

навчання. Це приклади підготовки кваліфікованого робітника. А що ж робити ВНЗ?

Основними напрямками роботи в плані оновлення змісту освіти у ВНЗ, кадрового забезпечення, удосконалення матеріально-технічної бази, на думку автора, повинні стати:

1) розробка законопроектів, які б стимулювали участь роботодавців в підготовці кадрів у частині скасування податків на прибуток підприємств, що включають у собівартість продукції затрати на підготовку кадрів;

2) створення умов для виробничої практики безпосередньо на виробництві, цехах з використанням сучасного обладнання та верстатного парку;

3) організація стажування викладачів в умовах реальних виробничих процесів;

4) розробка механізму незалежної кваліфікаційної атестації випускників навчальних закладів;

5) узгодження структури випуску конкурентоспроможних кадрів із вимогами високотехнологічного виробництва з інноваційними методами праці;

6) планування фінансування навчальних закладів залежно від соціально-економічної ефективності випускників;

7) розроблення нової системи прогнозування попиту на кадри незалежними дослідницькими організаціями;

8) розроблення комплексної системи інформування про прогнозні та наявні якісні та кількісні орієнтири ринку праці (користувачами мають стати роботодавці, фізичні особи, заклади освіти, урядовці, посередницькі структури).

Література

1. Колот А. М. Щодо вдосконалення системи підготовки кадрів в Україні // Доповідна записка для РНБОУ. — К.: КНЕУ, 2006.

2. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004—2015 року) «Шляхом Європейської інтеграції» / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін.-т стратег. Дослідж., Ін.-т екон. Прогнозування НАН України, М-во економіки та з питань європ. Інтегр. України. — К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004.

Стаття надійшла до редакції 14.11.2012 р.

УДК 331.3

Ільєнко А.В.,

асистент,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний

університет імені Вадима Гетьмана»

МЕТОДИКА МІЖГАЛУЗЕВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ РОБІТНИКІВ

У статті розглядаються методичні аспекти міжгалузевих співвідношень регулювання заробітної плати робітників. Стаття містить удосконалену методику міжгалузевих співвідношень у заробітній платі робітників. Методика включає вплив чотирьох факторів: складність праці, умови праці, інтенсивність праці та значення виду економічної діяльності.

В статье рассматриваются методические аспекты межотраслевых соотношений регулирования заработной платы рабочих. Статья содержит усовершенствованную методику межотраслевых соотношений в заработной плате рабочих. Методика включает влияние четырех факторов: сложность труда, условия труда, интенсивность труда и важность вида экономической деятельности.

In the article methodical aspects of interbranch parities in the regulation of worker wages are considered. The article contains an advanced technique of interbranch parities in worker wages. The technique switches on influence of four factors: a work complexity, a working conditions, a labour intensity and a importance of a branch economic activities.

Ключові слова. Фактори складності праці, методика міжгалузевго регулювання складності праці.

Ключевые слова. Факторы сложности труда, методика межотраслевого регулирования зарплаты рабочих.

Key words. Factors of work complexity, technique of interbranch regulation in worker wages.

Вступ. На сучасному етапі дослідження щодо міжгалузевго регулювання заробітної плати лежать у сфері колективно-договірного регулювання. Проблемами колективно-договірного регулювання заробітної плати займаються А. Колот, О. Поплавська, Т. Костишина, С. Цимбалюк та ін. Проте, розробки у царині методик міжгалузевго регулювання заробітної плати робітників є мало дослідженими.

Питаннями міжгалузевго регулювання заробітної плати робітників розроблені і висвітлені в роботах А.Г. Аганбегяна, В.Ф. Майера, Р.А. Баткаєва, В.І. Маркова, Я.І. Гомберга, Г.Х. Гендлера, Є. І.Капустіна, Л.П. Сушкіної і ряду інших економістів, проте існує лише єдина в цій сфері методика міжгалузевих співвідношень у заробітній платі Л.П. Сушкіної, що має наукове обґрунтування. У всіх інших випадках, як вказує Л.П. Сушкіна, «міжгалузеві співвідношення... вирішуються візуально, виходячи з місця в ряду розподілу галузей за рівнем заробітної плати в залежності від задач конкретного періоду. Це...не є науково обґрунтованим...» [1, с. 2].

Постановка завдання. Основними завданнями статті є дослідження існуючих методик міжгалузевго регулювання заробітної плати робітників, оцінка методик та вдосконалення з урахуванням умов сучасної економіки.

Результати дослідження. Методика міжгалузевих співвідношень у заробітній платі робітників і визначальні їх фактори Л.П. Сушкіної, передбачає можливість кількісного визначення впливу 4-х факторів: складності, умов, інтенсивності праці робітників і значення галузі(виду економічної діяльності) працівників. Сутність величин впливу визначається формулами (1—5) [1, с. 13—16]:

$$\Phi_{cl} = \frac{L(q-1)}{T(\chi u - 3)} 100 \quad (1)$$

де Φ_{cl} — величина фактора диференціації оплати робітників за складністю праці;
 L — тарифна ставка робітників-почасовиків 1 розряду, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці;

q — середній тарифний коефіцієнт;

T — середня тарифна ставка робітників;

3 — середня заробітна плата робітників.

$$\Phi_{ysl} = \frac{A^T m_2 + A^{OT} m_3 + A^P m_n}{m_0 T(\chi u - 3)} 100, \quad (2)$$

де Φ_{ysl} — величина фактора диференціації оплати робітників за умовами праці;

A^T — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на роботах з важкими (шкідливими) і нормальними умовами праці;

A^{OT} — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на роботах з особливо важкими і особливо шкідливими та нормальними умовами праці;

A^P — середні відмінності в тарифних ставках робітників, що зайняті на підземних роботах і відкритій шахтній поверхні;

m_1, m_2, m_3 — чисельність робітників, що зайняті на роботах з важкими (шкідливими), особливо важкими і шкідливими умовами праці і підземних роботах;
 m_0 — загальна чисельність робітників галузі.

$$\Phi_{\phi} = \frac{b(m_c + m_m)}{m_0 T(\text{чи} - 3)} 100, \quad (3)$$

де Φ_{ϕ} — величина фактора диференціації оплати робітників від застосовуваних форм оплати;

b — відмінності в тарифних ставках робітників відрядників і почасовиків на роботах з нормальними умовами праці;

m_c — чисельність робітників відрядників галузі;

m_m — чисельність робітників почасовиків, що оплачуються за ставками робітників відрядників.

$$\Phi_{n/x} = \frac{L_{mi} - L_{m1}}{T(\text{чи} - 3)} 100, \quad (4)$$

де $\Phi_{n/x}$ — величина фактора диференціації оплати робітників залежно від значення галузі (виду економічної діяльності);

L_{mi} — мінімальна тарифна ставка i -тої галузі;

L_{m1} — мінімальна тарифна ставка галузі з найменшою величиною цієї ставки.

чи

$$\Phi_{n/x} = T - (M + \Phi_{cl} + \Phi_{ysl} + \Phi_{\phi}), \quad (5)$$

де T — тарифна частина заробітної плати робітників;

M — мінімум заробітної плати, за місяць.

Ця методика є маловідомою серед економістів-трудоустроювачів і має ряд недоліків (деякі з них визначені Л.П. Сушкіною):

1) методика дає приблизне визначення кількісної оцінки тарифних факторів диференціації, що обумовлено недоліками з організації праці і відсутністю необхідної статистики [1, с. 16];

2) методика була орієнтована на фактичне визначення факторів впливу, а не на вивчення економічної природи впливу тарифоутворюючих;

3) методика враховувала особливості політики оплати праці СРСР. Усе це унеможливило використання даної методики, оскільки:

- існує єдина тарифна сітка, а не кілька, які диференціювалися всередині окремих галузей за фактором умов праці, що унеможливило врахування впливу такого фактору, як важкість праці (фактор умов праці в методиці). Проте це не заперечує важливості і вплив цього фактору на формування тарифу, але через іншу політику оплати праці, врахування даного фактору є неможливим ;

- з'явилися інші форми оплати праці, які не враховує дана методика.

Висновки. На нашу думку, будь-яка методика із врахування впливу тарифоутворюючих факторів у галузевому розрізі, що спрямована на визначення фактичного впливу матиме такі характеристики:

- методика не може бути сталою, бо динамічною є сама політика у сфері оплати праці;

- методика не дозволить отримати досить точні результати тому, що на формування тарифних ставок діють ряд інших факторів, таких як державне (встановлення мінімальної тарифної ставки, її підвищення, встановлення меж диференціації оплати праці, тощо), договірне регулювання (галузеві регулювання оплати праці, охорони праці тощо) тощо, вплив яких не завжди може співпадати з економічною природою формування тарифної ставки;

- відсутність необхідної статистичної інформації.

У сучасних умовах більш доцільним було б застосування удосконаленої методики, що розраховувалась би за формулами (6—8):

$$\Phi_{скл} = \frac{\left(\frac{\Phi_n}{K_n} T_1 + \frac{\Phi_v}{K_v} T_2 + \frac{\Phi_n}{K_n} T_3 + \sum \left(\frac{\Phi_i}{K_i} T_4 \right) \right)}{\frac{\Phi_{н/г}}{K_{н/г}} T_5} \times 100 \%, \quad (6)$$

де $\Phi_{скл}$ — величина фактора диференціації оплати робітників за складністю праці у галузі для якої здійснюються розрахунки;

$\Phi_n, \Phi_v, \Phi_n, \Phi_{н/г}$ — фактичний фонд основної заробітної плати робітників у галузі для якої здійснюються розрахунки за певний період часу: з почасовою, відрядною, іншими формами оплати праці), та по економіці загалом формами оплати праці (грошових одиниць);

Φ_i — фонд основної заробітної плати за певний період часу робітників не тарифікуються;

$K_n, K_v, K_i, K_n, K_{н/г}$ — кількість фактично відпрацьованих людино-годин у галузі для якої здійснюються розрахунки за певний період часу для почасовиків, відрядників, робітників, що мають інші форми оплати праці (крім робітників, що не тарифікуються), робітників, що не тарифікуються та по народному господарству в цілому;

T_1, T_2, T_4, T_3, T_5 — середні коефіцієнти складності виконаних робіт для почасовиків, відрядників, робітників, що мають інші форми оплати праці (крім робітників, що не тарифікуються), робітників, що не тарифікуються, та по народному господарству в цілому.

$$\Phi_{в.скл} = \frac{\left(\frac{\Phi_{в.н}/T_{в1}}{K_{в.н}} + \frac{\Phi_{в.в}/T_{в2}}{K_{в.в}} + \frac{\Phi_{в.н}/T_{в3}}{K_{в.н}} + \sum \left(\frac{\Phi_{в.і}/T_{в4}}{K_{в.і}} \right) \right)}{\frac{\Phi_{в.н/г}/T_{в5}}{K_{в.н/г}}} \times 100 \%, \quad (7)$$

де $\Phi_{в.скл}$ — величина фактора диференціації оплати робітників з умовами праці 3—6 категорії важкості праці за складністю праці у галузі для якої здійснюються розрахунки; всі інші значення у формулі аналогічні попереднім тільки беріться для робітників з 3—6 категорією важкості праці.

$$\Phi_{н/г} = \frac{T_г - T_m}{T_{н/г}} 100 \quad (8)$$

де $\Phi_{н/г}$ — величина фактора диференціації оплати робітників за народногосподарським значенням;

$T_г$ — середній розмір тарифної ставки робітників, що сформувався в досліджуваній галузі за 1 людино-годину;

T_m — середній мінімальний розмір тарифної ставки робітників у галузі, що має найменший показник за 1 людино-годину;

$T_{н/г}$ — середній розмір, в економіці, тарифної ставки робітників за 1 людино-годину.

У цілому з даної методики з наявної інформації можна вирахувати тільки величину фактору за значенням виду економічної діяльності. Фактор складності праці можливо вирахувати за середніми показниками по галузі, тобто нівелюється вплив інтенсивності праці, що відображається у різних формах оплати праці. По фактору

ж умов праці в тарифі статистична інформація не ведеться. У цьому випадку можливо вирахувати його лише віднявши від середньої тарифної ставки по галузі мінімальний рівень заробітної плати, фактор складності та фактор значення виду економічної діяльності. Вцілому ж вплив умов праці за наявної політики заробітної плати становить у кожній галузі суму фактора умов праці та грошового виразу доплат за 3—6 категорію важкості праці в середньому на одного працівника.

Отже, розглянувши методику Л.П. Сушкіної (крім традиційних методик формування тарифу), що, на нашу думку, впливає на формування тарифу і політики оплати праці, що склалася у нашій країні, можна сказати, що жодна методика не є універсальною, тому необхідно розглядати їх у взаємозв'язку, щоб здійснити реальну оцінку тарифоутворюючих елементів.

Напрямами подальших досліджень може стати поєднання традиційних методик встановлення тарифних ставок з обґрунтуванням економічної доцільності з точки зору складності праці, прав найманого працівника та економічної доцільності роботодавця.

Література

1. Сушкіна Л.П. Межотраслевые соотношения в заработной плате рабочих и определяющие их факторы: Автореф. дис. экон. наук. — М., 1973. — 22 с.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2012 р.

УДК 331.101

Герасименко О.О., канд. екон. наук, доцент,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ПІДХОДИ ТА МЕХАНІЗМИ

У статті виокремлено головні ознаки нової економіки в соціально-трудоному вимірі. Обґрунтовано трактування дефініції «управління працею». Визначено взаємозв'язок між управлінням працею та управлінням персоналом в рамках процесного та ресурсного підходів. Узагальнено практику управління працею у провідних компаніях світу. Виокремлено інноваційні компоненти механізмів управління працею.

Ключові слова. Нова економіка, управління працею, підходи до управління працею, інноваційні компоненти механізму управління працею.

В статье выделены основные признаки новой экономики в социально-трудоном измерении. Обосновано трактовку дефиниции «управление трудом». Определена взаимосвязь между управлением трудом и управлением персоналом в рамках процессного и ресурсного подходов. Обобщено практику управления трудом в ведущих компаниях мира. Выделены инновационные компоненты механизмов управления трудом.

Ключевые слова. Новая экономика, управление трудом, подходы к управлению трудом, инновационные компоненты механизма управления трудом.

The main features of the new economy in social and labor dimensions are singled out in the article. The interpretation of the definition of «labor management» is based. The interdependence between labor management and personnel management in measures of process and resource approaches is determined. The practice of labor management in leading companies around the world is generalized. The innovative components of labor management mechanisms are selected.

Key words. The new economy, labor management, approaches to labor management, innovative components of labor management mechanisms.