі витрати праці основних робітників;

$t_{\text{обсл.}}$ – трудомісткість обслуговування виробництва включає витрати праці допоміжних і обслуговуючих робітників;

$t_{\text{упр.}}$ – трудомісткість управління виробництвом включає витрати праці управлінського персоналу (керівників, спеціалістів, службовців).

$$t_{\text{техн.}} + t_{\text{обсл.}} = t_{\text{вироб.}}$$

де: $t_{\text{вироб.}}$ – виробнича трудомісткість включає витрати праці всіх робітників;

2. Велике значення для оцінювання економічності використання трудових ресурсів на підприємстві в умовах ринкової економіки має показник рентабельності персоналу ($R_{\text{п}}$), відношення прибутку від операційної діяльності ($\Pi_{\text{опер.}}$) до середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу (ЧВП).

$$R_{\text{п}} = \Pi_{\text{опер.}} \times 100 / \text{ЧВП} (\%)$$

Зв'язок цього показника з рівнем продуктивності праці можна подати так:

$$R_{\text{п}} = \Pi_{\text{опер.}} / \text{ЧВП} = (\Pi_{\text{опер.}} / \text{ЧД}) \times (\text{ЧД} / \text{qr}) \times (\text{ВП} / \text{ЧВП}) = R_{\text{опер.}} \times d_{\text{рп}} \times W$$

де: $R_{\text{п}}$ – рентабельність персоналу;

$\Pi_{\text{опер.}}$ – прибуток від операційної діяльності;

ЧВП – середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу;

ЧД – чистий дохід (виручка) від реалізації продукції (робіт, послуг);

qr – вартість виробленої продукції в діючих цінах;

$R_{\text{опер.}}$ – операційна рентабельність;

$d_{\text{рп}}$ – частка реалізованої продукції у загальному обсязі її виробництва;

W – середньорічний виробіток продукції на одного працівника у поточних цінах.

Схематично цей взаємозв'язок можна подати на рис. 5.2.

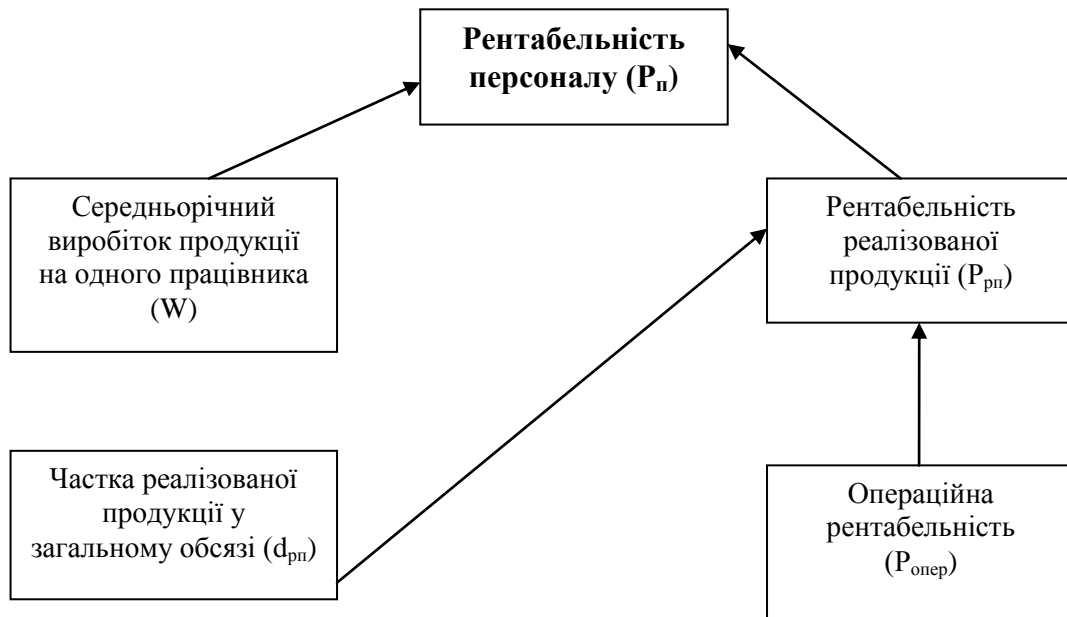


Рис. 5.2. Структурно-логічна факторна модель рентабельності персоналу

Ця модель, зручна ще й тому, що дає змогу ув'язати фактори зростання продуктивності праці з темпами зростання рентабельності персоналу. Ця модель може бути використана для розрахунку рентабельності робітників.

3. Коефіцієнти прибутковості праці можна розрахувати як відношення прибутку від операційної діяльності (або валового прибутку) до кількості людино-днів, а також людино-годин, відпрацьованих робітниками за певний період часу.

Ці показники характеризують ефективність затраченого часу на виробництво і реалізацію продукції, тобто розмір отриманого прибутку за одиницю часу.

$$K_{п} = \Pi_{\text{опер.}} / T \times 100\% \quad \text{або} \quad \text{ВП} / T \times 100$$

де: $\Pi_{\text{опер.}}$ – прибуток від операційної діяльності;

ВП – валовий прибуток;

T – кількість людино-днів або людино-годин, відпрацьованих робітниками за певний період часу.

5.2. Методи вимірювання та показники продуктивності праці

Залежно від того, в яких одиницях вимірюється обсяг продукції (робіт, послуг) на підприємствах використовують натуральний, трудовий та вартісний методи оцінки рівня продуктивності праці. Різноманітність підходів до визначення продуктивності праці залежить від специфіки діяльності підприємств, від мети розрахунків та базується на методичних особливостях.



Рис. 5.3. Методи вимірювання продуктивності праці

Натуральний метод передбачає розрахунок продуктивності праці з використанням обсягу продукції (робіт, послуг) у фізичних одиницях (тонни, штуки, метри і т.д).

Цей метод використовується на підприємствах галузей, які виготовляють однорідну продукцію (вугільна, нафтодобувна та інші).

Натуральні показники виробітку найбільш точно відображають рівень і динаміку продуктивності праці.

$$W = q / T$$

де: q – кількість продукції, яка вироблена в натуральних одиницях;

T – витрати робочого часу (нормо-годин), або середньооблікова чисельність працівників (робітників) (Ч).

Умовно-натуральний метод використовується на підприємствах галузей, які виготовляють продукцію різних видів, але однієї споживчої властивості (цемент, паливо і т.д.).

Перерахунок в умовні одиниці здійснюється за допомогою спеціальних перевідних коефіцієнтів (k_n), розрахованих по відношенню до еталона (на основі затрат сировини, калорійності і т.д.) Ці коефіцієнти приводять різні види продукції до єдиного виду. Недоліком цього методу є використання коефіцієнтів, а перевагою те, що на рівень продуктивності праці не впливає ціновий фактор.

$$W = q \times k_n / T$$

де: $q \times k_n$ – кількість продукції в умовно-натуральних одиницях.

Трудовий метод використовується, якщо обсяги продукції (робіт, послуг) вимірюються трудомісткістю. Цей метод потребує достатньо розвинутої системи нормування праці, тому зона використання його обмежена бригадою, дільницею, цехом.

$$W = q \times t_n / \text{Ч}$$

де: $q \times t_n$ – обсяг продукції в трудовитратах (нормогодинах);

t_n – нормативна трудомісткість;

Ч – кількість працівників (робітників).

Цей метод застосовується для розрахунку чисельності промислово-виробничого персоналу, робітників, а також визначення резервів підвищення продуктивності праці.

Вартісний метод є універсальним. Різні обсяги продукції (робіт, послуг) зводять до єдиного виміру за допомогою цін. Недоліком цього

методу є вплив цінового фактору на рівень продуктивності праці, а позитивним – можливість порівнювати і аналізувати динаміку продуктивності праці на підприємствах різних галузей.

$$W = q \times P / T$$

де: q – обсяг продукції у натуральному виразі;

P – ціна одиниці продукції, грн;

$q \times P$ – обсяг продукції у вартісному виразі.

Найчастіше для розрахунку продуктивності праці використовують вартісні показники товарної продукції (робіт, послуг), тобто виробленої продукції (робіт, послуг) на сторону, яка не включає зміну залишків незавершеного виробництва і напівфабрикатів власного виробництва.

В умовах застосування національних стандартів бухгалтерського обліку та фінансової звітності П(С)БО-3 «Звіт про фінансові результати» і П(С)БО-15 «Дохід» використовують показник чистого доходу (виручки) від реалізації продукції (робіт, послуг) – (ряд 035 форми №2 «Звіт про фінансові результати»).

Найбільш точний показник продуктивності праці розраховується за допомогою використання величини доданої вартості. Показник продуктивності праці обчислюється відношенням абсолютної величини, створеної за відповідний період доданої вартості до середньооблікової чисельності працюючих.

$$W = ДВ / Ч$$

де: $ДВ$ – додана вартість.

Елементами доданої вартості є витрати на робочу силу (витрати на оплату праці, відрахування на соціальні заходи), амортизація, прибуток від операційної діяльності, які наводяться у формі №2 «Звіт про фінансові результати» (ряд 240 + ряд 250 + ряд 260 + ряд 100).

Ще один важливий показник, який потрібно враховувати при визначенні розмірів витрат на робочу силу (PC) – це коефіцієнт продуктивності праці.

$$k_{\text{прод.}} = \text{ДВ} / \text{витрати на РС}$$

де: ДВ – додана вартість;

витрати на РС – витрати на оплату праці і відрахування на соціальні заходи (ряд 240 ф.2 + ряд 250 ф.2).

Цей показник характеризує величину доданої вартості, яка припадає на кожну гривню витрат на робочу силу.

Аналогічно ці показники можна визначити на основі даних статистичної звітності форми №1 – підприємство «Звіт про основні показники діяльності підприємства».

Абсолютна величина створеної і реалізованої доданої вартості буде включати перераховані вище елементи, у складі операційних витрат з реалізованої продукції (розділ 2. п.2.3. гр.4,5,7,8), а також прибутку від операційної діяльності з реалізованої продукції, що визначається як різниця між обсягом реалізованої продукції (робіт, послуг) (розділ 2. п.2.1 гр.1) без непрямих податків і операційними витратами з реалізованої продукції (робіт, послуг) (розділ 2. п.2.3 гр.1).

Для оцінювання рівня інтенсивності використання персоналу підприємств застосовують систему узагальнюючих окремих індивідуальних і допоміжних показників продуктивності праці.

До узагальнюючих показників належать:

- середньорічний (квартальний, місячний);
- середньоденний,
- середньогодинний виробіток продукції на одного робітника;
- середньорічний (квартальний, місячний) виробіток продукції на одного працівника.

Розрахунок і взаємозв'язок цих показників приведено на рис. 5.4.

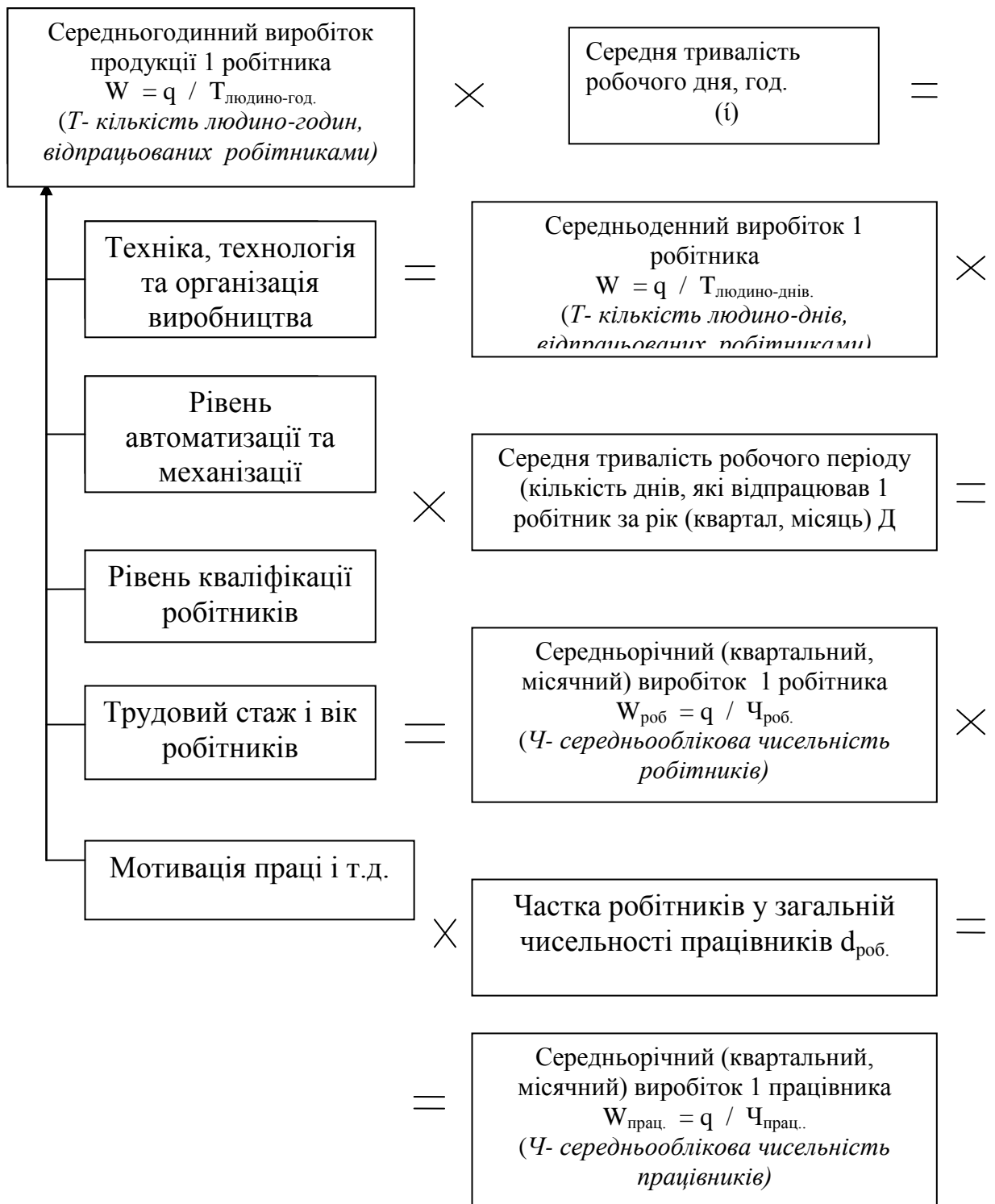


Рис. 5.4. Структурно-логічна факторна модель продуктивності праці

Як видно із рис. 5.4. найбільш узагальнюючим показником продуктивності праці є середньорічний (квартальний, місячний) виробіток продукції на одного працівника ($W_{\text{прац.}}$).

Середньорічний (квартальний, місячний) виробіток одного працівника дорівнює добутку таких показників:

$$W_{\text{прац.}} = d_{\text{роб.}} \times D \times i \times W_{\text{год.}}$$

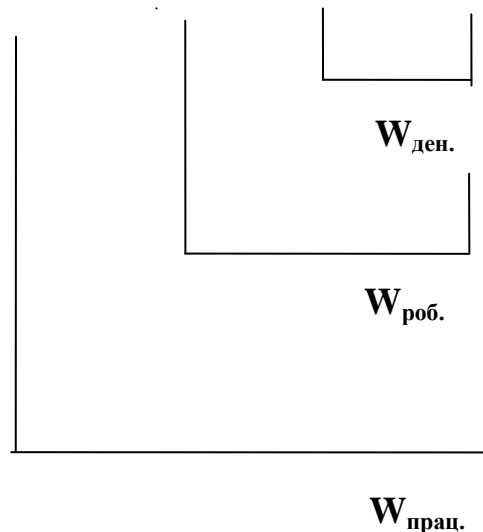


Рис. 5.5. Розрахунок середньорічного (квартального, місячного) виробітку одного працівника

Його величина залежить не лише від виробітку робітників, а й від частки останніх у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу, а також від кількості днів, які вони відпрацювали і від тривалості робочого дня.

Індивідуальні показники – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції), або випуск продукції певного виду в натуральному виразі на один людино-день, або на одну людино-годину.

Допоміжні показники характеризують витрати часу на виконання одиниці певного виду робіт або обсяг виконання робіт за одиницю часу.

5.3. Фактори (чинники) і резерви підвищення продуктивності праці

З метою ефективного управління продуктивністю праці на кожному підприємстві розробляється конкретна програма використання трудового

потенціалу, на виробничу діяльність підприємства впливають багато факторів (чинників), які сприяють зростанню продуктивності праці.

Фактори (чинники) продуктивності праці – це рушійна сила, або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Всі чинники зростання продуктивності праці поділяють на дві узагальнюючі групи – зовнішні та внутрішні.

До зовнішніх чинників належать ті, що об'єктивно перебувають поза контролем окремого підприємства: законодавство, політика держави, стратегічні напрями розвитку галузей, ринкова інфраструктура, макроструктурні зрушення в суспільстві, природні ресурси, інтеграційні процеси в економіці, рівень конкуренції та інші.

Внутрішні чинники – це ті, на які підприємство може безпосередньо впливати: впровадження у виробництво досягнень НТП, удосконалення технології, організація виробництва, матеріально-технічне забезпечення, рівень кооперації, спеціалізації, виробничий персонал, рівень освіти та кваліфікації робітників, організація праці, система мотивації та інші.

При організації будь-якого виробництва необхідно однаковою мірою враховувати як зовнішні, так і внутрішні чинники можливого зростання продуктивності праці. Ґрунтовне володіння цими чинниками дає можливість вибрати найкращий варіант організації виробничої діяльності підприємства, приймати оптимальні рішення, які дають змогу вибрати стратегію організації виробництва і зростання продуктивності праці на тривалий період. При виборі стратегії виробничої діяльності слід враховувати такий важливий чинник, як регіональну політику в забезпеченні регіону товарами, які виготовляє підприємство.

Резерви – це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Інакше – це невикористані можливості економії затрат праці, які з'являться внаслідок дії тих чи інших факторів (удосконалення техніки, технології, організації виробництва та праці тощо).

Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці за конкретний період часу.

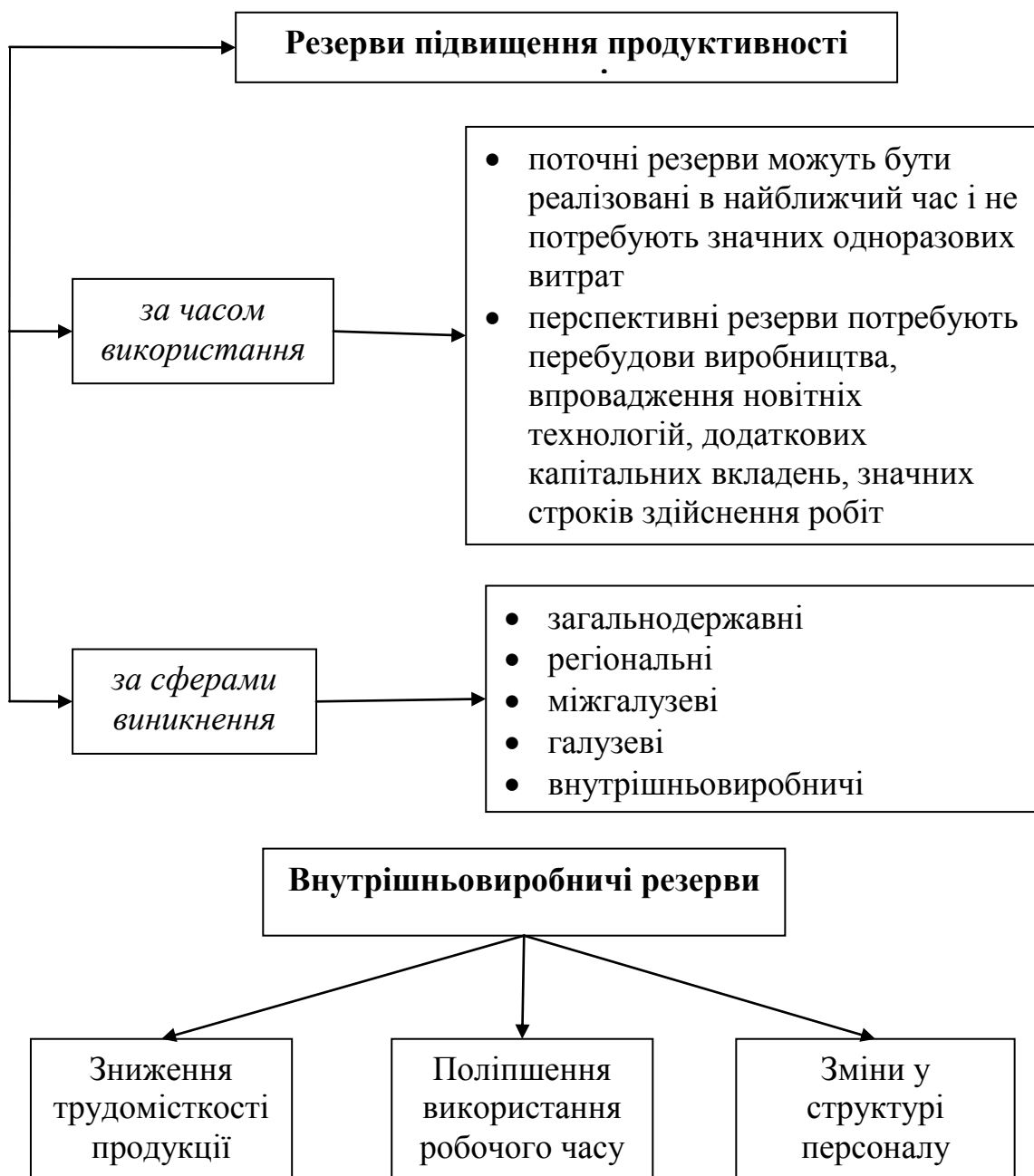


Рис. 5.6. Резерви підвищення продуктивності праці

Важливе значення для підвищення продуктивності праці на підприємстві має виявлення внутрішньовиробничих резервів, які повинні бути враховані при прогнозуванні рівня продуктивності праці.

Зростання продуктивності праці відбувається передусім за рахунок зниження трудомісткості продукції, а саме за рахунок виконання плану організаційно-технічних заходів (впровадження досягнень науки і техніки, механізація та автоматизація виробничих процесів, удосконалення організації виробництва і праці тощо), збільшення частки покупних напівфабрикатів і комплектуючих виробів, перегляд норм виробітку і т.д.



Основні напрями пошуку резервів зростання продуктивності праці впливають із самої формули розрахунку її рівня:

$$W_{\text{год.}} = q / T_{\text{людино-годин}}$$

де: $T_{\text{людино-годин}}$ – фонд робочого часу.

Згідно з цією формулою можна домогтися підвищення продуктивності праці шляхом:

➤ збільшення випуску продукції за рахунок повнішого використання виробничих потужностей підприємства, оскільки при нарощуванні обсягів виробництва продукції на тих самих потужностях збільшується тільки змінна витрат робочого часу, а постійна залишається без змін. Унаслідок цього витрати часу на випуск одиниці продукції зменшуються;

➤ скорочення витрат праці на виробництво продукції шляхом інтенсифікації виробництва, впровадження комплексної механізації та автоматизації, досконалішої техніки і технології виробництва, скорочення витрат робочого часу за рахунок поліпшення організації праці, матеріально-технічного постачання та інших факторів відповідно до плану організаційно-технічних та інноваційних заходів.

При цьому можливі такі варіанти співвідношення змін обсягу випуску продукції і витрат праці, які треба враховувати, обираючи управлінську стратегію для забезпечення зростання продуктивності праці за існуючих у цей момент економічних умов:

а) збільшується обсяг випуску продукції при зниженні витрат праці на її виробництво;

б) обсяг продукції зростає швидше, ніж витрати праці;

в) обсяг продукції зростає при незмінних витратах праці;

г) обсяг продукції залишається незмінним при зниженні витрат праці;

д) обсяг продукції знижується повільнішими темпами, ніж витрати праці.

Незалежно від обраного варіанта стратегічної політики резерви збільшення середньогодинного виробітку визначають так:

$$P \uparrow W_{\text{год.}} = \text{год.м.} - W_{\text{год.ф}} = (q_{\text{ф}} + P \uparrow q) / (T_{\text{ф}} - P \downarrow T + T_{\text{д}}) - q_{\text{ф}} / T_{\text{ф}}$$

де: $P \uparrow W_{\text{год.}}$ – резерв збільшення середньогодинного виробітку;

$W_{\text{год.м}}$, $W_{\text{год.ф}}$ – відповідно можливий і фактичний рівень середньогодинного виробітку;

$P \uparrow q$ – резерв збільшення випуску продукції за рахунок впровадження інноваційних заходів;

$q_{\text{ф}}$ – фактичний випуск продукції;

$T_{\text{ф}}$ – фактичний фонд робочого часу на випуск фактичного обсягу продукції у звітному періоді;

$P \downarrow T$ – резерв скорочення робочого часу за рахунок механізації та автоматизації виробничих процесів, поліпшення організації праці, підвищення рівня кваліфікації працівників;

$T_{\text{д}}$ – додаткові витрати праці, пов'язані зі збільшенням випуску продукції, які визначають за кожним джерелом резервів збільшення виробництва продукції з урахуванням додаткового обсягу робіт, необхідного для освоєння цього резерву і норм виробітку.

Помноживши резерв зростання середньогодинного виробітку на планову тривалість робочого дня, отримаємо резерв зростання середньоденного виробітку. Якщо ж цей резерв помножимо на плановий фонд робочого часу одного робітника, то визначимо резерв зростання середньорічного виробітку робітника.

Для визначення резерву збільшення випуску продукції необхідно можливий приріст середньогодинного виробітку ($P \uparrow W_{\text{год.}}$) помножити на плановий (можливий) фонд робочого часу цих робітників ($T_{\text{м}}$).

$$P \uparrow q = P \uparrow W_{\text{год}} \times T_{\text{м}}$$

Прогнозування продуктивності праці здійснюється методом прямого розрахунку та пофакторним методом.

Метод прямого розрахунку передбачає визначення планового рівня продуктивності праці ($W_{\text{пл.}}$) шляхом ділення запланованого обсягу випуску продукції у вартісному виразі або в натуральних одиницях ($q_{\text{пл.}}$) на планову чисельність персоналу ($Ч_{\text{пл.}}$) основної діяльності.

$$W_{\text{пл.}} = q_{\text{пл.}} / Ч_{\text{пл.}}$$

Пофакторний метод передбачає розрахунок приросту продуктивності праці через економію чисельності працівників під впливом техніко-економічних факторів. Ці фактори згруповані таким чином:

1) Підвищення технічного рівня виробництва, а саме:

- заміни діючих технічних засобів більш прогресивними;
- модернізації діючого обладнання;
- застосування прогресивних технологій виробництва продукції;
- впровадження механізованих і автоматизованих ліній виробництва;
- використання більш ефективних нових видів сировини, матеріалів

та безвідходних технологій;

Ці заходи впливають на економію робочої сили (робітників).

2) Структурні зрушення у виробництві. Цей фактор впливає на зміну частки окремих видів продукції (послуг). За рахунок структурних зрушень у виробничій програмі змінюється чисельність робітників.

3) Вдосконалення управління, організації виробництва і праці. Цей фактор впливає на економію чисельності працівників за рахунок удосконалення структури управління та розподілу його функцій; рівня раціонального розподілу та організації праці робітників; збільшення реального фонду робочого часу; поліпшення ергономічних характеристик праці.

4) Зміна обсягу виробництва. Цей фактор впливає на відносне зменшення чисельності працівників завдяки зростанню обсягу виробництва продукції (послуг).

5) Галузеві фактори. Показники рівня продуктивності праці безпосередньо залежать від галузевої структури виробництва.

6) Введення в дію та освоєння нових виробничих об'єктів.

Зміна чисельності робітників визначається як різниця між чисельністю, що планується для нового підприємства (проектного) і тією чисельністю, яка була б необхідна для випуску продукції на нових підприємствах при базовій продуктивності праці у цій галузі.

Приріст продуктивності праці від вивільнення чисельності за рахунок кожного фактора (ΔW_i) визначається за формулою:

$$\Delta W_i = E_i \times 100\% / (Ч_{\text{вих.}} - E_{\text{заг.}})$$

де: E_i – економія чисельності працівників за даним фактором, осіб;

$E_{\text{заг.}}$ – загальна економія чисельності працівників, осіб;

$Ч_{\text{вих.}}$ – вихідна чисельність працівників, осіб.

Загальна економія чисельності працюючих ($E_{\text{заг.}}$) розраховується як сума економії чисельності за кожним із перерахованих вище факторів.

Вихідна чисельність працівників ($Ч_{\text{вих.}}$) – це умовна чисельність, що була б необхідною для забезпечення планового (розрахункового) обсягу виробництва при збереженні базового рівня виробітку продукції на одного працівника.

$$Ч_{\text{вих}} = q_{\text{пл}} / W_{\text{баз.}} \quad \text{або} \quad Ч_{\text{вих}} = Ч_{\text{баз.}} \times K_o / 100\%$$

де: $q_{\text{пл}}$ – плановий обсяг випуску продукції;

$W_{\text{баз.}}$ – продуктивність праці (виробіток) у базисному періоді;

$Ч_{\text{баз.}}$ – чисельність працівників у базисному періоді, осіб;

K_o – темп зростання обсягу виробництва у плановому періоді, %.

Величина зростання продуктивності праці в цілому за рахунок дії усіх факторів (ΔW) визначається аналогічно.

$$\Delta W = E_{\text{заг}} \times 100\% / (Ч_{\text{вих}} - E_{\text{заг}})$$

Планову чисельність працівників ($Ч_{\text{план}}$) визначають шляхом віднімання від вихідної чисельності в плановому періоді ($Ч_{\text{вих}}$) загальної величини її зменшення ($E_{\text{заг}}$).

$$Ч_{\text{план}} = Ч_{\text{вих}} - E_{\text{заг}}$$

Кожен із методів планування продуктивності праці має свої переваги й недоліки.

При застосуванні методу прямого розрахунку недоліком є те, що загальне зростання продуктивності праці розглядається у відриві від причин, що його зумовлюють, недоліком пофакторного методу є штучне

відокремлення факторів один від одного, які в реальних умовах перебувають у тісному взаємозв'язку.

Оскільки обидва методи доповнюють один одного, то при плануванні продуктивності праці необхідне їх раціональне співвідношення.

При визначенні динаміки зростання продуктивності праці необхідно розрахувати її відносний показник, тобто темп приросту продуктивності праці в порівнянні з базисним періодом:

$$\Delta W = (W_{\text{пл.}} - W_{\text{баз.}}) \times 100\% / W_{\text{баз.}}$$

де: ΔW – темп приросту продуктивності праці в плановому періоді в порівнянні з базисним періодом, %;

$W_{\text{пл.}}$, $W_{\text{баз.}}$ - продуктивність праці в плановому і базисному періодах.

Важливим елементом економічного аналізу є розрахунок можливого приросту обсягу продукції за рахунок зростання продуктивності праці.

$$\Delta q_{\text{пл.}} = 100 - \Delta \text{Ч} / \Delta q \times 100\%$$

де: $\Delta q_{\text{пл.}}$ – приріст обсягу випуску продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, %;

$\Delta \text{Ч}$ – приріст (зменшення) чисельності працівників, %;

Δq – приріст обсягу випуску продукції, %.

Новий підхід у плануванні продуктивності праці рекомендує професор Орлов О.О. За базу розрахунку пропонується брати не середньорічний виробіток базисного року, а його рівень, виходячи з планової номенклатури, асортименту і нормативів витрат праці на початок планового періоду.

Перевагою методу розрахунку продуктивності праці по “нормативній базі на початок планового періоду” є те, що в трудомісткості програми за нормативами на початок планового періоду вже враховані практично всі ті фактори, які відображають зміну умов у плановому періоді порівняно з базисним, хоча показник середньорічного виробітку базисного періоду більш стабільний і позбавлений впливу одноразових факторів. При плануванні

продуктивності праці за цим методом необхідно додатково враховувати тільки ті фактори, на які підприємство може вплинути в плановому періоді.

У разі неможливості розрахунків за конкретними формулами (особливо це стосується виявлення впливу техніко-економічних та соціальних факторів), економія чисельності та відповідне зростання продуктивності праці визначається на основі експертних оцінок, ситуаційного аналізу, співставлення з аналогами тощо.

5.4. Вплив продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства

Будь-яке підприємство працює стабільно, коли воно динамічне, коли здійснюються пошуки нового і системного, виявляються резерви зростання продуктивності праці, підвищуються якість і конкурентоздатність продукції.

Наслідки впливу продуктивності праці на результати операційної діяльності підприємства, наведені в наступній таблиці.

Наслідки впливу продуктивності праці на результати операційної діяльності

Зниження продуктивності праці	Підвищення продуктивності праці
<ul style="list-style-type: none"> - втрата позицій на ринку - зниження ефективності використання матеріальних ресурсів і основних виробничих засобів - зниження рівня використання виробничої потужності - зменшення обсягів виробництва і реалізації продукції - підвищення собівартості продукції - зниження рентабельності операційної діяльності, трудових ресурсів 	<ul style="list-style-type: none"> - підвищення конкурентоспроможності на ринку - підвищення ефективності використання матеріальних ресурсів і основних виробничих засобів - зростання рівня використання виробничої потужності - збільшення обсягів виробництва та реалізації продукції - зниження собівартості продукції - підвищення рентабельності операційної діяльності, трудових ресурсів

Розглянемо більш детально окремі з перерахованих наслідків впливу продуктивності праці.

Собівартість продукції є одним із найважливіших показників, який комплексно характеризує якісні зміни в техніці, технології, організації праці та виробництва, що відбуваються на підприємстві.

Одним з основних шляхів зниження витрат операційної діяльності, яка безпосередньо зв'язана з виробництвом продукції (робіт, послуг) є зростання продуктивності праці.

Процент зниження собівартості виготовленої продукції (ΔC) у результаті підвищення продуктивності праці на підприємстві визначається за формулою:

$$\Delta C = (1 - I_l / I_w) \times d_l$$

де: I – індекс середньої заробітної плати;

I_w – індекс продуктивності праці;

d_l – частка заробітної плати у собівартості виготовленої продукції (операційних витрат).

Одним із важливих елементів операційних витрат на виробництво продукції є витрати на оплату праці. Тому аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці.

Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати. Тільки за таких умов утворюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення, одержання прибутку і рентабельності. Якщо такого співвідношення не дотримуються, то перевитрачається фонд оплати праці, підвищується собівартість продукції і, відповідно, зменшується величина прибутку від операційної діяльності.

Індекс середньої заробітної плати (або темп зростання) визначається як відношення середньої заробітної плати одного працівника за звітний період (I_1) до середньої заробітної плати працівника за базисний період (I_0):

$$\hat{I}_1 = I_1 / I_0$$

Аналогічно розраховується індекс продуктивності праці:

$$\hat{I}_w = w_1 / w_0$$

На основі цих показників визначається коефіцієнт випередження (сповільнення) ($K_{\text{вип.}}$):

$$K_{\text{вип.}} = \hat{I}_w / \hat{I}_1$$

Для визначення суми економії (- E) чи перевитрати (+ E) фонду оплати праці у зв'язку зі зміною співвідношення між темпом зростання продуктивності праці і її оплатою можна використати таку формулу:

$$E = L_1 \times (\hat{I}_1 - \hat{I}_w) / \hat{I}_1$$

де: L_1 – фонд оплати праці у звітному періоді.

Більш високі темпи зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання середньої заробітної плати сприяють економії фонду оплати праці.

Економія (перевитрата) фонду оплати праці в процентах визначається так:

$$E_L = 100 - (\hat{I}_1 - \hat{I}_w) \times 100 \quad (\%)$$

Слід відмітити також взаємозв'язок показника, який характеризує ефективність використання основних виробничих засобів (фондовіддачі) і продуктивності праці.

Фондовіддача – це відношення обсягу виробленої (реалізованої) продукції (робіт, послуг) (q) до середньорічної вартості основних виробничих засобів ($OЗ$).

$$F_B = q / OЗ \quad (\text{грн.} / \text{грн.})$$

Фондоозброєність праці – це відношення середньорічної вартості основних виробничих засобів ($OЗ$) до середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства або його підрозділів ($Ч_{\text{ПВП}}$).

$$F_{\text{озбр.}} = OЗ / Ч_{\text{ПВП}} \quad (\text{грн.} / \text{на особу}), \text{ звідси } OЗ = F_{\text{озбр.}} \times Ч_{\text{ПВП}}$$

$$\text{з розрахунку } W = q / Ч_{\text{ПВП}} \text{ тоді } q = W \times Ч_{\text{ПВП}}$$

$$F_B = W \times Ч_{\text{ПВП}} / OЗ = W \times Ч_{\text{ПВП}} / F_{\text{озбр.}} \times Ч_{\text{ПВП}} = W / F_{\text{озбр.}}$$

Тобто фондвіддача буде зростати за умови введення більш прогресивних основних виробничих засобів, ніж діючі, які забезпечують зростання продуктивності праці більшими темпами, ніж буде зростати їх вартість.

З цією метою доцільно вивчати взаємозв'язок показника, який характеризує ефективність використання активної частини основних виробничих засобів (технологічного обладнання) і продуктивності праці основних робітників та їх фондоозброєності.

Ринкові перетворення в економіці України вимагають прискореного переходу від витратної до ресурсозберігаючої економіки. Однією з економічних підойм, яка б змушувала виробників впроваджувати ці технології, є введення до системи оцінки господарської діяльності підприємств, галузей, видів економічної діяльності та економіки в цілому показника продуктивності виробництва, який застосовується в країнах з ринковою економікою як на мікро-, так і на макрорівнях.

Загальним визначенням продуктивності в ринковій економіці є відношення обсягу продукції (робіт, послуг), що створюється системою виробництва та обслуговування, та які сприйнято ринком і суспільством (тобто реалізованої), до витрат на їх створення і реалізацію. Таким чином, продуктивність виробництва – це насамперед ефективне використання всіх ресурсів, які задіяні в процесі виробництва продукції і надання послуг: праці, капіталу, землі, матеріалів і сировини, енергоресурсів, устаткування, інформації та інших засобів і коштів.

На мікрорівні вона визначається відношенням:

$$P_B = O_{RP} / B_P$$

де: P_B – продуктивність виробництва;

O_{RP} – обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг), тис.грн.;

B_P – операційні витрати всіх видів ресурсів на виробництво та реалізацію продукції (робіт, послуг).

Суть такої оцінки полягає в тому, що продуктивність виробництва зростає за умови, якщо при певному сталому рівні витрат досягнуто збільшення обсягу реалізації продукції (робіт, послуг), або при певному сталому обсягу реалізації продукції знижуються питомі витрати на її виробництво. Як бачимо, у систему такої оцінки закладено механізм ресурсозбереження – чинник ефективної економіки, оскільки ресурсозбереження є одним з важливих чинників зростання прибутковості. Тобто:

$$\Pi_B = (B_P + \Pi_P) / B_P = 1 + \Pi_P / B_P, \quad \text{де} \quad B_P + \Pi_P = O_{PII}$$

Π_P – прибуток від операційної діяльності з реалізованої продукції (робіт, послуг).

Порівняємо цю формулу з розглянутими вище показниками продуктивності праці:

$$W = q / T \quad \text{або} \quad q / \mathbf{Ч}_{ПВП}$$

Якщо в цій формулі розкласти обсяг виготовленої і реалізованої продукції у вартісному виразі на його складові, то отримаємо:

$$W = (M_B / \mathbf{Ч}_{ПВП}) + (OP / \mathbf{Ч}_{ПВП}) + (A / \mathbf{Ч}_{ПВП}) + (B_{\text{інш.}} / \mathbf{Ч}_{ПВП}) + \Pi_P / \mathbf{Ч}_{ПВП}$$

де: M_B – матеріальні витрати;

A – амортизація;

OP – витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи;

$B_{\text{інш.}}$ – інші операційні витрати;

Π_P – прибуток від операційної діяльності з реалізованої продукції.

З цієї формули можна зробити висновок, що чим вищим будуть витрати за кожною складовою обсягу виготовленої і реалізованої продукції на одного працівника промислово-виробничого персоналу, чи на відпрацьовану одиницю часу (день, годину), тим вищою буде продуктивність праці.

Але такий підхід суперечить поняттю ефективності господарювання. У цьому показнику відбивається витратність виробництва. Єдина складова –

прибуток на одного працівника або на одиницю відпрацьованого часу виражає суть ефективності виробництва.

Тому на відміну від цього показника (W) формула продуктивності виробництва (P_B) має у своїй основі постійну величину, яка дорівнює одиниці та відношення прибутку до витрат, тобто чим вищим буде прибуток за рахунок зростання обсягу виробництва при сталих витратах або чим меншим будуть витрати при сталому чи зростаючому обсягу виробництва, тим вищим буде прибуток на одиницю витрат і тим вищою буде продуктивність виробництва.

Питання для самоконтролю:

1. Що таке продуктивність праці та які методи оцінки її рівня існують?
2. За допомогою яких показників вимірюється рівень продуктивності праці? Наведіть методику їх розрахунку.
3. Як пов'язані між собою продуктивність праці й трудомісткість одиниці продукції ?
4. Як розраховується і про що свідчить:
 - середня годинна продуктивність праці, якщо вона дорівнює 0,93 грн;
 - середня денна продуктивність праці, якщо вона дорівнює 6,54 грн;
 - середня місячна продуктивність праці одного робітника, якщо вона дорівнює 150 грн;
 - середня місячна продуктивність праці одного працівника, якщо вона дорівнює 132 грн?
5. Чим відрізняється середньогодинна продуктивність праці:
 - від середньоденної продуктивності праці;
 - від середньоквартальної продуктивності праці одного робітника;
 - від середньоквартальної продуктивності праці одного працівника?
6. Яким чином можна розраховувати абсолютну і відносну зміну середнього рівня продуктивності праці одного працівника у звітному році порівняно з базисним за рахунок змін:
 - середньогодинної продуктивності праці;
 - середньої фактичної тривалості робочого дня;
 - середньої фактичної тривалості робочого періоду;
 - частки робітників у загальній чисельності працівників підприємства?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. *Продуктивність індивідуальної праці – це:*
 - А) міра кількості затраченої праці;

- Б) витрати часу робітника на створення одиниці продукції;
- В) витрати живої праці на виробництво одиниці продукції;
- Г) витрати живої і минулої (уречевленої) праці на виробництво одиниці продукції;
- Д) кількість продукції, виробленої одним чи декількома робітниками відповідної кваліфікації за одиницю часу.

2. *Трудомісткість – це:*

- А) кількість продукції, виробленої одним чи декількома робітниками за одиницю часу;
- Б) витрати часу одного робітника чи колективу на створення одиниці продукції;
- В) частина витрат на оплату праці в собівартості продукції;
- Г) витрати живої праці на виробництво одиниці продукції;
- Д) правильної відповіді немає.

3. *Для оцінки рівня продуктивності праці використовують:*

- А) натуральний метод;
- Б) умовно-натуральний метод;
- В) трудовий метод;
- Г) вартісний метод;
- Д) усі перераховані вище.

РОЗДІЛ 6

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ЗАРОБІТНА ПЛАТА

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти політику доходів у соціально-трудої сфері;
- ✓ вияснити сутність заробітної плати як економічної категорії;
- ✓ визначати поняття видів, систем і форм заробітної плати;
- ✓ розкрити зміст формування фонду оплати праці на підприємствах.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- політика доходів;
- заробітна плата;
- номінальна і реальна заробітна плата;
- фонд оплати праці.

6.1. Формування політики доходів в організаціях

Головною ланкою в соціальній політиці держави є політика формування доходів населення. Доход є показником результатів економічної діяльності суб'єктів господарювання. В економічній літературі поняття “доход” розглядається як перевищення вартості виробленого продукту над витратами на його виробництво, а також як частка кожного класу, соціальної групи чи окремої особи у виробленому або присвоєному нею продукті.

Рівень доходів членів суспільства є важливим показником їх добробуту, оскільки визначає можливості матеріального й духовного життя індивіда: відпочинку, отримання освіти, підтримання здоров'я, задоволення нагальних потреб. Серед факторів, що безпосередньо впливають на величину доходів населення, крім розмірів самої заробітної плати – динаміка роздрібних цін, ступінь насиченості споживчого ринку товарами та ін.

Кошти, що отримує населення, працюючи по найму в порядку винагороди від власних робочих місць, складають домінуючу частину доходів цієї групи населення. Аналіз тенденцій перспективного розвитку оплати праці свідчить про те, що такий доход зберігає свою провідну роль у

формуванні загального обсягу грошових доходів на довгострокову перспективу.

Суттєвий вплив на формування доходів населення справляють виплати за програмами державної допомоги. За рахунок цих джерел здійснюється пенсійне забезпечення, утримання тимчасово непрацездатних громадян, виплачується різного виду допомога (на догляд за дітьми, медичне обслуговування, малозабезпеченим сім'ям на дітей, по безробіттю).

Співвідношення доходів населення в частці трансфертних виплат заробітної плати відіграє важливу роль як у формуванні економічної поведінки індивіда, його мотивації до праці, так і економічної політики держави. При домінуючій ролі заробітної плати в загальній сумі доходів формуються такі якості, як підприємливість та ініціатива. У разі підвищення ролі виплат по лінії державних програм допомоги нерідко відбуваються за рахунок формування пасивного ставлення долі виробничої діяльності, психології утриманства.

Грошові доходи населення, які отримуються через фінансово-кредитну систему, надаються у вигляді: виплат з державного страхування; банківських позик на особисте житлове будівництво, господарське придбання молодим сім'ям, членам споживчих товариств (наприклад, на садове будівництво); процентів із вкладів у ощадних банках, які нараховуються за підсумками року; доходів від збільшення вартості акцій, облігацій, виграшів і погашень за позиками; виграшів по лотереях; тимчасово вільних коштів, що утворюються в результаті покупки товарів у кредит; виплат різного роду компенсацій (у випадку каліцтва, збитків та ін.). Інші грошові надходження включають виручку населення від продажу речей через комісійні та скупні магазини.

В умовах кризи та інфляції особливе місце займає питання забезпеченості рівня життя, який характеризується рядом синтетичних показників: фондами споживання у використуваному національному доході; номінальною та реальною заробітною платою робітників і

службовців; доходами селян від громадського господарства; суспільними фондами споживання; обсягом роздрібного товарообороту.

Життєвий рівень населення визначається його доходами. Тому важливою соціально-економічною проблемою є її розподіл. Слід вказати на те, що при цьому виявляється нерівномірність.

Стратегія планування доходів населення передбачає заходи щодо поступового підвищення життєвого рівня населення на основі загального зростання особистих доходів та забезпечення її реальності, скорочення розриву між фактичним доходом і його рівнем, що має статус достатнього, упровадження таких мотивів економічної діяльності населення, як підприємництво.

Політика доходів – це політика державного адміністративного регулювання цін, грошових доходів населення й підприємства. Політика доходів, розроблена кейнсіанцями в таких основних формах, які тим чи іншим чином впливають на динаміку заробітної плати:

- “заморожування заробітної плати”;
- установлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати за перевищення яких компанія сплачує вищі податки і навпаки;
- індексація, тобто підвищення номінальної заробітної плати, відповідно до зростання цін;
- стримування темпів зростання заробітної плати в поєднанні зі встановленням обмежень на зростання цін і прибутків компаній.

Основними суб'єктами політики доходів є держава, підприємці та об'єднання.

Визначальною формою політики доходів є встановлення державою лімітів на збільшення номінальної заробітної плати. Однак компанії можуть порушувати ці ліміти лише з дозволу спеціальних арбітражних органів за досягнення високих темпів зростання продуктивності праці.

Політика доходів активно використовувалась в розвинутих країнах світу в 50-70-х роках ХХ ст. і характеризувалася “заморожуванням” заробітної плати, темпів її зростання за відсутності належного контролю за підвищенням цін, прибутків корпорацій, що призводило до відставання реальної заробітної плати від темпів зростання продуктивності праці.

Раціональні форми політики доходів (наприклад, підвищення номінальної заробітної плати відповідно до зростання цін) доцільно запроваджувати і в Україні, заздалегідь здійснюючи індексацію, оскільки вітчизняний платоспроможний попит значною мірою відстає від пропозиції.

Політика доходів персоналу полягає перш за все у формуванні заробітної плати у виробничій сфері. Формування заробітної плати має провідне значення в умовах ринкових відносин і має свої особливості: “...заробітна плата є не тим, чим вона здається, не вартістю або ціною праці, а лише замаскованою формою вартості або ціною робочої сили”.

Карл Маркс вводить поняття “ціна праці” для того, щоб визначити дійсну величину погодинної оплати. Ціна праці є особливою формою вираження вартості робочої сили. Вона представляє собою відношення денної вартості робочої сили до кількості годин робочого дня. У ціні праці, таким чином, виражається ціна робочого часу. “Знайдена таким чином ціна робочої сили слугує одиницею вимірювання ціни праці”.

Заробітна плата представляє собою перетворену форму вартості і відповідно й ціни специфічного товару робоча сила, тобто спроможності людини до праці. З точки зору відношень розподілу заробітна плата – це грошова форма основної частини необхідного продукту, котра надходить в індивідуальне споживання працівникам фірми у відповідності з якістю й кількістю витраченої праці.

Фірма виплачує заробітну плату в грошовій формі, що обумовлено наявністю товарно-грошових відношень і ринку. У цивілізованій економіці розподіл необхідного продукту не може відбуватися в натуральній формі.

Грошова заробітна плата – найбільш гнучкий засіб обліку витрат і результатів праці, розподілу товарів і послуг.

Фірма оплачує куплену робочу силу не під час купівлі, а лише тоді, як мине певний час її продуктивного використання, наприклад, через два тижні праці працівника. При цьому праця стає умовою оплати вартості робочої сили. Тим самим ціна робочої сили набуває перетворену форму ціни її функції, тобто ціни праці. Винагорода за працю набуває перетворену форму оплати праці, тобто форму заробітної плати.

Для кожної країни в певний історичний період вартість робочої сили певна, що історично склалася, величина визначена. Їй відповідає певна величина робочого дня, що історично склалася. Праця протягом робочого дня знаходить вираження в певній кількості годин. Вона обмінюється на гроші, що виплачуються у формі заробітної плати. У такому випадку можна записати, що вартість денної праці дорівнює денній вартості робочої сили. Якщо певне число годин денної праці прирівнюється до денної вартості робочої сили, то легко визначити ціну однієї години праці:

$$Цг = \frac{ДВРС}{ЧГДП}$$

де: Цг – ціна години праці;

ДВРС – денна вартість робочої сили;

ЧГДП – число годин денної праці

Ціна години праці представляє одиницю виміру ціни праці. Ціна праці – це ірраціональна категорія, оскільки праця не має вартості. Тим самим і не може мати ціни як її вартісного вираження.

Але та обставина, що праця, не маючи вартості, набуває ціну, є об'єктивною реальністю. Ціна праці використовується фірмою в якості основи нарахування заробітної плати з таким само успіхом, як вона використовує вагу для важення вантажу, який надійшов. У ціні праці втрачається зв'язок між вартістю робочої сили і необхідним для її виробництва часом. Весь час праці протягом робочого дня набуває видимість

необхідного робочого часу. Тільки, працюючи протягом усього робочого дня, працівник може отримати свою денну заробітну плату і тим самим відтворити денну вартість своєї робочої сили.

Ціна праці представляє природній результат суспільного розвитку. Як економічна категорія, вона набуває міцність і законність свого існування. Ціна праці змінюється в залежності від динаміки вартості робочої сили, яка є її внутрішнім змістом. У той же час вона коливається під впливом попиту й пропозиції на робочу силу, що складається на ринку праці.

Ціни на працю коливаються на ринку так як і ціни на інші фактори виробництва. Попит і пропозиція робочої сили мінливі. Наприклад, тиск багатомільйонної армії безробітних сприяє зниженню ціни праці. Кризи й падіння виробництва можуть призвести до того, що ціна праці може впасти нижче денної вартості робочої сили. Звідси стає зрозумілим, що ціна праці як основа формування заробітної плати дає можливість:

- виразити в грошових одиницях різну кількість праці;
- порівняти кількість праці з її оплатою;
- ставити величину заробітної плати в залежність від кількості і якості праці.

Теоретично заробітна плата повинна забезпечуватися на суспільно необхідному рівні. Це такий рівень, котрий разом з іншими доходами працівника (допомоги, пільги, доходи від садівництва і городництва), забезпечує розширене відтворення його робочої сили, що допустиме рівнем розвитку продуктивних сил.

Регулювання заробітної плати здійснюється фірмою й державою. Перш за все встановлюється міра праці. Вона відображає кількість праці (величина мускульної і нервової енергії, що витрачається) інтенсивність праці і якість праці (ступінь складності й значимості роботи). У результаті появляються норми часу, норми виробітку, норми обслуговування на тих чи інших роботах. Фірма й держава проводять нормування праці. Виконана норма – це

перш за все кількість праці певної якості, віддана працівником фірми. За це він отримує грошову винагороду у формі заробітної плати.

Важливішим питанням є також мотивація оплати праці. З точки зору процесуальних теорій мотивації оплату праці може стимулювати не реальне, а очікуване задоволення потреб. Здійснюючи будь-які дії, людина докладає зусиль, які призводять до певного результату. Останній передбачає певну винагороду. Вона, у свою чергу, відповідає або не відповідає очікуванням цієї людини (валентність). Дану ситуацію можна зобразити схематично, як показано на рис. 6.1.

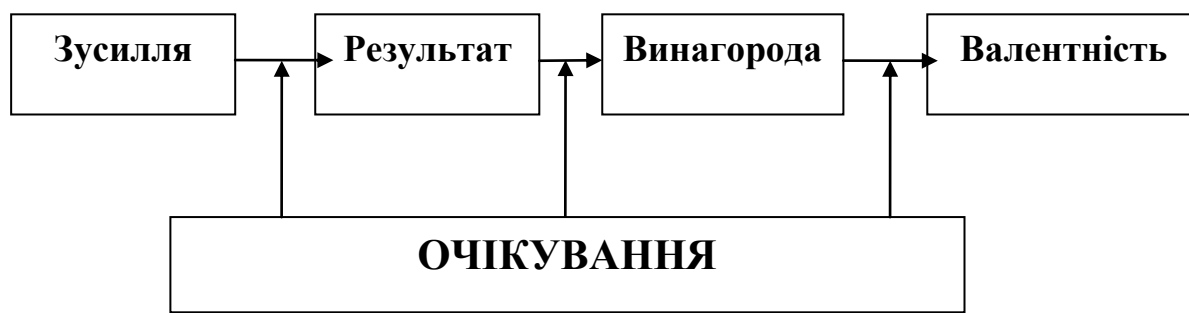


Рис. 6.1. Вплив очікування на мотивацію діяльності

Зусилля, результат, винагорода і валентність пов'язані в один нерозривний ланцюг – очікуванням. Чим більше реальна винагорода відповідає очікуваній, тим вища ступінь валентності. На основі наведеної схеми була виведена наступна формула мотивації:

$$\text{Мотивація} = \text{З} \rightarrow \text{Р} * \text{Р} \rightarrow \text{В} * \text{Валентність}$$

Згідно з цією формулою мотивація дорівнює ступеню відповідності очікування «Зусилля – Результат», помноженому на ступінь відповідності очікування «Результат – Винагорода» і помноженому на «Валентність» винагороди. Послаблення кожної з цих ланок знижує мотивацію. Тобто, кожний працівник повинен знати, що його зусилля приведуть до позитивної зміни результату, а кращий результат приведе до підвищення винагороди і вона буде відповідати його очікуванням.

Згідно філософії японського менеджменту саме висока заробітна плата веде до високої ефективності виробництва, а не навпаки. Висока заробітна плата підвищує купівельну спроможність населення, а вдосконалення процесу виробництва, використання новітніх ресурсо-енерго-зберігаючих технологій веде до зниження виробничих витрат, що зумовлює зниження рівня цін. Велика товарна маса успішно поглинається ринком, чому сприяє висока заробітна плата. Суб'єкти ринку отримують вищі доходи і прибутки, що є, у свою чергу, стимулом для нарощування обсягу виробництва і подальшого зростання рівня оплати праці. Такий підхід до оплати праці є діаметрально протилежним до тез про те, що темпи росту продуктивності праці повинні випереджувати темпи росту заробітної плати. Таким чином проявляється особливість японської моделі стимулювання, що пріоритетного значення задоволенню матеріальних потреб працівників надає високопродуктивна праця, за допомогою якої досягаються цілі підприємства.

Оплата праці виступає елементом витрат на виробництво. Зростання оплати праці робітника повинно, як правило, поєднуватись зі зниженням її витрат на одиницю продукції.

У відповідності з Господарським кодексом України від 16 липня 2003 року згідно ст. 19 “Трудові доходи працівника підприємства”: підприємство має право самостійно визначати фонд оплати праці без обмеження його росту з боку державних органів. Заробітна плата кожного робітника повинна визначатись кінцевим вкладом робітника, як це робиться у всіх розвинутих країнах світу.

6.2. Сутність заробітної плати як економічної категорії

Заробітна плата – це одна з найважливіших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого, для

роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва й ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати й формування її рівня з питаннями забезпечення та зайнятості складають основу соціально-трудоких відносин у суспільстві, так як включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття “заробітна плата” складна й багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником із приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття “оплата праці”, яка крім власне заробітної плати, включає й інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Це загально визнане визначення, що подається в Законі України “Про оплату праці” від 1 травня 1995 року і найточніше відповідає терміну “заробітна плата”.

По-третє, в умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об’єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п’яте, для підприємця заробітна плата – це елемент витрат виробництва, й водночас і головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати проявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення.

Серед вчених-економістів не має однозначної думки щодо кількості виконуваних заробітною платою функцій. Проте більшість вчених, зокрема, Л. І. Шваб, І. М. Бойчик, С. Ф. Покропивний, А. М. Шегда та інші виділяють чотири основні функції заробітної плати (рис. 6.2):

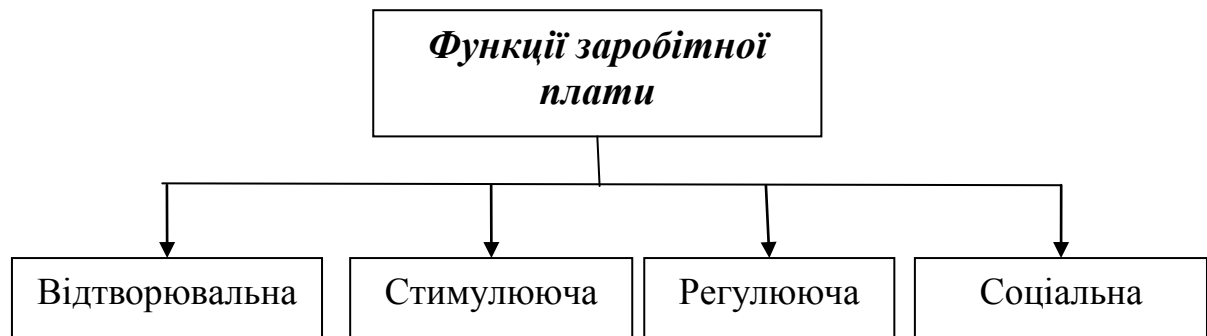


Рис. 6.2. Найбільш поширені функції заробітної плати

1. **Відтворювальна функція заробітної плати** полягає в тому, що вона забезпечує нормальне відтворення робочої сили відповідної кваліфікації.

2. **Стимулююча функція** передбачає встановлення таких розмірів оплати праці, які б спонукали працівників до підвищення продуктивності праці, досягнення найкращих результатів на робочих місцях.

3. **Регулююча функція оплати праці** реалізує принцип диференціації рівнів заробітної плати залежно від кваліфікації, складності праці, напруженості завдань, фахової підготовки.

4. **Соціальна функція**, спрямована на забезпечення однакової оплати праці за однакову роботу, тобто реалізацію принципу соціальної справедливості щодо одержуваних доходів.

В. О. Крушельницька і Д. П. Мельничук виділяють ще таку функцію заробітної плати як оптимізаційна. **Оптимізаційна функція**, за їх визначенням, передбачає стимулювання ресурсозбереження, підвищення ефективності виробництва, яке веде за собою забезпечення зниження

заробітної плати на одиницю продукції та оптимізацію співвідношень між зростанням продуктивності праці і заробітної плати.

Держава й фірма встановлюють наступні принципи диференціації заробітної плати:

- ❖ Величина заробітної плати залежить від складності праці, професійних навичок і кваліфікації робітника. Даний принцип диференціації заробітної плати здійснюється на основі тарифної системи, котра включає в себе тарифно-кваліфікаційні довідники, тарифні сітки і тарифні ставки;

- ❖ Величина заробітної плати залежить від умов праці, від її важкості, шкідливості для здоров'я. Праця у важких і шкідливих умовах оплачується вище. Прикладами можуть слугувати праці в гарячих цехах, хімічній промисловості, на підземних роботах;

- ❖ Рівень заробітної плати залежить від макроекономічного значення того чи іншого виду економічної діяльності. У пріоритетних макроекономічних видах економічної діяльності, що забезпечують технічний прогрес і розвиток передових технологій, величина заробітної плати може бути відносно підвищена;

- ❖ Величина заробітної плати залежить від результативності не тільки індивідуальної праці робітника, але й виробничої діяльності фірми в цілому. Особливого розвитку цей принцип набув в умовах поточного і автоматизованого виробництва. Індивідуальна (основна) заробітна плата забезпечується робітникові тарифною системою, а колективна (додаткова) залежить від результатів роботи фірми, від розмірів спеціальних фондів, що формуються з прибутку підприємства.

Фірма, контролюючи міру праці і міру споживання (міру винагороди), головну увагу приділяє встановленню правильності співвідношення між зростанням заробітної плати й підвищенням продуктивності праці. Джерелом збільшення фонду заробітної плати слугує необхідний продукт, котрий зростає за мірою зростання національного доходу і сукупного суспільного

продукту. Головним фактором збільшення обсягу виробництва продукції фірми є зростання продуктивності праці.

Заробітна плата в Україні постійно зростає. Збільшення заробітної плати повинно мати міцну економічну основу у вигляді зростання продуктивності праці. Динаміка цих двох економічних процесів і показників, що їх відображають, пов'язана наступною закономірністю: темпи зростання продуктивності праці повинні випереджувати темпи зростання заробітної плати. Об'єктивний характер дії даної закономірності викликаний наступними причинами:

- продуктивність праці є головним фактором збільшення виробництва продукції фірми, а це означає і головне джерело заробітної плати, що зростає;
- частка приросту продукції фірми не йде у фонд споживання, а використовується на зовсім інші, але абсолютно необхідні виробничі цілі: для збільшення фонду споживання, для освоєння новітніх технологій і досягнень науково-технічного прогресу, для створення резервів, для збільшення спеціальних фондів, для розвитку невиробничої діяльності фірми.

У сучасній економіці України діють багаточисельні фактори, котрі призводять до прямо протилежних тенденцій у співвідношенні продуктивності праці та її оплати.

Дію закономірності, що аналізується, на наш погляд, не можна приймати в абсолютному розумінні, як абсолютну тенденцію. В окремі періоди економічного розвитку, особливо в умовах глибоких економічних реформ, темпи зростання заробітної плати можуть перевищувати темпи збільшення продуктивності праці.

Ступінь випередження продуктивністю праці збільшення заробітної плати залежить від конкретних економічних умов. Міра підвищення заробітної плати зазвичай диференціюється в залежності від факторів зростання продуктивності праці:

- якщо підвищення продуктивності праці здійснюється за рахунок зростання кваліфікації працівників, то темпи зростання заробітної плати наближуються до темпів зростання продуктивності праці;
- якщо підвищення продуктивності праці йде за рахунок впровадження нової техніки, то розрив у темпах співвідношення динаміки даних показників буде більш високим. У цьому випадку фірма з отриманого приросту продукції відшкодовує затрати, пов'язані з інвестиціями в нову техніку;
- конкретне співвідношення темпів зростання продуктивності праці і її оплати в окремі періоди може бути різним. Але, як показує світова та вітчизняна практика, воно, як правило, коливається від 0,5 до 0,8% зростання заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці.

6.3. Види, форми і системи оплати праці на підприємстві

Розрізняють два види заробітної плати: номінальну й реальну.

Номінальна заробітна плата – це грошовий вираз тієї заробітної плати, яку працівник одержує за свою працю відповідно до її кількості і якості за певний період. Грошова форма заробітної плати дає змогу працівникові здійснювати її обмін на відповідні товари, необхідні для споживання. У ринкових умовах у будь-які періоди і в різних країнах ціни на товари різні, тому на однакову заробітну плату можна придбати різну кількість товарів. Однак розміри номінальної заробітної плати не дають уявлення про життєвий рівень працівника, рівень його споживання. Номінальна заробітна плата характеризує рівень заробітної плати без зв'язку з цінами на товари та послуги.

Найточнішою характеристикою доходів працівників є реальна заробітна плата.

Реальна заробітна плата – це сукупність матеріальних та культурних благ, а також послуг, які може придбати працівник за номінальну заробітну

плату. Реальна заробітна плата – це “купівельна спроможність” номінальної заробітної плати. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати й рівня цін на предмети споживання й послуги, обсягів вилучення частини доходів через механізм оподаткування. Реальна заробітна плата обчислюється як частка від ділення номінальної заробітної плати на індекс вартості життя. Вона прямо пропорційна змінам номінальної заробітній платі й обернено пропорційна змінам рівня цін і величини податків (прямих і непрямих).

З реальною заробітною платою тісним чином пов'язані такі поняття як “прожитковий мінімум” і “споживчий кошик”.

Прожитковий мінімум (лат. *minimum* – найменше) – мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім'ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду. Прожитковий мінімум існує у двох основних формах:

1. фізіологічний мінімум (життєві засоби, необхідні для задоволення лише головних фізіологічних потреб);
2. соціальний мінімум (крім потреб фізіологічного мінімуму, включає мінімальні духовні й соціальні потреби)

Для визначення абсолютного рівня прожиткового мінімуму найточнішим є метод споживчого кошика.

Споживчий кошик – це розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім'ї. Такий набір використовується для розрахунку мінімального споживчого бюджету (прожиткового мінімуму), виходячи з вартості споживчого кошика в діючих цінах. Споживчий кошик є базою порівняння розрахункових і реальних рівнів споживання. Залежно від рівня цін прожитковий мінімум змінюється. Затверджується споживчий кошик Верховною Радою України.

Особливе місце в системі оплати праці посідає мінімальна заробітна плата.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці, яка встановлюється щорічно.

Оплата за працею припускає порівняння праці різної якості. Диференціація заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці здійснюється за допомогою тарифної системи.

Тарифна система являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки й доплати до тарифних ставок. Схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна сітка – сукупність кваліфікаційних тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за якими визначають розмір тарифних ставок оплати праці працівників залежно від складності виконуваних робіт та кваліфікації працівників. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Важливим елементом тарифної системи є тарифна ставка. Тарифна ставка визначає розмір заробітку за годину, день або місяць роботи. Ставка 1-го розряду – це мінімальна заробітна плата працівника, визначена в колективному договорі. Тобто вона відображає законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту некваліфіковану працю, нижче від якого не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг роботи). Тарифні ставки у наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт.

Система надбавок і доплат до тарифних ставок є нормативним документом. Більшість із них регламентується трудовим законодавством,

деякі встановлюються безпосередньо на підприємстві. В будь-якому випадку, прийнята на підприємстві система надбавок і доплат до тарифних ставок не повинна створювати для працівників умови гірші, ніж передбачені чинним законодавством та генеральною тарифним угодами. Тарифно-кваліфікаційні довідники містять систему “цензів”, яким повинні відповідати робітники певної професії й кваліфікації.

Цензи – це вимоги, які повинен задовольняти робітник кожної професії (спеціальності) і кожної кваліфікації. Таких “цензів” є три:

- що робітник повинен знати;
- що робітник повинен уміти;
- взірць роботи, яку робітник повинен виконати.

Схема посадових окладів передбачає тарифне регулювання заробітної плати керівників, спеціалістів і службовців. Схеми посадових окладів доповнюються системою показників і характеристик для внесення працівників до певної групи по оплаті праці. Схеми посадових окладів містять перелік посад усіх найменувань і розмірів місячних окладів щодо кожної посади (“вилки” окладів).

Як було зазначено вище тарифна система є основою організації оплати праці. Проте економічні свободи, що їх одержали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду. Сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці та її оплати. Це спричинило виникнення й поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці, яка є більш радикальною (і ефективною) формою реформування діючого механізму оплати праці на підприємстві. В її основі лежать співвідношення в оплаті праці різної якості (у залежності від кваліфікаційних груп працівників, розрядів робітників, професій, посад і т.д.). З урахуванням даних співвідношень і слід потім розподіляти кошти, які призначені на оплату праці (фонд оплати праці), між працівниками, використовуючи для цього наступну формулу розрахунку розмірів заробітної плати:

$$ЗП_i = \frac{K_i * \Phi ОП}{K_{сер} * n} = \frac{K_i}{K_i} * \Phi ОП$$

де: ЗП_i – розмір заробітної плати і-того робітника;

n – загальна чисельність працівників підприємства;

K_i – коефіцієнт, який показує, у скільки разів оплата праці даного і-того робітника вище мінімальної;

Φ ОП – обсяг коштів, призначених для оплати праці;

K_{сер} – середній коефіцієнт співвідношень в оплаті праці на підприємстві (середньоарифметичне значення K_i по всіх працівниках):

$$K_{сер} = \frac{K_i}{n}$$

Дана формула показує, яку частку єдиного фонду оплати праці повинен одержати конкретний працівник відповідно до його кваліфікаційного рівня і якості праці. Причому співвідношення в оплаті праці працівників різних категорій (K_i) не повинні бути “точковими”, їх доцільно встановлювати у вигляді “вилок” із достатньо широким діапазоном, що дозволить більш активно стимулювати творчу, ефективну працю, відповідальне відношення працівників до своїх обов’язків на виробництві. Конкретні розміри співвідношень у заданому їх інтервалі у відповідності з розробленим механізмом можуть визначати ради бригад, трудові колективи, безпосередньо керівники з урахуванням конкретного фактичного трудового вкладу працівників у кінцеві результати роботи підприємства і його виробничих підрозділів. Тим самим “вилки” співвідношень створять умови для того, щоб в оплаті праці враховувати не тільки кваліфікацію працівників, їх потенційні можливості, але й реальний трудовий вклад.

Ця формула також показує пряму залежність рівня оплати праці працівника не тільки від ступеня реалізації його потенційних можливостей, але й від результатів роботи трудового колективу в цілому.

Звичайно, при цьому необхідно враховувати інтенсивність праці, виконання норм і визначених завдань, фактично відпрацьований час та інші

умови, які неважко передбачити. Наприклад, спеціаліст має “вилку” співвідношень у межах 2,7 – 3,7. З урахуванням його трудового вкладу співвідношення склало 3,6. Воно дозволить, за раніш наведеною формулою, знайти частку фонду оплати праці, тобто заробітну плату даного працівника. Припустимо, що вона складає 400 грн. Але протягом даного періоду спеціаліст відпрацював лише 50% робочого часу. Тому його фактичний заробіток складе 200 грн. Інші невиплачені 200 грн. можна направити у резервний фонд підприємства. Такі фонди слід використовувати у тих випадках, коли з різних причин коштів буде недостатньо навіть для виплати мінімуму заробітної плати, необхідного для відтворення робочої сили. Крім уже відмічених джерел страхових фондів, пов’язаних із неповним відпрацюванням працівниками встановленої кількості робочого часу, ними можуть бути кошти, не виплачені працівникам із-за невиконання ними норм виробітку, завдань і т.д., а також фіксовані щомісячні цільові відрахування певної частки фонду оплати праці підприємства (наприклад, 5–10% його розміру).

Реалізація запропонованої концепції організації оплати праці може дозволити значно скоротити масштаб і діапазон використання різноманітних премій, доплат і надбавок або відмовитись від них повністю. Це зумовлено тим, що показники, які стимулюються у даний час механізмом премій, доплат і надбавок, можуть бути враховані у запропонованому варіанті організації заробітної плати правильним використанням “вилки” співвідношень в оплаті праці різної якості.

Скорочення числа премій, доплат і надбавок, повне виключення їх з організації заробітної плати значно спростить механізм оплати праці, зробить його більш зрозумілим і доступним для працівників.

Питання раціонального застосування форм оплати праці та їх систем є одним із ключових при організації виробництва. Але кожна категорія промислово-виробничого персоналу потребує своєї оплати праці. Застосування форм і систем заробітної плати у виробництві було й

залишається основним питанням, яке завжди є актуальним. Форми й системи оплати праці повинні бути використані в умовах організації праці так, щоб вони сприяли найбільшій мотивації праці.

Форми й системи заробітної плати – це механізм установаження розміру заробітку в залежності від кількості та якості праці і її результатів.

Система оплати праці – сукупність взаємопов'язаних форм і видів (підсистем) заробітної плати, принципів її організації, що відповідають вимогам розвитку продуктивних сил – людини (людини-працівника, людини-власника).

Виходячи з того, що заробітна плата є грошовим вираженням вартості ціни робочої сили, з одного боку, і результатами праці – з іншого, то й система оплати праці відображає взаємозв'язок цих двох субстанціональних основ і принципів їхньої організації, а саме:

- 1) стимулювання продуктивності праці;
- 2) стимулювання якості продукції;
- 3) упровадження передових досягнень науки й техніки;
- 4) економія матеріальних, нематеріальних та людських ресурсів (посилення зацікавленості у скороченні кількості зайнятих) ресурсів;
- 5) стимулювання підвищення кваліфікаційного, загальноосвітнього та культурного рівнів працівників;
- 6) стимулювання за гірші умови праці;
- 7) стимулювання морального та соціального клімату;
- 8) усунення зрівнялівки.

Форма заробітної плати – це внутрішня організація руху змінного капіталу та спосіб зв'язку між власністю робочої сили (її вартості й ціни) і результативністю її функціонування.

Підприємства застосовують дві основні форми заробітної плати – відрядну й погодинну.

Погодинна оплата праці – це оплата за працю певної тривалості (годину, день, місяць). Вона включає декілька систем оплати праці:

1) проста погодинна (заробіток (Пп) залежить від тарифної ставки (С), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним часу (Ч)), яку можна розрахувати за формулою:

$$\mathbf{З_{пп} = С \times Ч}$$

Через недостатній позитивний вплив на кількість і якість праці робітника цю систему застосовують досить рідко.

2) почасово-преміальна (заробіток (Зппр) залежить від тарифної ставки відпрацьованого часу та премії (П) за досягнення певних кількісних або якісних показників), яка розраховується за формулою:

$$\mathbf{З_{ппр} = С \times Ч + П}$$

3) система посадових окладів є різновидом почасово-преміальної системи. За цією системою оплачується праця працівників, робота яких має стабільний характер.

В умовах становлення ринкової економіки дедалі більшого поширення набуває контрактна система оплати праці, яка може застосовуватися разом із наявною на підприємстві системою оплати праці.

Сутність відрядної форми заробітної плати полягає в тому, що її розмір залежить від кількості виробленої робітником продукції (виконаної роботи) належної якості на основі попередньо встановлених норм часу (виробітку) і розцінок з урахуванням складності та умов праці. Основою відрядної оплати праці є норма виробітку (часу) і тарифна ставка. Вона включає такі системи оплати праці:

1) пряма відрядна (відрядний заробіток (Зв) розраховується множенням кількості виробленої продукції (Кпр) на її розцінку (Ц)):

$$\mathbf{Зв = Кпр \times Ц}$$

2) відрядно-преміальна (оплата праці (Звп) включає відрядний заробіток (Зв) і премії (П) за досягнення результатів, що заохочуються):

$$\mathbf{Звп = Зв + П = Кпр \times Ц + П}$$

3) відрядно-прогресивна (робота, виконана в межах установленої норми (Но), оплачується за звичайними розцінками (Цо), а робота, виконана понад норму (Нп) – за прогресивно зростаючими розцінками (Цп)):

$$\mathbf{Зпрог = Но \times Цо + Нп \times Цп}$$

Застосування цієї системи обмежується, як правило, дільницями, що стримують роботу всього підприємства, за браком у них стимулюючих факторів підвищення якості продукції або послуг.

4) непряма відрядна (заробіток працівника (Знв) залежить від результатів праці працівників, що ним обслуговуються (коефіцієнта виконання норми виробітку (Квн)):

$$\mathbf{Знв = С \times Ч \times Квн}$$

Вона застосовується для оплати тих категорій допоміжних робітників (наладчиків, ремонтників, кранівників), праця яких не піддається нормуванню та обліку, але значною мірою визначає рівень виробітку основних робітників.

5) акордна (розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання). Ця система заохочує до скорочення строків виконання робіт і тому використовується передусім для усунення наслідків аварій, термінових ремонтів, будівельних робіт тощо.

6) акордно-преміальна (передбачає ще й премії за якісне або дострокове виконання робіт);

7) особливим різновидом відрядних систем заробітної плати є відсоткова (З), за якої її розмір встановлюється як частка (n) певних показників (результатів) роботи, що заохочуються (Р) – відсоток від виторгу, товарообігу, доходу, прибутку тощо:

$$\mathbf{З = n \times Р}$$

Зрозуміло, що цим переліком далеко не вичерпуються всі різноманіття систем заробітної плати. Вибір чи розробка конкретної системи заробітної плати є прерогативою роботодавця. Існуючі на сьогодні форми оплати праці наведені на рис. 6.3. Адміністрація підприємства, виходячи із завдань

обсягів, якості й термінів виробництва, розробляє конкретні системи заробітної плати, роз'яснює їх працівникам і додає до колективної угоди.

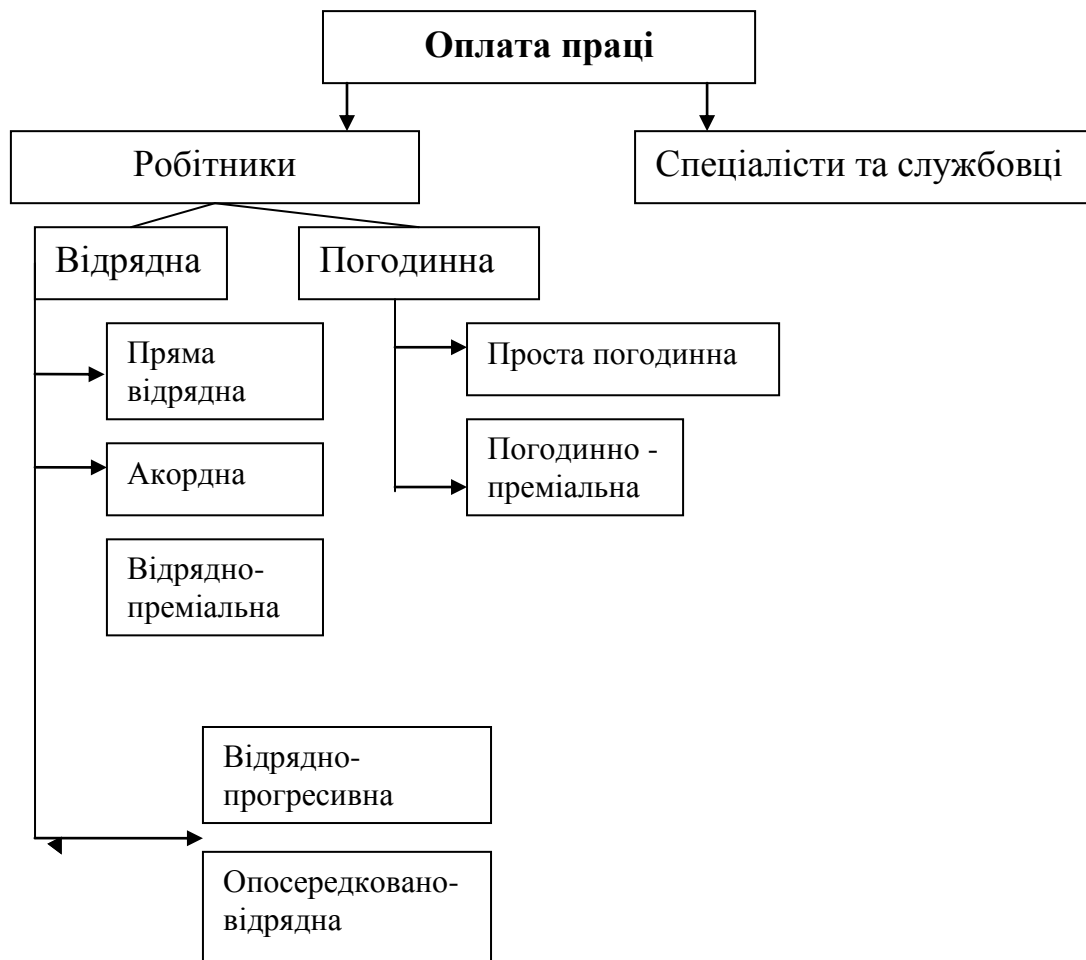


Рис. 6.3. Форми оплати праці на підприємстві

Розвиток ринкових відносин змушує шукати нові форми, примушує керівників розглядати заробітну плату як основний елемент, котрий визначає ефективність роботи підприємства, оскільки у залежності від того, як організована оплата праці, у значній ступені залежить відношення людей, а від цього – процвітання фірми. Вибір форми оплати праці повинен проводитися з урахуванням цілей діяльності підприємства, його фінансового стану, особливості господарювання, кількості працюючих на основі аналізу ефективності використання трудових ресурсів, збалансованості робочих місць і продуктивності праці.

6.4. Формування фонду оплати праці на підприємствах

Аналіз використання трудових ресурсів на підприємстві, рівня продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці утворюються реальні передумови для підвищення рівня її оплати.

При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати так, щоб темпи зростання продуктивності праці перевищували темпи зростання її оплати. Тільки за таких умов утворюються можливості для нарощування темпів розширеного відтворення. У зв'язку з цим аналіз використання коштів на оплату праці на кожному підприємстві має велике значення. У процесі його слід проводити систематичний контроль за використанням фонду заробітної плати (оплати праці), виявити можливості економії коштів за рахунок зростання продуктивності праці й зниження трудомісткості продукції.

Фонд заробітної плати – це загальна сума грошових коштів, спрямована на оплату праці робітників і управлінського персоналу підприємства за визначений обсяг виконаної роботи або виробленої продукції, а також на оплату невідпрацьованого часу, який підлягає оплаті відповідно до чинного законодавства.

Фонд оплати праці відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Міністерства статистики України від 11.12.1995 року № 323 складається з:

- 1) фонду основної заробітної плати;
- 2) фонду додаткової заробітної плати;
- 3) інших заохочувальних та компенсаційних виплат

Основна заробітна плата – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок

(окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або, які проводяться понад установлені норми, зазначеними відповідними актами. Узагальнення цих понять наведено на рис. 6.4:

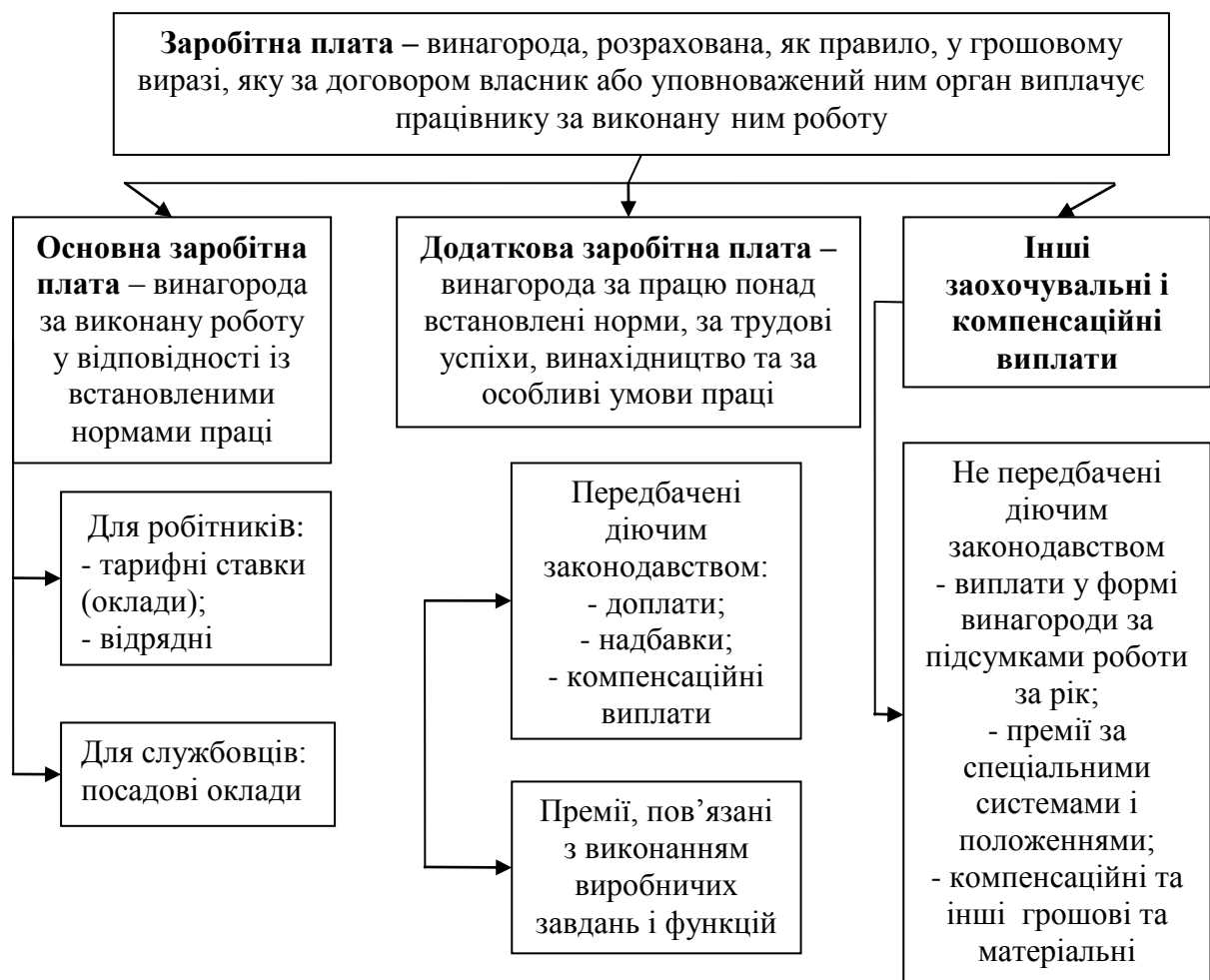


Рис. 6.4 Структура оплати праці

Залежно від одиниці виміру, за якою обчислюється фонд заробітної плати (людино-година, людино-день, людино-місяць тощо), розрізняють годинний, денний, місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати.

Годинний фонд заробітної плати являє собою заробітну плату, нараховану робітникам за фактично відпрацьовані години в умовах нормальної тривалості зміни.

Денний фонд заробітної плати складають суми, нараховані за час фактичної роботи, а також суми, нараховані за невідпрацьований час. Він характеризує оплату фактично відпрацьованих людино-днів.

До суми денного фонду заробітної плати включають: годинний фонд заробітної плати, доплати за роботи в понаднормований час і святкові дні, оплату внутрішньозмінних перерв у роботі не з вини робітника; оплату перерв у роботі матерів, які годують дітей; оплату внутрішньозмінного часу, витраченого на виконання державних та громадських обов'язків.

До місячного (квартального, річного) фонду оплати праці включають: денний фонд заробітної плати; оплату чергових відпусток; винагороди за стаж роботи; виплату вихідної допомоги; оплату людино-днів, витрачених на виконання державних і громадських обов'язків; виплату заробітної плати робітникам, відрядженим на інші підприємства або для проходження навчання без виключення зі списків підприємства; оплату цілоденних простоїв не з вини робітника.

При плануванні й аналізі рівня оплати праці та використання фонду заробітної плати на підприємствах обчислюються показники середньої годинної, середньої денної, середньої місячної (квартальної) заробітної плати. Середньогодинна заробітна плата характеризує рівень оплати праці за час чистої роботи й визначається діленням годинного фонду на кількість відпрацьованих людино-годин. Середньоденна заробітна плата обчислюється аналогічно.

Найбільш повною характеристикою, яка відбиває величину заробітної плати на підприємстві у галузі чи в економіці в цілому є середня місячна

(річна) заробітна плата. Середня місячна заробітна плата визначається діленням місячного фонду оплати праці на середньомісячну облікову чисельність працівників.

Існують різні джерела коштів, що спрямовуються на оплату праці, які узагальнені в наступній таблиці:

Основні джерела коштів на оплату праці

<i>Установи</i>	<i>Джерела коштів на заробітну плату</i>
<i>1</i>	<i>2</i>
Госпрозрахункові підприємства	Частина доходу й інші кошти, отримані внаслідок їх господарської діяльності
Установи й організації, що фінансуються з бюджету	Кошти, що виділяються з бюджету відповідних бюджетів, а також частина доходу, отриманого внаслідок господарської діяльності й з інших джерел
Об'єднання громадян	Кошти, що формуються згідно з їх статутами

Існують певні відмінності в організації оплати праці в окремих видах суб'єктів господарювання й за окремими видами виконуваних робіт.

У госпрозрахункових підприємствах оплата праці працівників здійснюється на підставі законодавчих, нормативних актів України й колективних договорів. Обсяги витрат на оплату праці працівників визначаються власником підприємства, виходячи з обсягу очікуваного доходу й пов'язаного з ним обсягу робіт, включаючи адміністративно-управлінські роботи, кількість працівників, необхідних для виконання цих робіт, їх кваліфікація, враховуючи при цьому мінімальні норми й гарантії, встановлені державою.

Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі законодавчих і інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

На підприємствах і в організаціях, що перебувають на госпрозрахунку й одержують дотації з бюджету, організація оплати праці здійснюється відповідно до статті 16 Закону України № 108/95-ВР, але в межах, визначених для них у встановленому порядку сум дотацій і власних доходів, з урахуванням умов, встановлених Кабінетом Міністрів України.

Питання для самоконтролю:

1. Що включає в себе поняття “політика доходів”?
2. Чому на Вашу думку, держава втручається в питання регулювання оплати праці навіть у країнах із розвинутою ринковою економікою? Які напрями цього втручання?
3. Що таке “прожитковий мінімум” і “споживчий кошик”?
4. Яка роль мінімальної заробітної плати у соціально-трудових відносинах? Чим небезпечно не виправдане заниження або завищення мінімальної заробітної плати в Україні?
5. Чи є, на Вашу думку, взаємозв’язок між прожитковим мінімумом, споживчим кошиком і мінімальною заробітною платою?
6. Дайте визначення заробітної плати як економічної категорії.
7. Назвіть і дайте характеристику функціям заробітної плати.
8. Яких принципів слід дотримуватись при організації оплати праці?
9. Наведіть структуру заробітної плати. У чому на Вашу думку сучасна структура заробітної плати в Україні є одним із виявів кризи в організації праці?
10. Які Ви знаєте види заробітної плати? Дайте їм характеристику.
11. Які Ви знаєте форми заробітної плати? Яка з форм заробітної плати найбільш приваблива в умовах ринкової економіки?
12. Які системи заробітної плати Ви знаєте? Яку, на Вашу думку, систему заробітної плати й в яких виробничих умовах доцільніше використовувати?
13. Які складові характеризують тарифну систему заробітної плати?
14. Які переваги роблять тарифну систему життєстійкою й незамінною при організації оплати праці у великих трудових колективах?
15. В яких економічних умовах доцільніше використовувати безтарифну модель організації заробітної плати?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Заробітна плата – це:

- А) грошовий вираз ціни робочої сили;
- Б) винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або вповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до трудового договору;

- В) винагорода за виконану певну роботу;
- Г) елемент витрат на виробництво, пов'язаний з використанням робочої сили.

2. *Тарифна система оплати праці – це:*

- А) поєднання елементів тарифної сітки й тарифних ставок;
- Б) оплата праці робітників за відпрацьований робочий час;
- В) сукупність взаємозв'язаних елементів і тарифної сітки, тарифних ставок, схем посадових окладів і тарифно-кваліфікаційних характеристик;
- Г) винагорода за виготовлення продукції понад установлене планове завдання.

3. *Функціями заробітної плати є:*

- А) відтворювальна;
- Б) соціальна;
- В) регулююча й мотиваційна;
- Г) усе перераховане.

4. *Існують такі види додаткової заробітної плати:*

- А) робота у понаднормований час;
- Б) сумісництво професій;
- В) робота в нічний час;
- Г) усе перераховане.

5. *До структури заробітної плати не входить:*

- А) основна заробітна плата;
- Б) додаткова заробітна плата;
- В) інші заохочувальні й компенсаційні виплати;
- Г) дивіденди.

РОЗДІЛ 7

КОНТРОЛІНГ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНА ОСНОВА МОНІТОРИНГУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти сутність, мету й завдання контролінгу як системи управління більш високого рівня у соціально-трудої сфері;
- ✓ використовувати інструменти контролінгу у моніторингу ефективності управління соціально-трудої відносинами на мікро- і макро рівні;
- ✓ з'ясувати сутність і значення моніторингу соціально-трудої сфери, ідентифікувати джерела інформації про зайнятість і соціально-трудої відносини, уявити основні напрями моніторингу соціально-трудої сфери в Україні;
- ✓ навчитися використовувати наявну інформацію для наукових досліджень і прийняття управлінських рішень;
- ✓ обґрунтовувати стратегічні плани підвищення ефективності управління соціально-трудої сферою.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- контролінг;
- інформаційне забезпечення;
- інформаційні потоки;
- моніторинг

7.1. Контролінг: основні поняття, цілі й завдання

Управління бізнес-процесами в сучасних умовах потребує комплексного вирішення численних проблем обумовлених як зовнішніми, так і внутрішніми факторами. До основних факторів слід віднести динамічність макроекономічної системи в Україні, посилення впливу на українську економіку процесів, що проходять у міжнародній фінансово-економічній сфері, загострення внутрішньої конкурентної ситуації, а також невизначеність у правовій сфері управління бізнесом.

У сучасних умовах одним з основних внутрішніх факторів невизначеності та ризику для бізнесменів є неповна інформація як про поточний стан, так і про перспективи власного бізнесу, що може призводити

до кризових явищ в управлінні підприємством, а іноді й до банкрутства, особливо в області соціально-трудова відносин.

З початком формування ринкових відносин в Україні виникла необхідність в цілеспрямованих дослідженнях ринку праці, соціально-трудова відносин, організації оплати праці та новітніх видах і способах її стимулювання. Ці обставини потребують формування нових підходів до управління та інструментів їх упровадження. Таким інструментом є контролінг.

Контролінг нове явище в теорії й практиці сучасного управління, що виникло на стику економічного аналізу, планування, управлінського обліку, контролю й менеджменту.

Контролінг як концепція системи управління є відповіддю на зміни зовнішніх умов функціонування підприємств та постійно зростаючі вимоги до управління та його інструментів. В сучасних умовах господарювання необхідні комплексна методологія та оснований на ній інструментарій, які могли б модернізувати організаційну та інформаційну структуру організації таким чином, щоб вирішувалися базові проблеми її розвитку, що визначають стабільні успіхи не тільки сьогодні, але й в майбутньому. В основі цієї нової концепції системного управління організацією лежить прагнення забезпечити успішне функціонування організаційної системи підприємства (установ, організацій) у соціально-трудова сфері.

На сьогодні не існує єдиної точки зору до визначення економічної сутності контролінгу. Існують різні тлумачення походження самого терміну “контролінгу”. Так, від англійського “to control” – контролювати, управляти, від французького слова “controle” – що означає реєстр, перевірочний список, від латинського “contra” та “rotulus”, що в перекладі означає “зустрічна роль”, тобто координація діяльності.

Що стосується сутності контролінгу, то зарубіжні вчені, такі як П. Хорват, Ю. Кюппер, Й. Вебер, Д. Хан єдині в тому, що розглядають контролінг як систему інтегрованого інформаційного забезпечення,

планування та контролю діяльності підприємства, орієнтовану на результат функцію підтримки керівництва з координації всіх підсистем менеджменту. У працях російських та вітчизняних учених (А. П. Градова, В. А. Анташова, Г. В. Уварова, Н. Г. Данілочкіна, М. С. Пушкарь, І. О. Бланк, О. М. Скібіцький) сутності контролінгу більший наголос здійснюється на те, що він розглядається як певна концепція управління підприємством, орієнтована на його довгострокове функціонування з урахуванням господарських умов, які постійно змінюються, і як функціонально відокремлений напрям економічної діяльності, пов'язаний з реалізацією фінансово-економічної коментуючої функції в менеджменті для прийняття стратегічних та оперативних управлінських рішень.

Узагальнюючи різні визначення щодо поняття контролінгу, можна констатувати, що *контролінг* – це система управління на підприємстві, яка завдяки цілеспрямованим збору та обробці інформації допомагає в ухваленні управлінських рішень, зокрема, вчасно виявляти слабкі місця, вжити заходів для уникнення кризи.

Отже, *контролінг* – це система обліку, контролю на підприємстві, яка завдяки цілеспрямованим збору та обробки інформації допомагає в ухваленні рішень та управлінні підприємством, зокрема вчасно виявляти слабкі місця, вжити заходів для уникнення кризи.

Основна мета контролінгу управління соціально-трудою сфери – орієнтація управлінського процесу на ефективне використання трудового потенціалу й виконання умов колективного договору шляхом виявлення причинно-наслідкових зв'язків при порівнянні кількості і якості праці та затрат, пов'язаних з соціально-трудою відносинами, а також ужиття заходів з регулювання відхилень, які виникли.

Основним завданням контролінгу управління соціально-трудою сферою є правильна організація руху інформаційних потоків на підприємстві з метою їх оптимізації, тобто отримання тільки тієї інформації, котра може бути корисною у прийнятті управлінських рішень. Крім того,

завдання контролінгу – визначити для підприємства (організації) напрям, який гарантуватиме існування його у перспективі.

Система контролінгу ефективна й доцільна там, де функції управління делеговані окремим підрозділам і службам. Контролінг має свої особливості, на що звертають увагу Манн Р. і Майєр Е., відмічаючи, що “...контролінг і управління зі сторони, поступають місце самоконтролю і самоуправлінню, головним завданням котрих є підвищення відповідальності у кожного окремого працівника...”.

Цілі системи контролінгу визначають основні її функції. Стосовно функцій контролінгу також серед спеціалістів, що займаються проблемами контролінгу, не має єдиної думки. Однак, з точки зору соціально-трудова відносин можна виділити такі функції: інформаційну, контрольну, аналітичну та функцію управління.

Інформаційна функція проявляється у виробітку контролінгової інформації для управління персоналом, шляхом трансформації даних (інформаційних потоків), що надходять не тільки у відповідні служби, а у відділ контролінгу, якщо він створений як окремий підрозділ.

Облікова (контрольна) – використовується при порівнянні планових і фактичних величин для вимірювання і оцінки ступеня досягнення мети, встановлення допустимих меж відхилень від заданих параметрів використання трудових ресурсів та витрат на оплату праці, інтерпретації причин відхилень і розробці пропозицій для їх зменшення або усунення.

Суть **аналітичної функції** проявляється у виробітку основних підконтрольних показників соціально-трудова сфери, що дозволять оцінити ефективність управління трудовими ресурсами, визначити ступінь впливу ефективності їх використання на величину кінцевих результатів, розробити заходи з усунення й попередження відхилень, що можуть мати місце у майбутньому.

Функціонування даної системи забезпечується шляхом послідовної реалізації її концепції, яка представлена на рис. 7.1.:



Рис. 7.1. Модель концепції контролінгу

Контролінг є одним з основних елементів, що формує систему управління підприємством. При цьому сучасний менеджмент розділяє цілі підприємства на дві групи: оперативні (короткострокові) і стратегічні (довгострокові, перспективні). Звідси контролінг, як система, включає в себе два основних аспекти: стратегічний й оперативний.

Сутність **оперативного контролінгу** соціально-трудової сфери полягає у формуванні засобів і методів ефективного управління поточними цілями підприємства стосовно соціально-трудових відносин на підприємстві, умов та охорони праці, соціально-психологічного клімату у колективах, організації моніторингу з цих питань.

Сутність **стратегічного контролінгу** полягає у визначенні основних підконтрольних показників у відповідності з установленими стратегічними цілями (наприклад, продуктивність праці та середньої заробітної плати), аналіз впливу відхилень підконтрольних показників на виконання стратегічних планів.

У контролінгу передбачається: самостійність замість залежності, самоврядування замість підпорядкування, довіра замість контролю. Це основні механізми контролінгу, що призведуть до змін у взаєминах між працівниками підприємств і будуть сприяти взаєморозумінню між ними.

Порівняльна характеристика оперативного і стратегічного контролінгу наведена в наступній таблиці:

Порівняльна характеристика оперативного і стратегічного контролінгу

Ознака	Оперативний	Стратегічний
1	2	3
Орієнтація	В основному внутрішнє середовище підприємства	Зовнішнє і внутрішнє середовище підприємства
Мета	Забезпечення прибутковості і ліквідності підприємства шляхом виявлення причино-наслідкових зв'язків при порівнянні виручки від реалізації і витрат	Забезпечення виживаємості. Проведення антикризової політики, недопущення виникнення банкрутства. Спрямованість на потенціал успіху
Завдання	- керівництво при плануванні і розробці бюджетів (поточне і оперативне планування); - визначення «вузьких» і пошук «слабких» місць для тактичного управління; - визначення всієї сукупності підконтрольних показників відповідно з установленими	- участь в установленні кількісних і якісних цілей підприємства; - відповідальність за стратегічне планування; - розробка альтернативних стратегій; - визначення критеріїв зовнішніх і внутрішніх умов, що лежать в основі стратегічних планів;

	<p>поточними цілями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - порівняння планових і фактичних показників підконтрольних результатів і витрат з метою виявлення причин, винуватців і наслідків відхилень; - аналіз впливу відхилень на виконання поточних планів; - мотивація і створення систем інформації для прийняття поточних управлінських рішень. 	<ul style="list-style-type: none"> - визначення «вузьких» і пошук «слабких» місць; - визначення основних підконтрольних показників відповідно з установленими стратегічними цілями; - порівняння планових і фактичних значень підконтрольних показників з метою виявлення причин, винуватців і наслідків даних відхилень; - аналіз впливу відхилень на виконання стратегічних планів; - аналіз економічної ефективності (особливо інноваційної і інвестиційної).
--	--	---

Випереджальне управління, надання можливості самостійно приймати рішення, усвідомлення особистої відповідальності якомога великим числом працівників, забезпечуване впровадженням контролінгу, буде сприяти активізації процесу змін, без яких не має розвитку підприємства і підвищення ефективності його діяльності.

Сутність контролінгу соціально-трудових відносин більш зрозуміла із визначення завдань, що стоять перед ним. Такими завданнями є:

- складання і координація планів соціально-економічного розвитку колективу підприємства, контроль за реалізацією запланованого;
- порівняння одержаних результатів із плановими завданнями або стандартами підприємства, якщо вони функціонують на підприємстві;
- оцінка сфер менеджменту в управлінні соціально-трудовами відносинами на підприємстві, оцінка всіх його процесів у різних фазах на предмет досягнення поставлених цілей, оцінка дієвої політики у формуванні доходів працівників, оптимізації чисельності персоналу і оплати його праці;
- постійне відстеження економічних, соціальних і політичних факторів і оцінка їх впливу на соціально-трудові відносини на підприємствах різних форм власності і організаційних форм;
- консультування і координація при стратегічному плануванні продуктивності праці і середньої заробітної плати на підприємствах;

- керівництво внутрішньою інформаційною службою підприємства;
- проведення спеціальних соціально-економічних досліджень.

7.2. Організація інформаційного забезпечення контролінгу

Контролінг є інструментом для управління соціально-трудовими відносинами як на мікро-, так і макрорівні, за допомогою якого готуються управлінські рішення в даній сфері. Підготувати управлінське рішення означає, перш за все, – проаналізувати та оцінити реальне положення справ на підприємстві в соціально-трудовій сфері на основі інформації аналітичного обліку. Кожне підприємство раніше чи пізніше стикається з необхідністю проаналізувати свою діяльність з точки зору її ефективності та можливості, подальшої виживаємості.

Елементи інформаційного забезпечення системи управління наведена на рис. 7.2.

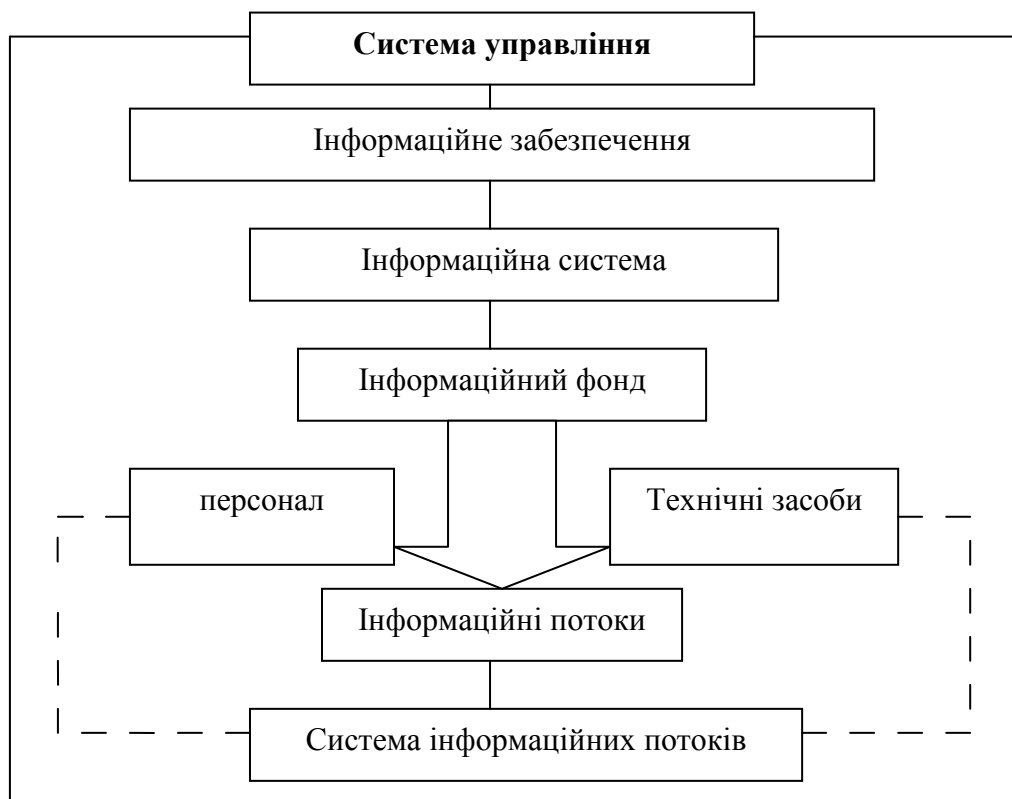


Рис. 7.2. Елементи інформаційного забезпечення системи управління (контролінгу)

Робота контролінгу складається із систематичного збору необхідної для аналізу стану соціально-трудової сфери інформації, її обробки та підготовки для керівника. Інструменти контролінгу, які при цьому використовуються можна розділити на:

- технологію отримання управлінської інформації для прийняття рішень;
- аналітичні (фінансово-економічні) розрахунки, зорієнтовані на прийняття управлінських рішень.

Для підготовки управлінських рішень контролінг використовує також різноманітні технології аналізу, прогнозу, планування та контролю.

Система контролінгу вимагає звітної інформації, що формується в значній мірі у бухгалтерській звітності. Для оперативного, поточного і перспективного керування необхідною є і раціональна організація збору інформації на таких принципах:

- концентрація функцій керування в центрах прийняття рішень, що дає можливість погодити дії в плануванні, обліку, контролі та аналізі сфери соціально-трудових відносин на всіх управлінських рівнях;
- делегування повноважень і відповідальності лінійним і функціональним працівникам;
- координація роботи облікового апарату, що знаходиться в лінійних і функціональних центрах прийняття рішень і відповідальності;
- удосконалення системи комунікацій (інформаційних зв'язків) усередині підприємстві;
- підпорядкування системи планування, обліку, контролю й аналізу службі контролінгу.

Організація збору інформації про використання трудових ресурсів та виконання умов колективних договорів повинна відповідати схемі документообороту, прийнятого на підприємстві. Якщо підприємство має складну структуру, то і організаційні схеми мають ієрархічну структуру.

Для кожного рівня керування в цьому випадку використовуються свої специфічні показники, що враховують характер роботи структурних підрозділів або груп виконавців і відображають основні сторони їхньої діяльності. Так, за ефективне використання трудових ресурсів можуть нести відповідальність відділ кадрів, відділ праці і заробітної плати, безпосередньо бригадири, менеджери з управління персоналом та інші відповідальні служби і особи.

Об'єктами контролінгу є різні економічні показники праці і її оплати, що встановлені для кожного рівня керування. На підставі виділення системи цілей функціонування об'єкту і всієї його підсистем устанавлюються показники, що характеризують напрями використання об'єкта і виконавців. Це значить, що об'єкти контролінгу перекриваються відповідними центрами витрат і сферами відповідальності. Неупорядкована система контролю, що неузгоджена зі структурою підприємства, не може бути ефективною.

За окремі показники соціально-трудової сфери відповідає одна або кілька осіб як на одному ієрархічному рівні керування, так і на різних рівнях. На вищих рівнях керування створюються координаційні центри контролю, що оцінюють показники контролінгу і приймають відповідні рішення.

У найбільш загальному виді об'єктами контролінгу на промисловому підприємстві є такі сфери діяльності, економічні показники й відповідальні підрозділи. Так, наприклад, відділ кадрів, відділ праці і заробітної плати, сферою діяльності яких є забезпеченість персоналом і керування заробітною платою, а підконтрольними показниками є: кількісний і якісний склад; витрати робочого часу; підготовка й перепідготовка кадрів; соціальне забезпечення; системи, форми, види заробітної плати, продуктивність праці; середньорічна заробітна плата та ін.

Частина цих показників контролюються і відслідковуються на рівні підприємства, частина – як на рівні підприємства, так і для передачі

зведених показників в органи Держкомстату України, які в свою чергу для моніторингу передають на вищий рівень управління – рівень державного керування, центром моніторингу котрого є Міністерству праці та соціальної політики України.

Особливе місце в системі контролінгу належить нормативному господарюванню, що містить розробку норм і нормативів, а також організацію нормування, планування й обліку відхилень від норм, зміні норм і аналіз ефективності нормативного господарювання. Оцінка нормативного господарювання проводиться за такими показниками:

- забезпеченість нормами і нормативами;
- якість нормативного господарювання;
- нормативна чисельність працюючих;
- норматив фонду оплати праці;
- норми часу;
- норматив створення фондів підприємства.

В системі контролінгу створюється принципова методологічна основа звітності, що буде діяти для всіх зовнішніх звітів у майбутньому. Єдині принципи складання звітності є важливою передумовою оперативності її аналізу і правильної інтерпретації, вони дають гарну інформаційну базу для обґрунтування того чи іншого рішення. Крім того, розподіл витрат з урахуванням причинно-наслідкових зв'язків створює досить міцний інформаційний фундамент для орієнтованих на майбутнє рішень.

Отже, інформація, що вимагається для моніторингу розсіяна за багатьма джерелами і місцями зберігання. Завдання контролінгу і полягає в тому, щоб зібрати, тематично об'єднати і обробити інформацію так, щоб прискорити доступ до інформації і надати її у вигляді, зручному для інтерпретації людиною – користувачем.

Підприємство можна розглядати як інформаційну систему. У ній збігаються чотири потоки інформації: два зовнішніх і два внутрішніх.

Зовнішнє ділове середовище (або мікросфера) – сукупність економічних і політичних суб'єктів, діючих за межами підприємства, та відношення, що складаються між ними і підприємством. Відношення визначають взаємодією між підприємством, його реальними і потенційними клієнтами, а також конкурентами. Згідно з оцінками експертів, найбільші можливості підприємству забезпечують кваліфікація персоналу і технологічна база.

Внутрішнє середовище – це відношення у колективі, що визначають насиченість інформаційних та інтенсивність комунікаційних потоків, а також знання, котрі закладаються і породжуються у виробництві. Інформація – це головний ресурс зростання продуктивності праці, оскільки саме вона дозволяє:

- установлювати стратегічні цілі і завдання підприємства і використовувати можливості, що відкриваються;
- приймати обґрунтовані і своєчасні управлінські рішення;
- координувати дії розрізнених підрозділів, спрямовуючи їх зусилля на досягнення загальних поставлених цілей.

На будь-якому підприємстві повинна систематично контролюватися соціально-трудова сфера в наступних напрямках:

- виявлення проблем і визначення інформаційних потреб у соціально-трудовій сфері;
- збір інформації;
- обробка інформації і оцінка її повноти та значимості;
- аналіз інформації і виявлення тенденцій у соціально-трудовій сфері;
- розробка прогнозів і альтернативної політики підприємства в соціально-трудовій сфері, вибір стратегії і прийняття управлінських рішень для реалізації стратегічних планів.

Організація інформаційного забезпечення контролінгу полягає у зборі і доставці інформації із зовнішніх і внутрішніх джерел, управління інформацією, зберігання інформації і аналіз надання інформації.

Збір і доставка інформації із зовнішніх і внутрішніх джерел може здійснюватися за допомогою виділених каналів, глобальних електронних мереж комерційного або загального призначення, корпоративних і локальних комп'ютерних мереж. Для роботи з паперовими носіями доцільно використовувати сучасні технології формування електронних копій для наступного їх використання у рамках електронного архіву, аналізу неструктуризованої і слабкоструктуризованої інформації за запитами користувачів.

Вихідні дані, що надходять в систему з різних джерел, як правило, фільтруються. Зокрема, можуть бути присутніми наступні дані:

- перевірка коректності – внутрішньої непротиворічності даних, безпека внесення даних у функціонування системи вцілому;
- приведення до загального формату відповідно з принципом інтегрованості даних і інформації;
- фільтрація і агрегування даних – виключення дублювання даних;
- датування даних (обов'язкове внесення тимчасової мітки відповідно з принципом історичності).

Для управління інформаційним сховищем і його модифікацією доцільно передбачити можливість опису різних структур даних як адміністратором системи, так і кінцевим користувачем, причому структура даних повинна бути налаштована на конкретну групу користувачів.

Інформаційне сховище для потреб соціально-трудова сфери повинно бути побудоване з урахуванням предметної орієнтації даних, їх історичності, інтегрованості і незмінності у часі. Максимальний термін зберігання агрегованої інформації, зазвичай, складає не менш 10 років, деталізованої – до 4-х років.

Як відомо, неважко зібрати інформацію і організувати її зберігання, головне вміти ефективно нею користуватися.

Основними потенційними користувачами інформаційних сховищ є середня і вища ланка управління, системні аналітики. В більшості – це неординарні мислячі люди, достатньо ерудовані в області комп'ютерних технологій і сучасних аналітичних методів. Тільки невелика частина їх аналітичних потреб може бути попередньо сформульована, регламентована і документована. Тому особливе місце в їх роботі відводиться питанням аналізу, в тому числі математичній підтримці підготовки прийняття рішень.

Сучасні інформаційні системи підтримують інтерпретацію інформації як сукупність даних про бізнес-об'єкти. Це занадто зручно для непрофесійних користувачів ЕОМ, так як подібні засоби дозволяють аналітику, а тим більше менеджеру із соціально-трудоких відносин сприймати модель даних у вигляді списку знайомих і природних для нього об'єктів, таких як “Персонал”, “Контрактні угоди”, “Колективний договір”, “Оплата праці”, “Умови праці” та ін. Найбільш цікавим ефектом від аналітичних інструментів є прогноз на майбутнє і наявність механізмів моделювання за схемою “що, якщо”. Саме на ці можливості і орієнтована більшість програмних продуктів, що з'явилися на ринку в останній час.

Надання інформації – один з найбільш суттєвих факторів усієї концепції інформаційної системи. Вище керівництво підприємства в більшості бачить тільки цей компонент інформаційної системи. Забезпечення зручності користування інформаційно-аналітичними системами в більшості залежить від надання користувачам інтерактивного спілкування. Цим визначається потреба у розробці спеціальних засобів спілкування кінцевого користувача з інформаційно-аналітичною системою, яка отримала назву інтерфейсу користувачів (менеджера/аналітика).

Роль контролінгу в управлінні підприємством і полягає в правильній організації інформаційно-технічного, методичного та організаційного забезпечення для потреб управління, що в свою чергу, дає можливість

своєчасно здійснювати моніторинг усіх ділянок діяльності підприємства, в тому числі і сфери соціально-трудових відносин.

Ефективність інформації, що стосується соціально-трудових відносин, полягає у можливості її використання в моніторингу.

7.3. Моніторинг стану соціально-трудової сфери

Моніторинг (від англ. monitoring – той, що контролює, попереджує) – система заходів, спрямована на забезпечення спостереження та контролю за станом контрольованого об'єкту.

За сучасним економічним словником *моніторинг* (від лат. monitor – нагадуючий, слідкуючий) – безперервне спостереження за економічними об'єктами, аналіз їх діяльності як складової частини управління.

Моніторинг відіграє важливу роль у політиці держави й у функціонуванні суб'єктів господарювання, які повинні втілювати цю політику у життя. Недостатньо лише сформулювати, запланувати та провадити певну політику, роль моніторингу якраз і полягає у визначенні того, як ефективно ця політика впроваджується в практику.

Соціально-трудові процеси відбуваються у двох аспектах: у сфері виробництва та в середовищі проживання людини. Відповідно об'єктом дослідження соціально-трудового моніторингу мають стати, по-перше підприємства та організації, де люди працюють, по-друге, території, де люди проживають і де розташовані підприємства, по-третє, спільноти, в які люди об'єднуються. Усі параметри соціально-трудової сфери можливо всебічно оцінити тільки за комплексного підходу, коли за об'єкт дослідження беруться не тільки окремі людські спільноти, підприємства й організації, але і міста, райони, області, країна в цілому.

Моніторинг використовується у різноманітних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою

оперативної діагностики стану об'єкту, його дослідження та оцінки в динаміці. Моніторинг дає можливість показати, коли виникають моменти небезпеки, з'являються відхилення, що сигналізують про необхідність зміна, а відхилення фактичного становища (досягнутого) від планового (бажаного) є основними сигналами для прийняття необхідних рішень. Можливі три трактування цих відхилень:

1. Використовувати дані про відхилення для пошуку працівників, що допустили їх, щоб показати помилки, при аналізі яких будуть зроблені відповідні висновки.

2. Прореагувати на ці відхилення необхідно по-діловому, цілком холоднокровно, при цьому діючи і приймаючи рішення. Розбіжності між фактом і планом є сигналами про те, що в економіці фірми щось не в порядку.

3. Розглядати інформацію про відхилення потрібно як засіб, наданий системою обліку і звітності, у якому говориться про необхідність коректування, зміни, щоб уникнути ще більших відхилень.

Саме в цьому виявляється позитивна якість моніторингу конструктивно використовувати інформацію про відхилення в подальшому, удосконалення системи планування і контролю у соціально-трудої сфері.

Подальше вдосконалювання системи планування і контролю може бути здійснене по наступним напрямках:

1. Скорочення інтервалів.

Щомісячне (щотижневе) зіставлення планових і фактичних показників дає наступне:

а) можливість протягом більш короткого періоду коректувати результат соціально-трудої відносин і накопичувати досвід;

б) можливість виявляти наявність незначних відхилень, що можуть бути першими сигналами для коригувальних впливів;

в) можливість більш ефективно впливати на динаміку трудових показників здійснювати планування трудових ресурсів у випадку істотних

коливань протягом року в чисельності, продуктивності праці, оплати та умовах праці;

г) можливість більш раннього діагностування відхилень, ніж після закінчення року.

2. Удосконалювання інформації.

Доцільно доповнювати зіставлення планових і фактичних показників їхнім порівнянням на визначені дати місяця чи кварталу.

а) порівняння даних поточного обліку трудових показників і сукупного результату ясно покаже, чи намічається загальна тенденція, чи наявності тільки короткочасні коливання показників;

б) спрощується аналіз причин відхилень і пошук коригувальних заходів, особливо в ході обговорення;

в) швидше й ефективніше виявляється вплив протидійних заходів;

г) виключається небезпека, що позитивні і негативні тенденції розвитку фірми взаємокомпенсують одна іншу, коли створюється видимість, що “у середньому нормально”.

3. Удосконалення принципу розмежування сфер відповідальності.

При розмежуванні управлінських функцій повинен діяти принцип: точний поділ сфер відповідальності повинен передувати диференціації і звітності. Це означає, що метою розподілу є не спрощення контролю за соціально-трудовою сферою, що було б однією з основних задач управління, а одержання найбільш повного обсягу інформації для ухвалення рішення.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудової сфери на макрорівні є статистичні показники, котрі характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. На мікрорівні джерелами інформації для моніторингу є: забезпеченість трудовими ресурсами, своєчасність нарахування та виплати заробітної плати, продуктивність праці, співвідношення середньої продуктивності праці і

середньої заробітної плати, виконання колективних договорів за всіма розділами, в тому числі і дотримання умов праці. Моніторинг цих показників створює умови для здійснення оцінки не тільки поточного стану а й процесу діагностики визначених на підприємстві в системі контролінгу підконтрольних показників.

Для ефективного виконання своїх функцій моніторинг соціально-трудової сфери в Україні має здійснюватися за організаційно-технологічною схемою, яка визначає функціональну взаємодію відповідальних виконавців із збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології обчислення, затверджених Державним комітетом статистики України.

Моніторинг соціально-трудових відносин в Україні має здійснюватися на основі програми моніторингу Міністерства праці та соціальної політики України та Державним комітетом статистики України спільно з іншими центральними і місцевими органами виконавчої влади.

Об'єктом моніторингу соціально-трудової сфери стають спеціально відібрані підприємства, установи та організації різних форм власності й галузей економіки, регіони, а також відібрані за соціально-демографічними та професійними ознаками групи населення.

Збір, обробка та передача статистичної інформації з моніторингу здійснюються на регіональному та державному рівнях. На регіональному рівні статистична інформація за затвердженими напрямками моніторингу формується територіальними органами Держкомстату України, Міністерства праці та соціальної політики.

При здійсненні моніторингу соціально-трудової сфери на державному і регіональному рівнях система показників, що аналізується, характеризує: міграційні та соціально-демографічні процеси, структуру зайнятості, тенденції руху зайнятих, стан системи підготовки і перепідготовки кадрів; проблеми і тенденції розвитку безробіття, у тому числі прихованого; умови

та охорону праці; доходи і рівень життя населення, його соціальне почуття і т.д.

На рівні суб'єктів господарювання мають аналізуватися показники, які характеризують: зайнятість – рух персоналу, підготовку та перепідготовку кадрів; зміну чисельності та структури зайнятих, умови охорони праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і важких фізичних роботах, рівень виробничого травматизму та інше, оплату праці й форми соціальної підтримки працівників різних категорій, структуру й масштаби грошових виплат працівникам підприємств у формі премій, матеріальної допомоги, доплат і т.д.; стан трудових відносин – кількість трудових спорів, їх причини, кількість урегульованих трудових спорів без звернення у вищі інстанції, міру виконання трудових договорів, стан страйкового руху тощо.

Координацію статистичної інформації в Україні здійснює Державний комітет статистики України, в якому, поряд з іншими, функціонує Управління статистики праці. Держкомітет затверджує, обробляє та узагальнює соціально-трудова статистику, отриману з таких статистичних джерел: адміністративна статистика підприємства; адміністративна статистика служб зайнятості; статистика домашніх господарств. Держкомітет публікує офіційні статистичні дані по країні у відповідних статистичних збірниках: загальному “Статистичний щорічник України” і спеціалізованих: “Доходи й рівень життя населення”, “Регіональний людський розвиток” та інші і на спеціалізованому сайті.

Ринкові реформи, зміна форм власності підприємства викликає нові явища у сфері трудових відносин. Основні проблеми, пов'язані із соціально-трудова сферою підприємства, проявляються перш за все у характері трудових відносин і особливості соціального клімату в трудових колективах. Найбільша напруга спостерігається у колективах у той час, коли відбувається найбільше падіння реальної заробітної плати, значні затримки з її виплатою,

простої, масові звільнення. Усі ці проблеми залишаються нагальними і сьогодні.

Роль профспілкових комітетів на підприємствах значно знизилась і на цьому етапі вони практично не виконують одну з найважливіших своїх функцій захисту прав трудящих. Новостворювані підприємства часто відмовляються від утворення профспілкових організацій, що знижує ефективність роботи з заключення колективних договорів і їх виконання. Ґрунтовна підготовка, затвердження і контроль виконання колективних договорів, надання їм великого значення сприяють позитивним змінам у соціально-трудовах процесах на підприємстві, встановленню доброго психологічного клімату в колективі.

Спеціалісти вважають, що на сучасному етапі потенційні можливості колективних договорів виконуються лише на 30%. Така ситуація пов'язана з багатьма обставинами, зокрема, у багатьох трудових колективах залишається формальне ставлення до колективних договорів. У свою чергу це пов'язано з тим, що не відбулись кардинальні зміни у психології працівників щодо їх участі в управлінні виробництвом, рядові акціонери не в змозі впливати на прийняття управлінських рішень.

Становлення системи соціального партнерства проходить у досить складних умовах. Таке положення у соціально-трудовій сфері викликає незадоволення людей, спричинює виникнення конфліктів, страйків. Тобто система договірних відносин між роботодавцями та найманими працівниками не стала повною мірою ефективним механізмом регулювання трудових відносин.

Отже, стан справ у соціально-трудовій сфері на підприємствах вказує на те, що реальний поворот реформ до соціальної зорієнтованості йде вкрай повільно, невизначено, суперечливо. Виникає необхідність розробити нові підходи вирішення ряду проблем, а також механізмів реалізації соціальних заходів, перш за все у сфері оплати та охорони праці, ефективності зайнятості.

Моніторинг соціально-трудових відносин у суб'єктів господарювання дає можливість вивчити цілий комплекс проблем у сфері стану платоспроможності, зміни обсягів виробництва і кількості робочих місць, і їх спільного впливу на зайнятість, матеріальне стимулювання, організацію й умови праці, трудові відносини.

В цьому напрямку моніторингу соціально-трудої сфери слід досліджувати роль підприємства у вирішенні проблем соціального захисту і підвищення рівня життя працюючих, необхідно вивчати співвідношення динаміки чисельності зайнятих на підприємстві із динамікою обсягів виробництва, особливості змін у масштабах, характері й напрямках прихованого безробіття; динаміку заробітної плати, її зв'язок із результатами праці; причини масових не виплат заробітної плати, аналізувати диференціацію у заробітній платі між окремими підприємствами, видами економічної діяльності, категоріями працівників; здійснювати аналіз трудових відносин, виконання трудових договорів, ролі профспілок у діяльності колективів.

7.4. Моніторинг оплати праці, доходів і рівня життя

Важливе значення в сучасних умовах господарювання в Україні має моніторинг контролю за оплатою праці.

Процес діагностики, як правило, достатньо трудомісткий процес не стільки за технічними причинами, пов'язаними з нарахуванням заробітної плати і утриманням з неї, оскільки у зв'язку з необхідністю дати правильну інтерпретацію результатів діагностики. При налагодженій системі обліку із існуванням широко розповсюджених програм автоматизації праці та її оплати (програма 1С-бухгалтерія), набагато складніше розібратися в тому про що свідчать ці показники. Тому важливим з точки зору моніторингу є моніторинг контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати, які зведені на наступній таблиці:

Моніторинг послідовності контрольних процедур на стадії виплат заробітної плати працівникам підприємства

Контрольні процедури за виплатою заробітної плати	Строки здійснення процедури	Фактично	Відхилення, у днях	Примітки
1	2	3	4	5
1.Обґрунтування оцінки організації праці				
2.Визначення ефективності використання фонду робочого часу				
3.Перевірка втрат робочого часу				
4.Встановлення правильності окладів і ставок з погляду віднесення підприємства до відповідної групи щодо оплати праці				
5.Встановлення ідентичності даних аналітичного обліку щодо оплати праці показникам синтетичного обліку й балансу на однакову дату				
6.Перевірка правильності нарахування і виплати заробітної плати				
7.Перевірки виплати премій				
8.Перевірка наявності колективного договору, Положення про оплату праці, Положення про преміювання				
9.Перевірка наявності документів з обліку праці та її умов				
10.Таксування розрахункових відомостей				
11.Перевірка відповідності сум і призвищ у розрахункових і платіжних відомостях (за ручним способом обробки)				
12.Перевірка фактів видачі заробітної плати у натуральній формі				
13.Перевірка порядку видачі позик працівникам				
14.Перевірка відповідності наказів і фактичних виплат				
15.Перевірка відповідності обсягів виконаних робіт і бази нарахування відрядної оплати праці				
16.Перевірка відповідності надання додаткових відпусток				
17.Перевірка правильності обчислення компенсації за невикористану відпустку				
18.Перевірка правильності нарахування виплат допомоги з тимчасової непрацездатності				
19.Перевірка правильності утримання за виконавчими листками				
20.Перевірка відповідності діючому законодавству нарахувань, утримань внесків і зборів до фондів із соціального страхування				
21.Складання переліку виявлених помилок і порушень				
22.Вивчення достовірності первинних документів, правильність їх заповнення, їх відповідність				

вимогам нормативних актів				
23.Правильність віднесення витрат до фонду оплати праці				
24.Правильність віднесення окремих виплат до собівартості продукції (робіт, послуг)				
25.Встановлення правильності бухгалтерських проведення з оплати праці				
26.Правильність заповнення форм статистичної звітності з праці та її оплати				

В результаті моніторингу контрольних процедур відносно своєчасності і законності виплат працівникам як підконтрольному суб'єкту можна своєчасно виявити факти порушень і приймати відповідні управлінські рішення щодо їх усунень. Підприємства, установи, організації незалежно від форм власності повинні подавати органам державної статистики згідно з наказом № 263/75/ такі форми звітності:

- Звіт з праці, ф. № 1-ПВ термінова – квартальна;
- Звіт про використання робочого часу № 3-ПВ (термінова) піврічна;
- Звіт про прийнятих працівників ф. 5-ПН;
- Звіт про наявність вакансій ф. № 3-ПН;
- Звіт про заплановане вивільнення працівників ф. № 4-ПН (план);
- Звіт про фактичне вивільнення працівників ф. № 4-ПН (факт).

У наступній таблиці наведено інформацію про терміни подання зазначених форм звітності та особливості заповнення.

Звітність та строки її подання, що підлягає моніторингу

Форма звітності	Термін подання	Особливості заповнення
1	2	3
Звіт з праці, ф. № 1-ПВ (термінова) квартальна	Не пізніше 7 числа місяця, що настає за звітним періодом	Наводяться дані про працівників підприємства, про працюючих за договорами цивільно-правового характеру, а також дані про заборгованість перед працівниками з виплати заробітної плати та допомоги по соціальному страхуванню
Звіт про використання робочого часу №	Не пізніше 7 числа місяця, що настає за звітним періодом	Дані про використання робочого часу наводяться щодо тих працівників, які враховуються при визначенні

3-ПВ (термінова) піврічна		середньооблікової кількості штатних працівників. Підставою для заповнення цієї форми є документи первинного обліку, довідки та інші документи, що підтверджують нез'явлення на роботу
Звіт про прийнятих працівників ф. 5-ПН;	Щодекадна за періоди з 1 до 10, з 11 до 20, з 21 по останнє число звітного місяця і подається не пізніше 3-го дня після закінчення звітної декади	Заповнюється на підставі наказів про приймання на роботу. При заповненні граф 3 і 4 необхідно керуватися національним класифікатором України Класифікатор професій ДК 003:2005 (49)
Звіт про наявність вакансій ф. № 3-ПН;	За наявності вакансій	Відображаються дані про наявність вільних на підприємстві робочих місць (вакантних посад)
Звіт про заплановане вивільнення працівників ф. № 4-ПН (план);	Не пізніше ніж за 2 місяці до вивільнення працівників	Заповнюється у випадку звільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, у тому числі у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності чи штату працівників
Звіт про фактичне вивільнення працівників ф. № 4-ПН (факт).	У 10-денний строк після вивільнення працівників	

Крім того, підприємства (установи, організації) незалежно від форми власності та господарювання повинні подавати до територіальних відділень Фонду соціального захисту інвалідів не пізніше 1 лютого після звітного року “Звіт про зайнятість і працевлаштування інвалідів” ф. 10-ПІ.

Важливим в моніторингу є контроль за своєчасною виплатою заробітної плати.

Результати моніторингу можуть бути оформлені, використовуючи підхід, який використовується в японських контрольних картках. Графічно представляється динаміка показника “заборгованість по заробітній платі” на фоні критичного значення. Наближення до критичного значення візуально сигналізує про погіршення ситуації, а перетин критичного значення говорить про те, що необхідно терміново приймати заходи з виправлення ситуації, яка склалася.

Важливим у моніторингу соціально-трудової сфери є також спостереження за доходами та рівнем цін на споживчі товари та послуги, що

відображаються на рівні життя населення, обґрунтування визначення рівня доходів населення, частки в них заробітної плати як головного джерела підвищення добробуту громадян і стимулу до ефективної праці.

Для моніторингу доходів і рівня життя населення об'єктами повинні бути такі показники як середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата у динаміці, щоб простежити щомісячні темпи приросту реальної заробітної плати і порівнювати їх із відповідними періодом попереднього року, темпи зростання (зниження) рівня заробітної плати у різних видах економічної діяльності, розмір мінімальної заробітної плати для контролю дотримання роботодавцями встановлення заробітної плати не нижче мінімального рівня.

Моніторинг доходів і рівня життя населення має включати систематичне вивчення рівня життя, його динаміки і диференціації за основними соціально-професійними й соціально-демографічними групами населення та за окремими регіонами України. Основні висновки й пропозиції цього напрямку здійснення моніторингу мають сприяти більш об'єктивному сприйняттю органами влади реальних результатів внутрішньої соціально-економічної політики.

7.5. Моніторинг умов та охорони праці і соціально-психологічного клімату у трудових колективах

Ще одним важливим напрямком моніторингу соціально-трудової сфери є відслідковування змін умов та охорони праці на виробництві.

В Україні досить велика кількість працівників, зайнятих в умовах праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним вимогам, зокрема в таких видах економічної діяльності як вугільна, кольорова металургія, хімічна й нафтохімічна промисловість, машинобудування та ін. Багато людей потерпає від нещасних випадків на виробництві, продовжує залишатись високою частка працівників, що мають професійні захворювання. Головною

причиною такого становища є незадовільний стан умов та охорони праці на підприємствах.

На багатьох підприємствах під час трансформаційних процесів були ліквідовані служби охорони праці, а у зв'язку з відсутністю державного замовлення на перегляд норм та правил з охорони праці значна їх кількість морально застаріла, в той час як науково-дослідні організації відповідного профілю втратили кадри або перепрофілювалися. Немає програм покращання умов праці на багатьох підприємствах, не здійснюється системна робота з проведення запобіжних заходів безпеки праці на робочих місцях. Кошти, спрямовані на заходи з охорони праці на підприємствах, незначні порівняно з реально необхідними для відновлення виробничої сфери.

Недостатньою є робота з підготовки і реалізації програм покращання умов та охорони праці на підприємствах, сертифікації об'єктів на безпеку праці, надання допомоги підприємствам у придбанні норм і правил охорони праці, засобів індивідуального й колективного захисту і на рівні регіонів.

Моніторинг умов та охорони праці виявляє тенденції стану умов та безпеки праці на підприємствах, визначає динаміку масштабів професійних захворювань і травматизму, виявляє підходи до вирішення цих проблем не за рахунок покращання умов і організації праці, а за рахунок збільшення різного роду компенсаційних виплат.

Що стосується джерел інформації для моніторингу, то роботодавець зобов'язаний передавати інформацію у служби контролінгу або контролеру, якщо самостійний відділ відсутній, для того щоб своєчасно і в повному обсязі її отримати для здійснення контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці та інформувати Фонд соціального страхування від нещасних випадків про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань і про заходи, яких вжито для їх усунення і забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.

Працівникам, їхнім представникам забезпечується доступ до інформації та документів, які містять результати атестації робочих місць, заплановані роботодавцем профілактичні заходи, результати розслідування, обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань і звіти з цих питань, а також до повідомлень, подань та приписів органів державного управління і державного нагляду за охороною праці.

У встановленому порядку органи державного управління охороною праці інформують населення України, працівників про реалізацію державної політики з охорони праці, виконання програм із цих питань, про рівень і причини аварійності, виробничого травматизму і професійних захворювань, про виконання своїх рішень про охорону праці та здоров'я працівників.

На державному рівні ведеться єдина державна статистична звітність із питань охорони праці за погодженням її форми зі спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці, професійними спілками та Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Трудовий колектив є сукупністю об'єднаних для спільних дій з досягнення суспільно-корисних цілей людей, пов'язаних спільністю інтересів, оформлених структурно та таких, що мають органи управління, забезпечення дисципліни та відповідальності. Трудовий колектив – це соціальна спільнота, яка являє собою сукупність малих груп, що є безпосереднім соціальним оточенням співробітника. Соціальні функції цих груп мають подвійний характер: включення працівників у соціально-трудові відносини основного колективу та створення на основі особистих контактів працівників мережі емоційних, психологічних стосунків. Поєднання цих двох груп відносин – соціальних та психологічних – утворює міжособистісні групові відносини, характерні для трудового колективу.

Соціально-психологічний клімат у трудових колективах характеризується мірою задоволеності кожного члена колективу соціально-трудовими відносинами, трудовою діяльністю. Оцінка цієї міри досить

суб'єктивна, однак формується вона й об'єктивними чинниками, серед яких: характер та зміст трудової діяльності, розміри винагороди, перспективи, наявність супутніх можливостей, а також специфічні особливості діяльності.

Велике значення для формування сприятливого соціально-психологічного клімату має психологічна та морально-психологічна сумісність членів трудового колективу. Перша ґрунтується на відповідності їх темпераментів, а друга – на відповідності професійних та морально-психологічних якостей.

Соціально-психологічна сумісність членів трудового колективу забезпечується рядом умов, серед яких:

- раціональний розподіл функцій, за якого один із суб'єктів взаємодії не зможе досягти успіху за рахунок іншого, чи випадку, коли той зазнає невдачі;

- відповідність особистих можливостей кожного структурі та змісту його трудової діяльності;

- наближеність чи збігання моральних позицій, на основі чого виникають взаємна довіра, прагнення до співробітництва та бажання взаєморозуміння;

- однорідність мотивів діяльності та індивідуальних прагнень членів трудового колективу;

- можливість взаємодоповнення та органічного поєднання здібностей кожного в єдиному трудовому процесі.

Моніторинг у напрямку дослідження соціально-психологічного клімату на підприємствах має важливе значення, оскільки дає змогу дослідити стан цього показника як чинника підвищення ефективності соціально-економічної діяльності. Він має значення у забезпеченні високоефективної та продуктивної співпраці членів трудового колективу, впливає на підвищення задоволеності соціально-трудохими відносинами, що у свою чергу дає змогу досягти високої якості трудового життя, соціального добробуту та злагоди.

Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте сутність та цілі контролінгу соціально-трудової сфери.
2. Визначте основні завдання контролінгу соціально-трудової сфери.
3. Яка роль належить контролінгу в управлінні підприємством?
4. Які функції виконує контролінг в управлінні соціально-трудовою сферою на підприємстві?
5. Дайте кілька визначень контролінгу. Яке визначення Ви вважаєте найбільш прийнятним?
6. Назвіть склад інформаційного забезпечення контролінгу.
7. В чому полягає організація інформаційного забезпечення контролінгу?
8. Охарактеризуйте сутність, основні принципи та особливості моніторингу.
9. Які джерела використовуються в контролінгу і які є особливості їх використання в моніторингу?
10. Назвіть основні напрямки моніторингу соціально-трудової сфери.
11. Які основні проблеми у кожному з напрямків моніторингу соціально-трудової сфери? Дайте свої рекомендації та пропозиції щодо покращання ситуації в цій сфері в Україні.
12. Які організації є виконавцями моніторингу соціально-трудової сфери в Україні? Назвіть основні їх функції.

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Контролінг – це:

- А) система збору і обробки інформації;
- Б) управління персоналом і оплатою його праці;
- В) система управління на підприємстві, яка завдяки цілеспрямованим збору та обробці інформації допомагає в ухваленні управлінських рішень, зокрема, вчасно виявляти слабкі місця, що виявлені при управлінні персоналом;
- В) планування і регулювання оплатою праці.

2. Функцією контролінгу не рахується:

- А) інформаційна;
- Б) контрольна;
- В) аналітична;
- Г) розподільна.

3. Моніторинг соціально-трудової сфери – це:

- А) система заходів, спрямована на забезпечення спостереження та контролю за станом оплати праці, доходів, рівня життя, умов праці та соціально-психологічного клімату у трудових колективах;
- Б) метод оцінки стану трудової зайнятості населення;
- В) планування і регулювання соціально-трудової сфери;
- Г) інформаційна система збору і обробки інформації.

4. Джерелами моніторингу є:

- А) Звіт з праці, ф.№ 1-ПВ термінова – квартальна;
- Б) Звіт про використання робочого часу № 3-ПВ (термінова) піврічна;
- В) Звіт про прийнятих працівників ф. 5-ПН та Звіт про наявність вакансій ф. № 3-ПН;
- Г) все перераховане.

5. Моніторинг доходів і рівня життя населення має включати:

- А) систематичне вивчення рівня життя;
- Б) динаміку і диференціацію за основними соціально-професійними й соціально-демографічними групами населення;
- В) за окремими регіонами України;
- Г) усе перераховане.

РОЗДІЛ 8

АНАЛІЗ ТА АУДИТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ визначити мету, завдання та призначення економічного аналізу та аудиту трудових ресурсів;
- ✓ застосовувати методи економічного аналізу та аудиту в оцінці ефективності та правильності використання трудових ресурсів;
- ✓ оволодіти методикою визначення впливу факторів на важливіші трудові показники, що впливають на результативні показники і виявляти резерви підвищення виробничо-господарської діяльності в цілому по підприємству;
- ✓ за результатами економічного аналізу та аудиту роботи обґрунтовані висновки і надавати керівництву пропозиції щодо покращання стану використання трудових ресурсів та заробітної плати, з наголосом на перспективніші мотиваційні механізми стимулювання до підвищення результативності своєї роботи, скласти аудиторські висновки.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- | | |
|--------------------|--------------------------|
| ▪ аналіз; | ▪ об'єкти аудиту; |
| ▪ аудит; | ▪ методи аналізу; |
| ▪ трудові ресурси; | ▪ методи аудиту; |
| ▪ заробітна плата; | ▪ показники; |
| ▪ коефіцієнти; | ▪ ефективність; |
| ▪ аналітик; | ▪ аудиторський контроль; |
| ▪ аудитор; | ▪ аудиторський висновок. |
| ▪ об'єкти аналізу; | |

8.1. Аналіз ефективності використання праці

Поряд із засобами і предметами праці, жива праця є необхідним елементом виробництва. Від ефективності використання праці у процесі виробництва у багатьох випадках залежать показники обсягу виробництва продукції, наданих послуг, виконаних робіт, рівень собівартості і якості продукції, що випускається. Тому аналіз використання праці і її оплати являє собою важливий розподіл системи комплексного управління діяльністю підприємством. Взаємозв'язок трудових показників, заробітної плати і

показників виробничої програми можна представити у вигляді, поданому на рис. 8.1:

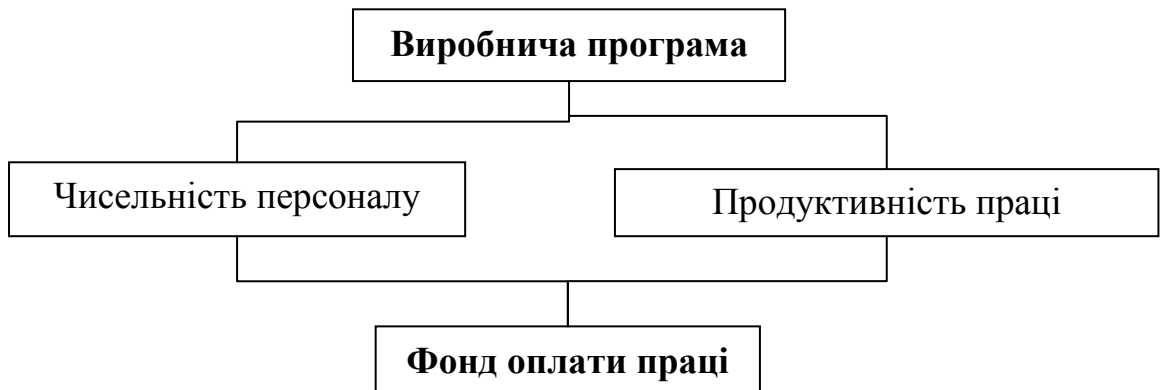


Рис. 8.1. Взаємозв'язок трудових показників

В число основних завдань аналізу праці і заробітної плати включаються:

1) в області використання робочої сили – вивчення показників чисельності, динаміки і причин руху робочої сили, складу і структури, її кваліфікаційного рівня, дані про використання робочого часу, трудомісткості продукції, визначення впливу чисельності робітників на виконання планових завдань із випуску продукції;

2) в області продуктивності праці – дослідження досягнутого рівня продуктивності праці, його динаміки; визначення інтенсивних та екстенсивних факторів зміни продуктивності праці; виявлення резервів зростання продуктивності праці; оцінка впливу зміни продуктивності праці на виконання планових завдань із випуску продукції;

3) в області використання фонду оплати праці – оцінка ступеня обґрунтованості форм і систем заробітної плати, що застосовуються на підприємстві; визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати; дослідження ефективності діючих форм преміювання; вивчення співвідношень темпів зростання оплати праці, продуктивності праці; виявлення резервів підвищення ефективності використання коштів на оплату праці.

Обсяг виробництва, своєчасність виконання робіт та послуг, якість продукції, що виготовляється, та економічна ефективність діяльності господарюючого суб'єкта в більшості залежить від забезпеченості підприємства трудовими ресурсами і ефективності їх використання.

Тому у сучасних умовах особливе значення має аналіз трудових ресурсів підприємства. До завдань аналізу трудових ресурсів і ефективності їх використання відносяться:

- оцінка забезпеченості підприємства і його структурних підрозділів трудовими ресурсами;
- вивчення складу і структури кадрів і виявлення прогресивних змін в них;
- аналіз показників руху працюючих, вивчення причин плинності кадрів;
- вивчення якісного складу персоналу підприємства;
- оцінка ефективності використання робочого часу;
- вивчення динаміки продуктивності праці і виявлення окремих факторів впливу на середньорічний виробіток одного працівника;
- аналіз використання фонду оплати праці;
- визначення впливу окремих факторів на використання фонду оплати праці;
- виявлення резервів подальшого підвищення продуктивності праці, більш ефективного використання трудових ресурсів;
- розробка заходів з мобілізації виявлених резервів;
- визначення впливу зміни чисельності працюючих та їх продуктивності праці на обсяг продукції.

Джерелами інформації праці і заробітної плати на підприємствах є: план з праці, статистична звітність форми № 1-ПВ “Звіт із праці”, форма № 3-ПВ “Звіт про використання робочого часу”, форма № 6-ПВ “Звіт про кількість працівників, їхній склад та професійне навчання”, форма № 3-ПН “Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) на потребу в

працівниках”, форма № 1-ПВ (умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу із шкідливими умовами праці”, форма № 1-ПВ (заборгованість) “Звіт про стан заборгованості з виплати заробітної плати”, дані табельного обліку і відділу кадрів.

Аналіз ефективності використання живої праці передбачає розрахунок ряду показників:

1) Темп зростання продуктивності праці:

$$J_w = \frac{W_{зв}}{W_{баз}} * 100$$

де: J_w – темп зростання продуктивності праці;

$W_{зв}$ – продуктивність праці за звітний період;

$W_{баз}$ – продуктивність праці за базовий період.

При цьому приріст продуктивності праці ΔJ_w визначається за формулою:

$$\Delta J_w = (J_w - 1) * 100$$

2) Частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці може бути розрахована за кількома способами:

а) $\Delta q_w = (1 - \frac{\Delta X}{\Delta q}) * 100$

де: Δq_w – частка приросту продукції за рахунок підвищення продуктивності праці;

ΔX – приріст чисельності персоналу;

Δq – приріст продукції.

б) $\Delta q_{шп} = (J_q - J_{ч}) * 100$

де: J_q – індекс зростання обсягу товарної продукції;

$J_{ч}$ – індекс чисельності персоналу.

3) Економія живої праці, отриманої в результаті зростання продуктивності праці:

$$EN = N - \frac{\left(\frac{1}{V_d} * \sum Z\right) * V_{плд}}{tp * k_n * k_{рч}}$$

де: N – чисельність працівників у структурному підрозділі (цеху, бригаді);

V_d – добовий обсяг продукції, що випускається;

$V_{плд}$ – плановий добовий обсяг продукції, що випускається;

$\sum Z$ – сукупні затрати праці за добу (день, тиждень);

tp – середнє число робочих днів у місяці;

k_n – середній коефіцієнт виконання норм у структурному підрозділі (цеху, бригаді);

$k_{рч}$ – коефіцієнт використання номінального фонду робочого часу.

Важливим моментом в аналізі ефективного використання живої праці є аналіз затрат на утримання одного працівника апарату управління (Зуп). Цей показник розраховується, як частка від ділення загальної суми витрат на утримання апарату управління на підприємстві (Зау) до середньооблікової чисельності працівників апарату управління (Чау), тобто :

$$Z_{уп} = Z_{ау} \div Ч_{ау}$$

Особливе місце й роль у аналізі діяльності суб'єкта господарювання та ефективного використання робочої сили є коефіцієнт змінності (Кзм) за чисельністю робітників у найбільшій зміні. Слід помітити, що в машинобудуванні, єдиній галузі промисловості, розраховується ще й такий показник як коефіцієнт змінності роботи устаткування (Кзму). Коефіцієнт змінності характеризує ступінь інтенсивного використання кадрів і розраховується за формулою:

$$K_{зм} = \sum Ч \div Ч_n$$

де: $Ч_n$ – чисельність робітників, зайнятих у найбільшій зміні.

Приклад: Чисельність робітників у першу зміну: 120 чол., у другу – 80, у третю – 60. Отже, $K_{зм} = (120+80+60) / 120 = 1,5$.

У нашому прикладі одержаний доволі високий коефіцієнт змінності за числом робітників у найбільшій зміні. По окремих видах економічної діяльності в Україні він може коливатися в межах 1,33 – 2,87.

З коефіцієнтом змінності пов'язаний такий розрахунковий коефіцієнт, як коефіцієнт зайнятості працівників (K_3).

$$K = \frac{\sum t_{\varepsilon}}{t^* \cdot Ч_p}$$

де: $\sum t_{\varepsilon}$ – сумарний час зайнятості в одну зміну усіх робітників даного підрозділу (бригади, дільниці, цеху), включаючи час, протягом якого робітники керують механізмами, ведуть активне спостереження за роботою устаткування, виконують налагоджувальні роботи, а також ручні роботи, хвилин;

t – тривалість однієї робочої зміни, хвилин;

$Ч_p$ – чисельність робітників у бригаді, на дільниці, у цеху, чол.

Для більш глибокого аналізу використовуються такі коефіцієнти, як коефіцієнт зайнятості активною працею, відволікання виконавців від основної роботи, зайнятості на неprestижних роботах, зайнятості важкою фізичною працею.

Аналіз ефективності використання минулої праці. Оскільки ефективно використання живої праці передбачає певні затрати минулої праці, уречевленої в засобах виробництва, то необхідно аналізувати наскільки ефективно в процесах виробництва використовується й минула праця. У силу природної обмеженості приросту ресурсів живої праці, розвиток промислового виробництва в Україні й підвищення його ефективності в значній ступені в найближчій перспективі залежатиме від підвищення трудової віддачі працівників, на основі застосування й кращого використання основних промислово-виробничих засобів (ОПВЗ). Оцінка ефективного використання минулої праці заснована на низці показників, серед яких найважливішими є:

- ❖ динаміка рівня фондоозброєності живої праці (f);

❖ динаміка рівня фондівдачі (ϕ).

Рівень фондоозброєності живої праці, тобто фондоозброєність праці персоналу підприємства, розраховується за формулою:

$$f = \frac{\Phi_{oc}}{Ч}$$

де: Φ_{oc} – середньорічна вартість основних промислово-виробничих засобів, тис.гр.од.;

$Ч$ – чисельність працівників основного виробництва, чол.

В залежності від завдань аналізу розраховується також:

➤ фондоозброєність праці робітників (f_a) активної частини виробничих засобів (Φ_{aoc}):

$$f_a = \frac{\Phi_{aoc}}{Ч_p}$$

де: $Ч_p$ – чисельність робітників основного виробництва.

➤ фондоозброєність праці робітників (f_b), зайнятих безпосередньо на виробництві:

$$f_b = \frac{\Phi}{Ч_p}$$

➤ рівень фондоозброєності праці інженерно-технічного персоналу (f_{imp}) та його індекс ($J_{f_{imp}}$):

$$f_{imp} = \frac{\Phi_{impn}}{Ч_{impn}}$$

$$J_{f_{imp}} = \frac{f_{impnзвіт}}{f_{impnбаз}}$$

де: Φ_{impn} – кількість виробничих засобів у вартісному виразі, яким оснащена праця працівників апарату управління або інженерно-технічних працівників тієї чи іншої служби підприємства або структурного підрозділу підприємства (фірми);

Чіmn – чисельність працівників апарату управління або інженерно-технічних працівників служби, підрозділу або підприємства (фірми) в цілому.

➤ фондвіддача (φ) розраховується за наступною формулою:

$$\varphi = \frac{V}{\Phi}$$

де: V – обсяг виготовленої продукції у вартісному вираженні (гр.од.).

Слід відмітити, що при визначенні динаміки показника фондвіддачі, між іншим як і усіх інших показників, котрі розраховуються на базі неоднорідних показників (у випадках, коли при розрахунках використовуються різні одиниці виміру), необхідно дотримуватись подвійної умови, а саме: показники за ряд років повинні бути зіставними, а з іншого – вимірюватися в одних одиницях виміру. Наприклад, обсяг виробництва повинен бути в зіставлених цінах, тобто в цінах або базисного або звітного року, а також в одних одиницях виміру (тис.гр.один. або млн.гр.один.). Вищесказане повинно мати наступний вигляд:

$$J\varphi = \varphi_z \div \varphi_b = \frac{V_z}{\Phi_{осз}} \div \frac{V_b}{\Phi_{осб}} = \frac{V_z(\text{гр.од.в метод.2009р.})}{\Phi_z(\text{гр.од.в метод.2009р.})} \div \frac{V_b(\text{гр.од.в метод.2009р.})}{\Phi_b(\text{гр.од.в метод.2009р.})}$$

де: V_z , V_b – обсяг виробництва відповідно звітного й базового років;

$\Phi_{осз}$, $\Phi_{осб}$ – середньорічна вартість основних промислово-виробничих засобів відповідно звітного й базового років.

8.2. Аналіз чисельності й кваліфікаційного складу працівників

Першим кроком аналізу чисельності складу й структури працівників є оцінка обґрунтованості потреб у робочій силі на підприємстві

Планова потреба чисельності основних виробничих робітників можна розрахувати за наступною формулою:

$$Чр = \frac{q_{н.ч.}}{\Phi_v * Пн}$$

де: $q_{н.ч.}$ – річний обсяг виробництва, норма-годин;

Фв – запланований корисний річний фонд часу одного робітника;

Пн – процент виконання норм виробітку.

Аналогічно встановлюється обґрунтованість планових завдань з чисельності допоміжних робітників, зайнятих на нормованих роботах. Що стосується обґрунтованості планової чисельності допоміжних робітників, зайнятих на ненормованих роботах, молодшого обслуговуючого персоналу, то її можна визначити виходячи з норм обслуговування робочих місць.

Обґрунтованість плану з чисельності інженерно-технічних робітників та службовців визначається за ступенем відповідності її із затвердженим штатним розписом.

Аналіз чисельності працівників починається з визначення надлишку або нестачі працівників на певну звітну дату.

Абсолютний надлишок або нестача працівників (AN) визначають за формулою:

$$AN = Чф - Чп$$

де: Чф – фактична середньооблікова чисельність працівників;

Чп – планова середньооблікова чисельність працівників.

Відносний надлишок робітників розраховують за формулою:

$$ВЧ = Чф - Чп \times Jv$$

де: Jv – індекс виконання планових завдань з випуску продукції.

Відносний надлишок або нестача основних робітників розраховується за формулою:

$$ОЧО = Чф - Чп * Jv * Jт.т.$$

де Jт.т. – індекс технологічної трудомісткості у розрахунку на 1 тис.гр.од. продукції.

Зміна середньооблікової чисельності працюючих характеризується індексом:

$$JЧ = Чз \div Чб$$

де: JЧ – індекс зміни середньооблікової чисельності працюючих;

Чз, Чб – середньооблікова чисельність працюючих за звітний та базовий період відповідно.

Частка чисельності категорій працівників у загальній чисельності знаходиться за формулою:

$$Ук = \frac{Чк}{Чзаг} \times 100$$

де: Чк – чисельність відповідної категорії працівників;

Чзаг – загальна чисельність працівників.

$$Кпр = \frac{Чпр}{Ч} \times 100$$

$$Ку = \frac{Чу}{Ч} \times 100$$

$$Коб = \frac{Чпр + Чу}{Ч} \times 100$$

$$Кс = \frac{Чс}{Ч} \times 100$$

де: Кпр – показник обороту з приймання робітників, %;

Чпр – чисельність знову прийнятих на підприємство робітників;

Ч – середньооблікова чисельність робітників, чол.;

Ку – показник обороту зі звільнення робітників;

Коб – показник загального обороту робітників, %;

Кс – показник змінності робітників, %

Чс – число робітників, які змінилися (менше з двох чисел – числа прийнятих чи звільнених); чол.

Середньооблікова чисельність працівників (Чс) за певний період визначається наступним чином:

$$Чс = (Чя \times Тод + Н) \div Тод$$

де: Чя – середня явочна чисельність працівників;

Тод – число відпрацьованих днів;

Н – число неявок.

Середнє число робітників, що фактично працювали за період (Чф):

$$Чф = (Чя \times Тод - Тпр) \div Тод$$

де: Тпр – величина цілоденних простоїв з організаційно-технічних причин.

Коефіцієнт використання облікового складу (Кобл) розраховується за формулою:

$$Кобл = Чя \div Чобл$$

Розрахунок показника плинності кадрів (Кпл) здійснюється наступним чином:

$$Кпл = Чзв \div Ч$$

де: Чзв – число працівників, звільнених за незапланованими причинами (за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни й т.д.), чол.

Аналізуючи зміну чисельності працівників, слід пам'ятати, що економія чисельності працівників (ЕЧ) може здійснюватися:

а) за рахунок зниження живої праці:

$$ЕЧ = Чо - Чб$$

б) за рахунок зростання продуктивності праці, розрахованого за факторами:

$$ЕЧ = \left(1 - \frac{100}{100 + Jппф}\right) \times Ч$$

$$ЕЧ = \left(1 - \frac{100 + \Delta Ч}{100 + Jппф}\right) \times Ч$$

де: Jппф – процент зростання продуктивності праці за чинним фактором, %;

$\Delta Ч$ – збільшення чисельності працівників, %;

в) за рахунок встановлення нового й модернізації діючого устаткування:

$$EЧ = \frac{J_w \times 100}{100 + J_w} \times Ч$$

де: J_w – підвищення продуктивності праці на новому й модернізованому устаткуванні, %;

$Ч$ – чисельність робітників, зайнятих на даному устаткуванні, чол.

г) за рахунок кращого використання робочого часу (Ер.ч.):

$$EЧ = \frac{Er.ч. \times Ч_p}{100} \times 0,5$$

де: Ер.ч. – економія робочого часу.

д) за рахунок скорочення втрат від браку у виробництві:

$$EЧ = \frac{Бб - Бз}{100} \times Ч_{p.б.}$$

де: Бб, Бз – втрати від браку у відсотках до собівартості продукції в періоді відповідно звітному й базовому;

$Ч_{p.б.}$ – чисельність основних робітників у базовому періоді.

е) за рахунок усунення нераціональних втрат праці, викликаних відхиленнями від установленної технології:

$$EЧ = \frac{Дб - Дз}{100} \times Ч_{p.б.}$$

де: Дб, Дз – процент доплат робітникам відрядникам за відхилення від запроєктованих технологічних процесів у загальному фонді заробітної плати робітників у періоді відповідно у базовому й звітному;

$Ч_{p.б.}$ – чисельність основних робітників у базовому періоді.

ж) за рахунок скорочення плинності кадрів:

$$EЧ = \frac{Ч_{зв} - РД}{Фр.ч.} \times 0,5$$

де: $Ч_{зв}$ – кількість робітників, звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни;

РД – середня кількість робочих днів, втрачених при одному звільненні;

Фр.ч. – явочний річний фонд робочого часу одного робітника, днів;

0,5 – коефіцієнт здійснення заходів протягом року.

з) за рахунок розширення зони обслуговування устаткування:

$$EЧ = \left(1 - \frac{ОУб}{ОУз}\right) \times Чр \times tд$$

де: ОУб, ОУз – кількість одиниць устаткування, що обслуговується одним робітником в періоді відповідно у базовому й звітному;

Чр – кількість робітників, переведених на нову норму обслуговування;

tд – час дії заходу;

і) за рахунок збільшення кількості явочних днів у році:

$$EЧ = \left(1 - \frac{Фр.ч.б.}{Фр.ч.з.}\right) \times Чр.б.$$

де: Фр.ч.б., Фр.ч.з. – явочний фонд робочого часу одного робітника у періоді відповідно базовому й звітному, днів;

Ч р.б. – чисельність робітників у базовому періоді, чол.

Розрахунок показника зростання продуктивності праці (W) за рахунок економії чисельності робітників (працюючих) як за усіма факторами, так і по одному з них здійснюється за формулою:

$$\Delta W \approx \frac{EЧ \times 100}{Ч - БЧ}$$

Особливе місце в організації праці займає аналіз середніх темпів зміни чисельності. Для визначення середніх темпів зміни чисельності й функціонального складу кадрів підприємства використовують формулу середньої геометричної зваженої:

$$JЧ = \sqrt[n]{X_1^{m1}, X_2^{m2}, \dots, X_n^{mn}}$$

де: JЧ – середній темп зміни чисельності й складу кадрів;

X1, X2, Xn – індекси зміни чисельності окремих функціональних груп персоналу;

m1, m2, mn – питомі ваги окремих функціональних груп персоналу у загальній чисельності робітників.

Аналіз кваліфікаційного складу працівників. Важливим моментом аналізу є вивчення показника, що характеризує рівень кваліфікації різних категорій працюючих і його зміна.

Для визначення змін кваліфікаційного складу кадрів застосовується: для робітників – середній тарифний розряд; для керівників, спеціалістів та службовців – середній атестаційний бал.

Середній тарифний розряд робітників (Pc) розраховується за наступною формулою:

$$Pc = \frac{\sum T_{nx}T}{\sum T}$$

де: Tn – тарифний розряд робітника;

Ч – чисельність робітників, що мають даний тарифний розряд.

Приклад: Група робітників складається з двох чол. – 2-го розряду, 10 чол. – 4 розряду, 3 чол. – 5 розряду й 1 чол. – 6 розряду. Середній тарифний розряд, що використовуються для вияснення нестачі або надлишку рівня кваліфікації при виконанні конкретних робіт, для цієї групи робітників складатиме: $PC = (2 \times 2 + 10 \times 4 + 3 \times 5 + 1 \times 6) / 16 = 3,75$.

Що стосується управлінського персоналу, то в якості аналітичного показника використовується середній атестаційний бал (Ab) по кожній категорії керівників, спеціалістів і службовців, за наступною формулою:

$$Ab = \frac{\sum NxB}{\sum N}$$

де: B – атестаційний бал;

N – чисельність керівників, спеціалістів і службовців, що мають атестаційний бал (за трьохбальною системою).

Приклад: Проведена атестація керівників, спеціалістів і службовців за трьохбальною системою дозволила визначити, що із ста атестованих чоловік “п’ять” отримало 30 чол., “добре” – 50 чол., “задовільно” – 20 чоловік. Отже, $Ab = (5 \times 30 + 4 \times 50 + 3 \times 20) / 100 = 4,1$.

Інтегральну зміну рівня кваліфікації робітників можна визначити за такою формулою:

$$PC = \frac{\sum P_c x d}{\sum d}$$

де: PC – середньозважений тарифний розряд робітників;

P_c – середній тарифний розряд функціональної групи робітників;

d – питома вага даної функціональної групи робітників у їх загальній чисельності.

На практиці дуже часто при одній і тій же чисельності промислово-виробничого персоналу можуть бути від’ємні за своїм значенням зрушення у функціональній структурі кадрів. І це не можна не враховувати при аналізі трудових показників.

Зміна чисельності без врахування змін функціональної структури визначається за формулою:

$$J_k = \frac{\sum j_i x d}{\sum d}$$

де: J_k – індекс кадрового складу;

J_i – індекс зміни чисельності i -ої функціональної групи;

d – питома вага i -ої функціональної групи у загальній чисельності кадрів.

Індекс кадрового складу більш ємний, так як враховує й зміну чисельності, і зміну кадрової структури на відміну від індексу робочої сили, котрий відображає тільки динаміку зміни чисельності за певний проміжок часу, %:

$$Jp.c. = \frac{\sum P_{iпл}}{\sum P_{iз}}$$

де: $Jp.c.$ – індекс робочої сили;

$P_{iпл}$, $P_{iз}$ – чисельність i -ої функціональної групи у плановому (базовому) та звітному періодах відповідно.

У практиці аналітичної роботи, як правило, користуються саме цією формулою, яка дозволяє враховувати всі зміни, що відбуваються у кадровій структурі. Але слід відмітити, що при стабільній структурі останні дві формули можуть співпадати.

8.3. Аналіз використання робочого часу та умов праці

Аналіз використання робочого часу передбачає застосування таких показників:

1. Середня кількість днів, відпрацьованих робітником за звітний період (місяць, квартал, рік). Цей показник залежить від наступних чинників:

- кількості вихідних і святкових днів;
- кількості днів відпустки;
- кількості днів непрацездатності;
- неявки з дозволу адміністрації;
- прогулів тощо.

2. Умови праці, що залежить від таких чинників:

- норма роботи;
- час простою;
- час понадурочної роботи тощо.

Важливо вивчати втрати робочого часу у зв'язку з непродуктивною роботою, наприклад, брак продукції, некомпетентність персоналу та ін. Внаслідок нарахованих простоїв і непродуктивних витрат робочого часу

завищується фактично відпрацьований час. Простої та перерви у роботі відстежують за допомогою вибіркового спостережень та опитувань.

У раціональному використанні робочого часу закладені резерви збільшення обсягу продукції. Аналіз використання робочого часу ставить за мету виявлення його втрат, виявлення причин втрат і встановлення їхнього впливу на виконання плану випуску й реалізації продукції.

Для встановлення обсягу втрат робочого часу необхідно детально вивчити календарний, табельний (номінальний), корисний і фактичний фонди часу. Необхідні дані містить баланс робочого часу.

Оцінка ефективності використання робочого часу здійснюється за допомогою наступних розрахункових показників:

- середнє число днів, відпрацьованих одним робітником;
- тривалість робочого дня;
- середнє число годин, відпрацьованих одним робітником;
- середньочасовий виробіток одного робітника.

Середнє число днів, відпрацьованих одним робітником за певний період (рік, квартал, місяць) визначається діленням загальної кількості людино-днів, відпрацьованих усіма робітниками, на середньооблікову чисельність робітників

Середня тривалість робочого дня являє собою відношення загальної кількості відпрацьованих людино-годин до загальної кількості відпрацьованих за цей же період людино-днів.

Середнє число годин, відпрацьованих одним робітником; за певний період визначається діленням загальної кількості людино-годин, відпрацьованих усіма робітниками на середньооблікову чисельність робітників.

Середньочасовий виробіток одного робітника визначається діленням загального обсягу випущеної продукції на загальну кількість людино-годин, відпрацьованими усіма робітниками.

При аналізі ефективності використання робочого часу визначаються допущені цілоденні й внутрішньозмінні втрати робочого часу.

Цілоденні втрати робочого часу являють собою різницю між фактичною й плановою кількістю днів, відпрацьованих одним робітником помножену на фактичну середньооблікову чисельність робітників.

Якщо одержану величину втрат робочого часу у днях помножити на фактичну тривалість робочого дня, то втрати будуть виражені у годинах.

Внутрішньозмінні втрати визначаються як різниця між фактичною й плановою тривалістю робочого дня, помножена на фактичну кількість днів, відпрацьованих одним робітником і помножена на фактичну кількість робітників.

Відношення загальної величини цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу до планового фонду робочого часу характеризує рівень втрат.

Величина резерву випуску продукції при недопущенні втрат робочого часу визначається як добуток середньочасового планового виробітку робітника на рівень допущених втрат робочого часу.

При аналізі умов праці, особлива увага приділяється оцінці важкості праці. При оцінці важкості праці враховуються ті елементи умов праці, котрі реально діють на робітника на даному робочому місці.

Таблиці з критеріями бальної оцінки елементів умов праці дозволяють з достатнім наближенням оцінити стан умов праці й ступінь їх дії на організм. При цьому кожний елемент критеріїв отримує якісну оцінку в балах від 1 до 6. Загальна бальна оцінка важкості праці визначається за такою формулою:

$$I_m = \left[X_{\text{опр}} + \left(\sum_{i=1}^n X_i \frac{6 - X_{\text{опр}}}{(n-1) \times 6} \right) \right] \times 10$$

де: I_m – бальна оцінка (інтегральна) важкості праці на робочому місці;

$X_{\text{опр}}$ – елемент умов праці, що отримав найвищу оцінку у балах;

n – кількість елементів умов праці.

Категорія важкості праці визначається на основі наведеної інтегральної (бальної) оцінки умов праці, поданої в наступній таблиці:

Інтегральна бальна оцінка умов праці

Категорія важкості праці	I	II	III	IV	V	VI
Інтегральна (бальна) оцінка елементів умов праці	до 18	від 19 до 33	від 34 до 45	від 46 до 53	від 54 до 59	від 59.1 до 60

Для розв'язання багатьох питань, наприклад диференціації заробітної плати за умовами праці, необхідно враховувати тривалість дії того чи іншого фактору. У цих випадках враховується фактична тривалість дії елементів за формулою:

$$X_{\text{факт}} = X_{\text{max}} * t_{\text{ет}}$$

де: $X_{\text{факт}}$ – бальна оцінка елементів умов праці з урахуванням тривалості дії;

X_{max} – максимальна бальна оцінка умов праці при дії цього елемента протягом всього робочого дня (зміни);

$t_{\text{ет}}$ – частка часу дії елемента у загальній тривалості робочого дня (зміни), що дорівнює 1,0 (за 1,0 прийнятий 8-ми годинний робочий день – 480 хвилин).

Об'єктивна оцінка стану й змін умов праці у рівній ступені необхідна як для розробки, впровадження заходів з покращання умов праці та оцінки їх соціально-економічної ефективності, так і для правильного обґрунтування пільг і компенсацій, що надаються робітникам і службовцям, котрі зайняті на важких фізичних роботах, а також на інших роботах, пов'язаних із дією шкідливих факторів на організм людини.

8.4. Аналіз ефективності використання фонду оплати праці

При аналізі оплати праці використовують наступну систему показників:

❖ Абсолютне відхилення. Цей показник сам по собі не характеризує використання фонду оплати праці, так як він визначається без врахування ступеня виконання планових завдань. Завдяки цьому показнику можна тільки визначити абсолютні перевитрати або економію по фонду оплати праці.

❖ Відносне відхилення. Цей показник найбільш точно визначає чи є на підприємстві економія або перевитрати по фонду оплати праці, так як він вже враховує ступінь виконання планових завдань.

Для оцінки ефективності використання коштів на оплату праці необхідно застосувати такі показники, як обсяг товарної продукції в діючих цінах та сума прибутку, що припадають на 1 грн. заробітної плати. В процесі аналізу вивчається динаміка цих показників, які в подальшому слід використовувати для оцінки показників у підприємств-конкурентів.

Вивчення складу фонду споживання на рівні підприємства показує, що він не ідентичний показнику “кошти, що спрямовуються на споживання”. Основні відмінності між цими показниками полягають в тому, що кошти, спрямовані на споживання, поєднують прямі й непрямі грошові й натуральні виплати, що носять індивідуальний характер.

Підвищення ефективності господарювання багато в чому залежить від обґрунтованості, своєчасності й цілеспрямованості управлінських рішень. Все це може бути досягнуто в процесі аналізу. Але тільки правильно організована робота по аналітичному дослідженню результатів господарювання може забезпечити його дієвість і ефективність, вплинути на хід господарських процесів.

Організаційними етапами аналізу є:

1. виділення суб'єктів і об'єктів аналізу, вибір організаційних форм їх дослідження;
2. інформаційне й методичне забезпечення економічного аналізу;
3. аналітична обробка даних;

4. контроль за впровадженням пропозицій, зроблених за результатами аналізу.

Організаційно-інформаційна модель аналізу витрат на оплату праці об'єднує дві сторони економічного аналізу: організаційну й інформаційну.

Об'єктами аналізу витрат на оплату праці є:

- трудові ресурси;
- системи оплати праці й преміювання та їх застосування;
- фактори, що впливають на фонд оплати праці;
- розрахунки по оплаті праці;
- первинна документація з обліку витрат на оплату праці;
- дані бухгалтерського обліку.

До суб'єктів економічного аналізу відносяться: власники підприємств, менеджери, керівництво, фінансова, економічна та юридична служби підприємства, бухгалтерія, відділ кадрів, зовнішні користувачі.

Інформаційною базою економічного аналізу ефективності використання фонду оплати праці є: план економічного й соціального розвитку підприємства, статистична звітність з праці, дані табельного обліку й відділу кадрів, а також вся оперативна інформація з обліку витрат на оплату праці, яка формується на відповідній ділянці обліку як в ручному, так і в автоматизованому режимі.

При проведенні аналізу фонду оплати праці вивчають закономірність зміни обсягу виробництва й витрачених коштів на оплату праці. Доказом раціонального господарювання підприємства є випередження темпів зростання виробництва над темпами зростання витрат на оплату праці. Також оцінюють і порівнюють темпи зростання (зниження) продуктивності праці й середньої зарплати одного працівника. З зростанням продуктивності праці виникають реальні передумови для підвищення рівня оплати праці. При цьому витрати на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту її оплати. Тільки

при таких умовах є можливості до нарощування темпів розширеного відтворення.

Оцінка фонду заробітної плати й продуктивності праці наведена в наступній таблиці:

Оцінка продуктивності праці й фонду заробітної плати за 2010 рік

№ п/п	Показники	2009	2010	Відхилення (+,-)	
				Абсолютне	Відносне
1	2	3	4	5	6
1	Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	3222,1	4349,0	-2773,9	-18,59
2	Середньооблікова чисельність робітників, чол.	307	276	-31	-10,1
3	Продуктивність праці, тис. грн./чол.	10495,4	15757,2	+5261,8	+50,1
4	Фонд оплати праці, тис. грн.	1722,2	2104,0	381,8	+22,2
5	Середня зарплата на одного працівника тис. грн. в рік.	5609,8	7623,2	2013,4	+35,8

Як бачимо з даної таблиці, фонд оплати праці збільшився в 2010 р. в порівнянні з 2009 р. на 381,8 тис. грн. Темп росту фонду оплати праці становить 22,2%. При цьому відмічаємо зниження обсягу виручки від реалізації за даний період на 2771 тис. грн. (18,59%). Також скоротилася чисельність робітників на 31 чоловік (10,1). За рахунок значного зростання інтенсивності й введення сучасного більш продуктивного обладнання, продуктивність праці підвищилась на 50,1. Таким чином, діяльність підприємства протягом даного періоду на основі проаналізованих даних можна охарактеризувати як неефективну, нераціональну так як не було передумов для підвищення заробітної плати.

Аналіз використання фонду заробітної плати й в додатковому, і в цілому по підприємству й за категоріями працюючих наведено в наступній таблиці:

Структура й динаміка фонду оплати праці за 2009-2010 рр.

(тис.грн.)

№ п/п	Статті витрат	2009р.	Питома вага, %	2010р.	Питома вага, %	Відхилення (+, -)		
						Абсолютне	Відносне	В питомій вазі
1	Фонд оплати праці, в тому числі:	1722,2	100,00	2104,0	100,00	381,8	22,2	-
1.1	Основна заробітна плата	1264,1	73,4	1545,0	73,4	280,9	22,2	0
1.2	Додаткова заробітна плата	310,0	18,0	384,8	18,2	74,8	24,1	+0,2
1.3	Інші компенсаційні витрати	148,1	8,6	174,2	8,4	+26,1	+17,6	-0,2

Фонд оплати праці по підприємству складається з основної заробітної плати, яка має найбільшу питома вагу (73,4%), додаткової заробітної плати (18,2%) та інших компенсаційних виплат, які в сумі складають 8,4%.

В 2010 році в порівнянні з 2009 роком фонд основної заробітної плати зріс на 280,9 тис. грн. (22,2%). Збільшився також і фонд додаткової заробітної плати на 74,8 тис.грн. або на 24,1%. Різні компенсаційні витрати хоч і зросли у 2010 році на 26,1 тис., в той самий час питома вага їх знизилась на 0,2%. На фонд заробітної плати вплинули зміна чисельності промислового виробничого персоналу (ПВП) і середня заробітна плата.

Визначаємо, як вплинули ці фактори на зміну фонду оплати праці. Скористаємося даними, що подані в попередній таблиці:

$$\text{ФОПз} = \text{ФОП ф} - \text{ФОПб}$$

$$2104,0 - 1722,2 = 381,8 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{ФОПз/ч} = (\text{ЧФ} - \text{Чб}) \times \text{СЗПб}$$

$$(-31) \times 5609,8 = - 173903 \text{ грн.} = - 173,9 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{ФОПз/сзп} = (\text{СЗПф} - \text{СЗПб}) \times \text{Чф}$$

$$2013,4 \times 276 = 555698 \text{ грн.} = 555,7 \text{ тис.грн.}$$

$$\text{ФОПз} = 1 + 2 = (-173,9) + 555,7 = 381,8 \text{ тис.грн.}$$

Отже, тільки за рахунок підвищення середньої оплати праці відбулося збільшення фонду оплати праці.

Як, видно з попередньої таблиці, темп зростання продуктивності значно випереджує темп росту середньої заробітної плати, тому дане товариство можна рахувати достатньо благополучним.

8.5. Аналіз і оцінка ділової активності персоналу підприємства

Достатня забезпеченість персоналом, що має необхідні знання й навички, його раціональне використання й високий рівень продуктивності праці мають велике значення для економічного зростання господарюючих систем. Ділова активність персоналу безпосередньо впливає на обсяги господарської діяльності, ефективність формування й використання активів, і як результат – витрати, доходи, фінансовий результат та інші показники, які забезпечують сталу ділову активність підприємства.

Ділову активність персоналу підприємства формує:

- забезпеченість господарської діяльності персоналом;
- якісний склад працівників за рівнем кваліфікації;
- рівень постійного складу персоналу;
- величина продуктивності праці, трудомісткість господарської діяльності й повнота використання робочого часу;
- капіталоозброєність праці;
- величина доходів працівників;
- відповідність між темпами зростання оплати праці й продуктивності праці.

Персонал підприємства за характером участі у господарській діяльності може забезпечувати основне виробництво, управління структурними підрозділами, управління підприємством, використання збутових функцій, соціальну сферу та здійснення капітальних вкладень, що видно з наступної таблиці:

Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами

Показники	Середньооблікова чисельність персоналу			Питома вага, %			Фонд робочого часу					
	минулий	звітний	+,-	минулий	звітний	+,-	Всього, годин			На працівника за рік, годин		
							минулий	звітний	+,-	минулий	звітний	+,-
А	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Персонал:												
- основного виробництва	267	266	-1	64,2	62,6	-1,6	411714	424004	12290	1542	1594	52
- управління структурним і підрозділами	31	30	-1	7,5	7,1	-0,4	49941	48060	-1881	1611	1602	-9
- управління підприємством	57	62	5	13,8	14,7	0,9	97635	106562	8927	1698	1705	7
- збутової діяльності	22	26	4	5,4	6,2	0,8	38385	44759	6374	1706	1689	-17
- соціальної сфери	29	30	1	7,1	7,3	0,2	50445	53165	2720	1710	1715	5
- сфери капітальних вкладень	8	9	1	2,0	2,1	0,1	14722	15723	1001	1732	1747	15
Разом	416	425	9	100,0	100,0	0,0	662842	692273	29431	1593	1629	36

З таблиці бачимо, що на підприємстві, яке аналізується, відбувається нарощування персоналу як в цілому, так і за окремими видами діяльності. Ділова активність підприємства поліпшується через збільшення персоналу у сфері управління, збутової діяльності, соціального забезпечення й капітальних вкладень. Зниження кількості й питомої ваги персоналу основного виробництва позитивно характеризує його ділову активність, оскільки супроводжується зростанням фонду робочого часу як на одного працівника, так і в цілому.

Для оцінки відповідності кваліфікації персоналу складності виконуваних робіт порівнюють середні тарифні розряди господарських операцій (ТРО) і працівників (ТРП), розраховані за середньоарифметичною:

$$\overline{Трп} = \frac{ЕТрп * Чпн}{ЕЧ}; \quad \overline{Тро} = \frac{ЕТро * ОО}{ЕОО}; \quad \overline{рп} = \overline{Тро}$$

де: Трп і Тро – тарифний розряд, відповідно персоналу й господарських операцій;

Чпн – чисельність персоналу підприємства;

ОО – обсяг господарських операцій.

Якщо кваліфікація персоналу відстає від складності виконуваних робіт, то це знижує ефективність діяльності, може призвести до створення менш якісних об'єктів господарювання й погіршує ділову активність підприємства. На практиці має місце й зворотне явище, що свідчить про недостатнє використання наявного потенціалу для нарощування ділової активності підприємства.

Кваліфікаційний рівень персоналу в сфері управління оцінюють за порівнянням фактичного рівня освіти й ділових якостей з вимогами посадових інструкцій.

На ділову активність підприємства впливає рівень постійності складу персоналу. Надто велика плинність працівників потребує певного часу для пошуку персоналу, спричиняє додаткові витрати на його підготовку та перепідготовку, знижує на певний час продуктивність праці. Водночас. Оборот персоналу відбувається з об'єктивних причин, котрі не створюють резерви ділової активності, та надмірний, який включає зміну складу працівників у зв'язку зі звільненням за власним бажанням та вимогу адміністрації. Для оцінки впливу руху персоналу на ділову активність розраховують і аналізують динаміку таких показників:

- коефіцієнт плинності кадрів, як відношення кількості звільнених за власним бажанням та на вимогу адміністрації до середньооблікової чисельності персоналу;

- коефіцієнт постійності складу персоналу, як відношення кількості працівників, які працювали увесь рік до середньооблікової чисельності персоналу;

- середній стаж роботи на підприємстві.

Розглянуті показники забезпеченості господарської діяльності персоналом, його якісного складу й постійності використання не дають вичерпаної характеристики трудового потенціалу і їх не можна вважати факторами, котрі безпосередньо впливають на ділову активність підприємства. Зростання ділової активності підприємства залежить не тільки від чисельності працівників, а й від кількості, затраченої на господарську діяльність праці, тобто від величини робочого часу, а також і від ефективності праці та її продуктивності.

Використання робочого часу персоналу аналізується за допомогою двох показників:

1. середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником;
2. середня тривалість робочого дня.

Такий аналіз необхідно проводити у динаміці щодо категорій працівників, структурних підрозділів і підприємства в цілому. Втрати робочого часу призводять до зменшення його ділової активності.

Оцінку рівня інтенсивності використання персоналу здійснюють за допомогою показника продуктивності праці як головного фактора зростання ділової активності підприємства.

Продуктивність праці вимірюється величиною (вартістю) створених об'єктів господарської діяльності працівником за одиницю часу (одну годину). Основні напрями пошуку резервів зростання продуктивності праці впливають із алгоритмів розрахунку обсягів господарської діяльності підприємства (ОГД):

$$\text{ОГД} = W \times \text{ЗА}$$

$$\text{ОГД} = \text{КП} \times \text{КД} \times \text{ТД} \times \text{КО} \times \text{ЦО}$$

$$W = \text{ОГД} : \text{ЗП}$$

$$\text{ЗП} = \text{ОГД} : W$$

де: W – продуктивність праці працівника за 1 годину робочого часу;

ЗП – затрати робочого часу на господарську діяльність в годинах;

КП – чисельність персоналу підприємства;

КД – кількість днів, відпрацьованих одним працівником;

ТД – тривалість робочого дня в годинах;

КО – кількість створених об'єктів господарської діяльності за одиницю робочого часу (1 годину);

ЦО – ціна створених об'єктів господарської діяльності за одиницю.

Отже на ділову активність підприємства щодо обсягів господарської діяльності впливають такі показники: чисельність персоналу; кількість днів, відпрацьованих одним працівником; тривалість робочого дня; продуктивність праці за одну годину щодо обсягів створення об'єктів діяльності; ціна створених об'єктів за одиницю.

Для нарощування обсягів діяльності підприємства необхідно забезпечити зростання продуктивності праці й водночас зниження трудомісткості господарювання.

Трудомісткість – це витрати робочого часу на одиницю обсягів діяльності підприємства в натуральному, умовно-натуральному або вартісному вимірі. Між показниками трудомісткості та продуктивності праці існує обернено пропорційний зв'язок – за зниження трудомісткості продуктивність праці зростає, і навпаки. Рівень і динаміка продуктивності праці зазнають постійного впливу інтенсивних факторів: кваліфікаційний і професійний рівень персоналу; технічна й енергетична озброєність праці.

Озброєність праці визначається величиною капіталу, що використовує працівник при виконанні робіт. Рівень капіталоозброєності праці збільшує обсяги господарювання, дозволяє домогтися підвищення якості, надійності й

конкуентоспроможності об'єктів діяльності, що забезпечує зростання ділової активності підприємства.

Для аналізу ділової активності персоналу як результативні показники використовують величини, що характеризують обсяг створених і реалізованих об'єктів господарської діяльності та елементи доданої вартості. Витрати праці персоналу оцінюють за кількістю годин відпрацьованого робочого часу та його вартісною величиною – оплатою праці з витратами на соціальні заходи.

Динаміку та рівень продуктивності праці й трудомісткості господарської діяльності можна простежити використовуючи дані з наступної таблиці.

Ділова активність персоналу підприємства за показниками продуктивності праці й трудомісткості господарської діяльності

Показники	Періоди		Відхилення	
	Минулий рік	Звітний рік	+,-	%
А	1	2	3	4
1.Результати діяльності підприємства (тис.грн.)				
1.1.Обсяг господарської діяльності	1589,4	1975,8	386,4	24,3
1.2.Чистий дохід	1532,5	1917,6	385,1	25,2
1.3.Додана вартість	375,2	415,8	40,6	10,8
1.4.Оплата праці з витратами на соціальні заходи	102,6	117,2	14,6	14,3
1.5.Податкові платежі	75,7	86,9	11,2	14,9
1.6.Чистий прибуток	153,6	165,0	11,4	7,4
2.Фонд відпрацьованого робочого часу, годин	58684,5	59815,0	1130,5	1,9
3.Продуктивність праці на 1 годину відпрацьованого робочого часу (грн.) за				
3.1.Обсягами господарської діяльності (п.1.1:п.2)	27,08	33,03	5,95	22,0
3.2.Чистим доходом (п.1.2:п.2)	26,11	32,06	5,95	22,8
3.3.Доданою вартістю (п.1.3:п.2)	6,39	6,95	0,56	8,7
3.4.Оплатою праці з витратами на соціальні заходи (п.1.4 :п.2)	1,75	1,96	0,21	12,2
3.5.Податковими платежами (п.1.5:п.2)	1,29	1,45	0,16	12,4
3.6.Чистим прибутком (п.1.6:п.2)	2,62	2,76	0,14	5,3
4.Продуктивність праці на 1 грн. оплати праці з витратами на соціальні заходи (грн.) за:				
4.1.Обсягами господарської діяльності (п.1.1: п.1.4)	15,5	16,85	1,35	8,7
4.2.Чистим доходом (п.1.2: п.1.4)	14,94	16,35	1,41	9,5
4.3.Доданою вартістю (п.1.3: п.1.4)	3,66	3,55	-0,11	-3,1
4.4.Податковими платежами (п.1.5: п.1.4)	0,74	0,74	0,00	0,0

4.5. Чистим прибутком (п.1.6: п.1.4)	1,5	1,41	-0,09	-6,1
5.Трудовіткість, годин відпрацьованого часу на 1 тис.грн.				
5.1. Обсягу господарської діяльності (п.2:п.1.1)	36,9	30,3	-6,6	-17,9
5.2. Чистого доходу (п.2:п.1.2)	38,3	31,2	-7,1	-18,5
5.3. Доданої вартості (п.2:п.1.3)	156,4	143,8	-12,6	-8,1
5.4. Оплати праці з витратами на соціальні заходи (п.2:п.1.4)	572,3	510,1	-62,2	-10,9
5.5. Податкових платежів (п.2:п.1.5)	775,2	687,9	-87,3	-11,3
5.6. Чистого прибутку (п.2:п.1.6)	382,1	362,7	-19,4	-5,1
6.Трудовіткість, оплата праці з витратами на соціальні заходи на 1 грн. (грн.)				
6.1. Обсягу господарської діяльності (п.1.4: п.1.1.)	0,06	0,06	0,00	0,0
6.2. Чистого доходу (п.1.4: п.1.2.)	0,07	0,06	-0,01	-14,3
6.3. Доданої вартості (п.1.4: п.1.3.)	0,27	0,28	0,01	3,7
6.4. Податкових платежів (п.1.4: п.1.5.)	1,35	1,35	0,00	0,0
6.5. Чистого прибутку (п.1.4: п.1.6.)	0,67	0,71	0,04	6,0
7.Оплата праці з витратами на соціальні заходи на 1 годину відпрацьованого робочого часу, грн.	1,75	1,96	0,21	12,0

Аналіз продуктивності праці й трудовіткості господарської діяльності необхідно розглядати у взаємозв'язку з оплатою праці. Зі зростанням продуктивності праці створюються реальні передумови підвищення її оплати. При цьому кошти на оплату праці потрібно використовувати таким чином, щоб темпи зростання продуктивності праці випереджали темпи зростання її оплати. Тільки за такої умови створюються реальні можливості для нарощування темпів ділової активності підприємства.

Доходи працівників є обґрунтовані, якщо вони стимулюють зростання ділової активності підприємства за мінімальних витрат, забезпечуючи підвищення оплати праці та одночасне зниження собівартості об'єктів господарської діяльності. У процесі аналізу в таблиці "Оцінка забезпеченості підприємства трудовими ресурсами" було вивчено динаміку й структуру доходів за їхніми видами, джерелами формування, категоріями працівників і об'єктами діяльності. Можливі ситуації одночасної зміни показників продуктивності праці й оплати праці персоналу підприємства. Такі варіанти, відображені в слідуючій таблиці.

Зміни продуктивності праці й оплати праці персоналу підприємства

Показники	Ситуації			
	перша	друга	третя	четверта
Продуктивність праці	зростання	зростання	зниження	зниження
Оплата праці	зростання	зниження	зростання	зниження

Найкращою для підприємства є перша ситуація. В її реалізації можливі два варіанти: 1) продуктивність праці зростає більш швидкими темпами, ніж оплата праці; 2) оплата праці зростає більшими темпами, ніж продуктивність праці.

Другий варіант розвитку господарської діяльності можливий, як тимчасовий для досягнення необхідного рівня оплати праці персоналу, забезпечення привабливості підприємства щодо формування кадрового потенціалу.

Ситуація 2 може виникнути за умови використання підприємством неефективних видів, форм і систем оплати праці, що лише тимчасово буде забезпечувати нарощування ділової активності підприємства при зниженні ділової активності персоналу.

Ситуація 3 свідчить про неефективну систему управління доходами персоналу. Зростання оплати праці при зниженні продуктивності праці збільшить витрати й зменшить чистий прибуток і, відповідно, погіршить ділову активність підприємства.

Ситуація 4 відповідає загальному погіршенню фінансового стану підприємства й створює умови для його банкрутства. Щоб простежити співвідношення між продуктивністю праці й оплатою праці, здійснюють розрахунки наведені в наступній таблиці.

Аналіз темпів зміни продуктивності й оплати праці персоналу підприємства

Показники	Одиниця виміру	Періоди (роки)		Відхилення	
		минулий	звітний	+ / -	Темп зміни

1. Чистий дохід	тис.грн.	1532,5	1917,6	385,1	1,252
2. Затрати праці	люд./год	58684,5	59815,0	1130,5	1,019
3. Фонд оплати праці	тис.грн.	202,5	227,2	24,7	1,122
4. Продуктивність праці	грн.люд/год	26,11	32,06	5,95	1,228
5. Оплата праці	грн.люд/год	3,45	3,80	0,35	1,101
6. Трудомісткість чистого доходу	грн.люд/год	0,038	0,031	-0,007	0,816
7. Затрати праці на 1 грн. фонду оплати праці	грн.люд/год	0,290	0,263	-0,027	0,907
8. Чистий дохід на 1 грн. фонду оплати праці	грн.коп	7,56	8,44	0,88	1,116
9. Фонд оплати праці на 1 грн. чистого доходу	грн.коп	0,13	0,12	0.01	0,923
10. Співвідношення темпів зміни продуктивності й оплати праці	x	x	x	x	2,26

Створення умов для стійкого зростання ділової активності персоналу мінімізує ризик фінансової кризи та втрати конкурентоспроможності підприємства.

8.6. Аудит соціально-трудова сфери на підприємствах України

В умовах формування в Україні ринкової інфраструктури виникла потреба у кваліфікованій перевірці всіх сторін виробничої й господарсько-фінансової діяльності підприємства незалежними спеціалістами – аудиторами або аудиторськими фірмами. **Аудит** – незалежна перевірка виробничої й господарсько-фінансової діяльності підприємства з метою визначення достовірності фінансової звітності, обліку, його повноти й відповідності чинному законодавству та встановленим нормативам.

Аудит спрямований на перевірку процесу відтворення суспільно необхідного продукту. Він вивчає продуктивні сили й виробничі відносини на всіх стадіях розширеного відтворення (виробництво, розподіл, обмін і споживання) суспільно необхідного продукту з метою виявлення суперечностей та їх своєчасного регулювання з боку суспільства.

На підставі вищесказаного можна визначитися з категоріями “предмет аудиту” та “об’єкти аудиту”. Предметом аудиту є стан економічних,

організаційних, інформаційних та інших характеристик системи, що знаходиться у сфері аудиторської оцінки. Предмет аудиту характеризується його об'єктами. Тобто термін “об'єкт аудиту” можна трактувати як елемент предмету аудиту, на який спрямована дія аудитора.

Під об'єктами аудиторської діяльності слід розуміти окремі або взаємопов'язані економічні, організаційні, інформаційні та інші сторони функціонування системи, що вивчається, стан яких може бути оцінений кількісно або якісно. Такими об'єктами є: ресурси чи засоби й предмети праці; господарські процеси; економічні процеси; впровадження нової технології; матеріально-технічне постачання; основне й допоміжне виробництво; збут продукції (послуг). Об'єктом аудиту виступають також управління кадровим потенціалом. Тому поняття “кадровий аудит” сьогодні став досить поширений і аудиторів часто одержують запити на проведення цієї процедури, хоча точний зміст терміну відомий не всім. Особливо це стосується керівників організацій і підприємств. Практика показує, що представники організацій часом розуміють під “кадровим аудитом” різні речі. Так, одні розуміють його як оцінку співробітників з метою визначення відповідності їхньої кваліфікації посадам, які обіймають; інші розраховують одержати вичерпну інформацію про ефективність використання в організації технологій управління персоналом.

Сутність *кадрового аудиту* полягає в оцінці якості роботи співробітників і системи управління персоналом.

Професіонали в області аудиту виділяють у кадровому аудиті три основних блоки, які в сукупності дозволяють одержати повне подання про систему управління персоналом підприємства. Ці три складники допомагають знайти відповідь на основні питання у сфері роботи з кадрами, а саме: хто, ким і чим керує.

Перший блок – аудит суб'єктів управління персоналом – припускає оцінку управлінської компетентності керівників, а також професійних навичок фахівців кадрової служби. Існує кілька причин для того, щоб

організація зробила запит на подібну форму аудиту. Серед основних – незадоволеність кваліфікацією керівників, зміна команди керівників або призначення нового топ-менеджера, виникнення нових напрямків роботи організації. Розберемо цю ситуацію на прикладі підприємства, яке було монополістом у своєму регіоні. У його складі існували окремі структурні підрозділи, у результаті виділення яких передбачалося сформувати незалежні компанії. При цьому створені нові підприємства повинні були вийти на ринок, де вже були присутні інші серйозні конкуренти. Відповідно, директорів одного зі створених підприємств шляхом виділення зі складу головної компанії, необхідно було зрозуміти, чи здатні його менеджери впоратися з подібним завданням та підготувати їх до роботи в нових умовах.

Для об'єктивної оцінки запросили аудиторську фірму, яка на основі проведеної процедури зробила відповідні аудиторські висновки й пропозиції щодо розв'язання поставленого завдання.

Другий блок пов'язаний з аудитом об'єктів управління, тобто з оцінкою виконавців і корпоративного середовища компанії. У рамках даного етапу проводиться оцінка персоналу, досліджується ефективність корпоративної культури й традицій, що склалися в організації, а також особливості соціально-психологічного клімату в колективі. Вивчаються такі аспекти, як лояльність та ступінь задоволеності співробітників рівнем заробітної плати, системою матеріального стимулювання, умовами праці та ін. Як правило такі дослідження проводяться в рамках внутрішнього аудиту, який додатково створюється на підприємстві. Необхідність внутрішнього аудиту об'єктів управління виникає в ситуації, коли в організації велика плінність персоналу, росте кількість конфліктів. Мають бути істотні організаційні зміни.

Третій блок передбачає внутрішній аудит системи управління персоналом. **Внутрішній аудит** – це елемент внутрішнього контролю на підприємстві, який здійснюється спеціально призначеним персоналом у рамках підприємства. Тут детальному аналізу піддаються технології

управління персоналом: як вони представлені, наскільки задовольняють стратегічним, тактичним, оперативним цілям і завданням організації.

У внутрішньому аудиті системи управління персоналом оцінюються:

- чи ведеться кадрове діловодство згідно встановленого нормативного законодавства;
- як обновляється якісний склад персоналу та чи адекватно змінюються вимоги до нього;
- як організована робота з молоддю й новими співробітниками;
- наскільки оптимальними є процедури відбору, прийому на роботу й що зароблено для адаптації нових співробітників на підприємстві;
- наскільки ефективними є системи оцінки й навчання персоналу й чи організація їх використовує.

Аудит системи управління як правило здійснюється в таких випадках:

- 1) коли з'являються ознаки того, що кадрові технології організації застаріли;
- 2) якщо організація розширює свій бізнес, удосконалює технології й здобуває нове обладнання, нарощує обсяги виробництва.

Головним завданням, яке вирішується в аудиті системи управління персоналом є розробка концепції вдосконалення системи управління персоналом підприємства.

У рамках даної концепції необхідно визначити загальний стан системи управління персоналом. Загальні принципи та правила його досягнення з окремих аспектів управління персоналом. Зокрема. Виділяються такі пріоритетні напрямки вдосконалення системи управління персоналом:

- планування робіт з управління персоналом;
- комплектування відділів;
- оцінка працівників;
- навчання та розвиток персоналу;
- матеріальне стимулювання працівників;
- автоматизація системи управління персоналом.

Кадровий аудит передбачає також розробку механізму оцінки кандидатів щодо компетенції в даній сфері діяльності, а саме:

- механізм атестації працівників, націлений на визначення їхньої кваліфікації, рівня знань, практичних навичок, ділових та особистих якостей, результатів праці за конкретний період і встановлення відповідності співробітника посаді, яку він обіймає;

- механізм поточної оцінки співробітника, спрямований на оперативне вивчення компетенції;

- процедуру оцінки співробітника при його переході на нову посаду, що дозволяє проаналізувати виконання ним нових функцій при істотній зміні посадових обов'язків;

- механізм виявлення потреб у навчанні та розвитку персоналу всіх категорій;

- процедуру якісного аналізу навчальних заходів, а також механізм відстеження підвищення продуктивності праці або якості виконуваних професійних завдань після проведення навчання;

- систему дистанційного навчання – відкриту корпоративну систему, що буде містити в собі різноманітний перелік дистанційних курсів та охоплювати всі основні напрямки підготовки персоналу;

- програму, призначену для стимулювання кар'єрного росту працівників, включаючи перелік основних заходів для керівників і фахівців, типові програми реабілітації персоналу;

- розгалужену систему організаційних комунікацій та механізм оцінки ефективності системи управління персоналом.

Об'єктом аудиту є також організація праці й заробітної плати, яка по праву займає одне з провідних місць в усій системі управління підприємством, тому правильна організація аудиту за витрачанням коштів на оплату праці значною мірою сприяє зростанню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції в промисловості, витрат обігу в торгівлі, зміцненню трудової дисципліни й ефективному зростанню встановленої

системи оплати праці Оплата праці виступає важливим фактором соціально-економічного розвитку підприємства.

Мета аудиту праці та її оплати – встановити достовірність інформації, що відображена у фінансовій звітності, обліку та первинних документах з питань дотримання законодавства й порядку розрахунків з оплати праці, а також загальну оцінку діючої системи формування інформації щодо оплати праці, її відповідність законодавчим і нормативним актам.

До завдання аудиту праці та її оплати належать перевірки:

- дотримання нормативно-правових актів нарахування оплати праці;
- правильності нарахування заробітної плати;
- правильності, повноти й своєчасності здійснення відрахувань за всіма видами оплати праці за відповідний період;
- своєчасності перерахування внесків і законності використання коштів Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування;
- законності й достовірності відображення операцій з оплати праці в бухгалтерському обліку й звітності.

Предметом аудиту праці та її оплати є господарські процеси та операції, пов'язані з розрахунками за виплатами працівникам, а також відносини, що виникають при цьому на підприємстві та за його межами. Виходячи з цілей, які необхідно досягти аудитору під час проведення дослідження операцій з праці та її оплати, формуються об'єкти аудиту, які наочно представлені на рис. 8.2.:



Рис. 8.2. Об'єкти аудиту праці та її оплати

До джерел інформації аудиту розрахунків за виплатами працівникам відносять:

1) Наказ про облікову політику підприємства, колективний договір, Положення про оплату праці, законодавчі акти; нормативно-правові документи, виробничо-фінансові плани, бізнес-плани, службово-розпорядчі документи; виконавчі листи та рішення судово-арбітражних організацій;

2) Первинні документи з обліку праці та її оплати (наряди та відрядну роботу, облікові листки, розрахунок нарахування оплати праці працівникам, дорожні листки працівниками автомобільного транспорту, таблиць обліку робочого часу);

3) Первинні документи з обліку продукції (реєстри приймання готової продукції на склад, відомості з реалізації продукції та ін.);

4) Реєстри синтетичного та аналітичного обліку (відповідні журнали-ордери);

5) Акти та довідки попередніх перевірок, аудиторських висновків та інша документація, що узагальнює результати контролю;

- б) Головна книга;
- 7) Звітність.

Основні законодавчі й нормативні акти, якими керуються аудитори під час здійснення перевірки розрахунків з оплати праці є: Закони України «Про аудиторську діяльність», «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», «Про оплату праці» та інші, що стосуються нарахування та виплат на фонд та з фонду оплати праці, а також Кодекс законів про працю України.

Порядок здійснення аудиторської перевірки розрахунків з оплати праці показано на рис. 8.3.

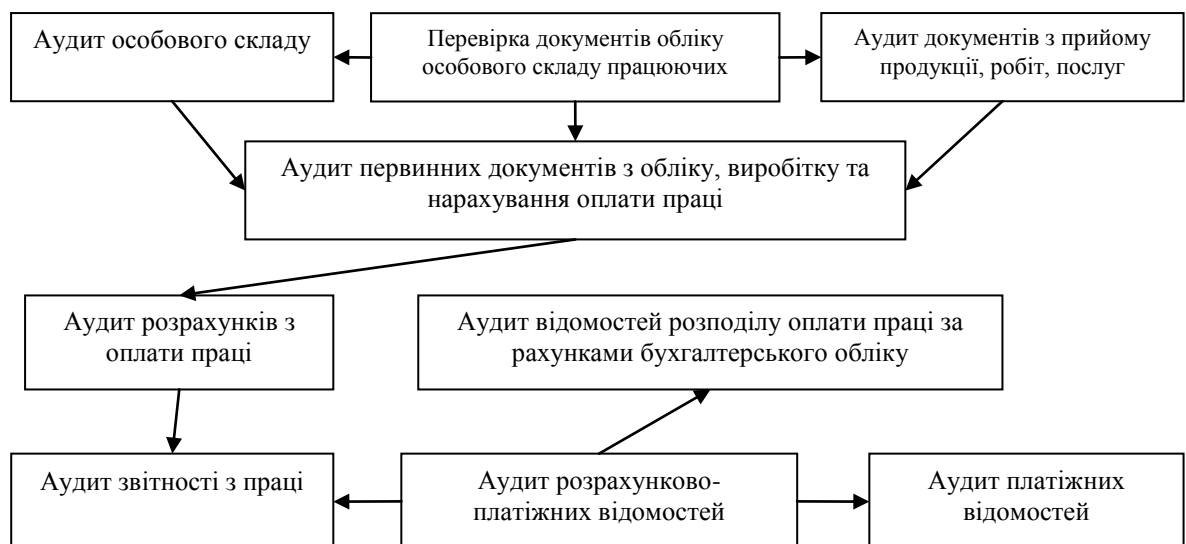


Рис. 8.3. Схема проведення аудиту праці та її оплати

Аудит організації праці та її оплати також проводиться в рамках внутрішнього аудиту. У рамках внутрішнього аудиту важливо перевірити раціональність організації праці, правильності виплат заробітної плати та відображення нарахувань на заробітну плату у вигляді внесків до Пенсійного фонду та Фонду соціального страхування. Особливо уважно слід перевіряти своєчасність перерахування коштів. Платежі на державне обов'язкове пенсійне страхування, на обов'язкове соціальне страхування, на випадок безробіття, та інших обов'язкових відрахувань сплачуються:

- одночасно з отриманням коштів установами банків на оплату праці;
- у разі виплати коштів у вигляді натуроплати – на наступний день після такої виплати.

В умовах економічної трансформації можуть застосовуватися різні форми оплати праці та матеріального заохочення. Важливим показником для вивчення фонду споживання є продуктивність праці, рівень та сума зарплати. На початку аудиту вивчаються організація та ефективність праці, стан трудової дисципліни та правильність ведення записів в особистих справах працівників.

Складовою частиною методики аудиту є аудиторські процедури. **Аудиторські процедури** – це відповідний порядок і послідовність дії аудитора для одержання необхідних аудиторських доказів на конкретній ділянці аудиту.

Необхідним елементом методики аудиту є аналітичні процедури, тобто вивчення інформації шляхом аналізу та співставлення відповідних показників економічного суб'єкта, що перевіряються, з метою виявлення незвичайних або, невірно відображених у бухгалтерському обліку фактів господарської діяльності, а також встановлення причин виявлених помилок та перекручень.

Передумовою для здійснення аудиту розрахунків з оплати праці є складання й підписання договору на проведення аудиту. Він є основним документом, який засвідчує, що сторони дійшли згоди з усіх пунктів, обумовлених у ньому. Для того, щоб уникнути неправильного розуміння сторонами взятих на себе обов'язків, умов їх виконання та прийнятого розміру відповідальності, необхідно максимально ясно обумовити в договорі всі суттєві аспекти взаємовідносин, які виникають у зв'язку з його укладанням.

Для проведення контролю за фондом заробітної плати, а також по окремим видам оплат і утримань здійснюється відображення відомості розподілу нарахованої заробітної плати за видами оплат.

Аудиторська фірма
Підприємство
Період перевірки

Відомість розподілу нарахувань (утримань) заробітної плати за видами оплат за період – лютий 2011 р (по цеху розкрою), тис.грн.

Вид оплат	Сума	Фактичний час (днів) на 1-го працівника	Фонд оплати праці (ФОП) плановий	ФОП фактичний	Відхилення
Зарплата	842,5	22	842,5	842,5	-

Виконав: _____
Перевірив: _____

Аудитор, здійснюючи перевірку, звертає увагу на відхилення й виявляє причини та винуватців порушень та їх відображення в обліку, а також показує приховані резерви.

Для здійснення аналізу заробітної плати в розрізі категорій працюючих, а також видів оплат, котрі не входять у ФОП, здійснюється відображення інформації у вигляді відомості розподілу нарахованої заробітної плати за категоріями працюючих.

Аудиторська фірма
Підприємство
Період перевірки

Відомість розподілу нарахувань заробітної плати за категоріями працівників

Категорія працівників	Вид оплати	Сума	Сума, яка входить у ФОП	Сума, яка не входить у ФОП
Робітники	Зарплата	1171,2	1171,2	-
Службовці	Зарплата	932,8	932,8	-

Виконав: _____
Перевірив: _____

Аудитор, аналізуючи відображену інформацію в цілому по установі, має можливість порівняти її з попередніми даними, а також дати конкретні пропозиції по збалансованості ФОП у середині структурних підрозділів.

Одним із завдань аудиту є перевірка дотримання умов праці, передбачених колективним договором підприємства й виявлення відхилення.

Аудитор, маючи інформацію про відхилення, аналізує причини й виявляє неправомірні порушення. Результати аудиторської перевірки узагальнюються в наступній таблиці.

Аудиторська фірма

Підприємство

Період перевірки

Відомість відхилень від нормальних умов праці

Цех, ділянка, відділ	Вид оплат	Код заказу, послуг, деталі	Код виробничих затрат	Код причин і винуватців відхилень	Всього по причинам і винуватцях		Всього по структурному підрозділу	
					Час	Сума	Час	Сума
-	-	-	-	-	-	-	-	

Виконав: _____

Перевірив: _____

По закінченні аудиторської перевірки аудитор складає два підсумкові документи: звіт про результати аудиторської перевірки та аудиторський висновок. Порядок складання висновку регламентується ННА № 26 “Аудиторський висновок” та № 28 “Аудиторські висновки спеціального призначення”.

Одним із завдань аудиту праці і її оплати є розробка:

❖ механізму визначення розміру окладу (тарифної ставки) на підставі комплексної оцінки цінності посад (працівників місць);

❖ механізму розрахунку преміальної винагороди, що мотивує співробітників до виконання нестандартних (особливих) термінових робіт і завдань і стимулює інноваційну діяльність;

❖ механізму визначення персональних надбавок, спрямованого на залучення й утримання фахівців, які користуються високим попитом на ринку праці;

❖ системи соціальних пакетів (диференційованих за категоріями персоналу).

Таким чином, кадровий аудит і аудит організації праці та її оплати є не тільки потужним інструментом, що дозволяє керівництву з'ясувати наскільки система управління персоналом організації відповідає цілям і завданням, що стоять перед нею, але також дає можливість більш точно виробити чіткі рекомендації з її оптимізації та намітити конкретну програму її вдосконалення.

Питання для самоконтролю:

1. Які завдання стоять перед аналізом забезпеченості й ефективного використання трудових ресурсів?
2. Який показник характеризує якісний аспект використання робочої сили на підприємстві?
3. Охарактеризуйте економічний зміст і методику вирахування показників забезпеченості й ефективності використання трудових ресурсів.
4. Який порядок визначення забезпеченості суб'єктів господарювання робочою силою? За якими показниками здійснюється аналіз структури й складу промислово-виробничого персоналу?
5. Яким чином здійснюються розрахунок і аналіз середнього рівня кваліфікації робітників?
6. Які показники використовуються для оцінки руху робочої сили? Як розраховуються показники оновлення, вибуття й плинності робочих кадрів?
7. Які завдання стоять перед аналізом фонду оплати праці?
8. За якими показниками оцінюється ефективність використання живої та минулої праці?
9. Наведіть методику аналізу умов праці.
10. Що таке абсолютне й відносне відхилення по фонду оплати праці?
11. Як аналізується склад фонду оплати праці за видами виплат?
12. Які фактори впливають на зміну фонду оплати праці?

13. Як визначити резерв випуску продукції за рахунок ліквідації цілоденних і внутрішньозмінних втрат робочого часу?
14. За яким показником оцінюється співвідношення темпів росту продуктивності праці й заробітної плати.
15. Висвітліть методику аналізу виконання плану соціального розвитку підприємства й соціальної захищеності членів трудового колективу.
16. Визначіть основні завдання та мету кадрового аудиту.
17. Визначіть основні завдання та мету аудиту праці та її оплати.
18. У чому полягає концепція вдосконалення кадрового аудиту?
19. У чому полягає концепція вдосконалення аудиту праці та її оплати?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Як визначається ступінь плинності робітників на підприємстві?
 - А) відношення кількості всіх звільнених робітників у звітному періоді до середньооблікової їх чисельності на кінець періоду;
 - Б) відношення кількості всіх звільнених робітників у звітному періоді до середньооблікової їх чисельності;
 - В) відношення кількості робітників за непридатністю, за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової їх чисельності;
 - Г) відношення кількості робітників за власним бажанням до середньооблікової їх чисельності.

2. Визначити характер впливу частки допоміжних робітників на випуск продукції:
 - А) не впливає на обсяг випуску продукції;
 - Б) призводить до збільшення обсягу випуску продукції;
 - В) призводить до зменшення обсягу випуску продукції.

3. Як розраховуються показники абсолютної й відносної економії або перевитрат заробітної плати?
 - А) фактичний фонд заробітної плати всього персоналу порівнюється з плановим;
 - Б) фактичний фонд заробітної плати промислово-виробничого персоналу порівнюється з плановим;
 - В) шляхом порівняння фактичного фонду заробітної плати всього персоналу з плановим, скорегованим на виконання плану обсягу виробництва продукції й поправочним коефіцієнтом, прийнятим у відповідному виді економічної діяльності;
 - Г) шляхом порівняння фактичного фонду заробітної плати промислово-виробничого персоналу з плановим, скорегованим на виконання плану обсягу виробництва продукції й поправочним коефіцієнтом, прийнятим у відповідному виді економічної діяльності.

4. Назвіть варіант можливого групування працюючих для аналізу їх складу:

А) промислово-виробничий персонал, робітники, інженерно-технічні працівники;

Б) промислово-виробничий персонал, непромисловий персонал, робітники, інженерно-технічні працівники, службовці;

В) за стажем роботи, за освітою, за професією, за кваліфікацією, основні й допоміжні робітники;

Г) промислово-виробничий персонал, непромисловий персонал, робітники, інженерно-технічні працівники, учні, службовці, основні робітники за стажем роботи, професією, кваліфікацією, віком, статтю, освітою.

5. Аудит – це:

А) державний фінансовий контроль;

Б) фінансовий контроль, який здійснюють органи місцевої влади;

В) незалежний фінансовий контроль вищої організації;

Г) незалежна перевірка фінансових і статистичних звітів або фінансової й управлінської інформації об'єкту з метою висловлення думки про неї.

РОЗДІЛ 9

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти сутність соціально-трудових відносин;
- ✓ зрозуміти механізм регулювання соціально-трудових відносин.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- соціально-трудові відносини;
- найманий працівник;
- професійні спілки;
- роботодавець;
- організація роботодавців;
- якість трудового життя;
- гідна праця.

9.1. Соціально-трудові відносини: сутність, сторони та суб'єкти

Соціально-трудові відносини – це об'єктивна існуюча взаємодія суб'єктів відносин у процесі праці.

Соціально-трудові відносини – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками й роботодавцями (суб'єктами й органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої й виконавчої влади), які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили й спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Соціально-трудові відносини дозволяють визначити соціальну значимість, роль, місце, суспільне становище індивіда й групи. Вони є сполучною ланкою між робітником і майстром, керівником і групою підлеглих, певними групами працівників і окремими їх членами. Соціально-трудові відносини є сферою взаємних погоджень, компромісів, угод і договорів між покупцями й продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави.

Соціально-трудові відносини пройшли у своєму розвитку чотири стадії.

1. Ранньокапіталістична, що характеризується повною незахищеністю працівника від свавілля роботодавця.

2. Конфронтаційна, однією з основних ознак якої є організований страйковий рух.

3. Стадія змагального співробітництва, для якої характерні динамічний паритет сторін, розуміння їх взаємозалежності.

4. Стадія соціального партнерства, що характеризується орієнтацією на забезпечення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін.

На стан трудових відносин активно впливають такі чинники, як: структурні зміни в економіці, соціальна політика уряду, науково-технічний прогрес, професійно-кваліфікаційні зміни в робочій силі, темпи економічного розвитку, інфляція, гнучкість ринку праці, активність колективних переговорів, ефективність зайнятості, зокрема в державному секторі, тощо.

Складові системи соціально-трудова відносин:

- сторони соціально-трудова відносин;
- суб'єкти соціально-трудова відносин;
- механізм соціально-трудова відносин;
- рівні соціально-трудова відносин;
- предмет соціально-трудова відносин;
- типи соціально-трудова відносин.

Сторони соціально-трудова відносин. Сторонами соціально-трудова відносин називають найманих працівників, роботодавців і державу. Сторони соціально-трудова відносин є носіями первинного права в цих відносинах. Кількість сторін соціально-трудова відносин не може бути більшою трьох (наймані працівники, роботодавці й держава).

Найманий працівник – це громадянин, що уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем, і відповідно до цієї угоди набув відповідних прав і обов'язків у трудовій сфері.

Найманий працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Соціально-трудова відносина передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси найманих працівників і виступають від їхнього імені.

Організація найманих працівників – добровільне об'єднання найманих працівників, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації, незалежно від форми власності й виду господарювання, або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному навчальному закладі. Традиційно такими інститутами є **професійні спілки** – масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами, хоча відомі й інші організаційні форми об'єднання найманих працівників.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудова відносин відповідно до міжнародної класифікації – це людина, що працює самостійно й постійно наймає для роботи одну або багато осіб. Як правило він є власником засобів виробництва. Роботодавцем вважається також керівник підприємства в державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником у держави й не володіє засобами виробництва.

Соціально-трудова відносина передбачають наявність інститутів, що представляють інтереси роботодавців і виступають від їхнього імені, зокрема, при вирішенні питань на територіальному, галузевому й національному рівнях.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва й захисту їх прав та інтересів.

Держава як суб'єкт соціально-трудових відносин зацікавлена в ефективній самоідентифікації найманих працівників і роботодавців, оскільки лише соціально активні й відповідальні працівники й роботодавці (за інших необхідних умов) можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної злагоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

Роль держави в соціально-трудових відносинах проявляється у функціях, які вона виконує:

- законотворення, встановлення норм і правил;
- гарантія й захист прав;
- створення робочих місць (держава як роботодавець);
- арбітраж і регулювання;
- примирення сторін, забезпечення злагоди.

Ступінь реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їх сполучення в кожен конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку держави.

Суб'єкти соціально-трудових відносин. Сторони соціально-трудових відносин є носіями первинного права в цих відносинах, а суб'єкти можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами. Число суб'єктів цих відносин може бути великим за рахунок носіїв делегованих прав (об'єднань найманих працівників і роботодавців, їхніх представницьких органів, різних державних органів і т. ін.).

Виділяють чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин. Перша група – це первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга група – це представницькі організації та їхні органи, що є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна

рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях). Четверта група – це органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудова відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Соціально-трудова відносини можуть бути індивідуальними, якщо з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, колективними, груповими, коли взаємодіють об'єднання, групи роботодавців та працівників та змішаними. За ознакою кількості учасників соціально-трудова відносини можуть бути дво-, три- і багатосторонніми.

Предмет соціально-трудова відносин. У системі соціально-трудова відносин, залежно від особливостей суб'єктів та характеристик соціально-економічного простору, виділяються такі їх рівні:

➤ **індивідуальний** (працівник – роботодавець, працівник – працівник, роботодавець – роботодавець);

➤ **рівень підприємства** (мікроекономічний), відносини на якому можуть мати як індивідуальний (працівник – роботодавець, працівник – працівник), так і комбінований характер (об'єднання працівників – роботодавець);

➤ **територіальний або галузевий рівень** (мезоекономічний рівень). На цьому рівні соціально-трудова відносини мають груповий або комбінований характер (об'єднання працівників – об'єднання роботодавців, окремий працівник або роботодавець – органи місцевої влади);

➤ **національний** (макроекономічний) рівень (держава – об'єднання найманих працівників або роботодавців, окремий працівник або роботодавець – органи центральної влади);

➤ **міжнародний** (мегаекономічний, глобальний) рівень, значення якого зростає в міру глобалізації економіки та суспільного життя загалом. Однак відносини на цьому рівні ще лише формуються, зокрема, під егідою

Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи – Міжнародної організації праці.

Для кожного рівня соціально-трудових відносин характерні свої специфічні предмети цих відносин і взаємозв'язки між ними.

Предметом соціально-трудових відносин на **індивідуальному рівні** є конкретні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить як від її індивідуальних характеристик (рівень освіти та професіоналізму, стать, стан здоров'я тощо), так і від специфіки етапів життєвого циклу працівника (професійне становлення, активне трудове життя – професійний розвиток, перехід на пенсію). Відповідно предметом соціально-трудових відносин можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; освіта; професійна підготовка на підприємстві; процедури наймання й звільнення; професійний розвиток і кар'єрне просування; умови праці; оцінювання праці; трудова винагорода; система пільг і компенсацій; міра продуктивної зайнятості та ін.

На рівні підприємства предметом соціально-трудових відносин може бути кадрова політика в цілому чи її окремі елементи: атестація кадрів, контроль та аналіз трудової діяльності, оцінка ефективності праці, організація праці, нормування праці, трудові конфлікти і їхній розвиток, трудова мотивація.

На територіальному рівні предметом соціально-трудових відносин є спільні для економічно активного населення адміністративної одиниці трудові проблеми: створення нових робочих місць, підтримка місцевих виробників, рівень професійної підготовки працівників, стан соціальної інфраструктури регіону, покращання екологічної ситуації та ін.

На галузевому рівні предметом соціально-трудових відносин є питання, специфічні для конкретної галузі: нормування праці, встановлення для підприємств галузі мінімальних гарантій заробітної плати; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й

зайнятості; умови й охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування та ін.

На **національному** (макроекономічному) рівні предметом соціально-трудових відносин є основні принципи й норми реалізації соціально-економічної політики й трудових відносин, зокрема щодо гарантій праці й забезпечення продуктивної зайнятості; державного протекціонізму на ринку праці; сприятливих умов підприємницької діяльності; підтримки національного виробника; мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення; розміру інших мінімальних соціальних гарантій; соціального страхування; режиму праці й відпочинку; умов та охорони праці, збереження навколишнього природного середовища тощо.

На **міжнародному рівні** предметом соціально-трудових відносин є гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу, відвернення соціальних потрясінь, встановлення й збереження соціальної злагоди.

Принципи й типи соціально-трудових відносин. Залежно від способів регулювання та методів вирішення проблем, що виникають, соціально-трудові відносини класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються й здійснюються рішення в соціально-трудовій сфері. Базову роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності чи нерівності прав та можливостей суб'єктів цих відносин. Від того, яким чином і якою мірою комбінуються ці базові принципи, залежить конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його конкретизують. Так, основою соціально-трудових відносин можуть слугувати: принципи солідарності й субсидіарності; відносини за принципом "верховенство – підкорення"; рівноправне взаємовигідне партнерство; конфліктне співробітництво; конфліктне суперництво; дискримінація.

Відповідно до цих характеристик виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Можливі також і

інші типи соціально-трудових відносин – солідарність, субсидіарність, конфлікт, дискримінація.

Принцип солідарності передбачає спільну відповідальність людей, що ґрунтується на особистій відповідальності та злагоді, єдності й спільності інтересів. Згуртованість дає змогу виявити й оцінити спільні інтереси, типові для певної групи людей, схожі спільні риси й однакові ризики. Це створює конструктивну основу для спільного захисту інтересів, протистояння небезпеці й зменшення ризиків. У соціально-трудових відносинах цей принцип може домінувати в середині об'єднань працівників та роботодавців. Однак значення цього принципу зменшується за умов зменшення загрози економічних, соціальних та суспільних ризиків, розвитку системи захисту (страхування) від них (передусім з боку держави).

Монопольна роль держави в соціально-трудових відносинах, практично повна їх державна регламентація формує тип соціально-трудових відносин, що називається державним патерналізмом. **Патерналізм** як тип соціально-трудових відносин може сформуватися й на мікроекономічному рівні, якщо адміністрація жорстко й одноосібно регламентує ці відносини. Ефективність цього типу соціально-трудових відносин залежить від того, наскільки правильні управлінські рішення приймаються керівництвом. За певних складних умов (війна, криза тощо) цей тип соціально-трудових відносин буває необхідним. Однак, як і всяка монополія, монополія на владу на практиці рідко дає ефективні результати протягом тривалого часу.

Субсидіарність, як і солідарність, ґрунтується на особистій відповідальності, однак згідно з цим принципом перевага надається самозахисту порівняно із зовнішньою допомогою. Субсидіарність спрямована на посилення мотивів людей до самореалізації та самозабезпечення й відвернення спроб перенести відповідальність за своє життя на державу або суспільство. У соціально-трудових відносинах на всіх рівнях не лише заохочуються прояви почуття власної гідності, сили,

особистої відповідальності, але й створюються умови для реалізації цих мотивів.

Дискримінація як тип соціально-трудових відносин – це свавільне, необґрунтоване, невинуватене обмеження прав і можливостей суб'єктів цих відносин, що зменшує для них можливості в трудовій сфері. Звичайно, дискримінуються певні категорії працівників (жінки, молодь, люди пенсійного віку, представники національних меншин), однак в аспекті соціально-трудових відносин можна говорити й про дискримінацію всіх представників однієї сторони (найманих працівників або роботодавців). Для нашої країни особливо актуальними є питання подолання дискримінації за ознакою статі (у тому числі дискримінації жінок-роботодавців) та за ознакою віку.

Конфлікт як зіткнення суб'єктів взаємодії, спричинений протилежністю цілей і інтересів, позицій і поглядів є таким типом соціально-трудових відносин, що свідчить про граничне загострення протиріч у трудових стосунках. Згідно із сучасними уявленнями, конфлікт є однією з форм соціалізації людини, різновидом соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і конструктивним чинником соціального розвитку, оскільки він відкриває дорогу новаціям, сприяє пошуку взаємоприйняттого рішення, і цим сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння й співробітництва. Однак конфлікт може стати й руйнівним чинником для соціально-трудових відносин, якщо сторони не знайдуть шляхів до примирення. Конфлікт конструктивний лише як тимчасове явище на фоні стабільного соціального партнерства.

Соціальне партнерство – це такий тип соціально-трудових відносин, що орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук і досягнення соціального консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів (сторін) соціального партнерства, за якого підприємець може забезпечити собі стабільне отримання відповідного прибутку, а найманий працівник – гідні (за мірками свого суспільства) умови

життя. Саме в таких відносинах об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, держава й суспільство в цілому, оскільки за них досягається соціальна стабільність суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

Типи соціально-трудова відносин у "чистому" вигляді практично не трапляються. У реальності на кожному рівні (макро-, мезо-, мікроекономічному, особистісному) у кожен конкретний період часу й за певних умов складаються моделі соціально-трудова відносин, які комбінують ознаки цих типів. Соціально-трудова відносини в кожному окремому випадку є результатом, який виникає під впливом конкретних обставин і діючих чинників.

9.2. Регулювання соціально-трудова відносин

На рівні держави соціально-трудова відносини регулюються законодавчо-правовою й економіко-нормативною базами, системою програмно-нормативної регламентації, інструментами державних економічних і соціальних програм за такими напрямками: зайнятість, оплата праці, соціальні гарантії, умови та охорона праці, пенсійне забезпечення, соціальне страхування, соціальна допомога слабо захищеним верствам населення, розвиток колективно-договірному процесу й т. ін.

Основними інструментами, за допомогою яких регулюються соціально-трудова відносини, є відповідні державні програми національного, регіонального, галузевого рівнів. Такі програми розробляються з урахуванням соціальних нормативів та індикаторів, які використовуються для формулювання мети й завдань програми та для добору методів реалізації прийнятих програм.

Для регулювання соціально-трудова відносин держава застосовує як адміністративні, до яких відносять адміністративно-регламентуючі (накази, інструкції, документи й т. ін.) та організаційні методи (створення

інфраструктури, спеціальних служб контролю за виконанням програм), так і економічні методи – дотації, державне замовлення, фінансово-кредитні й податкові пільги, пряма фінансова допомога для реалізації державних програм і т. ін.

Заходами й інструментами громадського регулювання соціально-трудових відносин є прийняття єдиної системи понять, запровадження спільної мови спілкування для суб'єктів цих відносин, ідентифікація соціально-економічних процесів з урахуванням інтересів усіх суб'єктів соціально-трудових відносин, створення єдиної системи показників моніторингу соціально-трудових відносин, вивчення, аналіз, узагальнення й оцінка прогресивного вітчизняного й зарубіжного досвіду з метою застосування його у формування нової системи соціально-трудових відносин.

Методи регулювання соціально-трудових відносин:

❖ **Нормативно-правові методи** є результатом нормотворчої діяльності держави (органів законодавчої, виконавчої влади та місцевого самоврядування). Ця форма регулювання соціально-трудових відносин передбачає застосування норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента, інших нормативних актах, які затверджуються органами державної влади та місцевого самоврядування.

❖ **Програмно-цільові методи** передбачають розроблення й застосування програм у соціально-трудовій сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на національні, регіональні (територіальні), галузеві та програми виробничого рівня (підприємств, організацій). Так, на національному рівні в Україні розробляються та реалізуються програми зайнятості, соціальної політики, розвитку й використання трудового потенціалу, боротьби з бідністю та багато інших.

❖ **Адміністративно-розпорядчі та організаційно-впорядкувальні методи** застосовуються переважно на рівні підприємств й організацій та покликані регламентувати взаємовідносини в системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; керівник – підлеглі

працівники, а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані різними формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розроблення організаційних регламентів (оргпроектів), положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, графіків робочого часу й відпочинку тощо.

❖ **Суть договірних методів**, що використовуються в соціально-трудовій сфері, пов'язана з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод і договорів на різних рівнях соціально-трудових відносин. Використання цих методів – основа функціонування соціального партнерства.

❖ Застосування **погоджувально-арбітражних, посередницьких, примирних методів** має на меті запобігати трудовим конфліктам та залагоджувати їх без соціальних потрясінь і руйнівних процесів.

❖ Використання **партисипативних** методів передбачає запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень.

Якість трудового життя та гідна праця. *Якість трудового життя* – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві.

Висока якість трудового життя характеризується такими показниками:

1. Цікава робота для конкретного працівника.
2. Створення умов для безперервного навчання, постійного професійного зростання, розвитку здібностей працівників.
3. Справедлива винагорода й визнання праці.
4. Відповідність умов праці санітарно-гігієнічним нормам.

5. Необхідний, але мінімальний нагляд з боку керівництва.
6. Працівники повинні брати участь у прийнятті рішень, що стосуються їх роботи та їх частки.
7. Забезпечення гарантії роботи та дружних взаємовідносини в трудовому колективі.
8. Належний рівень побутового та медичного обслуговування працівників.

Близьким до поняття якість трудового життя є поняття гідна праця. **Гідна праця**, за визначенням Міжнародної організації праці (МОП), означає продуктивну працю, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист. Міжнародна організація праці здійснює активне опрацювання концепції гідної праці та пропагує її впровадження. Ця концепція спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості, дотримання прав громадян у трудовій сфері, розвиток системи соціального захисту працюючих та постійного соціального діалогу, загалом на оптимізацію відносин між найманими працівниками й роботодавцями.

Концепція гідної праці базується на таких засадах:

- реальна можливість знайти роботу та реалізувати економічну активність для всіх бажаючих працездатних осіб на ринку праці;
- вільний вибір форми зайнятості, стабільність і добровільність зайнятості; самостійність на роботі;
- продуктивна робота, що дає змогу отримувати прийнятний заробіток для гідного утримання себе й своєї родини; можливість розвитку професійних навичок;
- дотримання рівних прав працюючих та надання можливості вдалого поєднання роботи та особистого життя;
- безпечність умов праці;
- можливість участі й представництва в професійних організаціях і об'єднаннях;

- збереження людської гідності на роботі, що передбачає повагу до працюючих, право на вільне висловлювання власних поглядів та участь у прийнятті рішень стосовно умов роботи, включаючи свободу створення представницьких органів та укладення колективних договорів.

Для кількісної оцінки гідної праці фахівці МОП пропонують застосувати систему індикаторів (показників), які дають можливість оцінити:

- а) можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати;
- б) прийнятність форми зайнятості;
- в) рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку;
- г) справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві;
- д) задоволеність тривалістю робочого часу;
- е) рівень стабільності та захищеності роботи;
- є) безпечність умов роботи та особистого життя;
- ж) стан соціального захисту;
- з) гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя;
- и) досконалість соціального діалогу;
- і) інші соціально-економічні параметри гідної праці.

Деструктивні фактори розвитку соціально-трудових відносин в Україні. Причинами економічного характеру, що негативно впливають на стан соціально-трудових відносин на ряді підприємств, установ та організацій, є:

- складний фінансово-економічний стан багатьох підприємств та організацій окремих галузей економіки (вугільної промисловості, житлово-комунального господарства, машинобудування, транспорту та зв'язку, сільського господарства), відсутність у них обігових коштів;
- несвоєчасні або неповні розрахунки за поставлену продукцію чи виконані роботи (вугільна промисловість, житлово-комунальне господарство, будівництво та ін.);
- неузгодженість тарифної політики, невідповідність фактичних затрат підприємств існуючим тарифам за роботи та послуги;
- невідповідний чинному законодавству рівень умов та охорони праці на багатьох підприємствах та організаціях;

- недофінансування бюджетних призначень, передбачених чинним законодавством; неповнота, неритмічність виділення субвенцій з держбюджету на перевезення пільгових категорій пасажирів тощо.

Безпосередніми причинами соціального характеру, що негативно впливають на стан соціально-трудових відносин були і залишаються:

- значна заборгованість із виплати заробітної плати та низькі темпи її погашення;
- порушення на багатьох підприємствах та організаціях термінів виплати поточної заробітної плати;
- низький, у співставленні з прожитковим мінімумом, рівень оплати праці в ряді галузей економіки (у сільському господарстві, освіті, охороні здоров'я, культурі та ін.);
- порушення соціальних прав найманих працівників на підприємствах, що знаходяться в стані банкрутства чи санації, недосконалість механізму соціального захисту працівників таких підприємств;
- порушення власниками чи уповноваженими ними органами (представниками) законодавства про працю, про охорону праці, невиконання ними положень колективних договорів, угод, узгоджених графіків погашення заборгованості з виплати заробітної плати;
- поширена практика застосування вимушеної неповної зайнятості, робота в умовах неповного робочого тижня.

Питання для самоконтролю:

1. Охарактеризуйте сутність системи соціально-трудових відносин.
2. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудових відносин?
3. Охарактеризуйте сторони і суб'єкти соціально-трудових відносин. Чим відрізняються ці поняття?
4. Назвіть рівні соціально-трудових відносин та охарактеризуйте предмети соціально-трудових відносин на кожному з них.
5. Викладіть основні принципи соціально-трудових відносин.
6. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.

7. Як Ви розумієте термін «гідна праця» і чим він відрізняється від терміну «якість трудового життя»?
8. Які негативні фактори, на Ваш погляд, впливають на розвиток соціально-трудогих відносин у нашій країні?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. *Монопольна роль держави в системі соціально-трудогих відносин – це:*
- А) дискримінація;
 - Б) субсидіарність;
 - В) патерналізм.
2. *Носіями первинного права і делегованих первинними носіями прав у соціально-трудогих відносинах є:*
- А) суб'єкти соціально-трудогих відносин;
 - Б) сторони соціально-трудогих відносин.
3. *Носіями первинного права в соціально-трудогих відносинах є:*
- А) суб'єкти соціально-трудогих відносин;
 - Б) сторони соціально-трудогих відносин.
4. *Професійний розвиток і кар'єрне просування є предметом соціально-трудогих відносин на :*
- А) індивідуальному рівні;
 - Б) територіальному рівні;
 - В) галузевому рівні;
 - Г) національному рівні;
 - Д) міжнародному рівні.
5. *Кадрова політика підприємства є предметом соціально-трудогих відносин на:*
- А) індивідуальному рівні;
 - Б) територіальному рівні;
 - В) галузевому рівні;
 - Г) національному рівні;
 - Д) міжнародному рівні.
6. *Забезпечення мінімальних гарантій оплати праці та доходів населення є предметом соціально-трудогих відносин на:*
- А) індивідуальному рівні;
 - Б) територіальному рівні;
 - В) галузевому рівні;
 - Г) національному рівні;
 - Д) міжнародному рівні.

7. *Проведення консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладенням системи угод на різних рівнях соціально-трудових відносин складає суть:*

- А) нормативно-правових методів;
- Б) програмно-цільових методів;
- В) адміністративно-розпорядчих та організаційно-впорядкувальних методів;
- Г) договірних методів;
- Д) партисипативних методів.

8. *Запровадження сучасних форм і методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом складає суть:*

- А) нормативно-правових методів;
- Б) програмно-цільових методів;
- В) адміністративно-розпорядчих та організаційно-впорядкувальних методів;
- Г) договірних методів;
- Д) партисипативних методів.

9. *Свавільне, необґрунтоване, невиправдане обмеження прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин є характерним для такого принципу як:*

- А) солідарність;
- Б) субсидіарність;
- В) дискримінація;
- Г) конфлікт;
- Д) соціальне партнерство.

10. *Принцип соціально-трудових відносин, що свідчить про граничне загострення протиріч у трудових стосунках:*

- А) солідарність;
- Б) субсидіарність;
- В) дискримінація;
- Г) конфлікт;
- Д) соціальне партнерство.

РОЗДІЛ 10

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ зрозуміти сутність соціального партнерства
- ✓ зрозуміти суть соціального діалогу і його роль у розвитку соціально орієнтованої економіки

Терміни, які необхідно засвоїти:

- соціальне партнерство;
- біпартизм;
- трипартизм;
- соціальний діалог.

10.1. Соціальне партнерство

Соціальне партнерство – система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, у досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень.

Соціальне партнерство – система відносин у соціально-трудої сфері, яка спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців.

Соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах з метою дотримання прав та інтересів працівників, роботодавців і держави.

До основних принципів соціального партнерства відносять:

- дотримання норм законодавства;

- повноважність представників сторін;
- рівноправ'я сторін у свободі вибору і обговоренні питань, які складають зміст колективних договорів і відносин;
- добровільність сторін у прийнятті на себе зобов'язань;
- систематичність контролю і відповідальність за виконання зобов'язань.

Сторони соціального партнерства – працівники, роботодавці, органи державного управління та місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників.

В Україні держава бере активну участь у соціальному партнерстві на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра і ін. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій). Держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудових відносин, встановлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів. При виникненні трудових конфліктів унаслідок проведення переговорів і тлумачення положень угод і договорів держава бере на себе функцію арбітра – сприяє вирішенню конфліктів через примирливі і арбітражні процедури.

Профспілки є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

Союзи роботодавців створюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні

прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який створений в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка сьогодні об'єднує 16 тис. членів – промислові, транспортні будівельні, фінансові та інші підприємницькі структури різних форм власності (70% підприємств недержавної і 30% державної власності).

У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладання Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-трудова відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника.

Форми соціального партнерства – це організаційні, правові і економічні заходи у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин та вирішення соціально-трудова конфліктів.

Завданнями соціального партнерства є:

1. забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики;
2. створення ефективного механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних з ними економічних відносин;
3. проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод;
4. запобігання колективних трудова спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудова конфліктів;
5. вдосконалення чинного законодавства у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин.

Основними принципами соціального партнерства є:

- законність;
- повноважність і рівноправність сторін та їх представників;
- свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства;
- добровільність і реальність прийняття зобов'язань;
- обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;
- систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин.

Основою ефективного соціального партнерства є колективно-договірне регулювання відносин у сфері праці. Воно полягає в укладанні та виконанні системи колективних договорів, генеральної, галузевих та регіональних угод. Генеральна угода визначає загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин на найвищому рівні і включає загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування.

Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії і пільги для працівників певної галузі (галузей).

Територіальна угода регулює норми соціального захисту найманих працівників та може включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, більш високі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодою соціальні гарантії та компенсації.

Професійні тарифні угоди визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії.

Колективний договір, за Законом України «Про колективні договори і угоди», – це правовий акт, який регулює трудові та соціально-економічні відносини найманих працівників і роботодавців на підприємствах, в

установах та організаціях незалежно від форми власності, за видом діяльності, галузевої належності, а також в їхніх структурних підрозділах. Колективні договори доповнюють і розвивають норми, прийняті в генеральній, галузевій і територіальній угодах, але вони не можуть бути нижчі за ті, що передбачені іншими угодами.

Механізм соціального партнерства характеризується постійним переговорним процесом, нормативно-правовим, організаційним та політико-ідеологічним забезпеченням, нормативним встановленням процедур узгодження інтересів, участю представників громадських об'єднань у розробці договорів і угод. За рівнями охоплення соціально-трудова відносин можна виділити макро-, мезо- і мікроекономічний механізм соціального партнерства.

Організаційне забезпечення механізму соціального партнерства включає в себе діяльність узгоджувальних і примирних комісій, трудового арбітражу, експертних аналітичних та консультаційних груп, контроль за виконанням угод, застосування санкцій, створення системи науково-методичного, кадрового й інформаційного забезпечення.

Моделі соціального партнерства. Виділяють дві основні моделі соціального партнерства.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Біпартизм – це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалося три основні моделі соціального партнерства.

Перша модель характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. Характерним є високий рівень централізації договірному процесу. Діє принцип трипартизму, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної ролі

владних структур та за участі всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин докладно регламентована законодавством, чітко визначені повноваження та розроблені процедури вирішення трудових спорів (конфліктів). Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, є основою для всіх галузей і підприємств. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу, на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс і соціальна злагода. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах досягає 90 %.

Друга модель характерна для країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Великої Британії, Ірландії. Тут на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на національному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства – регіональний та галузевий. Саме на цих рівнях приймаються основні угоди. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, коливається в межах від 30 до 60 %.

Третя модель характерна для таких країн як Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія. Переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Роль профспілкового руху незначна, оскільки вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. Широко використовується система індивідуальних трудових контрактів, при порушенні яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 %.

На практиці немає моделі, яка б, безперечно, гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, високу соціальну захищеність та злагоду в суспільстві.

Українську модель соціального партнерства характеризують риси класичного трипартизму, тобто регулювання трудових і пов'язаних з ними

економічних і політичних стосунків на основі рівноправної взаємодії, співпраці представників найманих працівників, роботодавців і держави.

Основні органи соціального партнерства:

- Національна рада соціального партнерства.
- Національна служба посередництва і примирення.
- Галузеві (міжгалузеві) ради соціального партнерства.
- Територіальні ради соціального партнерства.
- Інші органи соціального партнерства.

Одним із перших кроків держави в налагодженні тристороннього соціального діалогу між представниками органів державної влади, роботодавців та найманих працівників стало створення в лютому 1993 року Національної ради соціального партнерства (НРСП), яка стала постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Однак, останнім часом НРСР не завжди спрацьовувала достатньо ефективно. Неодноразово ставилися питання щодо збільшення ролі НРСР у формуванні політики у сфері соціально-трудових відносин, сприяння активному пошуку взаємоприйнятних рішень складних проблем державної соціальної політики.

Крім того, у соціально-економічному житті України відбулися істотні зміни. Практичний досвід діяльності НРСР за 12 років засвідчив необхідність реформування та внесення назрілих коректив у Положення про НРСР, спрямованих на посилення ролі тристороннього органу, який має бути єдиною ланкою між державою, профспілками і роботодавцями. Указом Президента України від 29.12.2005 р. № 1871/2005 “Про розвиток соціального діалогу в Україні” утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, при цьому НРСР ліквідовано. Відповідно до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, затвердженого вищенаведеним Указом, Національна рада є консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Згідно з цим Положенням основними завданнями Національної ради є: “сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-

економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики”.

З метою сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів) Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 створено Національну службу посередництва і примирення /НСПП/, яка є постійно діючим державним органом. Основними завданнями НСПП є сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними; прогнозування виникнення конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва та примирення під час вирішення таких спорів. Особлива увага приділяється НСПП питанням вдосконалення взаємодії з центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та роботодавцями, а також активна співпраця з НРСП і з 2006 р. зі знову створеною Національною радою. У практику роботи ввійшли проведення семінарів, конференцій, круглих столів між сторонами соціального партнерства. Важливим фактором такої взаємодії є можливість залучення представників органів влади, профспілок та роботодавців у примирних процедурах в якості експертів, незалежних посередників і арбітрів.

10.2. Соціальний діалог

З метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві в Україні був прийнятий закон «Про соціальний діалог в Україні», який визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Рівні та сторони соціального діалогу. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

❖ **на національному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

❖ **на галузевому рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

❖ **на територіальному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади,

що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

❖ **на локальному рівні** – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Органи соціального діалогу:

- Національна тристороння соціально-економічна рада;
- галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради;
- територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

Національна тристороння соціально-економічна рада утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України як консультативно-дорадчий орган при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців відповідно до Указу Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 “Про розвиток соціального діалогу в Україні”.

Метою діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради є: підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави; подальший розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам.

Основними завданнями Національної ради є:

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;

- розроблення та внесення Президентіві України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їхньої компетенції.

Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори.

Питання для самоконтролю:

1. Розкрийте сутність поняття “соціальне партнерство”.
2. У чому полягає завдання соціального партнерства?
3. Охарактеризуйте суб’єкти соціального партнерства.
4. Які угоди регулюють соціально-трудова відносини?
5. Охарактеризуйте дію механізму соціального партнерства.
6. Охарактеризуйте основні моделі соціального партнерства. Які, на Вашу думку, риси характерні для української моделі соціального партнерства?

7. Які, на Вашу думку, причини недостатнього розвитку системи соціального партнерства в Україні?
8. У чому полягає процес соціального діалогу?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Соціальне партнерство – це:

- А) система взаємозв'язків між представниками найманих працівників та роботодавцями;
- Б) система взаємозв'язків між професійними спілками та державою;
- В) система взаємозв'язків між представниками найманих працівників, роботодавцями та органами місцевого самоврядування;
- Г) можливі всі відповіді.

2. Трипартизм – це:

- А) модель соціального партнерства, яка припускає співпрацю між працівниками та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях;
- Б) модель соціального партнерства, яка припускає співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях;
- В) модель соціального партнерства, яка припускає співпрацю між роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях;
- Г) можливі всі відповіді.

3. Система соціального партнерства діє на:

- А) міжнародному рівні;
- Б) національному рівні;
- В) регіональному рівні;
- Г) виробничому рівні;
- Д) на усіх вище вказаних рівнях.

4. Загальні напрями соціально-економічної політики у сфері зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення, а також соціального страхування включають:

- А) генеральна угода;
- Б) галузева угода;
- В) територіальна угода;
- Г) професійна тарифна угода;
- Д) колективний договір.

5. Визначають норми оплати праці, соціальні гарантії і пільги для робітників певної професії:

- А) генеральна угода;

- Б) галузева угода;
- В) територіальна угода;
- Г) професійна тарифна угода;
- Д) колективний договір.

6. *Однією із суспільних організацій, які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав з метою підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць є:*

- А) профспілка;
- Б) союз роботодавців.

7. *Регіональний та галузевий рівень соціального партнерства є характерним для :*

- А) країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Великої Британії, Ірландії;
- Б) країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції;
- В) таких країн як Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія.

8. *Високий рівень централізації договірного процесу в соціальному партнерстві є характерним для:*

- А) країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Великої Британії, Ірландії;
- Б) країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції;
- В) таких країн як Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія.

9. *Модель соціального партнерства, в якій переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні, є характерним для:*

- А) країн Центральної Європи (Австрія, Італія, Німеччина, Франція, Швейцарія), Великої Британії, Ірландії;
- Б) країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції;
- В) таких країн як Іспанія, Португалія, Греція, США, Японія.

10. *Організаційні, правові і економічні заходи у сфері соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин та вирішення соціально-трудова конфліктів складають зміст:*

- А) форм соціального партнерства;
- Б) сторін соціального партнерства;
- В) моделей соціального партнерства.

РОЗДІЛ 11

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

Опрацювавши даний розділ, читач зможе:

- ✓ ознайомитись з поняттям “планування праці”;
- ✓ вияснити, що таке трудові показники;
- ✓ вивчити види планів з праці;
- ✓ вияснити, що таке “бізнес-план”;
- ✓ опанувати методи планування трудових показників.

Терміни, які необхідно засвоїти:

- | | |
|-----------------------|----------------------------|
| ▪ план; | ▪ оперативне планування; |
| ▪ бізнес-план; | ▪ середня заробітна плата; |
| ▪ планування праці; | ▪ соціальний розвиток |
| ▪ трудові показники; | трудового колективу. |
| ▪ поточне планування; | |

11.1. Сутність і значення планування праці

Процес планування здійснюється шляхом визначення цілей та способів їх досягнення. У найширшому розумінні, *план* – це образ будь-чого, модель бажаного майбутнього. У більш вузькому розумінні планування є процесом розробки спеціальних документів – планів, що визначають конкретні кроки в досягненні цілей у рамках планового періоду. Взагалі, за допомогою планування досягається ефективна ритмічна робота, усувається негативний ефект невизначеності майбутнього, забезпечується найповніше використання потенціалу.

Планування об’єднує структурні підрозділи підприємства спільною метою, надає всім процесам єдиного напрямку та скоординованості, що дає змогу повніше й ефективніше використовувати наявні ресурси, комплексно, якісно та своєчасно вирішувати різноманітні управлінські проблеми.

За сучасних швидкозмінних умов ринкової економіки підприємство весь комплекс планової роботи здійснює самостійно, що означає не лише

відмову від повної регламентації всієї діяльності й отримання широких прав щодо визначення та реалізації виробничої програми, шляхів розвитку виробництва, мотивації праці, а й усвідомлення важливості безперервного вивчення зовнішнього середовища та готовності нести відповідальність за результати господарювання.

Для ефективного планування роботи підприємства необхідно дотримуватись ряду *принципів планування*, серед яких найважливішими є: цільове спрямування, системність, безперервність, збалансованість, економічність, науковий характер планування, методологічна єдність планів, оптимальність тощо.

У ринкових умовах господарювання особливого значення в управлінській діяльності на всіх рівнях набуває планування праці. *Планування та аналіз праці* – взаємопов'язані та взаємозалежні елементи управління людським потенціалом, а також необхідна складова сутності організації праці як на окремому підприємстві, так і в масштабах суспільства вцілому.

Планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування.

В організації праці планування та аналіз праці розглядаються у взаємодії з іншими її елементами, зокрема такими як: підбір, підготовка та підвищення кваліфікації працівників; створення безпечних та здорових умов праці; поділ праці; встановлення обґрунтованих норм праці; кооперація праці; обслуговування робочих місць; розробка раціональних прийомів та методів праці; організація оплати і матеріального стимулювання праці; виховання дисципліни праці.

Найважливішими *завданнями планування праці* є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для

роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення високої якості трудового життя працівників.

План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства; він складається з плану щодо підвищення продуктивності праці; плану фонду оплати; плану з організації праці; плану щодо чисельності працівників і т. ін.

11.2. Трудові показники

Основними завданнями аналізу трудових показників є виявлення можливостей економії праці, зменшення чисельності працівників за рахунок раціональнішого використання робочого часу обладнання, зниження трудомісткості виробництва програми та покращення якості продукції.

У сучасних умовах планування трудових показників набуває нового, особливого значення. Пріоритетним та першочерговим стає завдання виконання виробничої програми з випуску конкурентоспроможної продукції через використання найкращих засобів, з найменшими витратами живої та уречевленої праці, що сприяє підвищенню значення трудових показників, їх впливу на виробничий процес.

До *основних трудових показників* планування праці традиційно відносять такі: продуктивність праці, чисельність працівників, фонд заробітної плати та середня заробітна плата. Однак поряд з ними в умовах ринку з'являється і ряд нових трудових показників, змінюються пріоритети та місце цих показників у плануванні праці. Тому в Україні має бути створено адекватну сучасним умовам господарювання систему показників праці, яка б враховувала досвід зарубіжних країн у цій сфері та особливості вітчизняної економічної ситуації. Ця система має бути однаковою для всіх суб'єктів господарювання та регулярно друкуватись в офіційних джерелах.

На підприємствах доцільно використовувати комплексну систему показників праці для здійснення планування й аналізу, яка містить такі групи показників:

- загальноекономічні показники (обсяг виробництва або вартість виробленої продукції, величина основних фондів, частка основних фондів невикористаного призначення та ін.);
- результативність роботи (виробіток у натуральному, вартісному та трудовому вимірі, трудомісткість, коефіцієнт змінності, прибуток, загальні витрати робочого часу, частка фондів споживання в прибутку та ін.);
- кадрові показники (чисельність персоналу, частки окремих категорій персоналу, плинність кадрів, рівень освіти, середній вік працівників, середній розряд працівників, середній розряд виконаних робіт, періодичність підвищення кваліфікації і т. ін.);
- оплата праці (загальна величина фонду заробітної плати, частка зарплати у витратах на виробництво продукції, середня заробітна плата працівників, міжкваліфікаційна диференціація заробітної плати, динаміка заробітної плати за кілька періодів і т. ін.);
- витрати на соціальні виплати (витрати на соціальні виплати, передбачені законодавством, витрати на додаткові соціальні виплати і пільги, частка витрат на соціальні виплати у витратах на виробництво продукції, витрати на утримання соціальної інфраструктури, витрати на участь у прибутках, середній розмір дивідендів і т.ін.);
- загальні витрати на персоналу (витрати на оплату праці, на розвиток персоналу, на соціальні виплати, витрати на персонал у розрахунку на одиницю продукції, частка витрат на персонал у загальних витратах виробництва, динаміка витрат на персонал);
- умови праці (чисельність і частка працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах праці, рівень травматизму, захворюваності, витрати на виплату пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, динаміки цих показників та ін.).

На формування трудових показників впливають техніко-економічні та інші фактори виробництва, зокрема техніко-організаційний рівень виробництва, соціальні умови, природні умови та рівень раціональності природокористування, зовнішньоекономічні зв'язки і рівень їх ефективності. До техніко-економічних факторів виробництва відносять НТП та технічний рівень виробництва й продукції, їх конкурентоспроможність, структуру господарської системи і рівень організації виробництва та праці, рівень управління.

Розробка системи планових трудових показників здійснюється на основі виробничої програми, плану підвищення ефективності виробництва, норм і нормативів витрат праці та заробітної плати.

Центральне місце в системі трудових показників займають показники продуктивності праці, оскільки її зростання є головним чинником зростання ефективності та розвитку всього виробництва. Вони безпосередньо пов'язане з іншими трудовими показниками, зокрема зі зниженням трудомісткості одиниці продукції, раціональним використанням робочого часу, кваліфікацією працівників, організацією праці та системою стимулювання праці тощо. У свою чергу трудомісткість одиниці продукції є основою формування чисельності працівників, складу персоналу та безпосередньо пов'язана з формуванням фонду оплати праці та здійснення її нормування.

Вся система трудових показників взаємопов'язана з іншими показниками оперативних і стратегічних планів, оскільки є складовою технічного, економічного та фінансового планування.

11.3. Види планів з праці

В умовах ринкового господарства, вільного підприємництва та конкурентної боротьби підприємства прогнозують та планують свою діяльність з урахуванням кон'юнктури ринку й свого внутрішнього

ресурсного забезпечення, зокрема і ресурсів праці. У цьому процесі вирішуються такі групи завдань:

- визначення потреби в робітниках, спеціалістах, службовцях, керівниках за спеціальностями, професіями, рівнями кваліфікації з урахуванням підбору, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- мобілізація колективу і підвищення продуктивності та якості праці;
- обґрунтування фонду споживання, встановлення розмірів заробітної плати й інших виплат.

Трудові показники підприємства знаходять втілення в усій сукупності планів, що розробляються на підприємстві. Класифікація планів здійснюється за рядом ознак. Зокрема за об'єктами планових рішень, інтервалами планування та іншими аспектами діяльності конкретного підприємства можна виділити такі види планів:

- **Середньостроковий план** – певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період. Планування, аналіз, звітність і аудит у сфері праці, передбачає розробку в певній послідовності заходів, окреслених в довгостроковому плані. Межа між ними досить умовна і неоднозначна. Цей план містить кількісні планові показники діяльності, в ньому наводяться детальні відомості в розбивці за продуктами, дані про капіталовкладення і джерела фінансування.

- **Поточне планування** полягає в розробці планів на всіх рівнях управління підприємством та за всіма напрямками його діяльності на більш короткі періоди (квартал, місяць).

- **Оперативне планування** – різновид поточного планування, передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його окремих підрозділів у короткостроковому періоді. Вони мають вузьке спрямування, високий рівень деталізації, характеризуються різноманітністю використовуваних прийомів та методів, охоплюють окремі функціональні сфери діяльності підприємства.

➤ **Інвестиційні проекти** – плани капіталовкладень, спрямованих на створення нових чи модернізацію наявних виробничих потужностей підприємства.

➤ **Бізнес-план** – план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на існуючому підприємстві, програма діяльності фірми, план конкретних заходів для досягнення конкретних цілей з оцінкою очікуваних витрат і доходів.

Всі перераховані види планів на практиці взаємопов'язані та можуть бути поєднані в три основних види планів: плани цілі (набір якісних і кількісних характеристик бажаного стану об'єкта управління та його окремих елементів у майбутньому, цілі в рамках плану узгоджуються, однак не пов'язані ні з конкретними способами їх досягнення, ні з ресурсами); плани для повторюваних дій (передбачають їх строки та порядок здійснення в стандартних ситуаціях, за необхідності забезпечується простір для здійснення коректування у непередбачуваних ситуаціях); плани для неповторюваних дій (складаються для вирішення специфічних проблем, характеризують діяльність фірми в її розвитку та змінах).

В умовах планової економіки досить активно й широко здійснювалось планування у сфері праці на державному рівні та рівні окремих галузей народного господарства. У ринкових умовах господарювання пріоритети в плановій діяльності змістились – нині підприємства самостійно здійснюють планування, вони звільнені від повної регламентації своєї діяльності та мають широкі можливості для здійснення та розвитку власної діяльності.

11.4. Показники праці як складова бізнес-плану

У ринкових умовах господарювання виробничі плани слугують інструментом реалізації окремих проектів, угод чи їх сукупності з метою забезпечення отримання максимально можливого прибутку. План-програма з потрібними економічними обґрунтуваннями має назву бізнес-плану,

розробка та представлення якого є початковим етапом підприємницької діяльності, базою визначення доцільності започаткування певної справи чи укладання окремої угоди, основою розрахунку очікуваних результатів діяльності.

Бізнес-план є стандартним документом, присвяченим у більшості випадків залученню кредитів та інвестицій, в якому детально обґрунтовується концепція призначеного для реалізації реального інвестиційного проекту та наводяться його ринкові, виробничі, організаційні та фінансові характеристики. У бізнес-плані знаходять відображення основні аспекти комерційної діяльності підприємства, аналізуються проблеми, з якими воно зіткнеться, окреслюються засоби їх вирішення.

Зовнішнім призначенням бізнес-плану є ознайомлення зацікавлених ділових людей із сутністю та ефективністю реалізації нової підприємницької ідеї з метою залучення кредитів та інвестицій, а внутрішнім – відпрацювання системи управління реалізацією підприємницького проекту, створення реальної планової основи для функціонування та розвитку організації шляхом розробки неперервно оновлюваного комплексу планів. Тобто підприємство може мати одночасно декілька бізнес-планів з різною мірою їх деталізації.

Виходячи з практики, виділяють таку найбільш поширену структуру бізнес-плану, зміст якого повинен бути достатнього, однак не надмірного наповнення:

1. Резюме.
2. Характеристика галузі.
3. Інформація про фірму.
4. Розташування об'єкта.
5. Характеристика продукту.
6. Аналіз ринку.
7. План маркетингу.
8. План виробництва.

9. Організаційний план.

10. Фінансовий план.

11. Аналіз потенційних ризиків.

Під час розроблення бізнес-плану в розділі "Організаційний план" наводяться короткі довідки про наявних працівників, відомості щодо їхньої кваліфікації, досвіду роботи, доцільність їх подальшого використання, а також про потребу в наборі нових співробітників визначеної кваліфікації тощо. Також у бізнес-плані наводяться відомості щодо необхідності здійснення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; розмірів оплати праці різним категоріям працівників та інші виплати; умов праці; кадрових показників тощо.

Цей розділ також має визначати організаційну структуру підприємства, оскільки нечіткий розподіл ролей, порушення взаємодії підрозділів підприємства між собою, координації, контролю їх діяльності можуть мати негативні наслідки для реалізації конкретного проекту та ефективної роботи всього підприємства.

Набір та підготовка робітників, спеціалістів, службовців мають заздалегідь плануватись в цьому розділі бізнес-плану, щоб в міру необхідності забезпечити наявність кваліфікованих кадрів. Дуже часто до програм набору й підготовки працівників приступають, коли підприємство вже готове до виробництва продукції, а це призводить до абсолютно незадовільного використання потужностей на початкових етапах виробництва.

Поточне планування враховує такі трудові показники:

- продуктивність праці;
- чисельність працівників;
- чисельність промислового-виробничого персоналу;
- трудомісткість продукції;

- середня заробітна плата на одного працівника, що належать до промислово-виробничого персоналу, на одного працівника підприємства вцілому.

Що стосується працівників, яких зараховують до промислово-виробничого персоналу, то плануються витрати праці на одиницю продукції; продуктивність праці на одного робітника, на одного працівника промислово-виробничого персоналу; темпи зростання продуктивності праці; приріст обсягу продукції за рахунок зростання продуктивності праці; чисельність промислово-виробничого персоналу; чисельність основних та допоміжних робітників; фонд оплати праці за всіма категоріями персоналу; середня заробітна плата за підрозділами.

Щодо непромислової групи, то тут здійснюється планування чисельності працівників; фонду оплати праці та середньої заробітної плати. Планування виробництва на підприємствах у ринкових умовах сприяє розвитку підприємств, збільшенню їх доходів та доходів окремих співробітників, покращанню використання робочої сили.

11.5. Методи планування трудових показників. Планування продуктивності праці, чисельності персоналу, фонду заробітної плати

У плануванні трудових показників на підприємстві широко використовуються загальні методи планування, а також ті, які характерні для розробки планів з певної групи трудових показників, зокрема, з продуктивності праці, чисельності працівників та заробітної плати.

Розглянемо методичні основи планування продуктивності праці. Продуктивність праці є основним показником ефективності виробництва і всієї системи трудових показників, від її рівня й динаміки залежать всі основні показники роботи підприємства: обсяг виробництва продукції, чисельність працівників, фонд заробітної плати, зниження собівартості продукції, розмір прибутку, рентабельність тощо.

Для планування продуктивності праці на підприємстві можуть використовуватись вартісні та натуральні показники виробництва. Під час планування продуктивності праці визначають рівень, темпи і фактори її зростання.

Найпоширенішим методом планування показника підвищення продуктивності праці є планування її за факторами зростання, до яких відносять: структурні зрушення у виробництві, вдосконалення управління та організації виробництва і праці, підвищення технічного рівня виробництва, зміна обсягу виробництва продукції, галузеві фактори тощо. Визначаючи кількісний вплив окремих факторів на підвищення продуктивності праці, виходять з відносної економії чисельності працівників за рахунок впливу того чи іншого фактора або їх сукупності.

Цей метод планування зростання продуктивності праці має і певні недоліки, оскільки найчастіше завищує планову чисельність працівників, що негативно впливає на підвищення продуктивності праці. Тому доцільним є розширення практики планування підвищення продуктивності праці на основі розрахунку ефективності організаційно-технічних заходів, спрямованих на зниження трудомісткості й покращання використання робочого часу.

Розробка плану продуктивності праці передбачає наявність плану організаційно-технічних заходів, звітного і планового балансів робочого часу одного робітника, даних про втрати робочого часу за звітний період або даних табельного обліку.

Основні етапи планування продуктивності праці це: аналіз рівня і динаміки продуктивності праці в попередньому періоді; виявлення резервів підвищення виробітку в наступному періоді; визначення очікуваного рівня продуктивності праці в поточному періоді; розробка плану заходів щодо використання виявлених резервів; розрахунок ефективності кожного заходу, спрямованого на підвищення продуктивності праці та визначення можливого рівня продуктивності праці в плановому періоді .

Планування чисельності працівників усіх категорій має важливе значення для раціонального використання ресурсів праці, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення обґрунтованої потреби в кадрах для забезпечення ритмічного виробничого процесу та виконання виробничих завдань.

До основних принципів планування чисельності працівників належать: відповідність чисельності та кваліфікації працівників обсягу запланованих робіт та їх складності, обумовленість структури персоналу об'єктивними факторами виробництва, максимальна ефективність використання робочого часу, створення умов для підвищення кваліфікації та розширення виробничого профілю працівників.

Потреба в персоналі, його чисельність на різних підприємствах чи фірмах визначається величиною попиту на продукцію, роботи чи послуги. Процес планування чисельності персоналу включає в себе три етапи: оцінка наявної робочої сили, оцінка майбутніх потреб, розробка програми задоволення потреб у відповідних працівниках.

Планування чисельності кадрів передбачає її розрахунок на основі повної трудомісткості, тобто розрахунку чисельності необхідної кількості працівників усіх категорій і різних спеціальностей, здатних виконати весь обсяг робіт виробничої програми. Далі визначається необхідна кількість робітників, спеціалістів, службовців та управлінців за видами трудомісткості та нормами обслуговування і управління.

Планування чисельності працівників спирається на такі показники, як: спискова чисельність персоналу, середньоспискова чисельність промислово-виробничого персоналу та його категорій, структура працівників, потреба в кадрах, баланс робочого часу одного середньоспискового працівника.

Планування заробітної плати охоплює планування фонду заробітної плати і середньої заробітної плати.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді. Плановий фонд заробітної плати має бути максимально раціоналізований, а це означає, що перш за все має бути достатньо обґрунтованим кількісний та якісний склад персоналу. Він має враховувати і планований обсяг виробництва, і вимоги до якості продукції, її матеріаломісткість, енергомісткість та трудомісткість, а також необхідність розвитку персоналу, підтримання в працездатному стані всієї інфраструктури підприємства та вирішення інших поточних і перспективних завдань.

Плановий фонд заробітної плати має враховувати максимально можливо і водночас досить реалістично необхідність скорочення втрат робочого часу та підвищення обґрунтованості норм витрат праці, показників та умов преміювання та інших форм матеріального заохочення працівників. Однак раціоналізація фонду заробітної плати не повинна тягнути за собою зниження заробітної плати та гарантованості виплат за виконану роботу, падіння реальної заробітної плати. Хоча фонд заробітної плати і має бути раціональним, він перш за все має бути достатнім для нормального функціонування підприємства і для підтримання високої трудової мотивації працівників.

Методи планування фонду заробітної плати залежно від стадій планування можуть бути розділені на укрупнені та детальні. Укрупнені методи застосовуються на стадіях попереднього планування на перспективу та ґрунтуються на врахуванні динаміки чисельності працівників та середньої заробітної плати. Другим методом укрупненого планування є планування на основі кількісно виявлених нормативних величин.

Методи детального планування фонду заробітної плати застосовуються для розрахунку фонду заробітної плати на черговий плановий рік з поквартальною розбивкою та із зазначенням конкретних заходів зі зменшення витрат по заробітній платі на одиницю продукції.

Середня заробітна плата одного працівника визначається діленням планового фонду заробітної плати на чисельність персоналу у відповідному періоді. Визначаючи середню заробітну плату, необхідно виходити із принципу, що зростання продуктивності праці має сприяти, з одного боку, збільшенню фонду нагромадження підприємства, а з іншого – зростанню матеріального добробуту працівників.

11.6. Планування соціального розвитку трудових колективів

У широкому розумінні *соціальний розвиток трудових колективів* – це помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей.

Соціальний розвиток колективу – це процеси соціалізації кожного працівника та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, самовираження членів колективу, підвищення соціального статусу колективу і його членів, удосконалення соціальної та професійної структур, збагачення інституційної і професійної мотивації, формування системи цінностей.

Соціальний розвиток колективу – це процеси соціалізації кожного працівника та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, колективу та всього суспільства. У вузькому розумінні соціальний розвиток колективу містить у собі ту суму факторів, які утворюють показники соціальної сфери життєдіяльності трудового колективу та сприяють здійсненню функцій цього типу соціальних утворень.

Планування соціального розвитку колективу (соціальне планування) є системою методів планомірного управління розвитком трудового колективу підприємства, цілеспрямованого регулювання соціальних процесів та прогресивного розвитку соціально-трудових відносин на рівні підприємства. Мета планування – підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних чинників, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу.

Соціальному плануванню на підприємстві має передувати комплекс соціологічного дослідження трудового колективу, метою якого є аналіз соціальної ситуації, виявлення її слабких місць та визначення напрямків удосконалення. Далі розробляється план соціального розвитку трудового колективу – сукупність науково обґрунтованих заходів, завдань, показників з всього комплексу соціальних проблем, реалізація яких сприятиме найефективнішому функціонуванню трудового колективу підприємства.

У плані соціального розвитку виокремлюють такі розділи та напрямки робіт:

I. Удосконалення соціальної структури колективу. У цьому розділі звертається увага на скорочення частки чи ліквідацію важких та шкідливих для здоров'я робіт, зниження частки низько-кваліфікованої праці, на підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня співробітників, окремо розглядаються умови праці жінок, підлітків, осіб похилого віку.

II. Соціальні чинники розвитку виробництва та підвищення його економічної ефективності. Тут плануються заходи з інтелектуалізації праці, технічного переозброєння, впровадження нової техніки і технології, які забезпечують підвищення змістовності праці, проектування прогресивних форм організації і оплати праці, зниження її монотонності. Передбачається навчання без відриву від виробництва, заходи зі стимулювання раціоналізації та винахідництва, з розширення можливостей підвищення розмірів реальної заробітної плати працівників тощо.

III. Покращання умов праці та побуту працівників. У плануванні необхідно особливо виділити дільниці та підрозділи з несприятливими умовами праці, передбачити заходи з оздоровлення виробничого середовища, заміни обладнання, що є джерелом шкідливості та небезпеки. Також окреслюються заходи з дотримання санітарно-гігієнічних норм, стандартів безпеки праці, вирішується питання можливості надання працівникам житла, забезпечення дитячими дошкільними закладами, місцями відпочинку.

IV. Посилення дисципліни праці, розвиток трудової активності та творчої ініціативи. Заходи в цьому напрямку розробляються на основі аналізу ціннісних орієнтацій працівників і спрямовуються на стимулювання високої трудової та виробничої дисципліни, розвиток різних форм залучення працівників до справи вдосконалення виробництва тощо.

Розробкою плану соціального розвитку колективу має займатись служба соціального розвитку, до складу якої входять висококваліфіковані спеціалісти – економісти, соціологи, психологи, юристи. Їх завдання полягає в регулярному здійсненні соціологічних досліджень, спрямованих на розробку та впровадження заходів щодо створення сприятливих соціально-психологічних умов для підвищення міри задоволеності матеріальних та духовних потреб працівників, а також зростання продуктивності праці та ефективності виробництва.

Розробка плану соціального розвитку здійснюється в декілька етапів (рис.11.1).

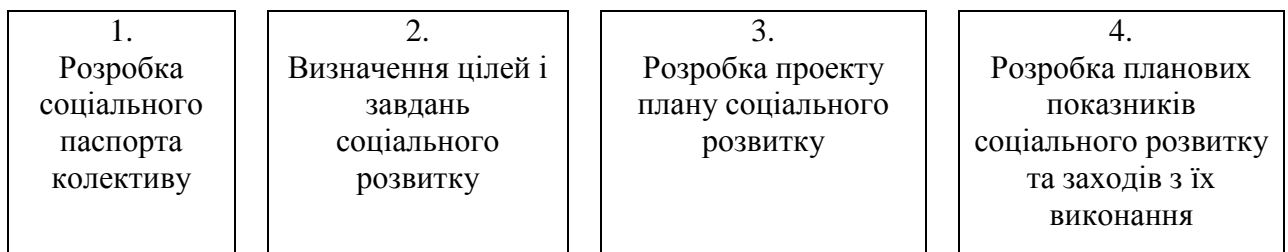


Рис. 11.1. Етапи розробки плану соціального розвитку

Задля здійснення планування та управління соціальним розвитком трудового колективу необхідна його кількісна оцінка за певною системою критеріїв та показників, включаючи оцінку впливу на працівників виробничої сфери, оцінку можливостей особистого розвитку працівників, оцінку розвитку соціальної інфраструктури підприємства, оцінку роботи щодо соціального розвитку трудового колективу.

Аналіз кількісних показників соціального розвитку дає змогу оцінити ефективність плану соціального розвитку, яка може бути економічною та соціальною. Економічна ефективність проявляється в зростанні продуктивності праці, підвищенні якості продукції та зниженні її собівартості, підвищенні рентабельності виробництва; соціальна ж ефективність – у вдосконаленні соціальної структури трудового колективу, підвищенні соціального статусу та культурного рівня його членів, у раціональному використанні вільного часу, зростанні добробуту членів колективу, зростанні прихильності працівників до підприємства.

Питання для самоконтролю:

1. Що являє собою планування? Як Ви розумієте поняття “планування праці”?
2. Охарактеризуйте основні види планів з праці.
3. Назвіть основні трудові показники в плануванні праці.
4. Які фактори впливають на трудові показники?
5. Поясніть методи та процес планування трудових показників.
6. Що таке соціальний розвиток трудового колективу?
7. Як здійснюється планування соціального розвитку трудового колективу?
8. Що являє собою економічний аналіз у трудовій сфері?

Приклади тестових завдань до даної теми:

1. Які існують принципи планування?
 - А) науковий характер планування;
 - Б) встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці;
 - Б) поділ праці;
 - Г) інші.
2. До трудових показників відносять:

- А) чисельність працівників;
- Б) обсяг виробництва;
- В) трудомісткість;
- Г) інші.

3. *Бізнес план – це:*

- А) стандартний документ;
- Б) організаційна структура підприємства;
- В) чисельність працівників;
- Г) інше.

4. *При плануванні продуктивності праці використовуються:*

- А) вартісні показники виробництва;
- Б) натуральні показники виробництва;
- В) обсяг виробництва продукції;
- Г) інше.

5. *Плановий фонд заробітної плати – це:*

- А) вся сукупність коштів, що спрямовується на оплату праці в плановому періоді;
- Б) середня заробітна плата;
- В) фонд нагромадження підприємства;
- Г) інше.

6. *Соціальний розвиток трудових колективів – це:*

- А) система методів планомірного управління розвитком трудового колективу;
- Б) соціологічне дослідження трудового колективу;
- В) сума факторів, які утворюють показники соціальної сфери;
- Г) інше.

7. *Планування соціального розвитку колективу –це:*

- А) цілеспрямоване регулювання соціальних процесів;
- Б) планомірне управління розвитку трудового колективу;
- В) створення умов для повнішого задоволення потреб працівників;
- Г) інше.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

Законодавчі та нормативні документи:

1. Аудиторський висновок. Норматив АПУ № 26. – К.: 2003.
2. Господарський кодекс України: Офіційний текст. – К.: Кондор, 2004. – 208 с.
3. Закон України "Про колективні договори і угоди". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
4. Закон України "Про оплату праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.
5. Закон України "Про організації роботодавців". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14>.
6. Закон України "Про охорону праці". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.
7. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=137%2F98-%E2%F0>.
8. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1045-14>.
9. Закон України "Про зайнятість населення". – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/803-12>.
10. Закон України "Про соціальний діалог в Україні". – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
11. Закон України "Про аудиторську діяльність" від 22.04.93 р. зі змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 23.
12. Інструкція по статистиці заробітної плати. – Наказ Мінстату України від 17.01.2004 р. № 5.
13. Кодекс законів про працю в Україні від 10.12.71 № 322-У111 зі змінами, внесеними згідно з Указами Президії Верховної Ради УРСР, Законами УРСР, Законами України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
14. Про єдині тарифи умови оплати праці. Постанова Кабінету Міністрів України від 02.02.93 р. № 74.
15. Про затвердження порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів її оплати.- Постанова КМУ від 21.02.2002 року № 159.

Інша література:

1. Абрамов В. М., Канюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: ОКФА, 1995. – 312 с.
2. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 1999.

3. Богиня Д. П. Регулювання доходів та оплати праці в контексті індексу людського розвитку // Економіка, фінанси, право. – № 2. – 2002. – С. 5 – 7.
4. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
5. Бойчик І. М. Економіка підприємства: Навчальний посібник. – К.: Астіка, 2004. – 480 с.
6. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. – К.: Вид-во КНЕУ, 2003. – 252 с.
7. Ватуля І. Д. Аудит: практикум: Навч. посібник // І. Д. Ватуля, Н. А. Канцедал, О. Г. Пономаренко. – К.: Центр навчальної літератури, 2007. – 304 с.
8. Вебер М. Основные социологические понятия // Западно-европейская социология XIX – начала XX веков. – М., 1996. – С. 455-491.
9. Венгер А. М. Ефективна зайнятість населення України: соціально-економічна характеристика // Зайнятість та ринок праці. – К.: Вид-во РВПС України НАН України, 1999. – Вип. 10.
10. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА, 1999. – 412 с.
11. Грачев М. Современные тенденции формирования рынков труда в странах с развитой рыночной экономикой // Вопр. экономики. – 1991. – № 9.
12. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с.
13. Економіка підприємства: Навч. посіб. / За ред. А. В. Шегди. – К.: Знання, 2005. – 431 с.
14. Економіка підприємства: Навчальний посібник. / За заг. редакцією П. В. Круша, В. І. Подвігіної, Б. М. Сердюка. – 2 вид. – К.: Ельга-НКНТ, 2009. – 780 с.
15. Економіка підприємства: Підручник / За заг. редакцією С. Ф. Покропивного. – 2 вид. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
16. Економічна енциклопедія / Гол. ред. ради Б. Д. Гаврилишин. Відп. ред. С. В. Мочерний. – К.: Вид. центр “Академія”, 2000. – Т 1. – С. 264 – 265.
17. Економічний аналіз діяльності промислових підприємств / За ред. С. І. Шкарабана, М. І. Сапогова. – Тернопіль: ТАНГ, 1995. – 436 с.
18. Економічний аналіз: Навч. посібник / М. А. Болюх, В. З. Бурчевский, М. І. Горбатюк; За ред. Акад. НАНУ. проф. М. Г. Чумаченка. – К.: КНЕУ, 2001. – 540 с.
19. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432с.
20. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
21. Зайдель Х., Теммен Р. Основы учения об экономике. – М.: Изд-во АНХ, 1994.
22. Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці: Збірник наукових праць / НАН: Інститут економіки. – К., 1998. – 110 с.

23. Зайцев Ю. Умови відновлення мотиваційної природи заробітної плати в перехідній економіці України // Економіка України. – 2002. – № 2. – С. 31 – 36.
24. Иноземцев В. К теории постэкономической общественной информации. – М.: Таурус, 1995.
25. Іванова Н. А. Організація і методика аудиту: Навчальний посібник / Н. А. Іванова, О. В. Ролінський. – К.: ЦНЛ, 2008. – 216 с.
26. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.
27. Калина А. В. Организация труда и его оплата в условиях рынка. – К.: МАУП, 1995.
28. Кармазін В. А. Економічний аналіз: практикум / В. А. Кармазін, Г. В. Савицька. – К.: Знання, 2007. – 255 с.
29. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навчальний посібник. – Суми: ВТД “Університетська книга”, 2006. – 264 с.
30. Ковалев В. В., Волкова О. Н. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – М.: Проспект, 2006. – 424 с.
31. Колосницька М. Г. Економіка праці. – М.: Магістр, 1998.
32. Колот А. М. Глобалізація економіки та її вплив на соціально-трудова сферу // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 3.
33. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.
34. Коцепция контроллинга. Управленческий учет. Система отчетности. Бюджетирование / Horvath&Partners: Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес-Букс, 2006. – 269 с.
35. Ліанова Є. М. Ринок праці. – К.: ЦНЛ, 2004.
36. Лібанова Є. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі. – Житомир, 2002. – 260 с.
37. Ломанов І. Про показник оцінки продуктивності виробництва // Економіка України. – 2003. – № 8. – С. 86.
38. Манів З. О., Луцький І. М. Економіка підприємства: Навч. посібник. – К.: Знання, 2004 – 580 с.
39. Манн Р. Контроллинг для начинающих / Р.Манн, Э. Майер. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 304 с.
40. Маркс К. Капітал / т. 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://libelli.ru/works/marx2.htm>.
41. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения / 2-е изд. тт. 1 – 50. – М., 1955 – 1981.
42. Маршал А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – 594 с.
43. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудова відносина: Навч. посіб. – К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2004. – 188 с.
44. Мних Є. В. Економічний аналіз: Підручник / Є. В. Мних. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 412 с.
45. Моніторинг соціальних процесів в Україні / За ред. І. К. Бондар, Г. В. Ярошенко, В. І. Науменко, Н. А. Соколенко. – К.: Знання, 1999. – 260 с.

46. Немченко В. В. Практичний курс внутрішнього аудиту: Підручник / В. В. Немченко, В. П. Хомутенко, А. В. Хомутенко. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 240 с.
47. Никифорова А. А. Рынок труда, занятость и безработица. – М. : Междунар. отношения, 1991.
48. Одегов Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала / Ю. Г. Одегов, Т. Никонова. – М.: Инфра-М, 2003. – 256 с.
49. Орлов О. О. Планування діяльності підприємства: Підручник. – К.: Скарби. – 2002 – 334 с.
50. Осипов Г. В. Социология и государственность (достижения, проблемы, решения). – М.: Вече, 2005.
51. Остап'юк М. Я., Кундеус О. М., Шоляк О. Ю. Вдосконалення форм оплати праці та їх облік у промисловості // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2005. – Випуск 18. – С. 218 – 222.
52. Петренко С. Н. Контроллинг: Учебн. пособие. / С. Н. Петренко, Л. А. Сухарева. – Донецк: ДонГУСТ, 2003. – 365 с.
53. Петров В. Как регулируют заработную плату в Швеции // Соц. труд. – 1990. – № 7.
54. Петроченко П. Ф., Лясников И. А. Экономика труда в промышленности. – М.: «Экономика», 1979. – 264 с.
55. Петюх В. М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: Вид-во КНЕУ, 1999.
56. Пилипенко С. М., Пилипенко А. А. Економіка праці: Навч. посіб. – Х.: Вид-во ХДЕУ, 2001. – 228 с.
57. Пласкова Н. С. Экономический анализ: Учебник / Н. С. Пласкова. – М.: Эксмо, 2009. – 704 с.
58. Политика доходов и заработной платы: Учебник / Под ред. П. В. Савченко, Н. П. Кокина. – М.: Юрист, 2003.
59. Полное пошаговое руководство для нефинансовых менеджеров. – СПб, 1998. – 124 с.
60. Полторац В. А. Соціологія. Основи соціології праці та управління. – К.: 1992.
61. Попова Л. В. Контроллинг / Л. В. Попова, Р. Е. Исакова, Т. А. Головина. – М.: Дело, 2006. – 374 с.
62. Посилкіна О. В., Євтушенко В. А., Єгорова О. Ю. Економіка праці: Навч. посіб. – Х.: Вид-во НфаУ: Золоті сторінки, 2003. – 208 с.
63. Прокопенко І. Ф., Ганін В. І. Методика і методологія економічного аналізу: Навч. посіб. / І. Ф. Прокопенко, В. І. Ганін – К.: ЦНЛ, 2008. – 430 с.
64. Пушкар М. С., Пушкар Р. М. Контрролінг – інформаційна підсистема стратегічного менеджменту: Монографія. - Т.: Карпат-бланш, 2004. – 370 с.
65. Радугин А. А., Радугин К. А. Социология: 3-е изд., перераб. и дополн. – М.: Центр, 2000. – 244 с.
66. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь: 6-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 512 с.

67. Рофе А. И. Научная организация труда: Учебн. пособие. – М.: МИК, 1996.
68. Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебн. пособие / Под ред. А. И. Рофе. – М.: МИК, 1997.
69. Рядська В. В. Аудит: Навч. посібник / В. В. Рядська, Я. В. Петраков. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 416 с.
70. Савицька Г. В. Аналіз господарської діяльності підприємства: Навч. посібник / Г. В. Савицька. – К.: Знання, 2007. – 654 с.
71. Савицька Г. В. Економічний аналіз діяльності підприємств: Навчальний посібник. – К.: Знання, 2009. – 654 с.
72. Смит А. Богатство наций. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://books.efaculty.kiev.ua/isekvc/2/>.
73. Современные модели оплаты труда. Методика и рекомендации по внедрению / Под ред. Н. А. Волгина. – М.: ЦНПИ в области права «Юстицинформ», 1998.
74. Сологуб О. Підходи до визначення показників ефективності. Україна: аспекти праці. – 1996.
75. Соціологія: Підручник / Н. П. Осипова, В. Д. Воднік, Г. П. Клімова та ін.; За ред. Н. П. Осипової. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 336 с.
76. Сухарева Л. А. Контроллинг – основа управления бизнесом. / Л. А. Сухарева, С. Н. Петренко. – К.: Эльга; Ника-Центр, 2002. – 208 с.
77. Сухарський В. С. Економічний словник-довідник. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2002. – 328 с.
78. Уманський О. М., Сумцов В. Г., Гордієнко В. Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 480 с.
79. Фаріон І. Д., Жук Л. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: організація, облік, аналіз, контроль: Навч. посіб. / За ред. І. Д. Фаріона. – Тернопіль: Екон. думка, 2003. – 616 с.
80. Фольмут Х. Й. Инструменты контроллинга. – М.: Финансы и статистика, 1998.—283 с.
81. Хан Д. Планирование и контроль: концепция контроллинга. – М.: Финансы и статистика, 1997. — 799 с.
82. Цандер Э. Оплата труда на малых и средних предприятиях: 10-е изд., актуализованное и дополненное / Пер. с нем. В. П. Воронькова; Под общ. ред Р. М. Гринева. – Обнинск: ГЦИПК Минатома РФ, 2004.
83. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник. – 2-ге вид. – К.: Каравела, 2005 – 568 с.
84. Шевчук П. Є. Сучасні тенденції на ринках праці та в структурі зайнятості в країнах Європи // Зайнятість та ринок праці. – К.: Вид-во РВПС України НАН України, 1999. – Вип. 10.
85. Шим Джай К., Сигел Джойл Г. Основы коммерческого бюджетирования / Пер. с англ. – СПб.: Азбука, 2001. – 494 с.

86. Шлендер П. Е. Аудит и контроллинг персонала организации / Л. В. Попова, Р. Е. Исакова, Т. А. Головина. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 256 с.
87. Шнайдер Г., Цандер Э. Долевое участие сотрудников в результатах и капитале малых и средних предприятий / Пер. с нем. Под общ. ред. Руднева. – Обнинск: ГЦИПК Минатома РФ, 2003.
88. Экономика труда / Под ред. М. А. Винокурова, Н. А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
89. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: Изд-во МГУ: Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
90. Экономика: Учебник / Под ред. А. С. Булатові. – М.: Бек, 1995.
91. Япония: смена модели экономического роста. / Под ред. И. П. Лебедевой, А. И. Кравцевич. – М., 1990. – 320 с.
92. Voblen T. The Theory of Leisure Class, An Economic Study of Institutions. – 1899.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

А

Аналіз – загальнонауковий метод, що являє собою процес деталізації об'єкта, котрий вивчається, на елементи, всебічне дослідження причинно-наслідкових зв'язків між якими, як правило, вимагає узагальнення (синтезу) отриманих результатів.

Аналіз господарської діяльності підприємства – це аналіз показників виробництва, реалізації, собівартості, заробітної плати тощо, мета якого полягає в порівнянні фактичних і базових показників (планових чи попередніх періодів).

Аудит – підприємницька діяльність, що полягає у висловленні думки аудитора про достовірність фінансово-економічних даних та фінансової звітності суб'єкта-замовника.

Аудитор – особа, яка відповідає кваліфікаційним вимогам та сертифікована на право здійснення аудиторської діяльності: підтвердження достовірності фінансової та іншої звітності, надання офіційних висновків про неї та виконання інших послуг, не заборонених законодавством.

Аудиторський висновок – висновок про достовірність фінансової звітності та даних сформованих у системі бухгалтерського обліку, підписаний сертифікованим аудитором, та аудиторський звіт.

Б

Бізнес-план – план створення нової фірми, започаткування нової справи чи окремого проекту на існуючому підприємстві, програма діяльності фірми, план конкретних заходів для досягнення конкретних цілей з оцінкою очікуваних витрат і доходів.

Біпартизм — це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

Бригада – це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників.

Бюджет – план, виражений у натуральних і грошових одиницях, який являє собою інструмент для управління доходами, витратами і ліквідністю підприємства та його підрозділів.

Бюджетування – процес складання бюджету в рамках формального процесу планування.

В

Вид заробітної плати – сума грошей, яка відображає платоспроможний попит працівника.

Виробіток – показник рівня продуктивності праці, який характеризує кількість продукції, що виготовлено за одиницю часу, або одним працівником (робітником).

Відкритий ринок праці – організована, офіційна частина ринку праці, що включає все працездатне населення, що стабільно працює або перебуває на обліку в державних та недержавних службах зайнятості, випускники державної служби професійного навчання, безробітні, що намагаються влаштуватися на роботу через прямі контакти з підприємствами.

Відпрацьований час – тривалість фактичної зайнятості працівників на роботі.

Відрядна оплата праці – оплата праці за кількість і якість виготовленої робітниками продукції, наданих послуг та виконаної роботи.

Внутрішній аудит – елемент внутрішнього контролю на підприємстві, який здійснюється спеціально призначеним персоналом у рамках підприємства.

Г

Гідна праця – продуктивна праця, яка приносить достатній дохід, за якої права працівника захищені й забезпечений адекватний соціальний захист.

Д

Дивіденди – це частина чистого прибутку, розподілена між учасниками (власниками) відповідно до частки їх участі у власному капіталі підприємства.

Е

Ефективність виробництва – це комплексна оцінка кінцевих результатів використання необоротних і оборотних активів, трудових і фінансових ресурсів та нематеріальних активів за певний період часу.

З

Завдання аудиту – визначена законодавством, системою нормативного регулювання аудиторської діяльності, правова основа проведення аудиторської перевірки, а також договірними зобов'язаннями аудиторської фірми та замовника.

Загальний обліковий склад працюючих – наймані працівники всіх категорій, пов'язаних з найманням, трудовим контрактом, у тому числі тимчасових і сумісників (у наказі про призначення яких повинно бути оговорено, що тривалість їхнього робочого дня не повинна перевищувати 50% встановленої законом для даної категорії роботи).

Заробітна плата – частина національного доходу в грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої праці, що створює зацікавленість у результатах праці.

Засоби праці – це елементи процесу праці, за допомогою яких людина впливає на предмети праці.

Зміст праці – прояв взаємодії людини та засобів праці, який виражається через розподіл функцій (виконавчих, реєстраційних, контрольних, спостережних, налагоджувальних) на робочому місці і

сукупність виконуваних операцій, зумовлених технікою, технологією, організацією виробництва та кваліфікацією працівника.

Зовнішній ринок – це ринок, що охоплює відносини з приводу наймання працівників відповідної професії та спеціальності між продавцями і покупцями робочої сили в масштабах країни, регіону, галузі.

I

Інвестиційні проекти – це плани капіталовкладень, спрямованих на створення нових чи модернізацію наявних виробничих потужностей підприємства.

Індивідуальний попит – це попит окремого роботодавця (підприємця, фірми).

Індивідуальні показники – це витрати часу на виробництво одиниці продукції певного виду (трудомісткість продукції), або випуск продукції певного виду в натуральному виразі на один людино-день, або на одну людино-годину.

Інформаційна технологія – сукупність методів, виробничих процесів і програмно-технічних засобів, об'єднаних у технологічний ланцюжок, що забезпечує збір, зберігання, обробку, висновки і розповсюдження інформації.

Інформаційне сховище – активна електронна система для збирання, доставки, зберігання, аналізу й надання інформації.

K

Кадри підприємства – це працівники, безпосередньо пов'язані із процесом виробництва продукції (товарів, робіт, послуг), тобто зайняті основною виробничою діяльністю і являють собою промислово-виробничий персонал.

Керівники – це працівники, що займають посади керівників підприємства і їхніх структурних підрозділів.

Коефіцієнт обороту по звільненню – це відношення числа звільнених працівників до середньооблікової чисельності персоналу.

Коефіцієнт обороту по прийому – це відношення числа прийнятих працівників до середньооблікової чисельності промислово-виробничого персоналу.

Коефіцієнт плинності робочої сили – це відношення числа звільнених за власним бажанням і за порушення трудової дисципліни до середньооблікової чисельності персоналу.

Коллективний договір – угода між колективом найманих працівників (як правило в особі профспілок) і керівництвом підприємства, фірми, компанії щодо правового регулювання умов продажу робочої сили та її використання.

Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на даний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення.

Контролер – спеціаліст служби контролінгу, або окремий працівник, на якого покладені функціональні обов'язки контролера.

Контролінг – концепція системного управління організацією, в основі якої лежить намагання забезпечити її довгострокове ефективне існування.

Кооперація – це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

М

Менеджмент персоналом – управління організацією, сукупність принципів, методів і форм управління виробництвом з метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів і оплати їх праці.

Метод – це спосіб дослідження певної мети, що складається із сукупності прийомів теоретичного і практичного пізнання.

Мікроекономічний аналіз – дослідження діяльності окремих господарюючих суб'єктів (організацій) та їх структурних підрозділів.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці.

Моніторинг – безперервне спостереження за економічними об'єктами, аналіз їх діяльності як складова частина управління.

Моніторинг соціально-трудової сфери – це інструмент розробки обґрунтованої державної соціальної політики. Це комплексна державна система безперервного спостереження за фактичним станом справ у соціально-трудої сфері.

Н

Найманий працівник – це громадянин, що уклав індивідуальну трудову угоду з роботодавцем, і відповідно до цієї угоди набув відповідних прав і обов'язків у трудовій сфері.

Номінальна заробітна плата – сума грошей, яку отримує найманий працівник за продаж своєї робочої сили.

Норма виробітку – це регламентований обсяг роботи (у штуках, тоннах, метрах тощо), який повинен бути виконаний за одиницю часу (за годину, зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Норма обслуговування – це встановлена кількість об'єктів (одиниць устаткування, виробничих площ, робітників та ін.), які повинні обслуговуватися одним або групою працівників протягом зміни (місяця).

Норма часу – це регламентований час виконання певного обсягу робіт у певних виробничих умовах одним або декількома виконавцями відповідної класифікації.

Норми праці – це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості в розподілі фонду споживання.

Нормоване завдання – це встановлений склад і обсяг робіт, який повинен бути виконаний одним або групою працівників за певний період часу (зміну, місяць).

Нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

О

Об'єкт економічного аналізу – ресурси підприємства (матеріальні, трудові, фінансові), їх формування та використання.

Облікова чисельність працівників підприємства – це чисельність працівників облікового складу на певне число або дату з обліком прийнятих і вибулих за цей день працівників.

Оперативне планування – різновид поточного планування, що передбачає розробку оперативних планів, спрямованих на вирішення конкретних питань діяльності підприємства та його окремих підрозділів у короткостроковому періоді.

Оперативний (ситуаційний) аналіз – проводиться зразу після проведення господарської операції або зміні ситуації за короткі відрізки часу (добу, зміну, декаду) з метою оперативного виявлення недоліків і впливу на господарські операції.

Оперативний контролінг – область контролінгу, орієнтована в основному на структури рентабельності і ризику діяльності підприємства в коротко- та середньостроковій перспективі.

Організаційно-технологічна схема ведення моніторингу – функціональна взаємодія відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації, яка формується на основі єдиної системи статистичних показників і методології їх обчислення.

Організація оплати праці – визначення форм і систем оплати праці; аналіз фонду заробітної плати; аналіз середньої заробітної плати.

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація роботодавців – громадська неприбуткова організація, яка об'єднує роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту їх прав та інтересів.

Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Основна діяльність – це операції, пов'язані з виробництвом або реалізацією продукції (товарів, робіт, послуг), що є головною метою створення підприємства і забезпечують основну частку його доходу.

Охорона праці – це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної

техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

П

Первинний ринок праці – це ринок якісних робочих місць, що характеризується такими ознаками: стабільна зайнятість і надійність стану працівника; високий рівень заробітної плати; наявність службової кар'єри з чітко вираженими можливостями професійного росту; використання у виробництві прогресивних технологій, які вимагають високої кваліфікації працівників; наявність сильних профспілок.

Плановий фонд заробітної плати – це вся сума коштів, що спрямовується на оплату праці працівників у плановому періоді.

Планування – це процес розробки спеціальних документів – планів, що визначають конкретні кроки в досягненні цілей у рамках планового періоду.

Погодинна оплата праці – форма заробітної плати, суму якої визначають відповідно з тарифною ставкою або окладом і тривалістю відпрацьованого робочого часу.

Показник – виражена числом характеристика або функція характеристик будь-якого економічного об'єкту, процесу або рішення.

Політика доходів – політика державного адміністративного регулювання цін, грошових доходів населення й підприємства.

Праця – це свідомо, цілеспрямована, створююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності та блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; як вияв людської особистості; це цілеспрямована діяльність людей по створенню матеріальних й духовних благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому.

Предмет праці – це природна річ або духовна ідея, на які людина впливає в процесі праці з метою перетворення їх у нову цінність.

Прихований ринок праці – це ринок, що включає працюючих працівників, що мають велику ймовірність опинитися без роботи з причини зниження темпів розвитку виробництва, його конверсії, ліквідації колишніх економічних і виробничих взаємозв'язків.

Продуктивність праці як економічна категорія – це ефективність трудових витрат, здатність конкретної праці створювати за одиницю часу певну кількість матеріальних благ.

Прожитковий мінімум – мінімум засобів, необхідних для забезпечення життєздатності працівника й членів його сім'ї, для оновлення затраченої в процесі праці робочої сили та продовження роду.

Пропозиція робочої сили – це контингент працездатного населення, що пропонує роботодавцю свою здатність до праці в обмін на фонд життєвих благ.

Професійні спілки – масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільними соціально-економічними інтересами, хоча відомі й інші організаційні форми об'єднання найманих працівників.

Професіонали – це працівники, професійні завдання яких полягають у збільшенні наявного обсягу знань: розробки нових науково-прикладних теорій, нових проектів, технологій, програмних продуктів. Це провідні спеціалісти інженерних, фінансових, економічних, комерційних й інших підрозділів підприємства.

Р

Реальна заробітна плата – кількість споживчих вартостей (товарів, послуг), яку працівник може придбати за свою грошову (номінальну) заробітну плату за певного рівня цін після сплати податків.

Реальна ставка заробітної плати – купівельна спроможність заробітної плати працівника, виражена в кількості товарів і послуг, яку визначають як відношення номінальної ставки заробітної плати до індексу споживчих цін.

Резерви – це такі можливості підвищення продуктивності праці, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані.

Ринок праці – це соціально-економічна категорія, яка характеризує відносини людей, що проявляються в процесі найму, оцінки, звільнення працівників та встановлення розмірів компенсації за використану робочу силу залежно від ряду факторів.

Робітники – це персонал безпосередньо зайнятий у процесі створення матеріальних цінностей, що здійснює ремонт основних засобів, виконує переміщення вантажів, перевезення пасажирів, виробляє матеріальні послуги, тощо.

Роботодавець – власник підприємства, установи, організації, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Робоча сила – економічна категорія, що охоплює сукупність фізичних і розумових здібностей людини до праці, які вона використовує для виробництва товарів і послуг.

Робоче місце – це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

С

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі і замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Середньостроковий план – певною мірою деталізований довгостроковий план, який містить основні завдання на встановлений період.

Система оплати праці – сукупність взаємопов'язаних форм і видів (підсистем) заробітної плати і принципів її організації, що відповідають вимогам розвитку продуктивних сил – людини (людини-працівника й людини-власника).

Системи моніторингу – сукупність прийомів, методів і правил проведення моніторингу.

Соціальне партнерство – система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, у досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний інститут – сукупність суспільних звичок, їх втілення, а також втілення певної поведінки, області думок, що передаються з покоління в покоління і змінюються в залежності від обставин, а також слугують знаряддям пристосування до них.

Соціальний розвиток колективу – це процеси соціалізації кожного працівника та всього колективу, які дають змогу регулювати та врівноважувати інтереси особистості, самовираження членів колективу, підвищення соціального статусу колективу і його членів, удосконалення соціальної та професійної структур, збагачення інституційної і професійної мотивації, формування системи цінностей.

Соціальний розвиток трудових колективів – це помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні та якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють утвердженню колективізму й індивідуального особистісного самовираження членів колективу, підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню інституційної і професійної мотивації, формуванню системи цінностей.

Соціально-трудова відносина – це комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами і органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади),

які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств.

Споживчий кошик – розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує місячне (річне) споживання людини чи сім'ї.

Стимули до праці – це фактори, які впливають на трудову діяльність людей та досягнення ними певних економічних результатів.

Стратегічне рішення – усвідомлене встановлення цілеспрямованих альтернативних дій – остання фаза процесу планування. Як правило, стратегічні рішення ведуть до дій.

Стратегічний контролінг – розділ контролінгу, що забезпечує ефективне використання підприємством конкурентних переваг, котрими володіє підприємство, виявляє і створює нові потенціали успішної діяльності в майбутньому.

Структурна характеристика трудових ресурсів – склад і кількісне співвідношення окремих категорій і груп працівників підприємства.

Суб'єкт господарювання – це підприємства, організації, банківські установи, страхові компанії, позабюджетні фонди, аудиторські організації та інші суб'єкти господарювання, що є юридичними особами.

Сукупний попит на ринку праці – це попит всіх роботодавців, представлених на ринку праці.

T

Тарифна система – це система регулювання оплати праці залежно від складності виконуваних робіт, інтенсивності та умов праці, що встановлює єдині принципи в оцінці якості й кількості праці, забезпечує особисту матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні продуктивності праці, стимулює зростання рівня кваліфікації робітників.

Тарифна сітка – сукупність розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів, за якими диференціюють заробітну плату залежно від складності виконуваної роботи й кваліфікації робітників. У тарифній сітці вказуються тарифні розряди і тарифні коефіцієнти.

Тарифна ставка – розмір оплати праці працівників за одиницю робочого часу при певному тарифному розряді. Тарифна ставка може бути годинною, денною й місячною.

Тарифний коефіцієнт – співвідношення тарифної ставки вищого розряду і тарифної ставки першого розряду. Тарифний коефіцієнт показує в скільки разів тарифна ставка даного розряду більша від тарифної ставки першого розряду.

Трипартизм – це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Трудові ресурси – головний ресурс підприємства, від якості й ефективності використання якого багато в чому залежать результати діяльності підприємства і його конкурентоспроможність.

Трудомісткість – обернений показник, який визначається як відношення витрат робочого часу до кількості продукції, тобто характеризує витрати праці на виробництво одиниці продукції.

У

Умови праці – це сукупність взаємозв'язків виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Ф

Фактори (чинники) продуктивності праці – це рушійна сила, або причини, під впливом яких змінюється її рівень.

Фонд заробітної плати – частка національного доходу, що розподіляється між працівниками у вигляді заробітної плати відповідно до кількості і якості праці.

Фонд оплати праці підприємства – включає витрати на оплату праці основного виробничого персоналу підприємства, у т.ч. премії робітникам і службовцям за виробничі результати, стимулюючі й компенсаційні виплати, витрати на оплату праці робітників, що не зараховані в штат підприємства, але зайняті в основному виробництві.

Фондовіддача – це відношення обсягу виробленої (реалізованої) продукції (робіт, послуг) до середньорічної вартості основних виробничих засобів.

Фондоозброєність праці – це відношення середньорічної вартості основних виробничих засобів до середньорічної чисельності промислово-виробничого персоналу підприємства або його підрозділів.

Форма заробітної плати – це внутрішня організація руху змінного капіталу та спосіб зв'язку між власністю робочої сили (її вартості і ціни) й результативністю її функціонування.

Х

Характер праці – це явище, яке відображає соціально-економічну природу трудового процесу, суспільну форму організації праці, спосіб взаємодії працівників і залежить від того, на кого працює людина.

Хронометраж – це спостереження і заміри безпосередньо на робочому місці витрат оперативного часу, які повторюються при багаторазовому виконанні певної операції.

Ц

Центр затрат – організаційна одиниця, що характеризується областю відповідальності, місцезнаходженням і методами обліку і концентрує затрати.

Цикл контролінгу – етап планування, котрий здійснюється за технологією “зустрічних потоків”: спочатку планування відбувається “зверху до низу” (розробка методики планування, координація і деталізація планів за рівнями), а потім йде зустрічний потік “знизу – вверх”.

Я

Явочна чисельність – це кількість працівників облікового складу, що з’явилися на роботу.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів та потреб працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо).