

На правах рукопису

ЯСІНСЬКИЙ ВІКТОР ЛАВРЕНТІЙОВИЧ

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В
ПРОМИСЛОВІСТІ

Спеціальність 08.00.05 - економіка,
планування та організа-
ція управління народним
господарством і його га-
лузями

А в т о р е ф е р а т
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Одеса - 1993

Дисертація є рукопис. Виконана в Одеському державному економічному університеті.


- Офіційні опоненти: - доктор економічних наук, професор,
академік ЗОЛОТАРЬОВ АНАТОЛІЙ МИКОЛАЙОВИЧ
- доктор економічних наук, професор,
академік РЕБЕНКО МИКОЛА ФЕДОРОВИЧ
- доктор економічних наук, професор
ЖУРЛОВ АНАТОЛІЙ МИХИЛОВИЧ

Провідна організація - Інститут економіки Академії наук
України

Захист дисертації відбудеться "24" з'юда 1993 р.
на засіданні спеціалізованої Ради Д ССВ. ІО.02 при Одеському державному економічному університеті по адресі: 270100, м. Одеса,
вуд. Радянської Армії, 8.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Одеського державного економічного університету по адресі: м. Одеса,
вуд. Радянської Армії, 8.

Автореферат розісланий "16" листопада 1993 р.

Вчений секретар спеціалізованої Ради  О.С. МАРКІТАН

ЛНБ України ім.В.Стефаніка



00802575 (R)

ДВ-28,700
- 3 -

І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

І.І. Актуальність теми та ступінь розробки проблеми.

В умовах переходу до ринкової економіки в зв'язку з порушенням економічних та виробничих стосунків, розбалансованістю грошового обігу, із-за цілого ряду інших негативних інфляційних процесів докорінним образом змінюються раніше існуючі поняття і концепції спонукувальних мотивів до праці та її матеріального стимулювання. Потрібні нові і більш сучасні підходи до зивчення механізму оплати праці, які б дозволили адаптувати його до реалій ринкової діяльності в сфері промислового виробництва. Їх суть заключається в об'єктивному дослідженні заробітної плати і змісту матеріальних стимулів, мотиваційного механізму, їх впливу на результати господарської діяльності, в комплексному методологічному і практичному підході до аналізу механізму матеріального стимулювання праці та його ефективності, а також в розробці конкретних практичних рекомендацій по його удосконаленню, адаптації нетрадиційних моделей оплати та передового зарубіжного і вітчизняного досвіду до специфіки промислового виробництва України.

Проблемам дослідження матеріального стимулювання і трудомотиваційного механізму, аналізу оплати праці присвячені роботи відомих учених-економістів і практиків Л.І.Абалкіна, П.І.Буніча, М.М.Гвоздєва, Г.А.Єгіазаряна, Ю.М.Кокіна, Є.М.Маневича, Л.Є.Кунельського, М.Д.Батухтіна, О.І.Мілюкова, В.Д.Ракоті, С.О.Ситаряна, І.Д.Дрізе, С.І.Шкурко, Н.К.Акіньшиної, Ч.М.Брьоміної, В.П.Мьршадовой, Я.П.Гулінського, І.Д.Демент'єва, А.І.Осіпова, В.І.Валуєва та інших.

Але багатьо проблем дослідження матеріального стимулювання

праці в умовах переходу до ринкової економіки являються гостро-дискусійними. Недосить повно і глибоко розроблені в економічній літературі питання сучасної суті заробітної плати і мотивів до праці, їх взаємозв'язку. Це пояснюється перш за все тим, що становлення і розвиток методології та практики дослідження матеріального стимулювання праці довгий період часу були під впливом командно-адміністративних методів керівництва економікою, відірвані від реальних об'єктивної дійсності і наукових вимог, розглядалися дещо односторонньо і суб'єктивно. Нерозв'язаність і неповнота вивчення цих і інших методологічних і практичних проблем заважають дослідженню ефективності механізму матеріального стимулювання праці, його впливу на результати господарювання трудових колективів в сфері промислового виробництва. В цій області потребують подальшої розробки питання комплексного дослідження структури, рівня та динаміки оплати праці і механізму преміювання, впливу факторів на дійовість матеріальних стимулів і аналізу їх впливу на ефективність господарювання і стабільність кадрів підприємств.

В економічній літературі цілий ряд питань аналізу та оцінки структури і динаміки фонду оплати праці розглядаються дещо в обмеженому вигляді. Цілий ряд авторів /І.Л.Батухтін, Л.Е.Кунельський, Р.О.Баткаєв та інші/ розглядають лише статичний аспект проблеми в дещо обмеженому вигляді і недосить глибоко: проводиться, зокрема, поелементний аналіз лиш з допомогою методу абсолютних величин, що не дозволяє об'єктивно вивчити і оцінити структурні зміни в оплаті праці. Цими та іншими авторами не розглядається методика комплексного структурно-динамічного її дослідження. Потрібні нові підходи до аналізу в зв'язку з стохастичним /імовірним/ характером розподілення факторів і умов

господарювання, викликаних сучасними проблемами переходу до ринку. В економічній літературі також не розроблена одна із найважливіших методологічних і практичних проблем комплексного дослідження впливу матеріальних стимулів та ефективність господарювання, їх дієвості, що являється одним із центральних питань. Не вивчається також такий важливий напрямок, як стабільність і мобільність трудових колективів і роль оплати праці в цій області.

Комплексне сполучення методологічних та практичних підходів до аналізу механізму матеріального стимулювання праці являється одним із найважливіших принципів і умов об'єктивної оцінки його дії на ефективність господарювання і, що особливо важливо, шляхів і напрямків його удосконалення. Недоліки існуючих робіт в цьому зв'язку вбачаються в тому, що рекомендації авторів, як правило, носять абстрактний характер, стосуються лиш умов командно-адміністративної системи, не містять елементів передового зарубіжного досвіду країн з ринковою економікою і напрямків його адаптації до умов промислового виробництва України.

Вищевисловлене свідчить про актуальність розв'язуваних в роботі проблем методології і практики дослідження механізму матеріального стимулювання праці, його розвитку і удосконалення в умовах переходу до ринку. Від їх успішного розв'язання залежить утворення необхідного наукового внеску в цій області та підвищення рівня і ефективності прикладних досліджень.

1.2. Мета і задачі дослідження. Мета дисертації - розробка науково-обґрунтованої концепції і методології комплексного дослідження механізму матеріального стимулювання праці в промисловості, шляхів і напрямків його удосконалення у відповідності з вимогами ринкової економіки.

Для досягнення поставленої мети були розв'язані наступні методологічні і практичні задачі:

- проаналізован роль, значення і зміст матеріальних стимулів в сучасних умовах, особливості заробітної плати як економічної категорії і її місце в механізмі оплати праці;
- досліджені різноманітні підходи і концепції вивчення мотиваційного механізму, проаналізований, узагальнений та критично оцінений передовий вітчизняний і зарубіжний досвід в області мотивації до високопродуктивної праці і розроблені конкретні рекомендації по підвищенню ефективності трудової мотивації;
- розроблені методологічні та практичні пропозиції і рекомендації по комплексному підходу до дослідження матеріального стимулювання праці: показаний механізм такого аналізу на практиці і вивчення впливу матеріальних стимулів на ефективність господарювання, а також розроблена методика визначення їх дії на стабільність трудових колективів;
- розроблена оригінальна методика по визначенню економічної ефективності переходу підприємств на нові форми і методи господарювання та ролі матеріальних стимулів в цих процесах;
- досліджені і визначені шляхи удосконалення механізму оплати і преміювання праці в промисловості;
- проаналізована ефективність діючого механізму регулювання коштів на споживання і розроблені основні напрямки по посиленню його дієвості;
- узагальнені, проаналізовані і оцінені досвід передових форм організації праці в області матеріального стимулювання, нетрадиційні моделі оплати праці, а також зарубіжні теоретичні і практичні розробки в цій сфері. На основі цього намічені конкретні шляхи і напрямки по їх адаптації до вітчизняних умов господарювання.

І.3. Предметом дослідження являються методологічні та практичні аспекти аналізу і удосконалення механізму матеріального стимулювання праці в умовах переходу до ринку; об'єктом - механізм матеріального стимулювання праці в сфері промислового виробництва.

І.4. Загальна методологія і методика дослідження. Теоретичною та методологічною основою дисертаційної роботи являються твори класиків економічної науки, урядові та інші офіційні рішення і постанови в цій області, узагальнення теоретичних і практичних питань, праць вчених по даній проблемі. Методологічні особливості виконання даної роботи обумовлені зростаючою залежністю результативності господарської діяльності від ефективності і дієвості механізму матеріального стимулювання праці.

Методика даного дослідження заключається в використанні, перш за все, системного підходу, дозволяючого розглядати якісні і кількісні характеристики матеріального стимулювання праці в діалектичній єдності.

При вивченні питань визначення ефективності і дієвості матеріальних стимулів та удосконалення діючого механізму використовувались методи, методики та логічні способи економічного аналізу в рамках цілісного розуміння даної проблеми з позицій сучасних досягнень економічної науки, економіко-статистичні методи та моделювання.

Дисертаційна робота виконана з використанням статистичної інформації по промисловості України та СНД, звітних та аналітичних даних по галузям, об'єднанням і підприємствам, а також зарубіжної інформації і інших джерел по економіці.

І.5. Наукова новизна дисертації заключається в розробленій концепції матеріального стимулювання праці в умовах переходу до

ринку, в запропонованих методологічних і практичних комплексних підходах до аналізу ефективності функціонування його механізму і в розроблених шляхах, напрямках та рекомендаціях по удосконаленню оплати праці. Склад наукової новизни заключається в олідуючих положеннях.

1. На основі детального аналізу положень і концепцій категорії "заробітна плата" була здійснена спроба її сучасного розуміння, яке відповідає вимогам переходу до ринку.

2. Розкриті особливості і суть матеріального стимулювання праці, визначені основні проблеми і тенденції в оплаті праці в сучасних умовах.

3. Більш детально розкриті суть і природа спонукувальних мотивів до праці і їх зв'язок з матеріальними стимулами.

4. Сформульовані основні принципи і правила трудомотиваційного механізму, умови конструювання ефективною структури механізму оплати праці виходячи з сучасного розуміння мотивації.

5. Обґрунтований науковий підхід до комплексного аналізу механізму матеріального стимулювання праці.

6. Розкриті особливості рекомендованого порядку по аналізу структури і динаміки оплати праці як в статичі, так і в динаміці, що дозволяє чітко визначитись в оцінці її дієвості і напрямках удосконалення.

7. В зв'язку з імовірним характером розподілення факторів і умов господарювання при переході до ринку обґрунтована необхідність і розроблена методика комплексного аналізу механізму матеріального стимулювання праці на базі регресійних моделей; були дані рекомендації по ряду методологічних і практичних аспектів в цій області.

8. Приведена методика комплексного аналізу фонду оплати праці і преміальних коштів /по окремих напрямках/ в взаємозв'яз-

ку з показниками ефективності господарювання.

9. Сформульована проблема управління процесом плинності кадрів і розроблена методика комплексного її аналізу і попереджального прогнозу, дослідження впливу матеріальних стимулів на зайве обертання робітників.

10. На основі результатів раніше проведеного аналізу обґрунтована необхідність удосконалення механізму матеріального стимулювання праці в відповідності з вимогами і принципами перехідного періоду.

11. Розроблена науково-обґрунтована методика визначення нормативів оплати праці, чим може досягатись тісний взаємозв'язок між матеріальними стимулами і показниками ефективності господарювання. Розглянутий новий підхід до визначення прогнозних рівнів нормативів та оптимальних співвідношень між ростом продуктивності праці і її оплати.

12. Створена методика визначення оптимальних і економічно-обґрунтованих розмірів преміальних коштів фонду споживання.

13. Сформульовані висновки і розроблені рекомендації по посиленню дієвості преміальних коштів внутрішньовиробничих підрозділів.

14. Розроблені нові підходи до визначення нормативів потенціальних можливостей трудових колективів.

15. Узагальнений, проаналізований і оцінений передовий досвід матеріального стимулювання праці в умовах формування і розвитку різних видів власності та методів господарювання, розроблені рекомендації по його практичному використанню.

16. Розроблена методика по визначенню економічної ефективності переходу на нові методи господарювання, розкрита роль сплати праці і її вплив на ці процеси.

17. Проаналізовані особливості та проблеми регулювання коштів фонду споживання і визначені основні напрямки по їх розв'язанню.

18. Досліджені і удосконалені нетрадиційні моделі оплати праці, узагальнений, проаналізований і критично оцінений в цій області передовий досвід країн з ринковою економікою. В результаті цього розроблені і обґрунтовані перспективи їх адаптації в промисловості України.

В дисертації здійснена спроба в напрямку системного підходу до дослідження механізму матеріального стимулювання праці в взаємозв'язку з показниками ефективності господарювання і розробки на цій основі шляхів та рекомендацій по його удосконаленню. Вона являє собою самостійний інтегрований напрямок конкретно-економічного його дослідження. Одержані результати направлені на розв'язання ряду наукових і практичних проблем, що дозволить підвищити ефективність господарювання в промисловості.

На заяст дисертації виносяться:

- теоретичні, методологічні і практичні положення, які визначають собою основний зміст розроблених в дослідженні концепцій матеріального стимулювання праці в умовах переходу до ринку;

- наукові основи і методика комплексного аналізу механізму оплати праці;

- рекомендації по посиленню дієвості матеріальних стимулів, що дозволило розробити шляхи і напрямки по удосконаленню їх механізму;

- положення по досліджених і критично оцінених нетрадиційних моделях оплати праці, передовому зарубіжному досвіду і

перспективах їх адаптації до сучасних умов господарювання в промисловості України.

1.6. Практичне значення і апробація. Практична значимість роботи заключається в тому, що вона дозволяє по-новому розглянути зміст і значення матеріальних стимулів в умовах переходу до ринкової економіки, проводити комплексний аналіз і оцінку дієвості механізму матеріального стимулювання праці та визначення його впливу на показники ефективності господарювання і стабільність трудових колективів, а також визначає конкретні практичні шляхи і напрямки по його удосконаленню.

Результати дослідження являються певним етапом в розв'язанні ряду проблем по методології і практиці аналізу та удосконаленню матеріального стимулювання в умовах переходу до ринку, в утворенні стійких і надійних стимулів високопродуктивної праці.

Під керівництвом і при участі автора в 1984-1989 роках виконано чотири науково-дослідницькі господарські роботи по формуванню, розвитку і використанню трудових ресурсів, по методологічним і практичним проблемам матеріального стимулювання праці, по розвитку і поглибленню арендних відносин та інші.

Дисертантом розроблені методики по комплексному аналізу ефективності механізму матеріального стимулювання і його удосконаленню, які запроваджені в практику виробничо-господарської діяльності підприємств молочної промисловості України і на Болградському заводі продовольчих товарів. Розроблені і апробовані методики по поглибленню та розвитку арендних відносин на Одеському дослідно-експериментальному заводі, по дослідженню мобільності і стабільності трудового колективу Ілчівського заводу "Квант" і впливу оплати праці на цей процес, по методо-

логічними проблемами матеріального стимулювання в регіональних умовах, що знайшло своє відображення в матеріалі прогнозно-записки "Комплексна програма економічного і соціального розвитку Одеської області на 1991-2010 рр.". Крім того, ряд положень дисертації по комплексному дослідженню механізму матеріального стимулювання праці і його удосконаленню, по вивченню стабільності трудових колективів і впливу на неї заробітної плати апробовані і використовуються в практиці аналітичної роботи Одеського обласного управління статистики.

Б результатом апробації науково-практичних розробок і рекомендацій дисертанта на промислових підприємствах річний економічний ефект склав 1569 тис.карб. /в цінах грудня 1991 р./, а також 38,9 тис.карб. /в цінах 1989 р./. Ряд методик по комплексному дослідженню механізму матеріального стимулювання праці і його удосконаленню направлені /в вигляді трьох монографій/ на розгляд з метою практичного використання в Міністерства економіки, праці та статистики в грудні 1992 року.

Висновки та рекомендації можуть бути використані:

- в практиці економічного аналізу механізму матеріального стимулювання праці і визначення його впливу на ефективність господарювання в промисловості і в інших галузях народного господарства України;

- в практиці роботи трудових колективів по удосконаленню та посиленню матеріальних стимулів;

- в практичній роботі по вивченню плинності трудових колективів, управлінню цим процесом і виявленню резервів її зняття;

- по дослідженню доцільності і економічної ефективності переходу трудових колективів на нові форми і методи господарювання.

Наукова обґрунтованість рекомендацій і методик базується на сучасних теоретичних положеннях, на фактичних досягненнях конкретно-економічних наук, на врахуванні тенденцій та перспектив в області матеріального стимулювання праці в умовах переходу до ринку.

Висновки та рекомендації, методологічні та методичні положення, які розроблені в дисертації, використовуються в Одеському інституті народного господарства для удосконалення викладання дисциплін: "Економіка праці", "Організація планування та управління діяльністю промислового підприємства", "Загальна теорія статистики", "Статистика праці", "Статистика промисловості", "Соціально-економічна статистика", а також студентами при підготовці курсових та дипломних робіт, слухачами ФПК інституту народного господарства, аспірантами - в дисертаційних дослідженнях. Дві ділові ігри ввійшли в "Всесоюзний каталог активних методів навчання", а одна із них - до Міжнародного банку ділових ігор та ігрових ситуацій.

Основні положення дисертації докладались на 3-х всесоюзних І на 7-ми республіканських конференціях.

І.7. Зв'язок роботи з планом НДР. Дослідження по темі дисертаційної роботи виконувалось у відповідності з планом Міжвузівської комплексної теми "Питання економічної оцінки методології та практики аналізу ефективності виробництва і трудового потенціалу на різних рівнях", а також у відповідності з координаційним планом по підготовці "Комплексної програми економічного і соціального розвитку Одеської області на період 1991-2010 р.р."

І.8. Обсяг та структура роботи. Дисертація викладена на 247 сторінках машинописного тексту, складається із вступу, п'яти

роз. ілів та висновку, містить 23 таблиці, I форму і малюнок, завершується списком використаної літератури та додатком.

В першому розділі "Особливості та проблеми оплати праці в умовах переходу до ринку" розкривається суть і природа матеріальних стимулів у відповідності з реаліями розвитку економічного механізму в промисловості України. На основі узагальнення і аналізу сучасного розуміння категорії "заробітна плата" робиться висновок, що її не слід розглядати як категорію розподільчу і виражаючу результат дії економічного закону розподілення по труду. Вона являє собою той еквівалент, який працівник одержує в обмін за свою робочу силу, не залежить від створеного ним продукту, а визначається її вартістю. Остання формується до початку процесу виробництва під впливом індивідуальних і суспільних особливостей, а в умовах ринку головним фактором являється ринок труда.

Досліджені трудовотиваційний механізм і його зв'язок з матеріальними стимулами, а також цінний зарубіжний досвід в цій області.

В другому розділі "Методологія і практика аналізу заробітної плати в промисловості" розробляються нові методологічні підходи до комплексного дослідження фонду оплати праці, до аналізу і оцінки структури і динаміки заробітної плати, її диференціації. Крім того, використання в зв'язку з цим методу регресійного аналізу дозволяє розкрити тут цілий ряд напрямків по більш детальному і глибокому вивченню стимулюючої дії оплати праці на ефективність господарювання.

В третьому розділі "Дослідження впливу преміальних коштів на ефективність господарювання" розкривається комплексний підхід в аналізі як загальної суми премій із фонду споживання,

так і по окремих напрямках. Причому, це проводиться перш за все з метою дослідження впливу премій на результати господарювання. Був також досліджений вплив матеріальних стимулів на стабільність трудових колективів, розроблені нові методологічні і практичні проблеми вивчення плинності робочих кадрів і виявлення резервів її зниження, проведення попереджувального прогнозу. В четвертому розділі "Удосконалення механізму матеріального стимулювання праці" на основі результатів ретше проведеного аналізу визначені шляхи і напрямки по посиленню дієвості оплати і преміювання праці в промисловості: розглянуті питання розрахунку науково-обґрунтованих нормативів оплати праці та нормативних співвідношень і їх прогнозних рівнів для ряду виробничих об'єднань молочної промисловості України, проведення оптимізації преміальних коштів і визначення їх економічно-обґрунтованих розмірів, удосконалення діючого механізму регулювання оплати праці і преміювання внутрішньовиробничих підрозділів підприємств. Розроблені пропозиції по визначенню економічної ефективності переходу на нові форми і методи господарювання, по адаптації передового досвіду матеріального стимулювання до сучасних умов господарювання.

В п'ятому розділі "Нетрадиційні моделі оплати праці і перспективи використання передового зарубіжного досвіду" проводиться вивчення та критична оцінка нових систем матеріального стимулювання і передового досвіду країн з ринковою економікою і на цій основі даються конкретні рекомендації по їх практичному втіленні, розповсюдженню і розвитку.

І.9. Публікації. Положення дисертаційної роботи знайшли своє відображення в 36 опублікованих наукових та науково-методичних розробках загальним обсягом 44,² друк.арк., в тому числі в двох індивідуальних / 17 друк.арк./ і двох колективних

/8,6 друк. арк./ монографіях.

2. ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

2.1. В умовах переходу до ринкових відносин в зв'язку з відомими негативними інфляційними процесами докорінно змінюються традиційно відомі поняття заробітної плати і матеріального стимулювання праці.

Сучасне суспільне розуміння заробітної плати розглядає її, в основному, як категорію розподілення. Для противників ринкового курсу головним аргументом являється тезис, що зародження і розвиток ринкових відносин підриває закон розподілення в залежності від кількості і якості праці, тобто посягає на соціальну справедливість. Як уявляється, такий розгляд заробітної плати являється спрощеним і одностороннім. Вона, будучи економічною категорією сучасного виробництва, являється відбитком реальних його відносин, не може відноситись тільки до сфери розподілення. Її природу і зміст слід розглядати більш широко, взаємоув'язуючи оплату праці із способом виробництва і сукупністю виробничих відносин, формами власності на засоби виробництва.

Реальна господарська практика та існуючі виробничі відносини говорять про те, що оплату праці слід розглядати як категорію детермінуючу виробничий процес, величина якої визначена, як правило, раніше його початку. Можна припустити, що розмір заробітної плати, одержуваної робітником в обмін на свою робочу силу, не залежить від створеного ним продукту, а визначається під впливом індивідуальних та суспільних потреб, а в умовах ринку її вартість прямо залежить від співвідношення пропозиції та попиту на неї на ринку праці.

В умовах переходу до ринку заробітна плата, як категорія найменшої праці, не являється формою розподілення по труду. Вона належить до відносин найменшої праці і виражає стосунки двох власників - власника робочої сили /конкретного робітника/ і власника грошей /роботодавця/, в образі якого, в основному, виступає держава. Лише в тому випадку, коли робітник перетворюється в справжнього і безпосереднього власника засобів виробництва і результатів своєї праці, заробітна плата втрачить свою специфічну форму виразника міри найменшої праці і приймає форму доходу.

В нинішній час виникнення і розвитку нових форм власності і господарювання /від оренди, акціонування до приватної власності/ закладаються основи для формування доходу, зв'язаного з абстрактною працею і для співіснування як заробітної плати /плата за труд/, так і доходів, одержуваних в вигляді дивідендів /відсотків/ від власності.¹

Таким чином, перехід до ринку веде до докорінних змін в видах формування доходів, суб'єктах та формах привласнення необхідного продукту. Ці процеси мають свою специфічну природу і характер дії на механізм матеріального стимулювання праці, його можливості в адекватному реагуванні на ефективність господарювання. Тому, як уявляється, важливою задачкою являється проблема дослідження матеріальних стимулів і спонукальних мотивів до праці.

2.2. Сучасні реалії говорять про те, що трудова діяльність перестав бути дієвим засобом задоволення потреб людини і базовою

¹ Гвоздєв Н.Н. Сущность заработной платы: догмы и реальность // Вопросы экономики. - 1991. - № 1. - С. 65.

формування її мотивів до праці. Стоїть проблема розробки нових стереотипів поведінки в виробничих умовах замість неефективних загальноприйнятих схем і стандартів. Перш за все слід дослідити основи мотивації, розглядаючи любі дії працівника як спосіб задоволення тих чи інших потреб. В дисертації проводиться дослідження потреб, в тому числі і зарубіжний досвід в цій області /А.Маслов, Ф.Херцберг та ін./. На основі досвіду соціологічного опитування в промисловості нашої країни слід виділити 5 основних потреб: в змістовній роботі, яка дає простір для самореалізації, в суспільній корисності праці, в матеріальному винагородженні, в досягненні визнання і соціального статусу. Крім того, слід розглянути наступні три типи працівників: тих, для кого головним являється інтерес до роботи і її суспільно-корисні результати; оплата праці; ті, для кого реалізуємі за допомогою праці потреби мають однакову значимість.

Якщо розглядати мотиваційне "ядро", утворене навколо "заробітку", то на першій орбіті можна помістити достаток, задоволення соціально-побутових потреб і низьку інтенсивність праці; на другій - конкурентоздатність продукції, необхідність в спілкуванні, повазі і просуванні по службі; на третій - обов'язок. Як показали результати соціологічного опитування,^I практична реалізація в трудовій поведінці першого типу мотивації /"заробіток"/, веде до зниження ефективності праці і до погіршення соціально-психологічного клімату в колективі. Тобто, має розвиток тенденція все зростаючих вимог в заробітній платі, які не ґрунтуються і не забезпечуються підвищенням рівня кваліфікації робітників, добросовісним виконанням своїх трудових

^I Белыев И. Зачем мы работаем?// Социалистический труд. - 1991. № 6. - С. 43.

обоз'язків. В трудовій свідомості наших робітників в нинішній час домінують, в основному, проблеми матеріального порядку і майже відсутнє освідомлення в високопродуктивній і якісній праці. Аналіз показав, що підвищення заробітної плати, не обумовлене трудовим вкладом робітника, не знімає проблему незадоволення оплатою праці, а сприяє ще більшим вимогам до її зростання. Являючись породженням командно-адміністративної системи, такі мотиви визивають у багатьох робітників бажання одержувати гарантовану заробітну плату при умові мінімальних трудових затрат.

Таким чином, матеріальні стимули не спонукують працівників до повної реалізації їх трудових можливостей і резервів. Ці тенденції, на наш погляд, будуть спостерігатись і в перехідний період до ринку, тому що формування ринкового механізму не означає швидкого виникнення досконалого працівника.

Результати аналізу і узагальнення досвіду дозволили виділити цілий ряд напрямків по управлінню мотивацією до праці, які слід враховувати при конструюванні ефективного механізму матеріального стимулювання праці: мотиваційний ефект значно підвищується при конкретному і оперативному винагородженні, його негайності і непередбаченості, що знижує можливості появи негативних емоцій і т.д. Крім того, виділяючи проміжні цілі і стимулюючи їх досягнення, можна сприяти розвитку здібностей працівників, що прискорює розв'язання головної задачі. Важливим також являється оцінка привабливості системи мотивації, зв'язаної з матеріальним стимулюванням та іншими напрямками винагородження.

2.3. В зв'язку з цим важливим методологічним питанням визначення дійовості заробітної плати являється проблема комплекс-

ного дослідження механізму матеріального стимулювання праці. Це перш за все визвано тим, що цілий ряд питань аналізу структури і динаміки оплати праці розроблені не досить повно і глибоко. Так, в економічній літературі традиційно розглядається лише статичний аспект проблеми в відриві від вивчення динаміки, не досліджується вплив окремих елементів на фонд оплати праці, що значно послаблює практичну значимість і цінність результатів проведеного аналізу: неясна мета і шляхи по досягненню більш раціонального витрачання коштів на оплату праці, по оптимізації їх структури і її поліпшенню. В дисертації запропоновано проводити дослідження оплати праці в нерозривному єдинстві статичного і динамічного аспектів. Статичний аспект аналізу потребує уточнення структури фонду споживання. Так, недоцільно було б включати в його склад кошти вихідної допомоги, тому що вона по своїй природі і призначенню являється одним із напрямків подання разової матеріальної допомоги. Недоцільним, на наш погляд, являється включення в фонд споживання таких елементів, як винагороди за наукове відкриття, за впровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій, так як вони виплачуються за рахунок одержаної економії, не співпадають з процесом реалізації цих заходів в просторі і в часу. Це також відноситься і до премій за створення і впровадження нової техніки і технології, відвантаження продукції на експорт і т.п. Крім того, потребує уточнення та оптимізації структура фонду споживання і по цілому ряду інших елементів /оплата пільгових годин підліткам, доплата за навчання учнів на виробництві та ряд інших/.

В дисертації розроблений і показаний в практичному аспекті більш глибокий і детальний підхід до аналізу фонду споживання

/оплати праці/, по оцінці його результатів. Він заключається в поєднанні як поелементного /структурного/, так і динамічного /індексного/ методів. Причому, структурний аналіз рекомендується виконувати і доповнювати дослідженням структурних змін в оплаті, впливу окремих елементів на величину фонду.

Таке комплексне поєднання дозволяє зробити цілий ряд науково-практичних висновків, дати економічну оцінку ефективності використання фонду споживання і розробити практичні шляхи по підвищенню стимулюючої ролі оплати праці, її удосконаленню.

2.4. В зв'язку з імовірним /стохастичним/ характером розподілення факторів і умов господарювання в дисертації робиться висновок, що більш сприятливі результати в оплаті праці можна одержати, доповнюючи структурно-динамічний аналіз регресійним, економіко-статистичним моделюванням матеріального стимулювання. Це дозволяє дати як кількісну, так і якісну характеристики його впливу на ефективність господарювання. Регресійні моделі оплати праці, на наш погляд, дають можливість більш детально проаналізувати дійовість механізму матеріального стимулювання праці в нестабільних умовах переходу до ринку, провести науково-обґрунтований прогноз і розробку реальних бізнес-планів, адекватно адаптувати його до особливостей ринкових відносин в промисловості України.

Багатофакторний аналіз заробітної плати, як уявляється, слід доповнювати дослідженням парних моделей. На прикладі групи машинобудівних підприємств Одеської області були побудовані як багатофакторна її модель, так і парні моделі залежності інтенсивності праці Y від її оплати X :

- середньочасового виробітку Y_1 від середньочасової заробітної плати X_1 : $Y_1 = -1,256 + 2,513X_1$;

- середньоденного виробітку $/Y_2/$ від середньоденної зарплати $/X_2/$: $Y_2 = -0,296 + 1,516X_2$;

- середньорічного виробітку $/Y_3/$ від середньорічної зарплати $/X_3/$: $Y_3 = 0,305 + 1,132X_3$.

Далі було встановлено, що найбільш потужний вплив на ефективність праці проявляє середньочасова зарплата: її підвищення /в середньому/ на 1% приводить до підвищення середньочасової продуктивності на 2,5%, тоді як по інших факторах зростання значно нижче - 1,2 и 0,8 відсотків відповідно.

Ці та інші результати такого аналізу дозволяють зробити висновок, що для даної групи підприємств найбільш доцільними в області матеріального стимулювання праці можуть бути декілька варіантів розвитку: підвищення ролі тарифної системи шляхом росту різниці нормування, організації виробництва, праці і управління, скорочення нерациональних і непродуктивних виплат по окремих елементах, тощо; перехід на більш прогресивні форми і методи господарювання /оренда, акціонування, спільні виробництва і т.п./, що дасть можливість, через значне підвищення ролі матеріальних стимулів /за рахунок використання нетрадиційних і гнучких систем оплати праці/, помітно підняти рівень продуктивності праці. На базі такого роду моделей в дисертації на прикладі групи судоремонтних підприємств було проведено дослідження ефективності прямих витрат з фонду споживання по встановленим системам, що дозволило внести цілий ряд коректив в оплату праці.

В дисертації запропоновано проводити аналіз заробітної плати наскрізно, тобто від рівня об'єднання /підприємства/ до цеха /бригади/ і окремих робітників. В зв'язку з цим важливе значення має питання аналізу відповідності рівня кваліфікації робітників від складності виконуваної ними роботи, що являється одним із значимих факторів підвищення дієвості матеріальних

стимулів, професіонального рівня, поліпшення психологічного клімату в колективі і т.п.

В економічній літературі при розгляді цього питання обмежуються, в основному, розрахунком середніх рівнів розрядів робітників і робіт без виявлення причин і розробки напрямків по покращенню становища. В роботі був рекомендований більш глибокий і детальний порядок дослідження диференціації робітників по відрядно-відпрацьованому часові. Він передбачає цілу систему показників, які розраховуються на основі кореляційної решітки: часткові середні розряди робітників і робіт, кореляційна модель залежності рівня складності робіт від рівня кваліфікації, в результаті чого виникла можливість оцінити тісноту зв'язку між ними і долю варіації з рахунок факторного показника, а також ступінь залежності розряду робіт від розряду виконаної ними роботи /розраховують коефіцієнт регресії, коефіцієнт еластичності і β -коефіцієнт/.

В дисертації розглянуті методологічні проблеми вивчення диференціації робітників по рівню заробітної плати, результати якого можуть бути використані для правильної оцінки тарифної системи, розробки заходів по ліквідації можливих диспропорцій в оплаті праці і т.д.

2.5. В дисертації робиться висновок, що аналіз екстенсивної сторони преміальних коштів з фонду споживання /їх розмірів, структури та динаміки/ являється обмеженим і неповним. Доцільно, на наш погляд, використання комплексного аналізу механізму преміювання в взаємозв'язку з показниками ефективності господарювання, що являється однією із перших спроб у цьому напрямку. Для цього було запропоновано використати як метод угруповань, так і регресійні моделі.

Аналіз впливу преміальних коштів на рівень загальної рентабельності і приріст обсягу товарної продукції з допомогою методу угруповань по молочній промисловості України показав, що по більшості об'єднань галузі приріст премій, як правило, відбувається в відриві від їх зміни. Більш того, в цілому по галузі зростання премій /як всього, так і в розрахунку на одного працівника/ веде до зниження показників ефективності господарювання: по першому показнику емпіричне кореляційне відношення має від'ємне значення / $\eta_1 = -0,853$ /, а по другому - ситуація ще гірша / $\eta_2 = -0,901$ /. Причому негативний зв'язок цих показників істотний тому, що фактичні рівні дисперсійного F -критерію Фішера /18,36 і 10,16 відповідно/ значно перевищили табличне /4,35/ при імовірності 0,95.

Регресійний аналіз премій показав, що найбільш помітний їх зв'язок спостерігається з фондом оплати праці / X_3 / і найслабкіший - з рівнем загальної рентабельності X_1 і приростом товарної продукції X_2 /табл. I/:

Таблиця I.

Порівняльна характеристика сили зв'язку премій з показниками ефективності господарювання по молочній промисловості України

Факторні показники	β_i	ρ_i	E_i	γ_i	Середній ранг
X_1	0,0118	1,182	0,153	+0,081	2,5
X_2	0,0026	1,202	0,049	+0,203	2,5
X_3	10,1173	6,955	0,952	+0,903	1

Це було встановлено з допомогою β -коефіцієнтів / β_i /, показників максимального діапазону коливань / ρ_i /, коефіцієн-

тів еластичності $/E/$ і коефіцієнтів кореляції $/Z/$. Аналогічні висновки були одержані і при регресійному аналізі показника приросту преміальних коштів та з допомогою часткових моделей.

Таким чином, комплексний аналіз преміальних коштів показав, що гарантією преміювання при існуючій системі матеріального стимулювання в галузі являється не поліпшення ефективності господарювання, а екстенсивний фактор – розмір фонду оплати праці. Це свідчить про зниження ролі матеріальних стимулів, зацікавленості трудових колективів в мобілізації своїх резервів, що підтверджується цілим рядом аналітичних матеріалів.

2.6. В дисертації було проведено дослідження і оцінка ефективності витрачання преміальних коштів. Для цього був рекомендований структурний аналіз премій в поєднанні з вивченням ефективності окремих напрямків преміювання, що являється малорозробленою проблемою /ця методика була впробована на Одеському виробничому об'єднанні молочної промисловості I в Одеському управлінні статистики/. Його результати показали, що в багатьох об'єднаннях галузі спостерігається зменшення долі премій для промислово-виробничого персоналу і підвищення /в 2-2,5 рази/ – для персоналу неосновної діяльності. Було виявлено, що в галузі існує стійка тенденція зниження розміру премій для персоналу, прямим способом впливаючого на ефективність господарювання, та їх зростання – для персоналу, безпосередньо не зв'язаного з результатами господарської діяльності.

Аналогічна ситуація спостерігається і для річного винагородження та поточних премій, доля яких знижується для робітників і збільшується для службовців. Аналіз їх зв'язку з показниками ефективності господарювання і плінністю робочої сили з допомогою методу комбінованих аналітичних угруповань показав,

що він дуже слабкий, а в деяких випадках має зворотній напрямок. Було встановлено, що річне винагородження далеко стоїть від поточних результатів господарювання, перетворилось в заохочення за вислугу років як в просторі, так і в часові.

Для ряду премій було також рекомендовано /наряду з методом угруповань/ використати метод регресійного аналізу. Така робота була проведена для групи судерементних підприємств, що дозволило оцінити ефективність преміювання і його вплив на продуктивність праці і рівень затрат на 1 тис. карб. товарної продукції, виявити недоліки і прогресивний досвід.

2.7. В дисертації були досліджені плинність робочих кадрів і вплив на них матеріальних стимулів. Для цього був застосований комплексний підхід: сполучення результатів соціологічного опитування /способом інтерв'ювання/, угруповань, економіко-статистичного моделювання та прогнозування і т.д.

Результати соціологічного дослідження, проведеного на Ілчівському заводі "Квант" по спеціально розробленій анкеті, показали, що прогресивні форми організації та стимулювання праці ще не одержали визнання і не освідомлені робітниками - тільки 14,3 відсотка вважають їх ефективними. Було виявлено ряд недоліків, що привели до такої ситуації: низькі розцінки, відсутність перспектив підвищення заробітної плати, неефективний механізм преміювання та інші причини.

Комплекс результатів соціологічного дослідження доцільно поставити в основу моделювання процесу плинності кадрів. Його результати дозволяють виявити резерви можливого зниження. Так, на заводі "Квант", при умові усунення впливу решти факторних показників в моделі, в середньому:

- при зниженні рівня використання понаднормових робіт на 1% плинність робочих кадрів можна скоротити на 0,072%;

- при збільшенні зарплати на 1% плинність понизиться на 0,958%;

- при зниженні виробничого травматизму, рівня захворювання і долі робітників, зайнятих на важких, гарячих та шкідливих роботах на 1% плинність можна скоротити на 0,002, 0,167 і 0,717 відсотка відповідно;

- при збільшенні показника введення житла на 1% можливий резерв зниження плинності робочих кадрів складе 0,088%.

Для визначення потужності впливу цих показників на плинність кадрів доцільно проводити їх рангування /з визначенням середнього рангу/, що дозволить на цій основі визначити основні напрямки по зниженню зайвого обертання, дати конкретні рекомендації практичного порядку.

Результати аналізу показали, що на данному підприємстві найбільш потужний вплив чинить заробітна плата. Тобто, слід розробити комплекс заходів по підвищенню рівня організації виробництва, праці і управління, прагнути до більш раціональної системи оплати праці, виплачуючи кошти по цільовому призначенню: за рахунок збільшення виплат по поліпшенню якісних показників в праці, скорочення виплат в зв'язку з понаднормовими годинами і т.д.

Резерви зниження плинності кадрів, при умові досягнення економічно обгрунтованих /доцільних/ рівнів по факторним показникам, рекомендується розраховувати на базі моделі плинності кадрів шляхом множення її відповідних параметрів на величину абсолютної зміни /по відношенню до еталонного рівня/ факторного показника. Так, для заводу "Квант" величина сукупного резерву скорочення плинності робочих кадрів складе 10,5 відсоткових пункта. Розрахунки показали, що це дозволить підвищити продуктивність праці на 10,9 відсотка, а строк окупності складе всьо-

го I, I року.

Важливим методологічним і практичним питанням являється проведення достовірного попереджувального прогнозу плінності робочих кадрів, що дає можливість уникнути негативних процесів. Доцільним уявляється його виконання з допомогою поєднання трендових і регресійних моделей із подальшим розрахунком як дискретних, так і інтервальних рівнів. Апробація цієї ідеї була проведена на Ілчівському заводі "Квант". Результати прогнозу містяться в табл. 2.

Таблиця 2.

Прогнозні рівні плінності робочих кадрів
на 1992-1997 р.р.

Рік	Прогнозні рівні плінності, %	
	дискретні	інтервальні
1992	15,54	12,10-18,98
1993	15,92	12,48-19,36
1994	16,30	12,86-19,74
1995	16,68	13,24-20,12
1996	17,06	13,62-20,50
1997	17,44	14,01-20,88

Прогноз плінності кадрів на основі даних моделей дав ідентичні результати, що дозволяє переконатись в його об'єктивності і достовірності, а також виділити спільні сегменти кожного інтервалу. Достовірність прогнозу можна перевірити шляхом порівняння фактичних рівнів з теоретичними з допомогою критерія Г.Тейла. Так, фактичний рівень плінності кадрів на заводі в 1992 року досяг 15,03% /в межах відповідного інтервалу довіри табл. 2/- йому відповідає висoka достовірність прогнозу, що

оклала 95,8 відсотка.

Як показують дані табл. 2, якщо підприємство не врахує результатів попереджувального прогнозу і не реалізує на практиці виявлені раніше резерви, то слід чекати прискореного наростання плинності робочих кадрів. Доцільно, на наш погляд, перш за все послабити цей процес і зробити його управляємим за рахунок удосконалення матеріального стимулювання на підприємстві, що було виявлено в ході соціологічного опитування і моделювання процесу плинності.

2.8. В дисертації розроблені основні шляхи і напрямки по удосконаленню оплати праці в промисловості. Робиться висновок, що наряду з формуванням фонду споживання по традиційній методиці, доцільним є використання в ряді галузей промисловості /в тому числі і в молочній/ науково-обґрунтованих і адаптованих до практики господарської діяльності нормативів оплати праці.

На наш погляд, одним із перспективних напрямків розв'язання даної проблеми полягає в економіко-математичному моделюванні нормативів. До складу факторних показників слід включати ті, які найбільш точно виражають специфіку господарювання як в даній галузі, так і в окремих групах підприємств і об'єднаннях. Так, для групи об'єднань молочної промисловості України ними виявились рівень рентабельності, зарплатомісткість прибутку, трудомісткість продукції, фондоозброєність. Після проведення двохстороннього прогнозу були одержані розрахункові значення нормативів оплати праці /табл. 3/

Таблиця 3

Прогнозні рівні нормативів оплати праці по групі виробничих об'єднань молочної промисловості України /карбованців/

Об'єднання	1993 р.	1994 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.
Одеське	247	237	234	225	219	211
Миколаївське	270	262	255	249	240	228
Херсонське	272	269	260	250	241	231
Кримське	230	213	206	200	192	186
Кіровоградське	310	300	284	272	265	254

Їх зниження із року в рік підкреслює потенціальні можливості даних колективів по скороченню відносних витрат на оплату праці, що можна оцінити як позитивне явище.

Перевагою даної методики являється те, що нормативи визначаються строго диференційовано для окремих трудових колективів. Це дозволяє об'єктивно враховувати специфіку їх господарювання, а їх використання дозволяє стабілізувати механізм матеріального стимулювання праці та послабити інфляційні процеси створивши стійкий взаємозв'язок між ефективністю виробництва і оплатою праці.

Крім того, розроблені нормативи оплати праці можуть виступати в якості величин економічно-обґрунтованих співвідношень швидкості зростання продуктивності праці і її оплати.

Дані табл. 4 показують, що, в основному, спостерігається тенденція росту рівня співвідношень. Це свідчить про поліпшення цієї важливої народногосподарської пропорції. В деяких випадках співвідношення погіршується, що може бути визвано цілим рядом тимчасових причин: освоєння нових потужностей і виробни-

Таблиця 4

Прогнозні рівні співвідношення індексів продуктивності праці і середньої зарплати для групи об'єднань молочної промисловості України

Об'єднання	!1993 р.	!1994 р.	!1995 р.	!1996 р.	!1997 р.	!1998 р.
Одеське	1,0183	1,0226	1,0257	1,0307	1,0366	1,0380
Миколаївське	1,0204	1,0329	1,0243	1,0270	1,0367	1,0504
Херсонське	1,0260	1,0294	1,0334	1,0391	1,0416	1,0442
Кримське	1,0126	1,0800	1,0305	1,0310	1,0440	1,0318
Кіровоградське	1,0061	1,0317	1,0567	1,0460	1,0241	1,0458

во нових видів продукції, структурні зміни в її асортименті і т.д.

2.9. В дисертації обґрунтовується спосіб оптимізації розмірів преміальних коштів, тобто одержання їх економічно обґрунтованих величин. Запропоновано знаходити їх шляхом підстановки в моделі преміальних коштів рівнів факторних показників конкретного об'єднання. Величини одержаних відхилень фактичних рівнів від теоретичних \hat{y} / слід порівнювати з граничною /стандартною чи середньо-квадратичною/ помилкою оцінки σ_{ϵ} по рівнянню регресії. У випадку її перевищення одержані відхилення слід вважати значимими, а розміри преміальних коштів перебільшеними чи заниженими. Оптимізація розмірів преміальних коштів потребує, на наш погляд, доведення їх до економічно обґрунтованої величини Y_{opt} в межах $\hat{y} \pm \sigma_{\epsilon}$, тобто повинна виконуватись нерівність

$$\hat{y} + \sigma_{\epsilon} \geq Y_{opt} \geq \hat{y} - \sigma_{\epsilon}$$

Якщо дане правило не виконується /тобто розміри преміальних коштів виходять за межі інтервалів довіри/, то вони повинні бути оптимізовані. Розв'язання даної проблеми дозволяє посилити зв'язок матеріальних стимулів з ефективністю господарювання, виключити випадки необгрунтованого перевищення /заниження/ розмірів преміальних коштів. В дисертації сформульована необхідність удосконалення розподілення і використання премій, утворення внутрішньовиробничих фондів преміальних коштів. Їх розміри рекомендовано визначати в залежності від вкладу кожного підрозділу в кінцеві результати господарювання. Розглянуті основні показники їх формування. Так, для основних цехів рекомендовано їх утворення по показнику виконання норми виробітку, чи по величині продуктивності праці.

На основі раніше проведеного аналізу структури і окремих видів преміювання, виявлених недоліків розроблені конкретні рекомендації по підвищенню їх дієвості. Доцільним являється встановлення обмеження на переважне зростання долі премій для персоналу, безпосередньо не впливаючого на результати господарювання /в порівнянні з їх відносною вагою для промислово-виробничого персоналу/. Слід також внести зміни і в порядок використання річної винагороди робітників, для чого запропоновано за їх рахунок нарощувати виплати по поточному преміюванні. Таке авансування річної винагороди в складі його суми дозволить більш вагомо і оперативно заохочувати труд.

Для удосконалення порядку виплати заохочення за виконання особливо важливих виробничих завдань /яке використовується досить нерационально/ доцільним виглядає розробка чітких галузевих рекомендацій і положення, в якому рекомендовано визначити його використання строго по цільовому призначенню: за виконання робіт по механізації і автоматизації виробництва, за освоєння

нової прогресивної техніки і технології і т.д. Слід також усунути дублювання, тобто подвійне заохочення.

Удосконалення поточного преміювання доцільно вести в дво.. напрямках: екстенсивному /ріст абсолютного розміру премій взагалі/ і інтенсивному, що передбачає розв'язання динамічного аспекту проблеми: більш високим показникам в праці - більш вагома міра заохочення. Так для робітників - відрядників основних цехів на підприємствах молочної промисловості величина поточної премії повинна визначатись величиною виконання часової норми виробітку, в якій для обсягу продукції слід було б використати її якісний розмір. Величина поточної премії /Пр_і/ визначається на основі величини перевиконання часової норми виробітку /ΔW_і/ і з допомогою цехового нормативу /Н/ за кожний процент цього перевиконання, тобто

$$\text{Пр}_i = \frac{a \cdot H \Delta W_i}{100}$$

Величина "а" являє собою індивідуальний коефіцієнт перевищення кожним і-им робітником середньої по цеху часової норми виробітку. Для робітників допоміжних цехів для визначення величини поточної премії можна використати показник виконання нормативних завдань чи місячних завдань по зниженню трудомісткості робіт.

З дисертації на основі раніше проведеного аналізу були сформульовані основні напрямки удосконалення преміювання для робітників судоремонтних підприємств.

Дослідження механізму преміювання керівних працівників, спеціалістів і службовців в молочній промисловості показало, що вони слабо зв'язані зі ступнем напруженості праці, що викликало необхідність підвищення дієвості матеріального стимулю-

вання. Так, для даних працівників ВО "Одесмолпром" були розроблені нормативи потенціальних можливостей, в залежності від розміру яких і визначається величина премії /табл. 5/.

Таблиця 5

Шкала премій для керівників і службовців
ВО "Одесмолпром" /відсотки до посадового
окладу/

Коефіцієнт досягнення нормативного розміру прибутку /доходу/	Коефіцієнт якості продукції /включно/, %		
	До 60	! 60-80	! вище 80
До 0,80	34	38	42
0,81-0,84	38	43	48
0,85-0,88	48	49	53
0,89-0,92	49	55	60
0,93-0,96	56	63	69
0,97- I	63	71	76

При такому порядку більш відчутним буде преміювання для тих працівників, які внесли вагомий внесок в виявлення і реалізацію резервів ефективності господарювання в своїх підрозділах /в цілому по підприємству/, досягли значної економії ресурсів.

2.10. В дисертації був проаналізований і критично оцінений передовий досвід матеріального стимулювання нових форм організації виробництва і праці, що дозволило виділити цілий ряд позитивних моментів в цій області, рекомендувати їх для практичного використання і розповсюдження.

Для підвищення дієвості матеріальних стимулів на оренд-

ному підприємстві "Одеський дослідно-експериментальний завод" була розроблена ефективна шкала коефіцієнтів трудової участі /КТУ/ як для робітників, так і для службовців, а також новий порядок визначення заробітку працівників.

В дисертації на прикладі заводу і його об'єднання "Укрхліббуд" розроблена методика комплексної оцінки переходу на нові форми і методи господарювання, яка заключається в сполученні методів факторного індексного і регресійного аналізу показників ефективності господарювання. Одеркана модель дозволила оцінити резерви росту рентабельності, які виникли на підприємству після переходу на оренду:

Таблиця 6

Розрахунок ефекту впливу факторних показників на загальну рентабельність по об'єднанню "Укрхліббуд"

Факторні показники	Середні величини ознак		Різниця в середніх рівнях, /гр.2 - гр.3/	Коефіцієнт регресії	Ефект впливу факторів /гр.4 x гр.5/	
	1-а група	2-а група				
I	1	2	3	4	5	6
1. Рівень місячної зарплати, т.карб.	1,016	0,801	0,215	10,153	2,183	
2. Фондоозбросність, т.карб.	10,315	6,106	4,209	0,806	3,392	
Рівень арендності, %	60,1	35,2	24,9	0,885	22,037	
3. Коефіцієнт механізації праці, %	76,3	43,5	32,9	0,159	5,215	
Рівень загальної рентабельності, %	53,27	20,44	32,83	-	32,83	

Дані табл. 6 показують, що рівень рентабельності по першій групі за рахунок більш високих факторних показників, майже на третину більший, чим по другій.

На підприємствах, що перейшли на оренду /друга група/, є значні резерви підвищення рентабельності /гр. 6/, в тому числі і за рахунок посилення ролі матеріальних стимулів /стр. I гр.6/.

Для дослідження причин низької рентабельності на окремих підприємствах, визваних різними рівнями факторних показників, слід використати конкретні дані окремих трудових колективів. Для цього, при визначенні резервів їх слід відобразити в гр. 3 табл. 6 і провести розрахунок граф 4 та 6. Одержані результати дадуть реальну характеристику стану даного підприємства і покажуть величину його резервів як за рахунок розвитку орендних відносин і матеріальних стимулів, так і в результаті впливу інших факторів.

Розроблена методика може бути рекомендована і при переході на інші форми і методи роботи.

2.II. В результаті дослідження нового механізму регулювання заробітної плати, основи якого закладені Декретом Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" і Постановою "Про регулювання фондів споживання в 1993 році" було встановлено, що вони являються прогресивним кроком в напрямку до ринкових відносин. В той же час, механізм регулювання оплати праці має ряд недоліків, які були проаналізовані і в результаті чого розроблені напрямки по підвищенню його ефективності. Так, слід було б не застосовувати порядок регулювання фонду споживання для новозведених підприємств. Більш доцільним виглядає також розрахунок індекса зростання обсягів продукції не по відношенню до 1992 року, який був вкрай нестабільним, а до 1991 р., коли економічна ситуація була більш стійкою.

Крім того, важливим моментом в удосконаленні регулювання оплати праці являється узагальнений досвід в цій області країн з ринковою економікою, який заслуговує уваги і більш детального вивчення та використання.

2.12. В умовах переходу від командно-адміністративних методів господарювання до ринкової економіки, коли відбувається формування і розвиток нових форм власності і методів господарювання, виникає гостра потреба в нетрадиційних підходах в оплаті праці. В дисертації був узагальнений, проаналізований, критично оцінений і удосконалений передовий досвід матеріального стимулювання праці в цьому напрямку. Серед нетрадиційних моделей оплати праці однією з перспективних являється пайова система, яка передбачає утворення такого механізму, який ґрунтується на прибутковості господарювання орендного колективу у відповідності з задалегідь заданим /по бізнес-плану/ рівнем рентабельності підприємства. Причому досягнення результатів реалізується двома шляхами: за приріст фізичного обсягу продукції і за підвищення якості праці і її результатів.

Важливою кількісною характеристикою пайової системи являється фонд оплати праці, а якісні характеристики визначаються на базі рівня рентабельності R виробничих ресурсів підприємства: основних виробничих φ та оборотних θ фондів, фонду оплати праці F :

$$R = \frac{\Pi}{\varphi + \theta + F} .$$

де Π - загальна сума прибутку підприємства.

На основі проведеного аналізу було встановлено, що фонд оплати j -го орендного колективу F_j при пайовій системі визначається як сума двох елементів: оплати праці за кількісві

показники / $\sum_{i=1}^k H_{ij} Q_{\varphi ij}$ / і величини заохочення із його прибутку / Π_j /, тобто

$$F_j = \sum_{i=1}^k H_{ij} Q_{\varphi ij} + H_{nj} \Delta \Pi_j$$

де H_{ij} - норматив заробітної плати по кожному i -у

з "К" виробів в j -му підрозділі;

$Q_{\varphi ij}$ - фактичний обсяг i -го виду продукції по j -ому підрозділу;

H_{nj} - норматив відрахування від приросту прибутку /доходу/ j -го колективу, величина якого $\Delta \Pi_j$.

Перехід на паяву систему дозволяє постійно збільшувати обсяги виробництва не за рахунок цін, а в результаті зменшення затрат, економії матеріально-сировинних і енергетичних ресурсів. Було доказано, що вона забезпечує випереджальний ріст продуктивності праці в порівнянні з її оплатою, що має велике значення в сучасних умовах.

В дисертації були детально досліджені ряд інших нетрадиційних моделей матеріального стимулювання праці /чекова система, бригадна система праці на госпрозрахунковий дохід і інші/. Так, для Одеського станкобудівного виробничого об'єднання методом економіко-математичного моделювання була розроблена регресійна шкала зниження нормативів оплати праці в цехах в залежності від росту продуктивності праці і зниження технологічної трудомісткості продукції /табл. 7/:

Її використання в практичній роботі дозволило більш точно оцінити інтенсивність праці і посилити її зв'язок з заробітною платою.

Таблиця 7

Шкала зниження норматива заробітної плати
/в процентах/

Приріст продуктивності праці	Зниження нормативу затрат зарплати в зв'язку з зменшенням трудомісткості		
	до 2,5	от 2,6 до 5,0	5,1 і більше
До 3,0	3,0	3,5	5,4
3,1-6,0	3,3	4,9	6,5
6,1-9,0	3,8	5,5	7,0
9,1-12,0	4,3	5,9	7,4
12,1-15,0	5,8	6,4	8,0
Вище 15,0	6,5	7,6	8,6

2.13. В дисертації також був досліджений досвід матеріального стимулювання праці в країнах з ринковою економікою. Так, в промисловості США були проаналізовані три основні типи систем оплати. В основі першої з них лежить принцип заміни збільшення стандартної заробітної плати виплатою разових премій по підсумках року. Особливість другого типу заключається в тому, що використовуються так звані "плани участі в прибутках", а третій вид ґрунтується на системах "доплат за знання". В той же час, в зв'язку з переходом до використання гнучких виробничих систем в промисловості США активно впроваджуються нові і більш прогресивні колективні моделі: "участі робітників в результатах господарської діяльності", "участі трудящих в управлінні", "системи колективного преміювання"/"гейншерінг"/. Останні, в свою чергу, можна систематизувати і виділити цілий ряд різновидностей моделей колективного преміювання: системи Склсона, Ракера, "Імпрошейр", а також фірми "Прайс Уотерхауз", де розробили

принципально новий підхід в області матеріального стимулювання праці. Незважаючи на значні затрати часу і ресурсів, фірмі вдалось добитись значного скорочення плинності талановитих працівників, що дозволило досягти помітних результатів.

В дисертації, на основі проведеного аналізу і критичної оцінки зарубіжного досвіду, були розроблені конкретні рекомендації по його адаптації до умов промислового виробництва України. Крім того, особливий практичний інтерес заслуговують положення і правила по конструюванню гнучких систем матеріального стимулювання праці, по оцінці їх життєздатності. Цілий ряд їх /з урахуванням специфіки господарювання/ був рекомендований для використання і апробовані на українсько-італійському спільному підприємстві "Одіталат". Це дало можливість значно підвищити ефективність матеріального стимулювання праці, посилити його вплив на результати господарювання і продуктивність праці окремих робітників.

Основними публікаціями по темі дисертації являються:

1. Нетрадиционные системы материального стимулирования труда: Монография. - Одеса, Управл. по друк. Держкомітету України. - 1992. - 88 с.
2. Совершенствование механизма оплаты труда в промышленности: Монография. - Одеса: Управл. по друк. Держком. України. - 1992. - 101 с.
3. Анализ механизма материального стимулирования труда: Монография. /В співавт. з С.І.Воїном і О.І.Пупковим. - Одеса: Управл. по друк. Держком. України. - 1992. - 197 с.
4. Резервы роста производительности труда в промышленности: Монография /В співавт. з О.Г.Янковим і С.І.Воїном. - К.: Техніка. - 1990. - 157 с.

5. Вопросы статистической оценки материального стимулирования эффективности промышленного производства /В зб. наук. праць МЕСІ. - М.: МЕСІ. - 1986. - С. 66-73.
6. О проблемах хозрасчетного материального стимулирования повышения качества продукции в условиях научно-технического прогресса /В зб. тезів докл. респ. наук. конф. "Социально-экон. пробл. и практика управл. кач. прод. в усл. научн.-техн. прогресса". - Тернопіль: Терн. фін.-ек. ін-т, АН УРСР. - 1980. - с. 154-155.
7. О статистическом изучении материального стимулирования эффективности промышленного производства /В зб. матер. всесоюзн. наук. практ. семін.-наради "Вопросы статистического изучения эффективности промышленности и строительства". - Одеса: СІНГ. - 1979. - С. 70-74.
8. Социально-экономические проблемы повышения производительности труда в промышленности /В зб. тезів докл. респ. наук.-пр. конф. "Социальные проблемы труда". - К.: СОНС УРСР, АН УРСР. - 1989. - С. 15-17.
9. Снижение текучести кадров в машиностроении /В співавт. з О.Г.Янковим. Журн. "Технология и организация производства". - 1988. - № 4. - С. 13-14.
10. Проблемы совершенствования оплаты труда в новых условиях хозяйствования /В зб. матер. республ. конф. "Теор. и практика перестройки хоз. механизма". - К.: КІІТ, АН УРСР. - 1990. - С. 147-148.
11. Проблемы развития экономического механизма материального стимулирования труда в промышленности: Монографія. - Одеса: Управл. по друк. Держкомітету України - 1993. - 39с.

B. Duf-

Подписано к печати 3.11.93 формат 60x84 1/16 объем 2,5 н.л.
Заказ № 508 Тираж 100 экз. Отдел оперативной полиграфии
ОИИХ, 270100, ул.Светской Армии, 8

462909

462909

462909

AB 28.708