

◆ створення у працівників апарату управління стимулів до підвищення ефективності праці завдяки гнучкій системі оплати та преміювання з перспективою просування в посаді.

Варто удосконалювати й організаційну структуру кадрових служб як безпосередньо на підприємстві, так і в обласних державних адміністраціях шляхом їх виділення в самостійний підрозділ з конкретними функціями і завданнями.

Програмний підхід до управління розвитком кадрів потребує проведення сучасної кадрової політики, яка передбачала б нові системи підбору і висування кадрів, ефективну підготовку й удосконалення персоналу, об'єктивну оцінку і заміну кадрів, їх перепідготовку та неперервне підвищення кваліфікації.

Таким чином, впровадження зазначених пропозицій дасть змогу поєднати процес підготовки і професійного удосконалення керівників, підняти його на новий якісний рівень, ліквідувати формальний підхід у цьому питанні, здійснити більш тісний зв'язок навчальних закладів з виробництвом на регіональному рівні, надати ефективну дійову допомогу підприємству у вирішенні названих проблем.

Герасименко О. О.

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

СИСТЕМА МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Матеріальне стимулювання праці як інструментарій, що використовується для залучення працівників до трудової діяльності, виходячи з їхніх особистих інтересів і внутрішніх мотивів, в умовах цивілізованих ринкових відносин, орієнтоване на кінцеві результати праці. Такий принцип діє на основі чіткої системи конкуренції та антимонопольних заходів з боку держави. В період трансформації вітчизняної економіки до ринкових відносин вказані засади перебувають на стадії формування, тому форми матеріального стимулювання певною мірою повинні враховувати затрати праці. Зазначена особливість системи стимулювання праці більш характерна для науково-технічної діяльності, де впровадження результатів досліджень не завжди дає позитивний ефект.

Система стимулювання праці формується як державою, так і окремою організацією. Державою створюється законодавча база

для трудової діяльності; з державного бюджету здійснюється оплата праці зайнятих в державних організаціях та виплата винагороди за особливі успіхи. З боку організацій можуть створюватися такі умови організації та оплати праці, які здатні зацікавити працівників для роботи саме в цій організації завдяки більш високому рівню заробітної плати, що забезпечується виплатою винагород за рахунок частини прибутку.

Однією з найважливіших особливостей трансформації системи матеріального стимулювання праці в науково-технічній сфері є розробка та впровадження гнучких індивідуальних систем оплати праці, оскільки продуктами наукової праці переважно є об'єкти інтелектуальної власності.

Необхідність використання індивідуальних систем оплати праці науковців зумовлена рядом причин.

По-перше, в умовах перехідної економіки забезпечення високого рівня оплати праці залишається домінуючим у системі мотивів та стимулів трудової діяльності.

По-друге, для ринку інтелектуальної праці закономірною є тенденція зростання попиту на молодих, висококваліфікованих, талановитих працівників, що об'єктивно зумовлює необхідність визначення індивідуального ділового та творчого потенціалу і створення адекватних умов матеріальної винагороди.

Системи стимулювання індивідуальних результатів діяльності спроможні забезпечити найвищий рівень творчої віддачі від кожного вченого та науково-технічного працівника.

В основу формування дієвого механізму матеріального стимулювання праці в науково-технічній сфері має бути покладена ринкова теорія заробітної плати. Вдосконалення системи оплати праці можливе за умови залежності величини заробітної плати (принаймні, окремих її елементів) від результатів науково-технічної діяльності. Такий підхід дозволяє визначити заробітну плату як ціну робочої сили, що сплачується за використання найманої праці в процесі створення науково-технічного продукту.

Серед форм матеріального стимулювання слід розрізняти такі, що:

- 1) стимулюють залучення працівників до трудової діяльності та виконання посадових функцій та обов'язків;
- 2) підвищують зацікавленість працівників у досягненні високих результатів колективної та індивідуальної праці.

Хоча в умовах становлення ринкових відносин значно розширюється коло джерел доходів працівників, заробітна плата для більшості науковців та науково-технічного персоналу залишається-

ся головним матеріальним стимулом.

Посадовий оклад наукового працівника як одна із форм матеріального стимулювання праці повинен відображати рівень попиту на даний вид діяльності; індивідуальні якості кожного окремого працівника; оцінку змісту та результатів праці. Однак діюча в Україні система посадових окладів є стримуючим фактором ефективної праці та підвищення кваліфікації, оскільки обмеженість діапазону «вилки» посадових окладів не дає змогу реалізувати функцію відображення рівня індивідуального потенціалу працівника та результатів його діяльності.

На вирішення проблем матеріального стимулювання праці спрямовані елементи додаткової заробітної плати: надбавки, доплати, премії.

Кількість, частка та величина надбавок до посадового окладу залежать від того, наскільки повно оклад відображає рівень витрат на відновлення робочої сили.

Якщо оклад є основним матеріальним стимулом довгострокового характеру, то надбавки слугують додатковим стимулом, що враховує індивідуальні здібності працівника та безпосередній творчий внесок. На відміну від посадових окладів, надбавки — більш мобільний елемент. Вони встановлюються на період не більше одного року і можуть бути скасовані у разі погіршення показників науково-технічної діяльності. Діюча система диференціації посадових окладів не має достатньої гнучкості, щоб своєчасно враховувати творчі здобутки фахівців-дослідників та розробників. Надбавки допомагають певною мірою вирішити цю проблему. Крім цього, за допомогою надбавки можна стимулювати талановиту молодь, що досягла верхньої межі посадового окладу і не має привілеїв у оплаті праці через незначний стаж роботи.

Для того, щоб преміальні виплати виконували роль дієвого інструменту матеріального стимулювання, вони, як свідчить практичний досвід, повинні виплачуватись тільки за підсумками роботи; за особливі досягнення; мати дискретний характер; бути значними за розміром.

Система преміювання буде стимулюючою тільки в тому разі, коли виплата премій здійснюватиметься диференційовано. Розмір премії визначається внеском працівника та рівнем значущості тих досягнень, за які вона виплачується.

Необхідна зміна механізму формування преміального фонду за рахунок прибутку організації.

Авторський гонорар у системі стимулювання наукової та

інженерної праці відіграє роль оцінки особистих здобутків фахівців, результатом яких є наукова публікація, запатентований винахід тощо. В умовах ринкової економіки, коли заробітна плата є відображенням кон'юнктури ринку, гонорар автора має такий же характер. Перевищення попиту над пропозицією на продукт науково-технічної діяльності у вигляді використання результатів наукової публікації або запатентованого винаходу зумовлює збільшення авторського гонорару; перевищення пропозицій над попитом призводить до зменшення авторського гонорару. Якщо продукт наукової праці розглядати як об'єкт інтелектуальної власності науковця, а гонорар як ціну покупки такого продукту, то стає очевидним; розмір гонорару повинен визначатись, виходячи з кон'юнктури ринку ідей. При цьому рівень авторського гонорару повинен бути значно вищим за необхідні затрати праці.

З позицій стимулювання праці як одну із форм спонукання до трудової діяльності можна розглядати грант, оскільки грант надає вченому чи науковому колективу можливість у певні терміни займатися дослідженнями в рамках своїх наукових інтересів. Частина гарантованих коштів витрачається на оплату праці, преміювання за результатами діяльності, створення необхідних умов для роботи вчених тощо. Програма, на яку видається грант, на відміну від госпдоговірної тематики, може мати фундаментальний характер. У той же час дія гранту обмежена в часі, тому такі проекти не є глобальними щодо отримання результатів через тривалий період (10—20 років).

В умовах становлення ринку інтелектуальної праці доцільним є використання у сфері науково-технічної діяльності контрактної системи оплати праці.

Переведення на контрактну систему найму наукових та науково-технічних працівників має три основні цілі:

- 1) максимальне розкриття творчих здібностей, надання керівнику роботи широких прав у вирішенні кадрових питань, визначення умов оплати праці;
- 2) конкретизація прав та обов'язків сторін і визначення санкцій за їх порушення;
- 3) оптимізація ресурсів, у тому числі й скорочення тривалості НДДКР.

Отже, головний напрямок пошуку нових підходів в області матеріального стимулювання праці в науково-технічній сфері об'єднує такі форми стимулювання трудової діяльності, які забезпечують максимально можливе наближення до оплати за результат.