

Литература:

1. Закон України Про екологічний аудит// Відомості Верховної Ради України-2004, №45
2. Борисова В.А. Екологічний аудит як механізм регулювання на довкілля //Держава і регіони. –2002. – №4. – С. 44-49.
3. Серов Г.П. Экологический аудит: учеб.пособ. / Г.П. Серов. – М.: Экзамен, 1999.- 462.
4. Податковий кодекс України // Відомості Верховної Ради України, 2011, № 13-14, № 15-16, № 17, ст.112. Зі змінами і доповненнями. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>

ЭФФЕКТИВНАЯ ОПЛАТА ТРУДА – ОСНОВНОЙ СТИМУЛ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

ПОЖУЕВА Татьяна, к.э.н., доцент

Кафедра менеджмента и финансов, ГВУЗ «Украинский государственный химико-технологический университет», г. Днепрпетровск, Украина

Summary. *It is noted that the formation of an effective wage policy is one of the most important tasks of modern management, because it affects the formation of labor potential. The classification of payment systems is grounded. Interests of employees and employers in wage setting are considered. Their positions referenced to the economic laws that affect decisions on remuneration are also considered. Ways to improve the wage system based on international experience are suggested.*

Keywords: *remuneration of labor, labor potential, the reserve stimulation fund, bonus payments, guaranteed allowances and bonuses fund, the remuneration system improvement.*

Основной текст. В начале 90-х годов в Украине централизованное регулирование оплаты труда практически было отменено, предприятия самостоятельно начали решать вопросы организации заработной платы, численности персонала, организации и нормирования труда. Прямое государственное регулирование ограничилось установлением минимального размера оплаты труда и определением ставок заработной платы работников бюджетной сферы. Предоставление предприятиям права самостоятельно применять системы и размеры оплаты труда было оправданным решением, так как в условиях рыночной экономики они стали полностью отвечать за финансово-экономическим показатели работы, в том числе и в вопросах социальной защищенности своих сотрудников [1, с. 38].

Поэтому возникает необходимость в повышении эффективности системы управления персоналом с учетом требований рыночной экономики. Управление персоналом многогранный и исключительно сложный процесс имеет свои специфические свойства и закономерности и должно приобрести системный характер и завершенность на основе комплексного решения кадровых проблем, внедрение новых и совершенствование существующих форм и методов работы. Особый интерес представляет исследование оплаты труда как фактора становления и развития рынка труда в Украине. Развитие этого рынка в стране сопровождается постоянным изменением роли его отдельных элементов: предложения, спроса на рабочую силу, размера заработной платы [3, с. 34].

Во-первых, величина зарплаты становится важнейшей составляющей мотивации работников к участию в оплачиваемой трудовой деятельности. С переходом к рыночной экономике патерналистическая роль государства, которая раньше выражалась в предоставлении жилья, услуг образования, здравоохранения, ряда других благ и услуг бесплатно или за небольшую плату, стала постепенно ослабевать. Перевод бесплатных благ в разряд платных делает зарплату сильнодействующим фактором регулирования предложения труда.

Во-вторых, в условиях полной самокупаемости предприятиями затрат на оплату труда их величина начинает играть существенную роль в регулировании спроса на труд.

Несмотря на тенденцию к росту роли заработной платы в качестве регулятора рынка труда, наблюдается и противоположная ему тенденция – к ограничению этой роли. Удельный

вес официальной зарплаты в денежных доходах населения из года в год сокращается. Если в 1990-х ее доля в доходах семей составляла 67,5%, то в 1997г. – 51,1%, в 1998г. – 47,2% совокупных доходов. Ослабление регулирующей функции зарплаты, особенно в легальной части экономики, связано с функционированием значительного теневого сектора [3, с. 34].

Безусловно, заработная плата – это отражение особенностей экономической системы, характерное для ее целей и особенностей симуляции их достижения, с также политики государства относительно регулирования экономических отношений. В условиях плановой экономики, когда в надежде на то, что производилось, ориентирами для предприятий были некачественные, а количественные показатели деятельности.

В рыночных отношениях, в условиях острой конкурентной борьбы с целью выживания предприятий необходимо производить продукцию такого качества, которого требует рынок. Необходимо работать, ориентируясь не на количество, а на качество, которое обеспечит конкурентоспособность продукции, поэтому целесообразно найти симуляторы труда, которые дают возможность сочетать интересы предприятия и работника, повысить его заинтересованность в достижении высоких общих и индивидуальных результатов. Оценка эффективности управления персоналом – это систематический, четко формализованный процесс, направленный на измерение затрат и выгод, связанных с программами деятельности управления персоналом и для соотнесения их результатов с итогами базового периода, с показателями конкурентов и целями предприятия [9, с. 274].

Для решения этих вопросов система симулирования должна быть построена так, чтобы целью каждого работника была цель предприятия – изготовить и реализовать продукцию с максимальной эффективностью, как для производителя, так и для каждого работника. Оценка эффективности управления персоналом тесно связана со всеми этапами процесса управления и своими результатами способна побудить руководителя вносить необходимые коррективы. При этом оценка обеспечивает функционирование на предприятии бесперебойной обратной связи и выступает мощным рычагом роста результативности управленческого процесса.

Чтобы судить, насколько эффективна та или иная система управления персоналом, нужны определенные критерии ее оценки. Их выбор зависит от того, что брать за точку отсчета: деятельность конкретно взятого руководителя, трудовые показатели коллектива или особенности исполнителей.

Анализ публикаций в этой области позволяет выделить две основные концепции, положенные в основу оценки эффективности управления персоналом. Согласно первой из них, эффективность управления персоналом оценивается исходя из органического единства управления и производства, но при этом вклад собственно управления персоналом в эффективность производства не определяется. Вторая концепция делает акцент на определение вклада управления персоналом в эффективность производства.

Количественная оценка этого вклада является чрезвычайно трудной задачей, поскольку даже соответствующих отчетных показателей пока не существует. Поэтому большинство методик оценки эффективности управления персоналом придерживается первого подхода.

При этом представляется целесообразным оценивать не столько вклад управления персоналом в эффективность производства, сколько качественное влияние его на эту эффективность.

Оценку эффективности управления персоналом многие ученые-экономисты, в том числе Шекшня С.В., предлагают осуществлять в несколько этапов: 1) оценка достижения целей; 2) оценка компетенция; 3) оценка мотивации; 4) изучение статистики человеческих ресурсов; 5) оценка затрат [10, с. 295-296].

Отметим, что оценка эффективности управления персоналом производится в основном субъективно. Возникновение такой ситуации происходит по двум причинам: отсутствие выработанной четкой методики такой оценки и недопонимание всей важности такой оценки. Основной упор делается на оценку производительности, такой подход в Д.С. Сынка, оставляя в стороне «человеческий фактор» [11, с. 272-273].

Эффективность функционирования системы управления персоналом должна определяться ее вкладом в достижение организационных целей. Управление персоналом является эффективным настолько, насколько успешно персонал предприятия использует свой потенциал для реализации целей, стоящих перед ним. Так, настоящим критерием ее оценки служит конечный результат труда всего коллектива, в котором органично соединены результаты труда и руководителя и исполнителей.

Для предприятий, которые направляют свою деятельность на достижение высокого уровня конкурентоспособности и ресурсосбережения, можно предложить модель системы гибкого фондообразования.

Что касается конкретных методов оценки труда, то предлагаемые методы и те, что используются на практике, можно разделить на три группы: количественные, качественные (или описательные) и комбинированные (или промежуточные) [12, с. 14-15]. К количественным методам оценки относятся балльный, коэффициентный, метод рангового порядка, метод парных сравнений, система графического профиля, метод «эксперимента» и др. К качественным (описательным) методам относятся: система устных и письменных характеристик, метод эталона, матричный и биографический методы, метод групповой дискуссии. Примерами комбинированных методов является метод стимулирующих оценок, группировка работников, тестирование.

Наибольшее распространение получили количественные методы оценки труда, особенно балльный, коэффициентный и балльно-коэффициентный. Их преимуществами являются объективность, независимость отношения экспертов к специалисту, возможности формализации результатов, сравнения параметров, систематизация результатов и использования математических методов.

Учитывая особенности современного развития украинской экономики, высокий уровень трудового потенциала можно достичь, используя современный базовый уровень, привлекательный для работы персонала в условиях нестабильной рыночной ситуации, когда даже незначительное прогрессивное увеличение заработной платы будет иметь стимулирующий характер.

Приведенная тарифная сетка имеет трехуровневую структуру (минимальный, базовый, расчетный уровни). Кроме трехуровневой тарифной сетки, можно предложить четырехуровневый, которая предусматривает еще и повышенный уровень тарифных ставок. Причем, межуровневый коэффициент повышенного и расчетного уровней (определенный предприятием в зависимости от финансовых возможностей желаемого уровня выплат работникам) будет определять размер заработной платы, который предприятие считает необходимым направлять на дополнительное стимулирование производства и заработной платы.

Построенная таким образом многоуровневая тарифная система является основой индивидуализации заработной платы работников, повышение их стимулов к труду и творческого раскрытия трудового потенциала. Реализуется индивидуальный подход к учету вкладов каждого работника в конечные результаты деятельности предприятия [7].

Такая система материального стимулирования будет также способствовать к повышению эффективности деятельности предприятия, поскольку средства от снижения себестоимости продукции не используются на стимулирование, могут быть направлены, например, на освоение и разработку новых видов продукции. Если такой необходимости нет, то полученная экономия станет источником увеличения прибыли, или на эту величину можно уменьшить цену продукции, что является одним из способов повышения ее конкурентоспособности [4].

Для повышения дееспособности механизма материального стимулирования труда необходимо также усовершенствовать систему формирования фонда оплаты труда. Решить можно, создав на предприятии механизм формирования и распределения средств на оплату труда, который будет увеличивать вклад каждого работника подразделения в конечные результаты деятельности предприятия. Такой подход к формированию и распределению средств на оплату труда можно предлагать предприятиям, которые применяют тради-

ционные тарифные системы, или используют на основании рассмотренной многоуровневой тарифной системы.

Формировать фонд оплаты труда целесообразно в составе четырех фондов:

- основной заработной платы;
- гарантированных надбавок и доплат;
- премиальных выплат;
- резервного фонда стимулирования [6].

Следует отметить, что их формирование должно происходить не сверху вниз, как это было во времена плановой экономики, когда централизованно определялись величина фонда оплаты труда и основные элементы организации труда – тарифные условия, нормы труда, формы, а системы заработной платы «подстраивались» под данный фонд снизу вверх, то есть от индивидуальных заработных плат к общему размеру фонда. Тогда фонд оплаты труда будет отражать суммарные затраты предприятия на оплату труда в себестоимости продукции. Причем собственник предприятия будет решать, какие средства он может выделить на оплату труда, учитывая стоимость рабочей силы на рынке труда, необходимость обеспечения конкурентоспособности продукции на рынке товаров (услуг), уровень инфляции, государственные, отраслевые (региональные) гарантии по отношению к оплате труда и другие факторы.

В ряде европейских стран получили распространение так называемые центры оценки управленческого персонала. Деятельность таких центров состоит в выявлении с помощью экспертов и на основании специального комплекса тестов и упражнений потенциальных способностей работников управления. Центры оценки могут помочь как продвижению управляющих работников, так и повышению их квалификации [13, с. 48].

После определения размеров фонда премиальных выплат i -го подразделения предприятия фонд делят между сотрудниками. Часть от $ФПВ_i$, которая будет выплачиваться j -му работнику, является премией, выплачиваемой предприятием за выполнение плана и повышения качества продукции.

Премирование может осуществляться ежемесячно из фонда премиальных выплат структурного подразделения, в котором работает работник, пропорционально гарантированной части заработной платы, определенной как сумма тарифной части, надбавок и доплат в соответствии с КЗоТ Украины.

Использование предложенного механизма формирования средств на оплату труда и их распределения между работниками, дифференцированного определения заработка конкретных трудящихся с использованием многоуровневой тарифной сетки дает возможность определить заработную плату в зависимости от конечных результатов деятельности предприятия и вклада каждого работника в результаты деятельности. Это стимулирует работников к реализации трудового и творческого потенциала, то есть обеспечивает достижение главной цели – вернуть заработной плате ее стимулирующую роль [2].

Выводы. Таким образом, совершенствование оплаты труда способствует: усилению стимулирующей роли заработной платы в развитии рыночной экономики и соответственно повышению трудового потенциала как отдельно взятого работника, так и персонала в целом; оживлению платежеспособного спроса населения и повышению его инвестиционной активности; легализации всех видов трудовых доходов; установлению равновесной цены рабочей силы, соответствующей затратам на ее воспроизводство, спрос и предложение на рынке труда; увеличению налоговых поступлений и уменьшению нагрузки на бюджеты всех уровней; снижению масштабов бедности среди трудоспособного населения, создание устойчивого общественного уклада жизни.

Говоря про эффективность управления персоналом, нельзя не сказать об оценке собственно службы управления персоналом. Очень многое зависит от их персонала, если они отвечают требованиям экономической реформы, а именно: имеют соответствующее образование и отличные знания, гибкий ум и практическую смекалку, достаточный стаж работы на более низкой должности, знают передовой отечественный и зарубежный опыт

предпринимательства и коммерческой деятельности, формы и технологии производства.

Эффективное управление и развитие предприятия во многом определяются личностными и профессиональными качествами самого руководителя предприятия, степенью осознания им необходимости учиться самому и способствовать обучению других, чтобы соответствовать социально-экономической среде, постоянно меняется.

Литература:

1. Никифоров А. Основные направления реформирования заработной платы / А. Никифоров, А. Лубков // Экономист. – 1999. – № 4. – С. 38-45
2. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення / А.М. Колот. – К.: фірма «Праця». – 1997 р. – 192 с.
3. Мортіков В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості / В. Мортіков // Економіка України. – 2001. – №1. – С. 34-39.
4. Гетьман О.О. Економіка підприємства: навч. посіб. / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – 488с.
5. Економіка підприємства: навч. посіб. / А.В. Шегда, Т.М.Літвиненко, М.П.Нахаба та ін.; За ред. А.В. Шегди. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – 334с.
6. Економіка підприємства: Підручник / За заг.ред. С.Ф.Покропивного. – Вид. 2-ге, перероб. та доп. – К.: КНЕУ, 2001. – 528с.
7. Павловська Н.В. Удосконалення тарифної системи оплати праці на підприємстві / Н.В. Павловська // Довідник економіста. – 2004. – №1. – С. 62-65.
8. Дубяга Г.М. Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці / Г.М. Дубяга // Держава та регіони: економіка та підприємництво. – 2007. – №3. – с.274-276.
9. Иванцевич Дж. М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 1993. - 304 с.
10. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. - М.: «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. - 460 с.
11. Синк С.Д. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. - М.: Прогрессе, 1989. - 352 с.
12. Рак Н. Г. Методика комплексной оценки кадров управления. // Управление персоналом, №10, 1997. – 102 с.
13. Шкатулла В. И. Кадровая политика в современных условиях //Б-ка журнала «Кадры», № 47, 1995. – 146 с.

АНАЛИЗ ОПЫТА ВЕДУЩИХ МИРОВЫХ КОМПАНИЙ В ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

ДИДЧЕНКО Оксана, к.э.н., доцент

Кафедра менеджмента и финансов, ГВУЗ «Украинский государственный химико-технологический университет», г. Днепропетровск, Украина

Summary. The article discusses the current trends of the world economy transition from industrial to post-industrial way of life. The author of the necessity of analysis, synthesis and implementation of successful experience in innovation policy companies - world leaders. The studies found that the greatest effect in the implementation of successful innovation policy give it the following components: work on the development of staff, outsourcing, the most complete customer satisfaction, continuous efforts to improve business processes, diversification.

Ключевые слова: *постиндустриальный уклад, инновационное развитие, инновационная политика предприятия, инновационная стратегия, инновационная модель.*

Основной текст: Мировая экономика уверенно движется по пути перехода от индустриального технологического уклада к постиндустриальному. В современном обществе доминирующую роль движущих сил развития берут на себя высокие технологии, полная