

У США приділяють значну увагу моніторингу заробітної плати керівників. Це - щорічне дослідження, що охоплює дані про оплату праці керівників підприємств загальнонаціональної вибірки. Результати даного вибіркового спостереження використовуються під час вирішення питань регулювання заробітної плати у державному та приватних секторах економіки.

Також, важливе значення надається ретельному аналізу ситуації на ринку праці. Міжнародна корпорація "Minnesota Mining & Manufacturing" проводить, наприклад, регулярне "сканування" рівнів оплати праці у своїх 16 конкурентів, у тому числі компанії IBM, "Kodak", "General-electric", "Hewlett-Packard". У цих цілях робляться прямі запити конкурентам. За підсумками отриманої інформації встановлюються базові оклади по основним категоріям управлінського персоналу із можливим відхиленням в діапазоні близько трьох відсотків від середньої величини оплати праці у конкурентів. Натомість, на кожному рівні у залежності вже від ефективності праці визначаються індивідуальні оклади. Їх співвідношення сягають від 80 до 120 відсотків від середніх окладів.

Нерідко для формування обґрунтованої системи винагороди керівників створюється спеціальна група розробників. Вона може залучати будь-яких спеціалістів для експертизи із питань правової, фінансової, інвестиційної й кадрової політики. Група з'ясовує вимоги ринку праці і готує механізм винагороди: рівень окладів, опціони, бонуси, види соціального страхування, порядок сплати внесків у страхові фонди, інші форми винагороди керівників. Важливо, щоб вони відповідали інтересам компанії, враховували її можливості, забезпечували керівникам досить високий рівень мотивації праці. При цьому має бути обов'язково враховано податкове законодавство країни.

Найвигідніші умови оплати праці управлінських працівників вищої ланки відзначаються у Франції. Інакше кажучи у Франції більше, ніж в інших країнах різниця між середньою заробітною платою вищих керівних кадрів і середньою заробітною платою робітників: 3,6 раз. У Німеччині вона становить 2,4 рази, Італії - 2,5, Нідерланди - 3,2, у Бельгії - 3,1, в Люксембурзі - 2,8.

Найгостріше проблема регулювання оплати праці керівників серед країн із розвинутою ринковою економікою у США. Після десятиліття майже безконтрольного зростання зарплати вищих управлінських кадрів американських корпорацій (темпи її зростання учетверо випереджали відповідний показник для виробничого персоналу та в тричі - середній прибуток фірм). Ця проблема на початку 1990-х років перетворилась на так звану «кризу довіри» до управлінської еліти. Основна претензія - великі винагороди, які не завжди відбивають реальний внесок у успіх фірми.

Виходом із ситуації на нашу думку можуть бути такі заходи: зменшення частки базової заробітної плати, гарантованих пільг у структурі сукупних виплат керівникові корпорації; створення справді незалежних нарад по виплатах, які періодично повинні проводитись перед акціонерами; відмова від використання систем стимулювання, в основі яких лежить оцінка досягнень за критеріями, які встановлюються самим управлінським персоналом не враховуючи думки акціонерів.

Література

1. Аналитический обзор "Системы заработной платы в индустриально развитых странах". По материалам международной организации труда и данных зарубежных исследований. – Консультативно-внедренческий центр "Кедр", 1993. – 75 с.
2. Кошелупов І.Ф. Мотивація управлінського персоналу як складова стратегії підприємства: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.06.01; Одес. держ. екон. ун-т. – О., 2006. – 20 с.
3. Михайлов Н. Материальное стимулирование топ-менеджмента компании. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.gaap.ru/job/articles/002.asp>.
4. М.Є. Кузнецов. Організація системи винагороди топ-менеджера корпорації [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://reff.net.ua/48678-Organizaciya_sistemy_voznagrazhdeniya_top_menedzhera_korporacii.html.
5. Ськов А.Л. Индивидуализация системы нематериального стимулирования в современных условиях / А.Л. Ськов, В.Е. Брижниченко // Вісник Технологічного університету Поділля. - Хмельницький, 2002. - N5. - С. 27-30.

Глевацька Н.М., к.е.н., доц.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

ЧИННИКИ МОТИВУВАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ

Розвиток машинобудування в сучасних умовах ринкового середовища України нерозривно пов'язаний з необхідністю підвищення ефективності використання ресурсів і активізацією потенціалу персоналу в його трудовій діяльності на підприємствах. За даними статистики за 2008 р. продукція підприємств машинобудування забезпечила 42% валового внутрішнього продукту; із загальної чисельності зайнятого населення у всіх сферах економічної діяльності 21,8 млн. чол., підприємствами машинобудування було зайнято 4,4 млн. чол., що склало 20,1 %.

Нажаль, при показниках зростання, в машинобудуванні спостерігається значний відтік найкваліфікованіших інженерних і робітничих кадрів, який за 2000–2006 рр. досяг 269 тис. осіб. Переважна частина персоналу підприємств машинобудування отримують заробітну плату в місяць від 1700 до 2700 грн. (див таблицю).

Динаміка рівня оплати праці персоналу підприємств машинобудування за областями України
у 2005 – 2009 рр., грн.

Середній рівень заробітної плати на підприємствах машинобудування	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Львівська область	2324	2128	1931	1824	1750
Волинська область	1916	1895	1827	1786	1700
Донецька область	3200	2660	2517	2463	2300
Київська область	3880	3641	3248	3000	2700
Кіровоградська область	624	900	1054	1476	1991

При цьому темпи зростання цін на товари і послуги в 1,42 рази вищі за темпи зростання заробітної плати персоналу підприємств машинобудування.

Тому диспропорції в економічному розвитку підприємств машинобудування України досягли загрозливих величин. Наприклад, за показниками, що характеризують економічний потенціал і розміри грошових доходів підприємств машинобудування, максимальні відмінності сьогодні сягають від 66 і до 90% (у 2008 р. – 52 і 25%). В той же час, як показує світовий досвід, коли значення досягає межі відмінності у 30 – 50%, виникає соціально-політична напруженість між персоналом, починається неконтрольована його плінність, відбуваються інші негативні явища у підприємств машинобудування.

Не менш важливим є питання соціально-економічних криз на підприємствах машинобудування України, які мають багато загальних рис. Це високий рівень інфляції, значний спад виробництва, зuboжіння персоналу, помітне зниження його духовно-етичного рівня. Причинно-наслідкові зв'язки в цьому комплексі проблем є складними. Виділяти в ньому економічні проблеми як домінуючі фактори загальної кризи справедливо лише частково. При цьому досить очевидними є дві тісно між собою пов'язані основні причини соціально-економічної кризи на підприємствах машинобудування: пріоритет політичних цілей над економічними і недостатнє наукове забезпечення процесу реформування їх економіки та управління, наприклад, мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування. Аналіз літературних джерел говорить про те, що у організуванні будь-якої господарюючої системи (в нашому випадку підприємств машинобудування) однією із передумов забезпечення її ефективного саморегулювання є ефективне мотивування продуктивності праці персоналу. Отже, мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування має визначати інтереси юридичних і фізичних осіб в управлінні їх економічною діяльністю. При цьому, слід усвідомлювати факт того, що воно завжди проводиться під впливом складного комплексу взаємозв'язку і ієрархії потреб персоналу в сукупності з можливостями і чинниками їх задоволення підприємствами машинобудування. Відсутність ефективного мотивування продуктивності праці персоналу з боку менеджменту підприємств машинобудування стримує їх економічне зростання, негативно позначається на динаміці реалізації продукції тощо.

Вплив заходів мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування на окремо взятого з нього працівника, так само як і його зворотна дія на систему факторів мотивування індивідів шляхом комплексного узгодження їх цілей і інтересів, утруднене і малоефективне, це свідчить про кризу у мотивуванні продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування. Згідно з даними власних досліджень, у не менше як 80 % персоналу підприємств машинобудування області суть мотивування продуктивності праці асоціюється з бажанням мати гарантовану заробітну плату при низькій інтенсивності і якості трудової діяльності у них. Крім того, існує факт, згідно якого працевлаштування і робота на підприємствах машинобудування багато в чому втрачає престиж, перестає бути значимою соціальною цінністю. Як свідчать результати наших досліджень, основними причинами такого положення є: трудова діяльність у них не завжди може забезпечити персоналу підприємств машинобудування нормальний прожитковий рівень; низький рівень трудової і виробничої дисципліни персоналу підприємств машинобудування зумовлює низьку якість їх продукції, безвідповідальне відношення до трудової діяльності і низький рівень заробітної плати; в умовах обмеженості сфери впливу мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування у його більшості немає можливості вільного вибору місця додаткової трудової діяльності, міри її інтенсивності, соціальної і професійної мобільності; відсутня ефективна система стимулювання трудової діяльності, оскільки розмір заробітку слабо залежить від особистого трудового вкладу працівника в кінцевий результат діяльності персоналу підприємств машинобудування; внутрішня суперечність системи заробітної плати послаблює зв'язок між розміром заробітку і змістовністю трудової діяльності персоналу підприємств машинобудування; стимулюється перш за все закріплення працівників на місцях з непривабливою працею, внаслідок чого оплата трудової діяльності на них вища, ніж на робочих місцях, що вимагають високої кваліфікації персоналу підприємств машинобудування; податкова система, базою обкладення якої є фонд оплати праці, не дозволяє в повному об'ємі використовувати стимулюючу функцію заробітної плати відносно персоналу підприємств машинобудування. Отже, недооцінка актуальності мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування веде до низької віддачі його трудової діяльності, не сприяє ефективному розвитку виробників.

Виходячи з зазначеного вище ми пропонуємо.

1. Скорочення витрат на оплату праці виступає альтернативою скороченням. Слід розробити бонусні схеми для персоналу підприємств й мотивувати його на зниження витрат. За основу може бути прийнята схема, при

якій частина зекономлених витрат виплачується співробітникам. У цьому випадку сумлінні й професійно грамотні співробітники зароблять більше, а несумлінні після закінчення часу, не одержуючи звичної оплати, будуть змушені звільнитися. Це приведе до оздоровлення колективу й підвищить активність і продуктивність співробітників, що залишилися.

2. У сучасних умовах як ніколи організація оплати праці персоналу підприємств машинобудування повинна забезпечити прямий зв'язок між мірою ефективності його трудової діяльності і мірою отримуваною грошовою винагородою. Крім того, матеріальна винагорода повинна забезпечити персоналу підприємств машинобудування усвідомлення того, що результати його діяльності оплачуються цілком справедливо.

3. Формування комплексу стимулів у процесі мотивування продуктивності праці персоналу підприємств машинобудування повинне спиратися на сучасні методи виміру і нормування його трудової діяльності. Без встановлення науково обґрунтованих витрат часу неможливо вирішити на науковій основі питання формування матеріальних і соціальних акумулятивних агентів, підтримку здорової психологічної обстановки між персоналом підприємств машинобудування.

Лісогор Л.С., д.е.н., с.н.с.

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ, Україна

ІННОВАЦІЙНІ ЧИННИКИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Функціонування підприємства в умовах ринкової економіки спрямовано, передусім, на забезпечення оптимальних обсягів виробництва за умов максимізації прибутку та мінімізації витрат виробництва. Водночас слід враховувати, що в умовах недосконалої конкуренції ціни на вироблену продукцію повинні встановлюватися на рівні, що дозволяє поєднувати підвищення номінальної і реальної зарплати зі збереженням достатньої прибутковості фірми. З іншого боку, впровадження науково-технічних нововведень, яке забезпечує зростання продуктивності праці, співставне з темпами зростання реальної зарплати, значно пом'якшує дію підвищувального тиску зарплати на ціни.

Однак в умовах посилення кризових явищ в економіці механізм, який забезпечував зростання продуктивності праці при відносно помірному інфляційному зростанні цін, набуває специфічних ознак. Саме це обумовлює актуалізацію проблеми дослідження інноваційних чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві, пов'язаних з реалізацією конкурентних переваг інноваційного типу, притаманних учасникам та особистісним факторам виробництва.

Дослідженню проблем продуктивності праці, визначенню основних чинників їх зростання присвячено достатньо уваги з боку зарубіжних та вітчизняних науковців. Зокрема, заслуговують на увагу наукові праці таких вчених-економістів як Г. Емерсон, К. Курогава, Д. Синк, Ф. Тейлор, Б. Генкін, Р. Колосова, Л. Костін, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, Т.М. Кір'ян, А.М. Колот, Е.М. Лібанова, І.В. Прокопенко, А.П. Ревенко, М.В. Семикіна, О.С. Шнипко, присвячені означеній вище проблематиці. Однак дотепер окремі аспекти дослідження чинників впливу на зростання продуктивності праці, пов'язані з реалізацією інноваційних складових цього процесу в умовах ринково орієнтованих змін, залишаються недостатньо дослідженими.

Саме тому метою представленої вище статті є дослідження проблем та перспектив реалізації інноваційних чинників підвищення продуктивності праці на підприємстві.

В умовах ринково орієнтованих змін в економіці України серед найбільш вагомих чинників впливу на продуктивність праці переважна більшість науковців відзначає, передусім, збереження екстенсивних важелів економічного зростання; високий рівень матеріальних витрат на відшкодування зростання вартості робочої сили; значний рівень тінізації економіки; відсутність реальної реструктуризації економіки [1, с. 2]. Однак можливості підвищення продуктивності праці як ключового індикатора економічного розвитку країни залежать від ступеню корисного застосування не тільки засобів виробництва, що використовуються, але й живої праці. При цьому до числа найбільш вагомих інноваційних чинників впливу на цей індикатор слід віднести не тільки накопичення фізичного капіталу (машин та устаткування), поліпшення організації фізичної та інституціональної інфраструктури, але й покращення здоров'я та навичок роботи працівників,

Суттєвим чином на реалізацію інноваційних чинників підвищення продуктивності праці в Україні впливають фінансові можливості розробки та впровадження нових технологій. Низька інноваційна активність вітчизняних промислових підприємств обумовлена, насамперед, нерозвиненістю підприємницького середовища, недосконалістю нормативно-правової бази, відсутністю реального економічного підґрунтя для забезпечення органічного зв'язку науки, технологій та виробництва, що становить основу розвитку інновацій, неефективністю використання вже існуючих резервів, негнучкістю менеджменту.

Зокрема, скорочення частки промислових підприємств, що впроваджували інновації, з 14,3% у 2001 році до 10,7% у 2009 році свідчить про недостатньо сприятливе нормативно-правове та інституційне середовище підвищення інноваційної активності підприємств в країні, що, відповідно, звужує можливості підвищення продуктивності праці. Водночас скорочення частки реалізованої інноваційної продукції в обсязі промислової продукції з 6,8% у 2001 році до 4,8% у 2009 році також суттєво погіршує перспективи зростання конкурентоспроможності національної економіки за рахунок технологічного оновлення виробництва [2].

Підвищення продуктивності праці може бути наслідком впровадження нових технологій, нових методів