

но, загальний розвиток мотиваційного механізму заробітної плати в Україні неможливий без змін існуючої ситуації.

Безперечно, одним із головних чинників, що позитивно вплине на підвищення ролі мотиваційного механізму у встановленні заробітної плати, є розвиток в Україні ринку праці. Це пов'язано з тим, що в результаті певної оптимізації взаємодії попиту та пропозиції робочої сили виникнуть передумови збільшення загального рівня заробітної плати, стимулювання зростання кваліфікації працівників, позитивних змін у структурі зайнятості.

Таким чином, дослідження еволюції американської і вітчизняної систем оплати праці виявило, що вона мала як подібні риси, так і суттєві відмінності. До числа останніх відноситься той факт, що в процесі становлення системи оплати праці у США до неї поступово включались зовнішні фактори (пов'язані з вартістю і ціною робочої сили), потім внутрішні (а саме — трудовий внесок працівника в результати діяльності підприємств на ринку). У вітчизняній теорії і практиці оплати праці зовнішній фактор встановлення заробітної плати ігнорувався, проте проводились ґрунтовні дослідження з питань формування заробітної плати на базі внутрішніх факторів оплати праці.

Системний підхід до проблем організації оплати праці в Україні, яка відповідала б ринковим умовам, дає можливість установити зміст реформування оплати праці, який полягає у створенні заходами регулюючих елементів умов для включення в її механізм усіх факторів встановлення індивідуальної винагороди працюючих, як внутрішніх, так і зовнішніх. Встановлення оптимальних співвідношень складових у рамках системи оплати праці є важливою передумовою побудови в Україні сучасної системи оплати праці.

**Копытина Т. И.**, д-р екон. наук, проф.,  
**Романова Н. В.**  
Донецкий национальный университет

## **РОЛЬ СОЦИАЛЬНЫХ ФАКТОРОВ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА**

Радикальная перемена во всём хозяйственном механизме путём ориентации на рыночные отношения поставила Украину перед сложными проблемами, невозможность разрешения которых спо-

способствовала возникновению затяжного социально-экономического кризиса. Одним из последствий такой негативной деформации трудовых отношений стало существенное снижение социальной роли трудовых затрат, иными словами, наметилась тенденция роста экономически необоснованного соотношения между производительностью труда и заработной платой, что неизбежно породило «уровнировку» в распределении доходов, поставило в равные условия добросовестного, инициативного, квалифицированного работника и нарушителя трудовой дисциплины и, тем самым, привело к снижению стимулирующего потенциала мотивации к труду.

О серьёзности положения в этой области свидетельствует проведенное нами социологическое исследование на одном из предприятий металлургической промышленности Донбасса. В связи с переходом на новые условия хозяйствования (аренда и акционирование) практически у каждого второго работника принципиальных изменений в отношении к труду не произошло. Более того, результаты интервьюирования с достаточной очевидностью показали, что за последние годы предприятие стало работать намного хуже. Так, работники в качестве негативных факторов, воздействующих на производство, выделили неудовлетворительную организацию труда (62,8 % респондентов), наличие брака, простоев, нарушений технологии (56,0 %), снижение заинтересованности в полном и бережливом использовании рабочего времени и материальных ресурсов (48,6 %). К тому же 80 % трудящихся считают одной из основных причин, оказывающих негативное влияние на работу предприятия, неэффективную систему материального вознаграждения, которая порождает, по их мнению, снижение заинтересованности в высокопроизводительном труде. Лишь 17 % опрошенных работников считают получаемую ими заработную плату соответствующей затраченному труду, поэтому недопустимо недооценивать этот фактор в практике организации производства.

Переход к рыночным отношениям в Украине с неизбежностью ставит вопрос о совершенствовании нормирования труда как социального фактора развития общества. Передовая зарубежная и отечественная практика накопила богатейший опыт в этой области, который целесообразно применить и в наших условиях хозяйствования.

Заслуживает более детального изучения и широкого применения отечественными предприятиями практика использования японских «кружков качества», имеющих целью привлечь работников к активной творческой деятельности по усовершенствованию как производства в целом, так и нормирования трудовых за-

трат, в частности — и побудить каждого постоянно развивать свои способности.

Также целесообразно в Украине использовать поощряемую правительством Англии практику заключения «договоров о производительности», предусматривающих выплату премий рабочим в зависимости от уровня выполнения и перевыполнения норм трудовых затрат, что способствует развитию коллективного стимулирования и заметному увеличению эффективности производства.

Заслуживает внимания и всеобщего распространения и отечественный опыт изучаемой проблемы. Так, в ЗАО «Новокраматорский машиностроительный завод» для того, чтобы побудить у станочников стремление работать более продуктивно, введён так называемый «талон качества», в котором отмечаются все данные об отступлении от технических требований и норм. При отсутствии таковых в течение месяца работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере 15 % сдельной среднемесячной заработной платы. В противном случае он направляется на повышение квалификации.

При переходе к рыночной экономике целесообразно использовать и практику выплаты рабочим, специалистам и служащим, по инициативе которых пересматриваются действующие в цехах нормы, премии в размере от 20 % до 50 % расчётной экономии от снижения трудоёмкости продукции. Именно использование этих принципов способствовало тому, что в течение последних лет на предприятии поддерживается высокий уровень заработной платы, практически отсутствует текучесть кадров, а качество продукции получило подтверждение в виде сертификата «TUV—NORD».

Чтобы на современном этапе в полной мере реализовать преимущества рыночных методов хозяйствования, необходимо изучать влияние социально-экономических и социально-психологических факторов на трудовое поведение рабочих и учитывать установленные закономерности в работе по совершенствованию нормирования труда на предприятиях.

Приоритетным направлением в этой области является определение отношения человека к самому процессу труда, к его условиям, а также мотивов, которыми он руководствуется, степени его заинтересованности в полном и бережливом использовании рабочего времени и материальных ресурсов. Также на основе проведения психофизиологических обследований рабочих в течение смены необходимо выявлять основные особенности в дина-

мике психофизиологических функций, оценивать уровень работоспособности трудящихся.

Исходя из потенциальных возможностей каждого исполнителя целесообразно устанавливать ему индивидуальную норму затрат труда, предусматривающую увеличение задания, расширение фронта работ или совмещение функций. Это позволит реализовать заинтересованность работника в таком содержании и объёме возлагаемых на него функций и работ, при которых будут обеспечиваться полное и эффективное использование рабочего времени с полноценной, справедливой оплатой труда, а также социальная защищённость трудящихся от чрезмерной интенсификации труда в случае завышения производственных заданий и сохранение нормальной работоспособности на протяжении всего периода трудовой деятельности.

По нашему мнению, в целях полной и последовательной реализации социальной функции нормирования труда необходимо соблюдать такие требования, предъявляемые к нормам трудовых затрат:

- прогрессивность, основываемая на использовании передового отечественного и зарубежного производственного опыта, обеспечивающего экономию затрат живого труда, что особенно актуально при переходе к рыночной экономике;

- конкретность, способствующая обязательному отражению в нормах трудовых затрат организационно-технических условий, характеризующих масштаб производства, его сложность и состав работы, с учётом которых они разработаны. Такой подход позволяет достигнуть наивысшей результативности труда, что способствует повышению удовлетворённости трудом, а значит, и улучшению качества трудовой жизни;

- динамичность, вытекающая из необходимости постоянного пересмотра трудовых норм даже при незначительных усовершенствованиях производственного и трудового процессов. Особое значение имеют инструктаж обо всех новых моментах в содержании и характере работы, о переменах, связанных с оборудованием рабочего места и организацией его обслуживания. Следует обратить внимание на то, что нормы трудовых затрат должны пересматриваться с широким участием исполнителей, в обстановке гласности, под контролем профсоюзных организаций. Это связано с тем, что участники производственного процесса лучше знают, как достичь наивысшей результативности труда;

- единство норм на аналогичные работы, обеспечивающее правильную оценку количества труда исполнителей, занятых на работах одинаковой сложности в идентичных организационно-технических условиях. В результате это будет способствовать

- полный охват нормированием труда всех участников производственного процесса с тем, чтобы можно было оценить трудовой вклад каждого исполнителя. Оптимальное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты будет способствовать позитивной мотивации труда, росту его продуктивности, правильному соотношению между фондами потребления и накопления и, в конечном итоге, повышению жизненного уровня населения.

Особую роль в регулировании трудовых отношений должны играть и коллективные договоры между трудовыми коллективами и администрацией предприятий, в которых должны быть определены основные обязательства по повышению эффективности производства, созданию на этой основе условий для улучшения социального положения всех работников предприятия.

Следует обратить особое внимание и на то, что усовершенствование нормирования труда непосредственно связано с применением автоматизированных систем в этой сфере. Поэтому широкое применение персональных компьютеров позволит создать систему «человек — машина», включающую комплекс методов, алгоритмов, программ выполнения расчётов норм труда.

Таким образом, по мере расширения арендных отношений, акционерной и других форм собственности значение организации и нормирования трудовых затрат в части их социальной направленности будет постоянно возрастать. Основными усилиями станут не только изыскание резервов роста производительности труда, но и обеспечение более благоприятных возможностей для совершенствования работника в сфере труда, повышение удовлетворённости содержанием и условиями труда, создание действенной защиты от применения отсталых, примитивных форм организации труда, не способствующих его обогащению и повышению качества трудовой жизни.

**Котов Є. В.**

Інститут економіки промисловості НАН України,  
м. Донецьк

## **РІВЕНЬ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ПРАЦІ ТА ЙОГО ВПЛИВ НА СТАН ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НА ВИРОБНИЦТВІ**

Стан умов праці в Донецькій області визначається промислово-