

ємств, на яких створюються нові робочі місця, надання державної підтримки сільськогосподарським виробникам, підприємствам у депресивних регіонах;

- удосконалення механізму формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і робітничих кадрів на основі даних про стан регіональних ринків праці;

- запровадження системної взаємодії роботодавців і професійно-технічних навчальних закладів шляхом активізації участі роботодавців у створенні сучасної навчально-виробничої бази;

- розробка та впровадження програм покращення демографічної ситуації в регіонах шляхом фінансової підтримки найбільш уразливих верст населення; забезпечення гідних соціальних гарантії для багатодітних родин (встановлення пільг у медичному, освітньому обслуговуванні);

- реалізацію механізмів щодо працевлаштування випускників навчальних закладів, передбачених Законом України „Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю”.

Отже, впровадження цих заходів дозволить підвищити якість національної робочої сили, подолати регіональні диспропорції на ринку праці в Україні та істотно підвищити попит на робочу силу.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. — К.: Істина, 1999.
2. Актуальні проблеми економіки № 4 (94), 2009. Вплив освіти на регіональний людський розвиток і зайнятість населення, ст. 166.
3. Гейць В. М., Даниленко А. І., Жулинський М. Г., Лібанова Е. М., Онищенко О. С. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця. - К. : НВЦ НБУВ, 2009. - 687 с.
4. Держкомстату України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Ковалев В.Н., Фролов В.А.

ПЕРСОНАЛ КАК ОБЪЕКТ СТИМУЛИРОВАНИЯ УСПЕШНОСТИ ТРУДА НА МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Постановка проблемы. В современный период небывалое развитие информационных технологий накладывает свой отпечаток на формы и методы управления трудовым потенциалом и, прежде всего, управления персоналом непосредственно в сфере производства.

Немаловажная роль в этом процессе отводится мотивационному механизму, формам и методам материального и морального поощрения на машиностроительных предприятиях. Именно в машиностроении, как наиболее тру-

доемкой и материалоемкой отрасли, потребность в применении современных методов стимулирования и поощрительных выплат за успешность и качество труда наиболее злободневно. Значение персонала для машиностроительных предприятий, где важен его высокий уровень профессиональной подготовленности, конкурентоспособности и творческого подхода к технологии, управлению производством и трудом, все более возрастает.

Поэтому тема о персонале предприятий и методах побуждения его к эффективному труду постоянно актуальна и значима.

Анализ последних исследований и публикаций.

Вопросу эффективности использования персонала на предприятиях, методах управления его деятельностью, классификации его элементов и структуры, стимулированию труда посвящено много публикаций известных украинских и зарубежных ученых, специалистов по экономике труда. Перечисление авторов таких работ может занять в статье много места, поэтому сошлемся только на отдельные из них. Это работы А.М. Колота [1], А.Л. Еськова [2], А.А. Волосского [3], А.Л. Мазина [4], А.В. Калины [5], Н.И. Ситник [6] и др. В работах этих исследователей определено место персоналу в структуре трудовых ресурсов, раскрыты методы оплаты труда и стимулирования его успешности. В тоже время необходимо дальнейшее углубление исследований в вопросах структуризации оплаты труда по ее видам применительно к различным трудовым функциям и категориям персонала, развитие новых методов и форм поощрительных выплат за успешность труда по их классификации.

Целью данной работы является определение направлений повышения эффективности использования персонала машиностроительных предприятий на основе классификации и применения современных методов материального и морального стимулирования успешности труда.

Основная часть.

Ознакомление с последними публикациями в области организации оплаты труда свидетельствует о том, что многие специалисты обращают внимание как на совершенствование системы основной заработной платы, которая отражает воспроизводственный ее уровень при выполнении норм труда на 100 %, так и вспомогательной заработной платы, которая предусматривает стимулы к повышению эффективности труда при его затратах сверх нормы.

Нами ранее были исследованы аспекты структуризации заработной платы с учетом критерия порога социальной осязаемости элементов заработной платы для работающих и их семей, а также экономической эффективности от их применения для работодателей. [7] В указанной работе раскрыт следующий научный подход относительно регламентирования структуры заработной платы:

1. Выделяется минимальная основная (тарифная) заработная плата, уровень которой соответствует выполнению норм труда на 100 %. Предусматривается установление воспроизводственного уровня заработной платы, эквивалентной стоимости рабочей силы для неквалифицированных рабочих I разряда и работников низкой квалификации в нормальных условиях труда.

2. В качестве дополнительной заработной платы выделяются пооригинальные выплаты за успешность труда, которые включают следующие доплаты и надбавки по отраслевым тарифным соглашениям:

- за профессиональное мастерство, опыт, стаж работы, обеспечивающие качество и конкурентоспособность труда;
- за интенсивность труда, которая превышает уровень, регламентированный нормой и обеспечивает рост производительности труда, объем продукции, экономию рабочего времени у рабочих – многостаночников, совместителей профессий, бригадиров, рабочих сдельщиков, перевыполняющих нормы труда;
- компенсации за отклонение от нормальных условий труда для подземных рабочих, работников в горячих цехах, на участках тяжелого труда, в неблагоприятных санитарно-гигиенических условиях, работающих в ночные смены;

3. Выделяется надтарифная часть, устанавливаемая на производственном и региональном уровне (премии, разовые поощрения), стимулирующая повышение эффективности труда (производительность труда, рост продукции и др.) у работников структурных подразделений.

4. Обособливаются выплаты за участие в капитале (дивиденды по акциям фирмы, бонусы), стимулирующие рост собственного капитала, укрепление финансовых позиций предприятия.

Указанные выше положения использованы нами в предлагаемой в данной работе схеме классификации элементов мотивационного механизма машиностроительных предприятий, образующих его структуру (рис. 1).

Опыт машиностроительных предприятий показывает, что развитие мотивационного механизма не может не учитывать существующую классификацию персонала и свойственные ей методы оплаты труда. В частности, в Украине классификация категорий персонала производится в соответствии с Национальным классификатором Украины ДК 003:2005 «Классификатор профессий, который составлен в соответствии с Международным стандартом классификации профессий и должностей (ISCO-88)». Согласно принятому стандарту персонал классифицируется по пяти его категориям: руководители, профессионалы, специалисты, технические служащие, рабочие. На предприятиях указанные категории персонала различаются по должностям и трудовым функциям, уровень выполнения которых оценивается определенными показателями.

Представленная на рис. 1 схема классификации элементов мотивационного механизма может рассматриваться как одно из основных направлений его совершенствования. Правомерность такого вывода подтверждается экономической практикой. Надбавки и доплаты, которые мы относим к дополнительной заработной плате, на промышленных предприятиях обычно включают в расчет основной средней заработной платы. Но по своей экономической сущности и доплаты, и надбавки, а также другие поощрительные выплаты призваны выполнять стимулирующую функцию. Поэтому и структура и методы установле-

ния поощрительных выплат из зарплаты должны быть обособлены. Это создает предпосылки к сокращению количества элементов поощрительной части оплаты труда, увеличению порога социальной оскутмости выплат для работающих и их семей, а также обеспечению необходимого эффекта для работодателя.



Рис. 1. Схема классификации элементов мотивационного механизма машиностроительных предприятий, образующих его структуру

Исходя из указанных положений и опыта применения стимулирующих систем на ЗАТ «НКМЗ» в данной работе предлагается следующая схема

классификации персонала и методов материального вознаграждения за труд (табл. 1).

Таблица 1

Схема классификации персонала по категориям, трудовым функциям и методам материального вознаграждения за труд

Категория персонала	Трудовые функции	Основание для регламентирования трудового процесса	Виды материального вознаграждения	
			основная заработная плата	поощрительные выплаты
1. Руководители	Управление персоналом в производстве	Штатные расписания	Должностные оклады. Повременная и контрактная формы выплаты	Премии, доплаты, дивиденды
2. Профессионалы	Генерирование идей развития производства	Нормативы численности по функциям управления, штатные расписания	-«-	-«-
3. Специалисты	Осуществление функций по профессиональной принадлежности	-«-	-«-	-«-
4. Технические служащие	Выполнение расчетных функций	-«-	-«-	-«-
5. Рабочие: 5.1. Основные	Выполнение трудовых процессов по изготовлению продукции	Нормы выработки или времени	Тарифные ставки, сделальные формы и системы оплаты труда	Доплаты и надбавки, премии, дивиденды
5.2. Вспомогательные	Обслуживание основного производственного процесса	Нормы и нормативы численности, нормы обслуживания оборудования	Тарифные ставки, повременные формы и системы оплаты труда	-«-

Опыт свидетельствует также о том, что существующая на машиностроительных предприятиях структура заработной платы далека от совершенства. Так по свидетельству А.Л. Еськова [2, стр. 264, 265] на ЗАТ «НКМЗ» в 2002-2004 гг. средняя заработная плата работающих и выплаты

премиальных по бонусам, которые образуют определенную структуру заработной платы, составили, грн.:

годы	общая зарплата	в т.ч. основная	выплаты по премиальным бонусам
2002	1131,2	900,2	231
2003	1396,8	1136,8	260
2004	1698,1	1370,1	328

По приведенным данным можно установить изменение структуры заработной платы, %:

	2002г.	2003г.	2004г.
Воспроизводственный уровень	79,6	82,3	81,5
Стимулирующий уровень	20,4	17,7	18,5

Как видно из приведенных данных, наблюдается тенденция к росту доли основной заработной платы по сравнению со стимулирующей частью. Это свидетельствует о том, что на предприятиях приоритетными являются количественные, а не качественные показатели труда. Поэтому существенным является рассмотрение некоторых критериев оценки труда и его оплаты.

Как писал еще в 1990г. Д.П. Богиня, что реализация распределения по количеству и качеству труда должна предполагать распределение не по номинальным или потенциальным затратам труда (продолжительность, образовательно-квалификационный уровень, условия и тяжесть труда), а по реальным, имеющим прямой выход на конечные результаты (эффективность, качество, интенсивность труда), находящие выражение в дальнейшем углублении общественной оценки меры трудового вклада и отражение ее в системе факторов дифференциации заработной платы, доходов и потребления. [8] И далее, по мнению указанных авторов, интенсивность труда – это напряженность труда, его плотность, конденсация зависит от технических, организационных, социальных условий, что определяет темп и ритм трудовых процессов.

Не оспаривая приведенных определений сущности напряженности труда, следует указать на сложности практической массовой оценки этой категории в производственных условиях. И, кроме того, в экономической теории и практике отсутствуют методы оценки уровня указанной категории на общественном уровне управления трудом. Известны лишь методы оценки по психофизиологическим показателям (пульс, тремор рук, ошибки по таблице Анфимова и др.) на рабочем месте. Но массовое применение их в практике невозможно из-за высокой трудоемкости и надобности отвлекать во время замеров исполнителей от непосредственного трудового процесса. Поэтому нами разработан методи-

ческий подход к оценке интенсивности труда, как расчетной основы при разработке научно обоснованных отраслевых норм труда, с которыми возможно сравнивать напряженность действующих норм и фактических результатов труда.

Полученный критерий оценки отраслевых норм определен нами как равнонапряженность норм труда. [9]

Качество труда также может быть определено преимущественно на рабочем месте путем сопоставления выпуска продукции, соответствующей ГОСТу, к общему количеству выработанной продукции. Этот показатель может быть непосредственно связан с уровнем материального стимулирования труда. Со своей стороны уровень качества труда обеспечивается профессиональными знаниями работающих. И, наконец, важным критерием оценки соответствия уровня основной заработной платы воспроизводственному ее уровню может служить в нашей реальной экономической действительности – доля указанного заработка во внутреннем валовом продукте, а также соотношение указанного показателя в Украине и в высокоразвитых зарубежных странах.

Учитывая сказанное выше, важным является определение форм и методов стимулирования успешности труда по категориям и функциям персонала, изучение и практическое использование в этом направлении опыта машиностроительных предприятий. При этом возможны укрупненные расчеты.

Рассмотрим конкретный пример стимулирования успешности труда по методу, применяемому в ОАО «АЗОЦМ» (Артемовский завод по обработке цветных металлов) бригады кузнечно-механического цеха. Исходные данные для расчетов приведены в табл. 2.

Таблица 2

Исходные данные для расчета заработной платы бригады кузнечно-механического цеха ОАО «АЗОЦМ» в 2010г. с помощью коэффициента результативности труда (КРТ)

Профессия рабочего	Тарифный разряд	Часовая тарифная ставка, грн.	Численность бригады, чел.
Кузнец на молотах и прессах	4	5,76	1
Кузнец на молотах и прессах	3	5,05	2
Машинист на молотах	2	4,74	1
Нагревальщик (сварочник) металла	3	5,05	3
Машинист крана	4	5,76	1
Итого	x	x	8

Предусматривается взаимозаменяемость по функциям работающих за руководство бригадой бригадиру производится доплата в размере 13% часовой тарифной ставки при условии выполнения плана участком. Заработок бригады, начисляемый по сдельной, непрямой и повременной системе

оплаты труда распределяется между членами бригады по коэффициенту результативности труда.

Каждому члену бригады устанавливается базовый коэффициент результативности труда, который определяется как частное от деления среднемесячной зарплаты за предыдущий период на принятую за единицу среднемесячную зарплату, кратную 100 грн.

Базовые коэффициенты результативности труда установлены на основе расчетного уровня заработной платы по профессиям, грн.:

Кузнец на молотах и прессах	4 разряд	11,46
Кузнец на молотах и прессах	3 разряд	9,51
Машинист на молотах	2 разряд	9,27
Нагревальщик (сварщик) металла	3 разряд	9,44
Машинист крана	4 разряд	7,99

Заработок бригаде насчитывается по общим результатам работы за месяц в соответствии с прямыми и косвенными сдельными и повременными расценками и установленными нормами на кузнечные работы.

Оплата нагревальщиков (сварщиков) металла и машиниста на молотах производится по косвенной сдельщине и определяется по формуле

$$Z_{к.с.} = T_{ч.} \cdot Ч_{ф.} \cdot КН_{выр.}, \quad (1)$$

где $Z_{к.с.}$ – заработок по косвенной сдельщине, грн.;

$T_{ч.}$ – часовая тарифная ставка рабочего, грн.;

$Ч_{ф.}$ – фактическое количество часов, отработанных за месяц;

$КН_{выр.}$ – средний процент выполнения норм выработки кузнецов на молотах и прессах.

Общая формула определения (КРТ) имеет вид:

$$KPT = KPT_{б.} + \sum_{i=1}^m K_n - \sum_{i=1}^p K_c, \quad (2)$$

где $KPT_{б.}$ – базовый уровень КРТ;

K_n – значение показателей, повышающих коэффициент;

K_c – значение показателей, понижающих коэффициент;

m, p – количество учитываемых показателей.

Фактический КРТ устанавливается членам бригады, равным, большим или меньшим от базового в зависимости от факторов, указанных в табл. 3. Сумма заработка каждого члена бригады определяется таким образом:

1) рассчитываются затраты на зарплату на единицу КРТ путем деления общей суммы заработка бригады на общую сумму фактического КРТ бригады;

2) сумма заработка каждого члена бригады рассчитывается путем умножения заработка, приходящегося на единицу КРТ на фактически установленную его величину каждому члену бригады.

Таблица 3

Нормативы факторов, влияющих на базовый уровень КРТ

Факторы	Норматив повышения или снижения
Производительность труда	0,1-0,5
Качество работы	0,1-0,5
Совмещение профессий	0,1-0,5
Помощь в работе другим членам бригады	0,1-0,5
Соблюдение правил техники безопасности	0,1-0,5
Соблюдение культуры производства	0,05-0,3
Соблюдение трудовой и производственной дисциплины	0,05-0,3
Соблюдение общественного и трудового режима	0,05-0,3

Предполагается, что в результате применения предложенных мероприятий экономия фонда заработной платы, достигается в результате преимущественного роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

Расчеты производятся в таблице 4.

Таблица 4

Расчет показателей выработки, средней заработной платы и производительности труда

Показатели	Уровень показателей в периоде		
	отчетном	прогнозируемом	абсолютное отклонение
1. Объем производства продукции, тыс. грн.	8430,25	10066,05	1635,8
2. Численность рабочих, чел.	146,00	146,00	0,00
3. Фонд заработной платы, тыс. грн.	3730,96	4085,40	354,4
4. Средняя заработная плата, грн./чел.-мес.	2129,54	2331,85	202,3
5. Среднегодовая выработка рабочего, тыс. грн.	57,7	68,9	11,2

Рассчитываются коэффициенты:

а) изменения средней заработной платы:

$$K_{зар.пл} = 2331,85 / 2129,54 = 1,095;$$

б) изменения производительности труда:

$$K_{пр.тр} = 68,9 / 57,7 = 1,194;$$

в) соотношения роста производительности труда и заработной платы ($K_{соот}$):

$$K_{\text{соот}} = K_{\text{пр.тр}} / K_{\text{зар.пл}} = 1,194 / 1,095 = 1,090.$$

Сумма экономии фонда заработной платы ($\mathcal{E}_{\text{фзн}}$):

$$\mathcal{E}_{\text{фзн}} = \Phi ЗП_o \times \frac{K_{\text{зар.пл}} - K_{\text{пр.тр}}}{K_{\text{зар.пл}}},$$

$$\mathcal{E}_{\text{фзн}} = 4085,40 \times \frac{1,095 - 1,194}{1,095} = 369,36 \text{ тыс. грн.}$$

Выводы и предложения. Исследование проблемы совершенствования системы оплаты и стимулирования успешности труда персонала машиностроительных предприятий с учетом критериев социальной осужденности поощрительных выплат для работающих и их семей, экономической эффективности поощрительных выплат для работодателей; классификации категорий персонала и соответствующей им классификации видов оплаты труда (основной и дополнительной) имеет существенное значение для экономической теории и практики. Известные теоретические подходы к определению классификационных признаков оценки элементов основной заработной платы и поощрительных выплат нуждаются в уточнении и совершенствовании с учетом необходимости развития системы оплаты и стимулирования успешности труда, а также с учетом категорий персонала, их трудовых функций, методологических особенностей стимулирования труда персонала по функциям. Важным при этом является использование зарубежного и отечественного опыта оптимизации структуры и размеров поощрительных выплат.

К перспективным направлениям исследований по проблеме стимулирования успешности труда персонала машиностроительных предприятий должно быть отнесено совершенствование методов обоснования стимулирующих выплат по категориям и функциям персонала, изучение передового опыта машиностроительных предприятий.

Література

1. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота // К.:КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Еськов А.Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: Монография / А.Л. Еськов. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2005. – 390 с.
3. Волосский А.А. Мотивация и стимулирование труда / А.А. Волосский. – М.: Техносфера, 2007. – 496 с.
4. Мазин А.Л. Экономика труда.: учеб. пособие для студентов ВУЗов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.

5. Калина А.В. Методологічні підходи до формування організаційно-економічного механізму стимулювання праці персоналу / А.В. Калина. – Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип. : 3 т. Соціально-трудова відносина: теорія і практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 140-147.
6. Ситник Н.І. Управління персоналом: навчальний посібник / Н.І. Ситник. – К.: Фірма ІНКІОС, 2009. – 472 с.
7. Ковалев В.Н. Влияние порога социальной оскутительности поощрительных выплат на успешность труда / В.Н. Ковалев, В.А. Фролов, Е.Н. Шевченко. – Економіка промисловості (науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України. - № 4 (47), 2009. – С. 199-205.
8. Богиня Д.П. Активизация человеческого фактора и эффективность труда / Д.П. Богиня, А.В. Пивоваров, В.Н. Шамота. – К.: Наукова думка, 1990. – 284 с.
9. Ковалев В.Н. Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда (на примере соляной промышленности) / В.Н. Ковалев. – Автореферат дис. на соиск. учен. степени д-ра экон. наук. – Донецк: ІЭП АН УССР, 1987. – 32 с.

Короткіна Л. А, Коробський Р.В.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Актуальність теми. Проблеми та тенденції ринку праці вказують на те, що фокус уваги продовжує переміщуватися у бік молодих спеціалістів, які є основним кадровим потенціалом країни не тільки майбутнього, а й сьогодення. Молодь може забезпечити прогресивний розвиток економіки країни за умов практичної реалізації законодавчо закріплених прав і гарантій молодих спеціалістів, їх соціальної підтримки з боку держави.

Мета. Визначити поняття «молодий спеціаліст» і розглянути основні проблеми молоді на ринку праці в Україні і шляхи їх вирішення.

Складні соціально-економічні умови негативно позначилися і на молоді. Випускники ВНЗ стикаються з рядом проблем на ринку праці, відчувають себе не захищеними, їм складно адаптуватися до нових умов суспільного життя. Тому держава повинна сприяти молоді, створювати сприятливі соціально-економічні умови для їх особистого зростання та адаптації до умов ринкових відносин.

Щоб з'ясувати, які проблеми виникають у молоді на ринку праці і як їх вирішити, спочатку дамо визначення поняттю «молодий спеціаліст». Молоді спеціалісти – це випускники вищих навчальних закладів, яким присвоєно кваліфікацію фахівця з вищою освітою різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і які працевлаштовані на підставі посвідчення про направлення на роботу. Такі особи вважаються молодими фахівцями протягом трьох років з моменту укладення з ними трудового договору із замовником. [5, с. 132]