

Посилання на статтю

Додонов О.В. Методичні підходи щодо збільшення фонду оплати праці промислового підприємства на засадах ресурсозбереження/О.В. Додонов// Управління проектами та розвиток виробництва: Зб.наук.пр. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В.Даля, 2005 - №3(15). С. 113-123. Режим доступу: <http://www.pmdp.org.ua/>

УДК 331.21:334

О.В. Додонов

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО ЗБІЛЬШЕННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ РЕСУРСОЗБЕРЕЖЕННЯ

Визначено обгрунтовані методичні підходи щодо збільшення заробітної плати працівників промислових підприємств у залежності від підвищення продуктивності виробництва та праці за рахунок удосконалення їх матеріального стимулювання до заощадливого використання всіх наявних ресурсів. Табл. 1, дж. 12.

Ключові слова: продуктивність виробництва, економічний ефект, фонд оплати праці, собівартість продукції, технічні чинники, технологічні чинники, економічні чинники, організаційні чинники.

О.В. Додонов

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УВЕЛИЧЕНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ.

Определены обоснованные методические подходы к увеличению заработной платы работников промышленных предприятий в зависимости от повышения производительности производства и труда за счёт усовершенствования материального стимулирования работников к экономному использованию всех имеющихся ресурсов. Табл. 1, ист. 12.

O.W. Dodonov

METHODICAL APPROACHES TO THE INCREASE OF WAGES FUND IN INDUSTRIAL ENTERPRISE DUE TO RESOURCES ECONOMY.

Methodical approaches to wages increase in industrial enterprises depending on the increase of production and labor productivity due to their material stimulation for the economy use of all present resources are defined.

Постановка проблеми. Аналіз загального стану виробничих підприємств України визначив головні проблеми, що унеможливають забезпечення зростання заробітної плати працівників на засадах, визначених Концепцією подальшого реформування оплати праці в Україні від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 (далі – Концепція) [1].

Такий висновок зроблено при зіставленні окремих концептуальних засад підвищення номінальної та реальної заробітної плати працівників з аналізом

показників, які відбивають виконання цих засад з 2001 по 2003 роки, тобто з часу прийняття Концепції.

По-перше. Пунктом 3 (6) Концепції на регіональному, галузевому рівнях і на рівні підприємства передбачено зростання заробітної плати за рахунок забезпечення збільшення частки оплати праці (далі – *ФОП*) в собівартості продукції при одночасному зменшенні матеріальних витрат та інших, що належать до операційних.

Фактичне зростання *ФОП* в структурі витрат на виробництво продукції відбулося у видобувній промисловості за рахунок державних дотацій на підтримку вугільної галузі (у 2001 р. на 8,7%, у 2002 р. на 27,3%, у 2003 р. на 25,3% до показника 2000 року) та на підприємствах із виробництва та розподілення електроенергії, газу та води, які є монополістами постачання природної сировини для виробника кінцевої продукції (у 2001 р. на 38,4%, у 2002 р. на 61,6%, у 2003 р. на 68,6% до показника 2000 року). Але при такому зростанні частки *ФОП* у цих видах промислової діяльності сумарне скорочення матеріальних витрат за три роки мало непропорційні темпи: у видобувній промисловості при сумарному зростанні витрат на оплату праці на 61,3% матеріальні витрати за 2001-2003 роки скоротилися лише на 14,7%; у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води при сумарному зростанні витрат на оплату праці на 168,6% матеріальні витрати у 2001-2003 роках скоротилися лише на 6,2% [2]. За таких обставин при значному зростанні індексу промислових цін у цих видах промислової діяльності, обсяги реалізації готової продукції були забезпечені завдяки монопольному становищу підприємств, що лягло тяжким ярмом на кінцевих споживачів – фізичних осіб (оплата підприємствами обробної промисловості як комунальних послуг, так і енергоносіїв для забезпечення процесу виробництва).

Тому на підприємствах обробної промисловості, переважна більшість яких є госпрозрахунковими та самі заробляють кошти для оплати праці, спостерігалась інша ситуація. Підвищення матеріальних витрат у структурі собівартості виробленої продукції (на 2,7% у 2001 р., на 2,8% у 2002 р., на 6,0% у 2003 р.) призвело до того, що в цьому виді промислової діяльності питома вага витрат на оплату праці в структурі собівартості були нижчими як за показником “частка в структурі собівартості” (становила: 8,3% у 2000 р., 9,1 у 2001 р., 9,6%, у 2002 р., 8,8%, у 2003 р.), так і за темпами щорічного приросту (збільшилася на 9,6% у 2001 р., на 15,7% у 2002 р., та лише на 6,0% у 2003 р.).

Слід зазначити, що в жодному виді економічної та промислової діяльності аналогічних негативних тенденцій за період, що аналізується, не відзначалося.

По-друге. За таких обставин у 2003 році показник рентабельності праці, який відбиває, скільки прибутку дає кожна гривня, витрачена на утримання робочої сили або персоналу, був нижчим, ніж витрачені кошти.

Але при цьому в усіх видах промислової діяльності як питома вага *ФОП* у собівартості, так і рівень заробітної плати значно нижчі, ніж у країнах ЄС:

– у 2003 році “частка оплати праці” в собівартості продукції становила 10,5% у промисловості в цілому, 18,8% – у видобувній промисловості, 8,8% - в обробній промисловості, 14,5% – у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води проти 25,0-40,0 відсотків у виробничій сфері країн ЄС;

– за цей самий період заробітна плата на вітчизняних підприємствах, яка в середньому дорівнювала близько 86,00 євро, була у 20-25 разів нижчою, ніж у країнах ЄС [3], [4].

По-третє. Відсутність дійових зрушень у структурі складових собівартості, які не було відпрацьовано на рівні галузей та підприємств промисловості, ускладнює реалізацію подальшого залучення (див. п.3(6) Концепції) необхідних

коштів для підвищення заробітної плати на рівні держави (п.3(5) Концепції), а саме: - досі не введено статистичний показник "продуктивність виробництва" для оцінки діяльності підприємств та аналізу (регулювання) *ФОП*; - при цьому статистичний показник "продуктивність праці" суб'єктивно відбиває взаємозв'язок між продуктивністю та заробітною платою найманих працівників: саме у галузях промисловості показник "продуктивність праці" на більшості підприємств має позитивний вигляд завдяки скороченню чисельності частки працівників у зв'язку із черговим підвищенням рівня мінімальної заробітної плати (далі – МЗП) та забезпеченням залишеної кількості працівників мінімальними гарантіями в отриманні заробітної плати, що визначено законодавством. За таких обставин, у 2003 році 34,0% із опитаних Держкомстатом України керівників 1684-х великих вітчизняних промислових підприємств, вважали єдиною можливістю стримання цін на кінцеву продукцію скорочення певної чисельності найманих працівників при черговому підвищенні рівня МЗП та, як наслідок, необхідність підвищення заробітної плати для всіх категорій персоналу.

Зв'язок з важливими науковими та практичними завданнями. Отже, негативні тенденції у виробничій сфері дають змогу стверджувати, що головна проблема, пов'язана із збільшенням питомої ваги *ФОП* у структурі собівартості продукції та зростанням заробітної плати працівників, потребує вирішення на засадах підвищення продуктивності виробництва. Саме з такої точки зору було проведено обстеження підприємств виробничої сфери з метою визначення чинників, які, з одного боку, – стримують зростання заробітної плати найманих працівників, а з іншого, – відбивають нереалізовані на окремому підприємстві шляхи та напрями обґрунтованого збільшення *ФОП* та підвищення заробітної плати в ув'язці із продуктивністю виробництва – як найбільш чіткого показника, що відповідає ринковим засадам виробничо-економічної діяльності підприємств. Тобто, з наукової точки зору стала необхідною розробка методичних підходів, які будуть використані на виробничих підприємствах для обґрунтованого зростання заробітної плати працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій із вирішення проблеми підвищення заробітної плати останнім часом, поруч із науково – обґрунтованими підходами має суто заполітизований характер. Так, для політичних (Ю.Єхануров, Ю.Тимошенко, М.Волинець, В.Яценко, Н.Шуфріч тощо), профспілкових (С.Кондрюк, Г.Осовий) та окремих наукових діячів (В.Новіков, О.Плотніков, Ю.Маршавін, М.Шаповал, Т.Кір'ян) запропонування скорішого законодавчого підвищення рівня МЗП стало єдиною можливістю підвищення рівня заробітної плати в цілому. Окрему думку висловлюють В.Яценко, Л.Матросова та більшість державних діячів на місцевому рівні, які вважають, що підвищення заробітної плати залежить від зростання обсягів зовнішніх інвестицій у розвиток виробництва.

Але, на нашу думку, без вдосконалення роботи самого підприємства на принципах ресурсозбереження – як джерела зростання *ФОП*, у першому випадку (при зростанні МЗП) третина вітчизняних підприємств скоротять певну чисельність працівників, що підтверджується дослідженнями Держкомстату України та проведеними дослідженнями ДУ НДІ соціально – трудових відносин м. Луганська (далі – Інститут), а у другому випадку (лише при збільшенні обсягів інвестицій) ці капіталовкладення можуть бути використані будь – куди, тільки не для підвищення заробітної плати (м'яко кажучи, – пропани).

Тому, на наш погляд, підвищення заробітної плати працівників виробничих підприємств України на сучасному етапі може бути пов'язано тільки із заощадливим та ефективним використанням всіх наявних ресурсів підприємства на засадах реалізації політики ресурсозбереження (А.Колот, О.Товстенко,

І.Ломанов, Є.Лібанова, Г.Лобатюк, О.Грішнова) та підвищенням рівня мотивації працівників до впровадження такої політики (Д.Богія, Г.Волинський, В.Гончаров, С.Радомський).

Виділення невирішених частин проблеми. Як свідчать висновки виконаної співробітниками Інституту НДР [4], окрема частина вітчизняних промислових підприємств сьогодні недостатньо мірою дотримуються ресурсозберігаючої політики при формуванні та розподіленні *ФОП*. Це є підґрунтям перелічених негативних тенденцій на макроекономічному рівні.

Причин такого становища може бути дві:

перша – підприємству, а здебільшого – його керівництву не вигідно контролювати видатки на матеріальні витрати з метою збільшення заробітної плати працівників, оскільки “неконтрольована частка” є джерелом збагачення самого керівництва (при закупівлі необхідних ресурсів для процесу виробництва спрацьовує схема “відкатів”, в процесі виробництва спрацьовує схема крадіжок, а в процесі реалізації виготовленої продукції спрацьовує схема штучного зниження ціни та “кишенькової” (неофіційної) доплати до її реальної вартості; в цьому випадку наявність “тіньових” схем та їх впровадження призводить до зростання в структурі собівартості продукції (робіт, послуг) матеріальних, інших операційних та неопераційних видатків, що призводить до зменшення видатків на оплату праці;

друга – підприємство дійсно не має сучасних, притаманних ринковим умовам господарювання, підходів до збільшення *ФОП* за рахунок зменшення інших статей видатків у структурі собівартості; у цьому випадку необхідно “наблизити” розробки фахівців наукових установ, які вже є в достатній кількості в Україні, до їх практичної реалізації.

Формування цілей статті. Отже, якщо припустити, що вітчизняні підприємства дійсно не пристосувалися до ринкових умов господарювання та їх керівництво дійсно піклується не про особисте збагачення, а про добробут найманих працівників, то можна зробити такий висновок: підвищення рівня конкурентоспроможності як окремого промислового підприємства, так і промислового комплексу держави може бути забезпечено зростанням рівня мотивації працівників до високопродуктивної та якісної праці. І в цьому випадку підвищення стимулюючої функції оплати праці відіграє вирішальну роль.

Щодо розкриття методичних підходів до реалізації цієї функції оплати праці, то фахівцями Інституту впродовж 2004 – 2005 років, у відповідності до Зведеного плану Міністерства праці та соціальної політики України, розроблено проект Методичних рекомендацій з реалізації шляхів та напрямів збільшення *ФОП* та підвищення заробітної плати працівників виробничої сфери [4].

З основними підходами, які викладено в цьому документі, автор й пропонує ознайомитись читачеві.

Викладення основного матеріалу дослідження. В процесі виконання НДР була проаналізована фінансово – господарська діяльність 47 – ми великих підприємств у різних видах промислової діяльності та різних регіонах України (Східний, Південний та Центральний).

В загальній кількості підприємств лише на 6 – ти з них розмір середньої заробітної плати працівників за 2004 – 2005 роки перевищив середній показник за відповідним видом промислової діяльності в Україні. Відповідно, 39 обстежених підприємств мали низьку заробітну плату.

Попередній висновок такого негативного становища дозволив зробити аналіз за допомогою використання “Методичних рекомендацій щодо регулювання *ФОП* підприємств виробничої сфери в умовах економічного зростання”, розроблених фахівцями Інституту та схвалених наказом Міністерства

праці та соціальної політики України від 27 червня 2001 року за № 281 [5]. За допомогою цієї методики встановлено, що при підвищенні продуктивності праці на 39 – ти підприємствах, лише на 6 – ти зросла продуктивність виробництва, що дало змогу встановити на них високий (у порівнянні із галузевими показниками) рівень заробітної плати. Тобто, при інтенсивному (а в більшості випадків – надмірному) використанні людських ресурсів (показник “продуктивність праці”) рівень використання інших ресурсів був неефективним (показник “продуктивність виробництва”). Як наслідок, при зростанні витратів на матеріальні, інші операційні та невиробничі потреби керівництво підприємств зменшувало витрати на оплату праці.

За класичною методологією [3], [4], змінити таку ситуацію можливо за рахунок формування єдиного *ФОП* на засадах економічних нормативів із урахуванням витрат за всіма видами ресурсів на одиницю продукції та через вдосконалення праці структурних підрозділів та окремих працівників, які відповідають за ефективне використання цих ресурсів. Саме такий підхід дозволить забезпечити як зростання заробітної плати окремого працівника в залежності від якості його праці, так і отримати додатковий дохід (прибуток) роботодавцю за рахунок скорочення витрат за статтями собівартості продукції, що виробляється.

Суть запропонованого підходу полягає в тому, що за рахунок вдосконалення системи мотивації персоналу підприємство має можливість без додаткових капіталовкладень (залучення зовнішніх інвестицій) збільшити розмір *ФОП* за умови підвищення ефективності та продуктивності виробництва. Підвищення ефективності та продуктивності виробництва забезпечується раціональним використанням матеріальних, трудових та фінансових ресурсів на засадах впровадження сучасних досягнень науки та техніки, підвищення технічного рівня виробництва, вдосконалення системи управління поліпшення організації праці та виробництва, підвищення рівня дисципліни праці. Для досягнення цієї мети підприємству необхідно провести розрахунки планових показників та встановити нормативні завдання структурним підрозділам і працівникам, які відповідають за реалізацію техніко-технологічних та організаційно-економічних напрямів щодо підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, збільшенню обсягів виготовлення і реалізації продукції. Від здатності підприємства максимально врахувати всі чинники окремого напрямку за допомогою їх аналізу та прогнозування залежить як обґрунтоване збільшення *ФОП* та зростання заробітної плати працівників, так і отримання економічного ефекту зростання доходу (прибутку). Охарактеризувати механізм дії запропонованих підходів дозволяє таблиця 1.

Щодо практичної реалізації заходів як організаційно – економічного, так і техніко – технологічного напрямів, які повинні бути реалізовані на підприємстві для зростання *ФОП* та заробітної плати працівників, то більш досконалий аналіз та експертна оцінка фінансово – господарської діяльності обстежених підприємств встановили, що:

- на більшості підприємствах недостатньо мобілізуються технічні ресурси, що не дає змоги збільшити як обсяги виготовлення продукції, так і забезпечити отримання прибутків та зростання заробітної плати найманих працівників;

- внаслідок низького рівня застосування інноваційних розробок для 85,0% обстежених підприємств неможливо сформулювати частку додаткового *ФОП* на засадах отриманого економічного ефекту;

Умови отримання економічного ефекту та його розподілу при формуванні ФОП підприємства та підвищенні заробітної плати

Шляхи отримання економічного ефекту	Наявність підстав для збільшення ФОП від економічного ефекту	Варіанти формування складових ФОП “+”-Так; “-”-Ні			Шляхи підвищення заробітної плати
		ФОП основний (базисний)	ФОП додатковий		
			(Фа)	(Фп)	
а) ТЕХНІКО – ТЕХНОЛОГІЧНИЙ НАПРЯМ					
Запровадження нових та модернізація існуючих техніки та технології	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане
	Збільшення обсягів реалізації	+	-	+	пряме та опосередковане
Автоматизація виробничих процесів	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
	Збільшення обсягів реалізації	+	-	+	пряме та опосередковане
Розробка та освоєння нових видів продукції	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане
Застосування нових матеріалів та енергоносіїв	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане
б) ОРГАНІЗАЦІЙНО – ЕКОНОМІЧНИЙ НАПРЯМ					
Вдосконалення організації праці та її нормування	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
	Збільшення обсягів реалізації	+	-	+	пряме та опосередковане
Вдосконалення організації виробництва	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане
	Збільшення обсягів реалізації	+	-	+	пряме та опосередковане
Вдосконалення структури апарату управління	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане
	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
Підвищення кваліфікації кадрів	Підвищення продуктивності праці	+	-	+	пряме
	Збільшення обсягів реалізації	+	-	+	пряме та опосередковане
Розробка та реалізація заходів щодо економії наявних ресурсів підприємства	Зниження собівартості	-	+	+	пряме та опосередковане

– на більшості підприємствах недостатньо реалізуються функції структурних підрозділів, які повинні забезпечувати зниження матеріальних, енергетичних та інших операційних витрат у собівартості – джерела для підвищення продуктивності виробництва та зростання як частки *ФОП*, так і заробітної плати найманих працівників підприємства;

– відсутність належного контролю за діяльністю працівників тих підрозділів, які повинні забезпечувати належні умови виробничого процесу (технологи, конструктори, ремонтники, енергетики тощо) та недосконалі оцінка праці цих категорій працівників призводить, з одного боку, до надмірної експлуатації праці робітників виробничих підрозділів (переважно робітників із відрядною формою оплати праці), а з іншого – до необгрунтованої виплати заробітної плати працівникам перелічених категорій;

– за таких обставин більшість підприємств постійно відчують потребу у робітниках основного виробництва;

– відсутність на більшості підприємств системи розвитку ощадливого використання наявних ресурсів у межах колективно – договірною регулювання не дає змоги забезпечити зниження операційних витрат у структурі собівартості з метою зростання частки *ФОП* на цих засадах;

– при тому, що більшість керівників підприємств теоретично визначають чинники організаційно – економічного напрямку, які дають можливість підвищувати заробітну плату працівникам, на практиці заходи, що дозволяють забезпечити зростання заробітної плати із урахуванням цих чинників, – відсутні.

Спираючись на отримані результати дослідження стало необхідним розробити принципово нові підходи щодо системи збільшення *ФОП* за рахунок отриманого економічного ефекту та приросту доходу (прибутку) з урахуванням чинників, передбачених обома напрямками (за табл. 1).

Для врахування загального економічного ефекту, що отримує підприємство в поточному (плановому) періоді, для розрахунку нормативної складової планового *ФОП* (*ФОПп*) доцільно використовувати формулу:

$$F_n = N \times O_{ч}, \quad (1)$$

де *N* – норматив *ФОП* на 1 грн. чистої продукції;

O_ч – обсяг чистої продукції поточного (планового) періоду, тис.грн.

Норматив фонду оплати праці на 1 грн. чистої продукції розраховується за формулою:

$$N = (FOПБ : O_{чб}) \times ((100 + \Delta E_{ф} \times K_e) : (100 + K_e)), \quad (2)$$

де *FOПБ* – фонд оплати праці базисного періоду, тис.грн.;

O_{чб} – обсяг чистої продукції базисного періоду, тис.грн.;

$\Delta E_{ф}$ – загальний економічний ефект – приріст ефективності праці за сукупними показниками (обсяг реалізованої та чистої продукції, собівартість продукції, фонд фактично відпрацьованого робочого часу промислово-виробничого персоналу);

K_e – коефіцієнт ефективності праці.

Обсяг чистої продукції розраховується за формулою:

$$O_{ч} = O_p - M_v - A_v, \quad (3)$$

де *O_p* – обсяг реалізованої продукції відповідного періоду, тис.грн.;

M_v – матеріальні та прирівняні до них витрати у собівартості реалізованої продукції, тис.грн.;

A_v – амортизаційні витрати в собівартості реалізованої продукції, тис.грн.

“Управління проектами та розвиток виробництва”, 2005, № 3(15)

Загальний економічний ефект – приріст ефективності праці за сукупними показниками ($\Delta E\phi$) визначає ступінь використання всіх ресурсів виробництва та робочого часу промислово-виробничого персоналу в ув'язці із реалізацією продукції та розраховується за формулою:

$$\Delta E\phi = ((Orп \times Срб):(Orб \times Срп)):((Oчп \times ФРЧб):(Oчб \times ФРЧп)), \quad (4)$$

де $Orб$ та $Orп$ – обсяги реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному (плановому) періоді, тис.грн.;

$Срб$ та $Срп$ – собівартість реалізованої продукції відповідно у базисному та поточному (плановому) періоді, тис.грн.;

$Oчб$ та $Oчп$ – обсяги чистої продукції відповідно у базисному та поточному (плановому) періоді, тис.грн.;

$ФРЧб$ та $ФРЧп$ – фонд відпрацьованого промислово-виробничим персоналом часу відповідно у базисному та поточному (плановому) періодах, людино-годин.

Коефіцієнт ефективності праці (Ke) відбиває приріст продуктивності праці промислово-виробничого персоналу відповідно у базисному та поточному (плановому) періодах та розраховується за формулою:

$$Ke = [(Oчп \times ФРЧб):(Oчб \times ФРЧп)] - 1 \times 100, \%. \quad (5)$$

Отримані за розрахунками розміри нормативного фонду поточного (планового) періоду цілком зараховуються до основного фонду оплати праці ($ФOP осн.$).

Розрахунки **фонду авторських винагород** ($Фа$) та **фонду заохочення** ($Фп$) здійснюються за умов отримання економічного ефекту від реалізації заходів техніко-технологічного та організаційно-економічного напрямку і зараховуються відносно до основного і додаткового фонду оплати праці підприємства у поточному періоді.

Таким чином, складовими $ФOP дод$ у поточному періоді повинні бути фонд авторських винагород ($Фа$), який відбиває пряме зростання заробітної плати у залежності від отриманого економічного ефекту, та фонд заохочення ($Фп$), який забезпечує опосередковане зростання заробітної плати у залежності від отриманого економічного ефекту.

До фонду авторських винагород належать поточні виплати конкретним працівникам, які не пов'язані з кінцевим результатом діяльності підприємства. До таких виплат належать:

– доплати до тарифних ставок (окладів) за суміщення професій, підвищення інтенсивності та продуктивності праці;

– надбавки до тарифних ставок (окладів) за зниження трудомісткості та роботу за розрахунковими нормами (для робітників із відрядною формою оплати праці) та за виконання нормативних завдань (для працівників із погодинною оплатою праці);

– надбавки до тарифних ставок (окладів) за особистий внесок у підвищення ефективності та одержання економічного ефекту авторам, які займалися розробкою проектів отримання економічного ефекту та його впровадженням (питома вага у загальному обсязі ефекту може складати до 90,0% суми, яка спрямовується на оплату праці; інша частка – до інноваційного фонду (фонду розвитку виробництва);

– надбавки за високу якість продукції;

– премії за особисті творчі досягнення конкретного працівника, який забезпечив отримання економічного ефекту.

Фонд заохочення ($\Phi\eta$) формується за підсумками роботи всього підприємства за визначений період (місяць, квартал, рік) та утворюється із фактично отриманого доходу (прибутку) після відрахувань коштів до нормативного фонду оплати праці, фонду авторських винагород, інноваційного фонду (фонду розвитку виробництва, оновлення основних виробничих потужностей) тощо.

Таким чином, розподіл економічного ефекту за поточними та підсумковими результатами роботи підприємства із урахуванням конкретних внесків працівників у поліпшення господарської діяльності підприємства дозволяє забезпечити:

– обґрунтоване формування $\Phi O\eta_{осн}$ як нормативного фонду у безпосередній ув'язці із ефективністю праці та ефективністю використання всіх ресурсів виробництва;

– обґрунтоване формування $\Phi O\eta_{дод}$ з урахуванням його ув'язки як з результатами діяльності конкретних працівників та підрозділів, що забезпечує пряме зростання заробітної плати від внеску в отриманий економічний ефект (складова – фонд авторських винагород), так із діяльністю всього підприємства, за умов збільшення доходу (прибутку) та можливістю преміювання працівників за підсумками роботи за визначений період (складова – фонд заохочення).

За таких умов, формування $\Phi O\eta$ на поточний (плановий) період можна розрахувати за формулою:

$$\Phi O\eta = \Phi O\eta_{осн} + \Phi O\eta_{дод} = \Phi_n + (\Phi_a + \Phi_\eta), \quad (6)$$

де $\Phi O\eta_{осн} = \Phi_n$, $\Phi O\eta_{дод} = \Phi_a + \Phi_\eta$.

При цьому частка економічного ефекту, отриманого від реалізації техніко-технологічного або організаційно-економічного напрямку може бути використана для формування інших фондів (інноваційного, розвитку виробництва, оновлення основних виробничих потужностей).

Висновки та перспективи подальших досліджень. Реалізація як організаційно – економічного, так і техніко-технологічного напрямку має стати для вітчизняних підприємств невід'ємною складовою досягнення як розвитку самого виробництва, так і забезпечення обґрунтованого зростання заробітної плати працівників. Про те, що мобілізація науково-технічного потенціалу є головним чинником успіху при вступі до СOT, свідчать як досвід індустріально розвинених країн, так і тлумачення вітчизняних науковців та політиків. Але при цьому, на відміну від індустріально розвинених країн, де близько 90,0% ВВП забезпечено впровадженням інноваційної продукції (нова техніка, технологія, конструкції тощо), в Україні цей показник становив 9,4% у 2000р., 6,8% у 2001р., 5,9% у 2002р., 5,1% у 2003р. [6, 7, 8, 9]. Із урахуванням перелічених негативних тенденцій, пов'язаних із недостатньою підтримкою з боку держави інноваційного розвитку, від самих підприємств залежить як розвиток виробництва, так і конкурентоспроможність. І для цього розвитку єдиним шляхом може бути мобілізація внутрішніх ресурсів на засадах підвищення рівня мотивації працівників та їх стимулювання до високопродуктивної праці.

Такий вибір обумовлено двома теоретичними постулатами:

по-перше, згідно з даними англійської комісії трудових ресурсів, 60,0% загальної ефективності американської та японської промисловості є результатом впроваджених технологій і конструкцій, та лише 25,0% –

результатом капіталовкладень і 15,0% – результатом суто організаційних чинників, націлених на підвищення інтенсивності праці [10];

по-друге, у моделі стратегічної системи менеджменту на підприємстві категорію "людські ресурси" слід розглядати як "м'який чинник" (тобто такий, що легко змінюється без додаткових капіталовкладень); при цьому "людські ресурси" як елемент першочергового поліпшення на засадах ощадливого використання всіх наявних ресурсів повинен забезпечити розвиток виробництва (успіх реалізації такої моделі підтверджено досвідом розвитку економіки Сінгапуру, який для вітчизняних підприємств сьогодні має практичне значення) [11, 12].

Таким чином, зростання заробітної плати повинно ґрунтуватися на розробленій нормативній моделі управління ресурсами на всіх рівнях підприємства (підрозділи, бригади, працівники). У цій моделі норми праці повинні бути націленими не тільки на скорочення часу, але й на економію ресурсів та здатність робочої сили ці ресурси раціонально використовувати. При цьому реалізація організаційно-економічного напрямку повинна бути націленою на жорсткий режим економії всіх видів ресурсів та на впровадження нової і модернізацію існуючої техніки, технологій та конструкцій.

На цьому шляху потребує зміни як сам підхід до формування та розподілення ФОП, так і організаційні заходи щодо стимулювання працівників. Досвід індустріально розвинених країн свідчить про те, що можна підвищити організацію та стимулювання працівників як наукових та конструкторських підрозділів, так і інших категорій персоналу (технологів, механіків, ремонтувальників тощо), від діяльності яких залежить швидкість та якість розробки і впровадження науково-технічних інновацій. Першочергового реформування на цьому шляху потребують:

- а) створення умов для підвищення кваліфікації працівників;
- б) пошук форм матеріального стимулювання працівників за реалізацію окремих завдань щодо поліпшення техніко-технологічних чинників;
- в) пошук ефективних форм атестування працівників, які відповідають за впровадження заходів з поліпшення техніко-технологічного стану підприємства;
- г) процес наближення умов преміювання до конкретного внеску працівника у кінцеві результати діяльності підприємства (зниження собівартості, підвищення продуктивності виробництва та праці тощо);
- д) підходи до розвитку раціоналізаторства та винахідництва на підприємстві;
- є) структура управління підприємством;
- ж) процес нормування та організації праці (охоплення нормуванням і встановлення планових норм та завдань, що плануються, для максимальної кількості категорій промислово-виробничого персоналу підприємства) тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні від 26.12.2000 р. № 1375/2000.
2. Додонов О.В. Підвищення оплати праці працівників як фактор прискорення розвитку підприємств виробничої сфери // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук. пр. – Луганськ: Вид-во СЛУ ім. В. Даля, 2004. – № 4(12). – С. 171-179.
3. Радомський С.И., Гончаров В.М., Додонов О.В., Попов Д.А., Шапран О.Є. Організація й оплата праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки. Навч. посібник. – Луганськ: вид – во СЛУ ім. В. Даля, 2004. – 264с.
4. Додонов О.В., Ломанов І.Ф. // Звіт про НДР "Розробка проекту Методичних рекомендацій щодо реалізації шляхів та напрямів збільшення фонду оплати праці та підвищення заробітної плати працівників підприємств виробничої сфери". – Луганськ, ДУ НДІ соціально – трудових відносин, 2005. – 159с.

5. Міністерство праці та соціальної політики України, Науково – дослідний інститут соціально – трудових відносин // Методичні рекомендації щодо регулювання ФОП підприємств виробничої сфери в умовах економічного зростання. – Київ, Офіц. видання “Соцінформ”, 2001. – 24с.
6. Данилишин Б., Чижова В. Научно – информационное обеспечение устойчивого экономического развития Украины // Экономика Украины. – 2004. – №3. – С.4.
7. Близнюк А. Донецька область: рубежі розвитку // «Економіст». – 2003, №9. – С.15.
8. Инновации в промышленности // Справочник экономиста. – 2004. – №2. – С.34.
9. Гальчинский А., Левочкин С. Становление инвестиционной модели экономического роста Украины // Экономика Украины. – 2004. - №6. – С.4-11.
10. Осыка А.П. Экономические и организационно – правовые проблемы инновационной деятельности. Монография. – Донецк: ИЭПИНАН Украины, 1999. – 368с.
11. Productivity growth in Singapore // APO News – Tokyo: Asian Produktivity Organisation. – 1985. Ang. – P.6.
12. Додонов О.В. Вдосконалення системи оплати праці як чинник підвищення конкурентоспроможності персоналу виробничих підприємств // “Формування ринкової економіки”: Збірник наукових праць. Спец. вип. до 100 – річчя КНЕУ та 40 – річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.2. – К.: КНЕУ, 2005. – С.55 – 64.

Стаття надійшла до редакції 26.08.2005 р.