

2. СТП-0992-18-2000. Стандарт предприятия. Оценка качества труда рабочих, руководителей, специалистов и служащих цехов, участков, отделов и служб завода / ЗАО «САРМАТ», — 95 с.

Стаття надійшла до редакції 07.03.2007

УДК 331.101.38

*Ю.В.Христьянович*, аспирант,  
кафедра УПиЭТ ДонНУ

## О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

*АННОТАЦИЯ. В статье освещены проблемы стимулирования труда работников машиностроительных предприятий. Исследовано развитие систем организации оплаты труда на предприятии и их влияние на повышение эффективности производства.*

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Стимулирование труда, оплата труда, мотивационный механизм, заработная плата, эффективность труда, человеческий фактор.

В Украине происходят глубокие социально-экономические изменения в направлении создания рыночных отношений, которые привели к значительным изменениям в распределительных отношениях, к снижению эффективности производства. В связи с этим большое значение имеет разработка новых форм организации оплаты труда адекватных рыночным отношениям, когда рабочая сила стала товаром, имеющим стоимость и цену.

Важное значение приобретают вопросы формирования индивидуальной заработной платы исходя из вклада каждого работника в повышение эффективности производства на предприятии. Поиск новых форм оплаты труда, адекватных экономическим отношениям, при которых рабочая сила становится товаром, имеющим стоимость и цену, приобретает первостепенное значение, это в первую очередь относится к решению проблемы формирования индивидуальной заработной платы, исходя из реального вклада каждого работника в результаты деятельности предприятия, так как оптимальные методы организации оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, рабочих предприятия создают эффективный мотивационный механизм. Заработная плата, и прежде всего её размер, структура, распределение между различными категориями работающих,

являясь не только экономической, но и социальной категорией, претерпевает наибольшие изменения при переходе к рынку.

Заработная плата, являясь основным источником дохода работников предприятия, обуславливая уровень их благосостояния, заинтересовывает в повышении эффективности труда, способствует развитию творческой активности и в конечном итоге влияет на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции выполнялись, необходимо постоянное совершенствование форм и систем оплаты труда.

Структура зарплаты формировалась в течение длительного времени, когда ей старались придать многочисленные функции, от необходимости стимулирования к труду до внеэкономической деятельности. В условиях перехода к рынку возникла жизненная необходимость вернуть зарплате её главную функцию — экономическую. Всё остальное — дополнительные расходы по социальной защите работников и прочее — должны принять на себя соответствующие фонды, формируемые из отчислений от прибыли. В настоящее время нет единого методологического подхода к решению вопросов материального и морального стимулирования труда в условиях особого экономического периода — перехода к рыночным отношениям, — не проведен полный анализ и не обобщены теоретические позиции и практика в этой области.

Некоторые аспекты проблемы организации оплаты труда работников были исследованы и освещены в трудах таких ученых, как В.В. Адамчук, Е. Антосенков, В.Д. Бабаев, С.И. Бандур, Л.С.Бляхман, А.С.Булатова, Д.П.Богиня., М.Д.Ведерников, Н.А.Волчин, М.В.Грачев, Т.И.Заславская, А.М.Колот, Ю.Кокин, Н.И.Курганская, Н.Д.Лукьянченко, Р.К.Мазитова, М.Можина, Н.В.Петюх, Г.А.Салтыкова, С.С.Шаталин, Н.М.Шумин, Р.А.Яковлев и др.

Новые концепции организации оплаты труда на предприятиях в условиях перехода к рыночным отношениям в народном хозяйстве страны, как фактор роста эффективности производства, требуют новых механизмов её реализации, новых подходов к оценке трудового вклада отдельного работника в результат деятельности всего предприятия.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность темы статьи, её важность для решения проблем повышения эффективности производства, теории и практики организации оплаты труда в условиях становления рынка и определили цель и задачи исследования.

Объектом исследования в работе выступают акционерные предприятия (фирмы) машиностроительной промышленности.

Цель статьи состоит в том, чтобы исследовать развитие систем организации оплаты труда на предприятии и их влияние на повышение эффективности производства. Поставленная цель предусматривает решение следующих задач:

- исследовать показатели оценки эффективности производства;
- раскрыть особенности и установить приоритеты мотивов и стимулов труда в складывающемся мотивационном механизме оплаты труда в период становления рынка на машиностроительных предприятиях.

Методологической основой исследования послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов по затрагиваемым в статье проблемам, материалы научно — практических конференций, статей в сборниках научных трудов и экономической печати, основные законодательные акты и нормативно — методические материалы, регулирующие вопросы организации оплаты и стимулирования труда на предприятии. Изучение научных трудов и литературных источников позволило автору статьи высказать свои суждения по ряду рассматриваемых вопросов и на этой основе сделать конкретные предложения.

Одним из серьезных недостатков действующих методов оценки эффективности труда работников предприятия является множественность показателей. Разнообразие показателей оценки труда, само по себе очень важно, однако они определяют эффективность только отдельных сторон деятельности работников. Кроме того, оценка труда работников с использованием множества показателей часто не является однозначной из-за разнонаправленности их изменения, что определяет необходимость поиска комплексного оценочного показателя.

Наиболее точный обобщающий показатель оценки эффективности труда работников в условиях рыночной трансформации национальной экономики был предложен М.Д.Ведерниковым [1], Н.Д.Лукьянченко [2]. Однако, стихийный характер украинской рыночной экономики не позволяет использовать в полном объеме предложенные вышеуказанными учеными — экономистами показатели комплексной оценки стимулирования оплаты труда (КОСТ), так как сейчас разорвана цепочка из грех взаимосвязанных сфер общественного производства: в сфере производства, сфере обращения и сфере потребления.

С нашей точки зрения, в качестве обобщающего показателя эффективности оплаты труда можно использовать показатель в основе которого лежат объем производства и затраты ресурсов труда.

Анализ теории, практики организации оплаты и стимулирования труда на предприятиях машиностроения, в условиях происходящих в стране глубоких экономических изменений в направлении создания рыночных отношений в ходе быстрой приватизации в большинстве отраслей народного хозяйства, отказа от государственного управления экономикой страны, привели к существенным изменениям в распределительных отношениях, которые в настоящее время не соответствуют рыночной экономике.

Под влиянием этих изменений существенно меняются структура индивидуального дохода работников, роль и значение тарифной системы оплаты труда, разновидностей сдельной и повременной систем оплат труда, поэтому важно определить складывающиеся особенности в оплате труда работников и формах участия их в доходах хозяйствующего субъекта — предприятия, организации, учреждения. Анализ этих особенностей помог выявить и устранить недостатки в сфере распределительных отношений, которые оказывают существенное влияние на эффективность хозяйственной деятельности субъекта собственности.

Предприятия, став полностью самостоятельными в вопросах организации стимулирования труда, медленно вводят новые методы и способы стимулирования труда работников, не учитывают того, что перестали быть бесплатными многие социальные блага, и поэтому заработная плата наемного работника стала основным источником средств для удовлетворения потребностей и одним из самых мощных мотиваторов трудящихся. Поэтому в настоящее время особенно важно вести поиск новых путей реальной заинтересованности работников в успешном функционировании предприятий различных форм собственности. Вместе с тем этот процесс существенно затруднен в связи с отсутствием единого методологического подхода к вопросам материального стимулирования труда в условиях полной хозяйственной самостоятельности предприятий.

Основную роль в преобразовании распределительных отношений играет изменение формы собственности в стране в результате массовой приватизации государственной собственности, перехода на многоукладные экономические отношения. Масштаб этих изменений огромен, и они определяют необходимость активизации так называемого «человеческого фактора», то есть рост заинтересованности работников в повышении эффективности индивидуальной работы и эффективности общественного труда в рамках конкретного предприятия. Ведь источником увеличения прибыли является труд. Таким образом, главным фактором повышения эффективности производства является рост производительности тру-

да как в условиях роста, так и сокращения объемов производства, что учитывалось нами при разработке модели оценки эффективности внедрения новой системы организации оплаты труда на предприятиях машиностроительной промышленности.

Недостаток применяемых в настоящее время систем оплаты труда в том, что они были разработаны в условиях полного господства государственной собственности и постоянного экономического роста. В условиях господства частной собственности применяемые в настоящее время системы оплаты труда должны быть заменены еще и потому, что различные группы работников на предприятии имеют различные цели и не заинтересованы в сотрудничестве. Переход на новые гибкие системы оплаты труда с учетом количества и качества затраченного труда и участия в определении прибыли обусловлен также необходимостью сокращения издержек производства в условиях структурной перестройки производства в рамках отдельного предприятия.

В условиях перехода страны к рыночным отношениям надо использовать все то положительное, что было в организации заработной платы в плановой экономике. Тем более, что провозглашен поворот к социально-ориентированной экономике, основой которой должны стать принципы сочетания экономической эффективности и социальной защищенности каждого члена общества. Поэтому возрастает роль социальных гарантий. Важнейшей составной частью таких гарантий является тарифная система. Автор статьи считает, что государственное регулирование организации заработной платы посредством тарифной системы, как ориентир, должно остаться в условиях перехода к рынку. Эта точка зрения обусловлена тем, что тарифная система в наибольшей степени стимулирует повышение квалификации каждого работника в условиях научно-технического прогресса. Важно также, что именно тарифная система, а не минимальная заработная плата, оценивается работниками как метод установления социальной справедливости, так как наиболее объективно оценивает сложность выполняемых работ, позволяет реализовать принцип равной оплаты за равный труд, независимо от принадлежности работника к конкретному производственному участку предприятия.

Машиностроительная промышленность, как и другие отрасли народного хозяйства региона и страны, испытывает большие экономические и социальные сложности, обусловленные спадом промышленного производства. Имеет место значительное снижение реальной заработной платы в этой отрасли промышленности в 1994—1996 годы и в 2003 году. Объем производства машиностроительного оборудования снижается из года в год;

сокращаются производственные возможности предприятий в результате реализации основных производственных фондов или их консервации; резко сокращается фонд накопления; растет себестоимость продукции; численность рабочих снижается значительно быстрее, чем административно — управленческого персонала, сокращение которого фактически началось лишь в 2006 году.

Элемент стратегии кризисных предприятий — ориентация на стабильный состав кадров. Однако, на машиностроительных предприятиях чрезвычайно высокий оборот кадров. Так, на ОАО «Точмаш» в 1995 году коэффициент по приему — 0,135, по выбытию — 0,509; в 2006 году соответственно 0,166 и 0,529.

В результате проведенных нами исследований по группе предприятий машиностроительной промышленности Донецкой области получены следующие данные: из 12 предприятий 10 применяют традиционные подходы к организации оплаты труда руководителей, специалистов, рабочих, а два предприятия (ОАО НКМЗ и Ясиноватский машиностроительный завод) используют иной подход в организации оплаты труда руководителей, менеджеров, специалистов, рабочих — сдельщиков и повременщиков.

На этих предприятиях разработали систему коэффициентов к заработной плате руководителей, менеджеров и специалистов, служащих и рабочих — повременщиков в зависимости от объема производства.

Недостаток данной системы оплаты труда в том, что она, как и действующие системы, не индивидуализирует зарплату работников, не учитывает его личный вклад в рост объема производства. Сложившиеся за годы экономической реформы перекосы в оплате труда руководителей, менеджеров, специалистов, служащих, рабочих — повременщиков не устраняются, а усиливаются посредством применяемого одинакового коэффициента повышения заработной платы для всех категорий работников.

Анализ используемых систем оплаты труда на предприятиях машиностроительной промышленности Донецкой области показывает, что применяемые в настоящее время системы не учитывают развитие рыночных отношений в стране, не оценивают качества рабочего места (должности) и личного вклада работника в конкретные конечные результаты.

### *Литература*

1. *Ведерников М.Д.* Об'єктивні економічні передумови необхідності формування ринкового механізму регулювання оплати праці робітників

// Матеріали між нар. наук. — практ. конф. «Наука і освіта 2004». — Дніпропетровськ: Наука і освіта. — 2004. — С. 14—16.

2. Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленных предприятиях. — Донецк: Донбасс, 1996. — 330 с.

Стаття надійшла до редакції 23.03.2007

УДК 331.108.2

О. Є. Цісецький, канд. екон. наук,  
Тернопільський національний економічний університет

## ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ — ОСНОВА ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

*АНОТАЦІЯ. Ефективне функціонування будь-якої організації визначається, насамперед, ступенем розвитку її персоналу. Для об'єктивної оцінки кандидата на ту чи іншу посаду, для вирішення питань пов'язаних з визначенням і розвитком компетенцій працівників запропоновано використовувати систему Томаса. Діапазон застосування системи широкий, універсальний і дає можливість використовувати її, виходячи із специфіки, ресурсів і завдань кожної конкретної компанії.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людські ресурси, формування персоналу, розвиток персоналу, компетенції персоналу, об'єктивна оцінка кандидата, система Томаса.

Управління є специфічною сферою людської діяльності. Ефективність її залежить не стільки від особистих якостей людини, скільки від знань та розуміння управлінських завдань, способів стимулювання та об'єднання зусиль усіх членів організації у напрямку реалізації цілей підприємства.

Ефективне функціонування будь-якої організації визначається насамперед ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно здійснювати розвиток своїх працівників є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності організації на ринку, оновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Розвиток персоналу — це системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для підготовки їх до виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та