

Методичні підходи до управління відтворенням робочих місць підприємства

В. САВЧЕНКО,
доктор економічних наук

Д. ВЕРБА,
кандидат економічних наук

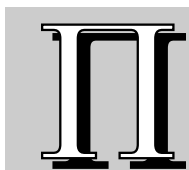
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Запропоновано методичні підходи щодо обліку робочих місць та включення показників руху робочих місць у систему показників зайнятості населення.

Предложены методические подходы к учету рабочих мест и включению показателей движения рабочих мест в систему показателей занятости населения.

The principle of counting of working place and way of including rate of working place moving in system of index of employment had been suggested in article.

Ключові слова: *робоче місце, комплекс трудових операцій, планування чисельності персоналу.*



Постановка та актуальність проблеми.

Процеси адаптації виробництва до макроекономічної ситуації, ринкової кон'юнктури, державного регулювання впливають на зайнятість працюючих через зміни в системі робочих місць. Тому дослідження закономірностей відтворення системи робочих місць підприємства є необхідною передумовою розуміння рушійних сил і чинників розвитку зайнятості його працівників. Крім того, для планування зайнятості необхідні адекватні вимогам сучасного виробництва методи обліку й аналізу руху робочих місць як на рівні національної економіки, так і на рівні підприємства.

Серед основних прикладних проблем, вирішення яких вимагає уточнення сутності категорії «робоче місце», виділимо такі.

На рівні суб'єкта господарювання: 1) проблема методичного забезпечення обліку робочих місць — власне облік робочих місць припинено, замість нього для цілей оперативного управління використовуються облік основних фондів і чисельності зайнятих, проте, як буде показано далі, для багатьох підприємств це зумовлює розбалансування ресурсного забезпечення зайнятості і втрату керівництвом здатності контролювати оптимальність пропорцій поєднання різних виробничих ресурсів; 2) проблема включення показників робочих місць у систему планування чисельності й структури персоналу — великі можливості для досягнення збалансованості відтворення ресурсного забезпечення зайнятості і чисельності персоналу пов'язані саме з використанням

показників руху робочих місць для обґрунтування управлінських рішень.

На регіональному й національному рівні: проблема методичного забезпечення обліку робочих місць, створених у різних сферах зайнятості у складі інтегрального показника обсягів створення робочих місць — прагнення врахувати в складі інтегральних показників кількість робочих місць, створених у всіх сферах зайнятості (індивідуальній трудовій діяльності, підприємстві, праці за наймом у фізичних осіб — підприємців тощо), за ігнорування їх якісної різноманітності зумовило те, що такий інтегральний показник втрачає економічний зміст.

Аналіз останніх досліджень та виділення невирішеної частини проблеми. Стосовно робочих місць службовців (керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців — КФПТС) традиційно кількість робочих місць визначається за штатним розкладом. При цьому на кожен дату заповнена штатна одиниця визначається як функціонуюче робоче місце (підкреслимо — незалежно від наявності чи відсутності зовнішніх до людини організаційно-технічних умов трудової діяльності), незаповнена штатна одиниця — вакантне робоче місце (незалежно від активності підприємства щодо її заповнення). До проблем і недоліків у сфері управління персоналом підприємства, що виникають внаслідок обліку робочих місць службовців на ґрунті штатного розкладу, ми звернемось у подальших дослідженнях; у цій статті сконцентруємо увагу на проблемах, що виникають стосовно робітничих робочих місць.

Стосовно робітничих робочих місць у вітчизняній літературі сформувався два підходи: «...перший — виходячи з наявного обладнання (площі), призначених для виконання технологічних операцій, робіт, другий — виходячи з функціонального розподілу праці робітників при їх взаємозв'язку із засобами праці»¹. Таким чином, прихильники першого підходу виходять з того, що основою ідентифікації робочого місця є певна сукупність засобів (за деякими визначеннями і предметів) праці, що призначені для приведення їх в дію одним або кількома працівниками, або певна частка виробничої площі, оснащена необхідними технічними засобами для роботи одного працівника.

За другим підходом до визначення робочого місця вихідним моментом для його ідентифікації виступають наявність працівника, потреба чи можливість застосування його праці. Наприклад, «місце докладання праці характеризується наявністю закріпленої площі, технічних засобів (основних виробничих чи невиробничих фондів, інструмента, притісування, інвентарю) або їх сукупності, необхідної для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт, або встановлених функцій»². І далі: «Вихідним моментом визначення робочого місця є працівник, наявність якого визначає функціонує робоче місце, відсутність його за потреби у виконанні роботи, виходячи з вимог виробничої програми, — вакантне робоче місце»³.

Традиційний поділ сфер застосування обох підходів виявляється зокрема в Методичних рекомендаціях зі збалансованості робочих місць і трудових ресурсів по території (області), де пропонується класифікувати робочі місця за наявністю чи відсутністю стаціонарного та відносно постійного комплексу технічних засобів, необхідних для виконання трудових функцій працівника. Згідно з методичними рекомендаціями, робочі місця першого виду — це робочі місця з наявністю обладнання, машин, механізмів, агрегатів. Робочі місця другого виду — без обладнання, машин, механізмів. Облік робочих місць першого виду ґрунтується здебільшого на тому, що вихідним моментом існування робочого місця ви-

ступає наявність обладнання чи виробничої площі: «кількість робочих місць визначається за кількістю обладнання, машин»⁴. Проте навіть щодо робочих місць першого виду допускається і можливість використання принципово іншого підходу, де кількість робочих місць визначається масштабами потреби у витратах праці для виконання виробничого завдання: «за галузевими нормами обслуговування»⁵. Облік робочих місць другого виду ґрунтується, головним чином, на методичному положенні, що вихідним моментом існування робочого місця виступає потреба в діяльності працівника: робочі місця другого виду (без обладнання, машин, механізмів) визначаються: 1) на основі нормативної трудомісткості; 2) на основі технологічних карт; 3) за зонами обслуговування; 4) за робочими постами⁶.

В дослідженнях останніх років⁷ ці два підходи зумовили появу двох різновидів визначення — фізичного й економічного робочого місця. Ці методичні положення стали основою розрахунку прогнозних і планових показників при розробці заходів із реалізації державної політики зайнятості щодо створення робочих місць, проте в господарській практиці облік фізичних та економічних робочих місць не знайшов застосування, що пов'язано здебільшого з невідповідністю цієї концепції потребам підприємств.

Застосування обох цих підходів для формування методичного забезпечення обліку руху робочих місць у господарській практиці не можна визнати таким, що повною мірою відповідає потребам підприємств. Принципово, що скорочення сфери можливого застосування першого підходу має об'єктивний характер і зумовлюється домінуючою вже тривалий період тенденцією до зростання гнучкості виробничих систем, зокрема, збільшенням варіативності пропорцій розподілу засобів праці між виконавцями трудових процесів. Наприклад, чисельність робітників, що протягом зміни приводять в дію певну кількість верстатів, може зростати чи скорочуватись лише через оновлення номенклатури виробів і без жодних змін у технічних умовах виробництва. Такі процеси суттєво змінюватимуть систему робочих місць підприємства, проте їх неможливо зафік-

¹ Рудченко О. Ю. Регулювання відтворення і реформування виробничого апарату / О. Ю. Рудченко. — К.: Знання, 1998. — С. 13.

² Методические рекомендации по аттестации, рационализации и учета рабочих мест в строительстве. — К.: НИИСП Госстроя УССР, 1986. — С. 2.

³ Там же. — С. 3.

⁴ Методические рекомендации по учету и сбалансированности рабочих мест и рабочей силы на промышленных предприятиях. — К.: УкрНИИНТИ, 1984. — С. 7.

⁵ Там же.

⁶ Там же.

⁷ Кір'ян Т., Колешня Л., Анішина Н. Методичні підходи щодо здійснення обліку створення нових робочих місць / Т. Кір'ян, Л. Колешня, Н. Анішина / Міністерство праці та соціальної політики України; НАН України; НДІ праці і зайнятості населення. — К., 2005. — 21 с.; Петрова І. Л. Методологічні проблеми узгодження робочих місць і робочої сили / І. Л. Петрова // Економіка України. — 2000. — № 7. — С. 40–47; Петрова Т. П. Державна політика зайнятості населення: проблеми та шляхи актуалізації / Т. П. Петрова // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 5. — С. 3–12; Петрова Т., Пазюк О., Пономарьова О. Методичні підходи щодо визначення стану регіональних ринків праці України / Т. Петрова, О. Пазюк, О. Пономарьова // Україна: аспекти праці. — 2005. — № 1. — С. 9–16.

сувати за умови, що облік робочих місць ґрунтується на врахуванні кількості засобів праці.

Потенціал другого підходу до обліку робочих місць (коли вихідним моментом існування робочого місця вважається працівник) у господарській практиці також не використовується. На підприємствах поширені різні форми такого обліку, які відрізняються трудомісткістю, проте підміняють облік робочих місць обліком чисельності персоналу. Серед найбільш поширених, але некоректних методичних прийомів – ототожнення кількості робочих місць із обліковою чисельністю працюючих у найбільш чисельну зміну, а кількості створених робочих місць – із чисельністю прийнятих на роботу чи надлишком такої чисельності над чисельністю звільнених за звітний період. Іноді такий надлишок зменшується на чисельність прийнятих на вакантні робочі місця, створені в попередні періоди (до звітного періоду). Незалежно від конкретної форми, таке ототожнення позбавляє облік робочих місць сенсу, практично дублюючи показники руху персоналу показниками руху робочих місць.

Викладення основних матеріалів дослідження.
Щодо проблем методичного забезпечення обліку руху робочих місць на рівні підприємства та включення показників руху робочих місць у систему планування чисельності й структури персоналу.

Відсутність обліку робочих місць стає вагомим чинником зниження контрольованості процесів відтворення ресурсного потенціалу підприємств, зростання втрат від розбалансованості ресурсного забезпечення зайнятості, в кінцевому рахунку, руйнує організаційні передумови розвитку сфери продуктивної зайнятості.

Реалізувати потенціал показників руху робочих місць для удосконалення управління працею на підприємстві можна, якщо оновити методичні принципи обліку робочих місць. По-перше, вихідним моментом для ідентифікації робочого місця вважати сталу сукупність трудових операцій, що має виконуватись із застосуванням певних засобів праці працівником відповідної кваліфікації протягом зміни або значної частини її тривалості. Відповідно, достатньою ознакою створення робочого місця доцільно вважати виникнення в складі трудомісткості виробничих функцій трудового колективу нового комплексу трудових операцій, що мають виконуватись протягом зміни або значної частини її тривалості одним робітником і зумовлюють зміни чисельності або (незалежно від динаміки загальної трудомісткості виробничих функцій трудового колективу) професійно-кваліфікаційного складу такого трудового колективу. Підкреслимо, що обліковуються зміни всього набору потенційно можливих для виконання працівником трудових операцій, а не перехід від однієї сукупності операцій у межах такого набору до

іншої, що означає звичайну зміну виробничого завдання. Коли об'єктом обліку стають такі потенційно можливі набори трудових операцій, показники кількості робочих місць (наявних на підприємстві, виробничому підрозділі на певну дату, створених протягом звітного періоду тощо) створюють інформаційну базу для прийняття рішень, обґрунтування яких неможливе за допомогою показників руху чисельності чи основних фондів. Зокрема, рішення щодо вибору оптимального варіанта забезпечення потреби підприємства у додаткових машино-годинах роботи обладнання робочих місць – за допомогою введення в дію додаткового обладнання чи устаткування чи шляхом збільшення коефіцієнта використання існуючого або певного поєднання таких процесів. Також щодо вибору кращого варіанта забезпечення потреби підприємства у фонді людино-годин робочого часу – шляхом залучення додаткових робітників, підвищення коефіцієнта використання робочого часу наявної чисельності працюючих чи поєднання таких чинників.

Важливо, що використання таких методичних принципів обліку робочих місць створює якісно нові можливості для підвищення збалансованості ресурсного забезпечення зайнятості. Лише відстежуючи дані про зміну наборів трудових операцій, менеджери підприємства отримують найбільш об'єктивну інформацію про нормативні потреби в різних ресурсах для виконання виробничих завдань у розрізі окремих виробничих підрозділів, про структуру трудомісткості і ресурсомісткості виробничої програми за окремими ланками виробничого процесу. Порівнюючи фактичні і планові (нормативні) показники в розрізі виробничих ділянок, можна оперативно визначати відхилення від нормативних показників витрачання ресурсів і причини їх виникнення, своєчасно реагувати на порушення нормативних умов перебігу трудових процесів, запобігати накопиченню таких відхилень і виникненню кумулятивного ефекту адаптації параметрів роботи підприємства до понаднормативного витрачання виробничих ресурсів. Таке удосконалення інформаційного забезпечення управління працею на підприємстві створить організаційні передумови для поліпшення структури і розширення масштабів сфери докладання праці.

Щодо проблеми включення показників руху робочих місць у систему планування чисельності й структури персоналу.

Важливим елементом методичного забезпечення вирішення цієї задачі є обґрунтування можливостей використання показника відношення технологічної трудомісткості продукції до витрат часу роботи обладнання й устаткування робочих місць (надалі – Кп). За використання питомих показників він може розраховуватись як співвідношення між технологіч-

ною трудомісткістю одиниці продукції підприємства і питомими витратами часу роботи обладнання і устаткування робочих місць. Цей коефіцієнт є важливим індикатором рівня організації праці та відповідності структури робочих місць вимогам виробничої програми. Здебільшого такий коефіцієнт значно перевищує одиницю через, по-перше, неповну завантаженість обладнання і устаткування робочих місць протягом зміни, по-друге, наявність робітників, витрати праці яких не пов'язані з експлуатацією машин і механізмів, термін роботи яких зараховується до сукупного фонду машино-годин роботи обладнання.

Розмір такого співвідношення має враховуватись під час прийняття управлінських рішень щодо вибору способу забезпечення цільових параметрів експлуатації обладнання робочих місць і масштабів та структури фонду робочого часу робітників.

Якщо підприємство має збільшити масштаби фонду робочого часу робітників, то за високого значення K_p доцільно буде обмежити сферу пошуку способів забезпечення такого зростання тими, що передбачають збільшення технічної насиченості виробництва, зменшення питомої ваги ручних немеханізованих трудових процесів у сукупній трудомісткості продукції. При здійсненні вибору «зростання чисельності чи підвищення використання можливого фонду робочого часу наявної чисельності робітників» перевага за інших рівних має надаватись другому варіанту. Результатом стане випередження темпів зростання сукупного фонду машино-годин роботи обладнання і устаткування робочих місць над темпами зростання витрат праці (робочого часу) робітників.

При цьому підприємствам, де завищення рівня K_p зумовлене високою питомою вагою ручних немеханізованих процесів у сукупній трудомісткості продукції, доцільніше орієнтуватись на відтворення системи робочих місць звуженого типу із заміщенням немеханізованих ручних процесів механізованими і, відповідно, зменшенням загальної кількості фізичних робочих місць за поліпшення її структури за технічним рівнем та продуктивністю. Відповідно, вибір «зростання чисельності чи підвищення використання можливого фонду робочого часу наявної чисельності робітників» за інших рівних умов має бути на користь другого варіанта. Це, в свою чергу, створить передумови для підвищення інтенсивності використання меншої кількості фізичних робочих місць як за рахунок вищого коефіцієнта змінності, так і за рахунок зростання коефіцієнта завантаженості обладнання і устаткування робочих місць протягом зміни.

Якщо підприємство, якому властиве високе значення K_p , має зменшити фонд робочого часу, то таке зменшення має відбуватись за рахунок відмови

від немеханізованих ручних трудових процесів і операцій, раціоналізації і зменшення трудомісткості обслуговування основного виробництва і допоміжних операцій у складі основного виробництва. Доцільно створювати умови для випередження темпів скорочення технологічної трудомісткості над темпами скорочення фонду часу роботи машин і обладнання робочих місць.

Для таких підприємств, де занижений рівень K_p зумовлений не високою ефективністю процесів обслуговування основного виробництва і мінімізацією тривалості змінних простоїв обладнання і устаткування робочих місць, а порушенням регламенту проведення планово-попереджувальних ремонтних робіт, надмірним навантаженням на робітників обслуговування (виявляється у значно вищому за 100% значенні коефіцієнта виконання норм виробітку для цієї групи робітників), збільшення фонду робочого часу має попередньо забезпечуватись підвищенням пропускнуєї спроможності обслуговування основного виробництва і ресурсного забезпечення виконання допоміжних операцій, можливо, перерозподілом загального фонду витрат праці робітників на користь допоміжних робіт і робіт з обслуговування основного виробництва. Для підприємств із відносно низьким значенням K_p , за інших рівних умов, розширення сфери докладання праці за рахунок створення нових фізичних робочих місць виглядає привабливішим, ніж підвищення інтенсивності їх використання. При цьому типовим сценарієм розвитку можна вважати процеси перерозподілу загальної кількості фізичних робочих місць на користь допоміжного і обслуговуючого виробництва, за умови, що зростання продуктивності використання робочих місць основного виробництва компенсує зменшення питомої ваги таких робочих місць у їх загальній кількості.

Для довгострокового стратегічного планування контрольних показників щодо забезпечення потреби підприємства в персоналі важливо враховувати загальні закономірності впливу процесів відтворення робочих місць підприємства на зайнятість його персоналу. Теоретичною базою такого врахування може стати двоетапна модель впливу відтворення робочих місць на зайнятість робітників підприємства.

Відповідно до запропонованої моделі на етапі активного оновлення технічної бази робочих місць (впровадження нових техніки і продукції, технологій, форм організації виробництва) погіршується узгодженість функціонування системи робочих місць і режимів праці робітників, знижується рівень використання потенціалу системи робочих місць щодо зростання продуктивності праці та розширення зайнятості працівників (більша кількість робочих місць забезпечує зайнятість меншої чисельності

робітників, зростає розрив між технічно обґрунтованими нормативними і фактичними параметрами використання праці, щодо продуктивності праці, масштабів втрат робочого часу, відповідності кваліфікації виконавців і складності трудових процесів). На етапі стабілізації технічного рівня системи робочих місць підприємства (етап сталості технічної бази робочих місць, використання підприємством переважно організаційних заходів підвищення ефективності використання праці за низької активності щодо змін технічних умов трудових процесів) відбувається узгодження функціонування системи робочих місць і режимів праці робітників, реалізується потенціал системи робочих місць щодо зростання продуктивності праці і розширення масштабів зайнятості (менша кількість робочих місць забезпечує зайнятість більшої чисельності робітників, наближення фактичних параметрів використання праці до технічно обґрунтованих нормативів щодо продуктивності, втрат робочого часу професійно-кваліфікаційної структури виконавців). Характеристики впливу процесів відтворення робочих місць на використання праці підприємством за двоетапною моделлю наведено в таблиці.

Щодо проблеми методичного забезпечення врахування робочих місць, створених у різних сферах зайнятості в складі інтегрального показника обсягів створення робочих місць.

Результативність діяльності з реалізації політики зайнятості в Україні суттєво знижується через односторонньо негативне тлумачення зростання масштабів ліквідації робочих місць (за чинним порядком планування і оцінювання роботи регіональних центрів зайнятості (ЦЗ) зростання кількості ліквідованих робочих місць завжди погіршує показники їх роботи) та через акцентування уваги виключно на кількості створених робочих місць за ігнорування показників їх структури організаційно-технічного рівня і соціально-економічного ефекту від їх функціонування. Визначальним показником, за яким планується діяльність ЦЗ, виступає кількість створених робочих місць чи перевищення кількості створених робочих місць над ліквідованими. Так, загальна кількість робочих місць стає співставною для різних підприємств і регіонів лише якщо окремі її складові зважуються відповідно до соціально-економічного ефекту їх функціонування. Зокрема, зі спеціальним підвищувачем (більшим за одиницю) коефіцієнтом можуть зараховуватись робочі місця, створені на високотехнологічних підприємствах, у процесі здійснення інноваційної діяльності та комерціалізації проектно-конструкторських і науково-дослідних розробок. Розміри таких коефіцієнтів можуть визначатись регіональною службою зайнятості за узгодженням із місцевою виконавчою владою та держаною службою зайнятості у вигляді

переліку видів виробництв, у яких створені робочі місця зараховуються до загальної кількості із підвищувачем коефіцієнтом зі встановленням розміру такого коефіцієнта попередньо, під час затвердження регіональної програми зайнятості. Підставою для використання підвищувача коефіцієнта можуть бути: а) належність підприємства, де створене робоче місце, до спеціального переліку, що охоплюватиме підприємства-носії винятково значущого науково-виробничого потенціалу; б) створення його в процесі інноваційної діяльності із вагомим соціально-економічним ефектом (такої, що передбачає зниження ресурсомісткості продукції, зростання доходності господарської діяльності, створює перспективи значного розширення масштабів сфери докладання праці в регіоні тощо).

Також для отримання узагальнюючого показника масштабів і якості розширення сфери докладання праці має зважуватись і кількість робочих місць, створена в різних секторах зайнятості. Зокрема, кількість робочих місць, створених у секторі найманої праці підприємств, установ і організацій, може зараховуватись до загальної кількості із коефіцієнтом «1», а кількість робочих місць, створена в секторі самозайнятості, для найманих працівників у фізичних осіб – підприємців та фізичними особами – підприємцями, – із коефіцієнтом меншим одиниці – пропорційно відношенню середньої тривалості існування новоствореного робочого місця в секторі самозайнятості із середньою тривалістю існування робочого місця в секторі найманої праці підприємств, установ і організацій. Такий зважувальний коефіцієнт може розраховуватись за формулою:

$$k = \frac{KЛРМ_{м,сз} / СЧЗ_{м,сз}}{KЛРМ_{сз} / СЧЗ_{сз}}, \quad (1)$$

де $KЛРМ_{м,сз}$ – кількість ліквідованих протягом року робочих місць, відповідно, в секторі найманої праці підприємств, установ і організацій і в секторі самозайнятості;

$СЧЗ_{м,сз}$ – середньорічна чисельність зайнятих, відповідно, в секторі найманої праці підприємств, установ і організацій і в секторі самозайнятості.

Наведений вище коефіцієнт є одним з багатьох можливих засобів модифікації показника кількості створених протягом періоду робочих місць. Залежно від того, які управлінські рішення приймаються (обґрунтовуються) за допомогою цього показника, можна запропонувати різні алгоритми для забезпечення порівнюваності показників обсягів створення різних за соціально-економічним ефектом і витратами на створення робочих місць.

Якщо показник обсягів створення робочих місць використовується для характеристики масштабів розширення сфери докладання праці, то зважування

Таблиця

**Загальна модель динаміки зайнятості
під впливом відтворення системи робочих місць підприємства**

	Зміст етапу відтворення системи робочих місць	Головна характеристика впливу відтворення системи робочих місць на зайнятість персоналу підприємства	Динаміка індикаторів технічного й організаційного рівня системи робочих місць підприємства (домінуюча тенденція)			
			Втрати робочого часу і часу роботи обладнання і устаткування робочих місць	Середній фонд робочого часу робітників і часу експлуатації робочих місць	Частка витрат праці робітників, що не пов'язані з роботою обладнання, тривалість роботи якого зараховується до сукупного фонду часу роботи обладнання і устаткування системи робочих місць підприємства	Коефіцієнт пропорційності (відношення витрат праці робітників до витрат часу роботи обладнання і устаткування робочих місць)
Етап I	Масштабне оновлення технічної бази та зростання потенціалу системи робочих місць підприємства щодо розширення зайнятості і підвищення продуктивності праці	Загострення дисбалансу між витратами часу роботи обладнання і устаткування робочих місць і витратами праці робітників. Погіршення використання наявного потенціалу зростання продуктивності праці і розширення зайнятості	зростання	скорочення	зростання	зростання
Етап II	Адаптація форм організації праці до оновленої технічної бази системи робочих місць підприємства	Поліпшення збалансованості витрат часу роботи обладнання і устаткування робочих місць із витратами праці робітників. Поліпшення використання технічного потенціалу зростання продуктивності праці і розширення зайнятості	скорочення	зростання	скорочення	скорочення

має забезпечити врахування різної середньої тривалості функціонування новоствореного робочого місця в сфері найманої праці підприємств, установ і організацій та у сфері самозайнятості (для цього може використовуватись наведений вище зважувальний коефіцієнт).

Якщо показник обсягів створення робочих місць використовується для оцінки розвитку зайнятості в національній економіці (регіоні), то доцільно врахувати різний соціально-економічний ефект від функціонування робочих місць, створених на підприємствах із різним організаційно-технічним рівнем. Залежно від інформаційної бази, таке врахування може здійснюватись за допомогою поділу всієї маси створених робочих місць за різними ознаками. Так, на рівні первинної ланки зведення інформації (здебільшого районна державна адміністрація) можна зважувати кількість створених робочих місць залежно від середньої зарплати на підприємстві та масштабів його інноваційної діяльності. Тоді для робочих місць, створених у секторі найманої праці підприємств, установ і організацій, визначатиметься індивідуальний щодо кожного підприємства коефіцієнт зважування:

$$K_{zi} = K_{zni} \times K_{ii}, \quad (2)$$

де K_{zi} — коефіцієнт, за яким зважується кількість робочих місць, створених на i -му підприємстві для

включення в загальну кількість створених робочих місць.

Складові цього коефіцієнта розраховуються таким чином:

$$K_{zni} = 3Pi / 3Pc, \quad (3)$$

де K_{zni} — коефіцієнт для врахування розмірів зарплати на підприємстві, де створені робочі місця (більше одиниці — для робочих місць, створених на підприємствах із заробітною платою вищою за середню по групі, і менше одиниці — для робочих місць, створених на підприємствах із меншою за середню по групі заробітною платою);

$3Pi$ — середня заробітна плата на i -му підприємстві (період, за який визначається середня заробітна плата обирається, виходячи з періодичності подання звітності підприємствами, і, за можливістю, наближується до періоду, за який оцінюється обсяг створення робочих місць);

$3Pc$ — середня заробітна плата по групі підприємств, щодо яких оцінюється обсяг створення робочих місць (підприємства, що подають звітність районній державній адміністрації, незалежно від форм власності і господарювання).

$$K_{ii} = ПВPi / ПВPc, \quad (4)$$

де K_{ii} — коефіцієнт масштабів інноваційної діяльності i -го підприємства (більше одиниці — для робочих місць, створених на підприємствах із більшим за

середні по групі підприємств питомим випуском інноваційної продукції, і менше одиниці — для робочих місць, створених на підприємствах із нижчим за середній по групі підприємств питомим випуском інноваційної продукції);

ПВПі — питомий випуск інноваційної продукції на одного працівника облікової чисельності *i*-го підприємства (період, за який визначається питомий випуск інноваційної продукції, обирається, виходячи з періодичності подання звітності підприємствами, бажаності наближення його до періоду, за який оцінюється обсяг створення робочих місць);

ПВПс — середній питомий випуск інноваційної продукції по групі підприємств, щодо яких оцінюється обсяг створення робочих місць (підприємства, що подають звітність районній державній адміністрації, незалежно від форм власності і господарювання).

Для підприємств, де інноваційна продукція не випускається, значення коефіцієнта *ПВПі* приймається на рівні мінімального по сукупності підприємств, щодо яких оцінюються обсяги створення робочих місць.

Висновки. 1. Вдосконалення методичного забезпечення обліку робочих місць, включення показників руху робочих місць до системи показників зайнятості і використання праці персоналу здатне суттєво поліпшити контрольованість і керованість використання праці на вітчизняних підприємствах. Для цього об'єктом обліку робочих місць мають бути сталі набори трудових операцій, що протягом зміни або значної частини її тривалості виконуються одним працівником, а планування способів забезпечення планових обсягів витрат праці й часу роботи обладнання і устаткування робочих місць має враховувати коефіцієнт пропорційності технологічної трудомісткості продукції й питомих витрат часу роботи обладнання і устаткування робочих місць за принципами, викладеними в цій статті.

2. Для обчислення інтегральних показників кількості робочих місць, створених у всіх сферах зайнятості, доцільно застосовувати зважування за різними аспектами соціально-економічного ефекту функціонування створених робочих місць, зокрема, за алгоритмами (1–4).

3. З урахуванням сучасних тенденцій розвитку зайнятості у вітчизняній економіці вимагають оновлення загальні принципи трактування динаміки показника обсягів створення робочих місць. Зокрема, тривала тенденція звуженого відтворення чисельності економічно активного населення та домінування екстенсивного типу економічного зростання зумовлюють нове бачення бажаного зв'язку між парамет-

рами створення робочих місць та кількісними і якісними показниками зайнятості. Традиційне тлумачення обсягів створення робочих місць як чинника зростання чисельності зайнятих не відповідає сучасним пріоритетам політики зайнятості. Створення робочих місць у межах державної політики зайнятості має оцінюватись за впливом на якісні, а не кількісні показники зайнятості. Відповідно, параметри створення робочих місць мають оцінюватись як чинник зростання продуктивності і дохідності праці, а не збільшення чисельності зайнятих.

4. Державне сприяння поліпшенню структури системи робочих місць вітчизняної економіки має враховувати специфіку механізмів, що опосередковують зв'язки між масштабами створення, ліквідації робочих місць і динамікою чисельності працюючих.

Так, специфіка методів обліку робочих місць, використання якісно різних ознак для фіксації факту створення робочого місця в секторі найманої праці підприємств, установ і організацій та в секторі самозайнятості зумовлюють розрив зв'язку між показниками руху робочих місць і динаміки чисельності працюючих у процесі агрегування даних окремих суб'єктів господарювання в загальні показники для регіонів, галузей, видів економічної діяльності. В умовах поширення незбалансованого відтворення робочих місць і чисельності працюючих на вітчизняних підприємствах виникає відсутність прямого зв'язку не лише між обсягами створення робочих місць і приростом чисельності зайнятих, а навіть між сальдо «створення — ліквідація робочих місць» і динамікою чисельності. Частина надлишку кількості створених протягом звітного періоду робочих місць над кількістю ліквідованих часто не зумовлює збільшення чисельності зайнятих, бо через низькі якісні параметри зайнятості на створених робочих місцях вони тривалий час залишаються вакантними. Поширена ситуація, коли створення робочих місць навіть за зростання чисельності зайнятих не зумовлює зростання фактично відпрацьованого фонду робочого часу працівників підприємства. Тому важливим принципом планування масштабів створення робочих місць як на рівні підприємства, так і на рівні регіональних служб зайнятості, має бути поєднання планових показників та обсягів створення робочих місць із визначенням бажаних показників соціально-економічного ефекту від створення робочих місць, зокрема приросту фонду робочого часу, зростання абсолютних і питомих (на працюючого) показників обсягів виробництва та доданої вартості, поліпшення завантаження наявної системи робочих місць.