



Рис 1. Напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці.

Отже, суттєва частина вдосконалення організації оплати праці має полягати ось у чому:

- перехід від організації заробітної плати як частини в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили;
- заробітна плата як ціна робочої сили має формуватися на ринку праці і бути зовнішнім фактором щодо підприємств;
- необхідно створити механізм формування ціни робочої сили, у розмірі якої мають ураховуватись відношення не тільки функціонуючої, а й нової робочої сили [2].

**Висновок.** Отже, для забезпечення комплексного підходу до розв'язання проблем підвищення рівня оплати праці необхідно розглянути всі макроекономічні аспекти підвищення зарплати: оподаткування, ціноутворення, фінансування, кредитування, інвестування, приватизацію та такі негативні явища, як інфляція, тіньова економіка, платіжна криза.

Необхідна розробка та практичне впровадження стратегічної державної програми забезпечення розширеного відтворення робочої сили й подальшого реформування на цій основі оплати праці. Ця програма має ґрунтуватися на визначенні заробітної плати за ціною робочої сили, тобто з урахуванням не тільки витрат на розширене відтворення робочої сили, а й збереження доходу (прибутку) від використання робочої сили.

#### Література

1. Закон України «Про оплату праці», який введено в дію з 1 травня 1995р.
2. Крищенко К. Удосконалення організаційно-економічного механізму управління оплатою праці//Україна: аспекти праці. – 2009. - №6. – с.9-16.
3. Гамова О.В. Заробітна плата як економічна категорія//Держава і регіони. Серія. Економіка і підприємництво. – 2007. - №3. – с.60-64.
4. Цимбалюк С. Диференціація заробітної плати: види, чинники, сучасний стан в Україні//Україна: аспекти праці. – 2009. - №4. – с.16-22.
5. Тучак О. Застосування ефективних форм оплати праці//Баланс. – 2009. - №45. – с.22-24.

#### АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Гавриш К.В.

Науковий керівник: Мазур А.Г., д.е.н., професор

*В даній статті проведено дослідження структури трудових ресурсів підприємства. Досліджено поняття трудових ресурсів. Визначено особливості структури трудових ресурсів підприємства.*

**Постановка проблеми.** Однією із задач менеджменту є раціональне використання людських ресурсів. Невипадково лауреат Нобелівської премії, американський професор Дж. Гелбрейт писав: „Люди – загальний знаменник прогресу” [1].

Найбільш активним і вирішальним фактором виробництва є фактор живої праці – трудові ресурси, кадровий потенціал та ефективність його використання. Адже саме від забезпечення підприємства кваліфікованими кадрами, раціонального їх використання залежить організаційно-технічний рівень виробництва, імідж підприємства, його фінансова стабільність, усі економічні показники діяльності.

**Мета статті.** Метою даної статті є дослідження структури трудових ресурсів підприємства.

**Виклад основного матеріалу.** До трудових ресурсів належить та частина працездатного населення, яка за своїми віковими і фізичними даними, рівнем освіти та практичними навичками відповідає певній сфері діяльності.

Згідно з існуючим у нашій країні законодавством до трудових ресурсів відносяться:

а) працездатне населення у працездатному віці: чоловіки 16-59 років і жінки у віці 16-54 роки, за винятком непрацюючих інвалідів праці і війни першої і другої групи, непрацюючих чоловіків у віці 45-55 років, що одержали пенсію по старості на пільгових умовах;

б) чоловіки у віці 50-60 років, жінки у віці 55 років і старше, а також підлітки молодші 16 років, що працюють у державних підприємствах, установах, кооперативних та громадських організаціях [2].

Важливо відмітити, що результати діяльності будь-якого підприємства залежать передусім від того, наскільки ефективно була використана жива праця. Адже трудові ресурси – це найбільш активний і, власне, вирішальний фактор виробництва. Забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, їх раціональне використання, високий рівень продуктивності праці сприяють збільшенню обсягів виробництва продукції, більш ефективному використанню обладнання, машин, зниженню собівартості продукції та зростанню прибутку. Особливістю є те, що недостатня забезпеченість робочої сили може призвести до невиконання запрограмованого обсягу виробництва продукції, а надлишок – до неповного її використання та зниження продуктивності праці.

На нашу думку, ефективність господарської діяльності досягається лише за тієї умови, коли відбувається поєднання засобів виробництва із робочою силою у суворо визначених кількісних і якісних пропорціях. Адже неефективне використання трудових ресурсів значно знижує рівень кваліфікації та працездатності працівників, понижує продуктивність праці, стимулює моральне і матеріальне старіння основних фондів, підвищує матеріаломісткість продукції, створює нерівномірність витрат, призводить до значного підвищення собівартості продукції, що, в свою чергу, супроводжується зниженням рентабельності виробництва.

На думку професора Кредісова А.І., діяльність будь-якої організації залежить від конкретних людей. Саме люди визначають придатність обладнання і технології, встановлюють для себе обсяг функцій, обов'язкових для виконання, пристосовують під свої можливості структуру організації. Тому люди є центральним і головним елементом у будь-якій системі управління і в будь-якій виробничій системі [3].

Варто зауважити, що в економічній літературі часто вживається термін „персонал”. Саме цьому терміну, як більш узагальненому, універсальному надається перевага. Працівники підприємства виступають об'єктом управління тому, що вони є продуктивною силою, головним складником будь-якого виробничого процесу. Персонал – це, перш за все, люди, які характеризуються складним комплексом індивідуальних якостей, серед яких соціально-психологічні відіграють головну роль. Здатність персоналу одночасно виступати об'єктом та суб'єктом управління є головною специфічною особливістю менеджменту персоналу. Під визначенням „персонал” слід розуміти сукупність постійних працівників, які мають необхідну професійну підготовку та досвід у практичній діяльності.

Значну роль у ефективній діяльності підприємств відіграє саме управлінський персонал. Залежно від функціональної ролі в управлінському процесі його поділяють на керівників, фахівців, службовців (технічних виконавців). Безумовно, головну роль в управлінні організацією відіграє керівник, який очолює відповідний колектив, наділений повноваженнями прийняття рішень з конкретних видів діяльності організації і несе повну відповідальність за результати роботи очолюваного ним колективу. Слід відмітити, що принципівих відмінностей у праці керівника, менеджера, адміністратора і начальника немає. Менеджер – це керівник чи управляючий, що обіймає постійну посаду на контрактній основі та наділений повноваженнями в галузі прийняття рішення щодо конкретних видів діяльності підприємства.

На нашу думку, велике значення та провідна роль у зміні такого становища у більшості країн належали державі, державному регулюванню функціонування її інституціональної економіки, всіх її структурних суб'єктів. Щодо ринку праці, де формується ціна людського капіталу, то у всіх індустріально розвинених країнах держава захищає інтереси працівників через встановлення гарантованого мінімального рівня оплати праці, який забезпечує якісне відтворення робочої сили та її конкурентноздатність. Це повністю стосується і людського капіталу сільського господарства та ринку праці в аграрній сфері.

#### Література

1. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А. Економіка праці та соціально-економічні відносини - Київ : Центр навчальної літератури, - 2009.- 440с.
2. Гірняк О. М. Менеджмент – Київ; Магнолія Плюс, Львів: Новий Світ, -2008.-336с.
3. Лібанова Є. М. Ринок праці: Мін. освіти і науки України – Київ: Центр навчальної літератури, - 2008.-224с.

#### СУЧАСНА КЛАСИФІКАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ РЕГУЛЮВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ ПРОЦЕСІВ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ