

6. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.tk-md.ru>.
7. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>.
8. Трудовой кодекс Республики Узбекистан : Закон Республики Узбекистан от 21 дек. 1995 г., № 161-1 // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. — 1997. — Прил. к № 1.

Анотація

Быков А. В. Зарубіжний досвід правового регулювання випробування при прийнятті на роботу. — Стаття.

Впровадження зарубіжного досвіду у правове регулювання випробування при прийнятті на роботу як додаткової умови трудового договору є одним із найефективніших засобів його вдосконалення. Випробування, як правило, передбачено законодавчо, має договірну основу, обмежується певними строками, тривалість яких залежить від категорії працівників і волі роботодавця.

Ключові слова: випробування, працівник, трудовий договір, перевірка відповідності.

Аннотация

Быков А. В. Зарубежный опыт правового регулирования испытания при приеме на работу. — Статья.

Внедрение зарубежного опыта в правовом регулировании испытания при приеме на работу как дополнительного условия трудового договора является одним из наиболее эффективных средств его совершенствования. Испытание, как правило, предусмотрено законодательно, имеет договорную основу, ограничивается определенными сроками, длительность которых зависит от категории работников и воли работодателя.

Ключевые слова: испытание, работник, трудовой договор, проверка соответствия.

Summary

Bykov A. V. International experience of regulatory tests for employment. — Article.

The introduction of foreign experience in the legal regulation of testing for employment as an additional condition of the employment contract is one of the most effective ways to improve it. The test provided for by law, has a contractual basis, limited to certain dates, the duration of which depends on the category of employees and the employer will.

Keywords: test, the employee, the employment contract verification of compliance.

УДК 349.2:330.341.1:331.103.3

Є. С. Єгоров

ДО ПИТАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У СФЕРІ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Відомо, що ефективна розробка і впровадження інновацій дозволяють підприємству успішно функціонувати у вже освоєних областях і відкривають можливості виходу на нові напрямки. На успіх реалізації інновацій на підприємствах впливають безліч чинників.

Найбільші труднощі щодо заповнення нестачі кваліфікованих кадрів пов'язані з різким скороченням числа фахівців з організації та нормування праці

© Є. С. Єгоров. 2012

в загальній чисельності працівників та згортання робіт з наукового обґрунтування норм і нормативів діяльності підприємств.

Проблеми нормування праці, її ефективності та впровадження розглядали багато авторів, серед них В. В. Вітвицький, Ю. Ф. Мельник, О. М. Уманський, А. А. Чухно, М. М. Караман та П. М. Майданевич та ін.

Однак залишаються невирішеними питання нормування праці за сучасних умов, коли держава взяла курс на інноваційний тип розвитку економіки, що потребує нових підходів у розв'язанні даних питань.

Відмова від державного втручання в управління процесами у сфері праці, який намітився в національній економіці в 1990-х рр., призвів до скорочення, а за деякими напрямками до припинення робіт з досліджень, розробки, обґрунтування та впровадження норм і нормативів праці.

Нормування стало справою самих підприємств, причому більшість з них скасували відділи організації праці та нормування.

Нормування праці — дуже суперечливий і складний процес, оскільки розумова праця працівника, що поєднує виконання операцій аналітичних, організаційних, адміністративних, технічних і творчих, піддається нормуванню лише частково.

Праця у сфері інновацій пов'язана з особливим предметом — інформацією. На жаль, недостатня і застаріла виробничо-технічна база окреслює ряд проблем в галузі нормування праці з обґрунтування норм часу на виконання певного виду робіт, пов'язаних з системою інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень.

Сьогодні мова повинна йти про якісну зміну організації нормування, що відповідає новим економічним умовам, орієнтованим на інноваційний тип розвитку держави.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою вже широко використовується в країнах пострадянського простору. Зокрема, у Республіці Білорусь для поліпшення стану справ в галузі нормування праці було прийнято ряд нормативних правових актів, спрямованих на активізацію роботи по удосконаленню нормування праці, заміні застарілих норм трудових затрат на прогресивні. Зроблені певні кроки по оновленню нормативної бази з праці, проводяться роботи з реформування цієї галузі економіки у відповідності до сучасних умов господарювання. Удосконалення нормування праці в республіці здійснюється за наступними основними напрямками: оновлення нормативної бази з праці; тарифне нормування; міжнародне співробітництво в галузі нормування [1].

Нормування праці безпосередньо пов'язане з проектуванням технології та трудового процесу і являє собою ключовий елемент менеджменту, системи трудових відносин, ланку технологічної підготовки, організації та оперативного управління виробництвом.

Важливим завданням нормування є підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то еконо-

мічне — у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне — у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку [2].

Згідно зі ст. 85 Кодексу законів про працю України, до норми праці відносять норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності — встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці [3].

Україна, проголосивши курс на інноваційний розвиток економіки, має вирішити цілу низку проблем, які притаманні усім країнам з перехідною економікою та мають суто українські чинники.

Тому Україні необхідно осмислити досвід розвинених країн у створенні механізму сприяння інноваціям і запровадити найприйнятніші для України інструменти стимулювання розроблення та комерціалізації інновацій на макrorівні, регіональному рівні та на рівні підприємств [4].

Творча праця зі створення інноваційного продукту є обов'язковою складовою інноваційного процесу, і вона зумовлює необхідність відповідного нормування діяльності фахівців. І саме тому потребує вдосконалення регулювання нормування праці, для відповідного стимулювання інтелектуально насиченої, творчої праці.

За свідченням вітчизняних науковців, помилковою є точка зору, згідно з якою достатня конкурентна спроможність економіки держави і високі темпи її зростання можуть гарантуватися лише при збереженні дешевої робочої сили [5].

Навпаки, стимулювати технічний прогрес і внутрішній ринок може лише політика відповідного нормування праці і відповідної оплати.

При виконанні науково-дослідних робіт та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), що відрізняються високим ступенем новизни, визначення трудомісткості роботи в цілому та її окремих етапів представляє значну складність, оскільки відсутні необхідні для цього дані.

В процесі нормування праці установам та підприємствам, які займаються інноваційною діяльністю, необхідно враховувати усі роботи, що входять в НДДКР. Величина витрат робочого часу у фахівця залежить від складності та новизни вирішуваних завдань, основою розробки нормативів є статистична база, що містить первинну інформацію і ряд розрахункових даних, склад і обсяг яких забезпечують можливість встановлення чисельних величин збільшених і диференційованих норм трудомісткості. Особливості праці у сфері науки допускають застосування в процесі його нормування трьох основних методів: експертного, сумарного (дослідно статистичного) і розрахунково-аналітичного [6].

Диференційовані нормативи — це регламентовані витрати праці на виконання окремих робіт і завдань з урахуванням кваліфікаційного рівня виконавців. Вони використовуються при календарному плануванні, розподілі індивідуальних завдань, оперативному контролі за діяльністю виконавців і стимулюванні праці.

Укрупнені нормативи — витрати праці на виконання НДР та ДКР в цілому або їх етапів. Вони використовуються в якості основи для визначення цін на

науково-технічну продукцію і можуть знайти застосування при плануванні і контролі діяльності підрозділів інноваційного підприємства.

Диференційоване нормування застосовується для організації роботи науковців і фахівців з індивідуальним нормованим завданням. Нормоване завдання — встановлені на основі диференційованих нормативів часу обсяги робіт, які повинен виконати працівник за певний час за календарний відрізок часу з дотриманням встановлених вимог до якості результатів праці.

Успіх вирішення завдань нормування праці в умовах інноваційного підприємства, багато в чому визначається системою організації проведення робіт у цій галузі. В зв'язку з цим положенням доцільна організація нормативних груп у складі відділів (лабораторій) техніко-економічних досліджень. Основна завдання цих груп — створення нормативів з праці. На даний підрозділ повинні бути покладені такі функції: створення, вдосконалення та впровадження трудових (вартісних) диференційованих нормативів витрат на всі види робіт, що проводяться на інноваційному підприємстві; створення та впровадження укрупнених нормативів витрат на НДДКР для внутрішньоконструкторського планування, аналіз нормативних витрат з метою скорочення вартості і тривалості НДДКР та здійснення контролю за розрахунками планових калькуляцій на теми, визначення диференційованої вироблення на одного працівника по підрозділах інноваційного підприємства; розробка методичних матеріалів для визначення оцінки діяльності підрозділів та ефективності роботи співробітників, а також залежності матеріального стимулювання працівників від їх особистого вкладу.

Багато років у вітчизняній практиці нормування праці головним принципом було встановлення витрат часу на виконання певного обсягу роботи (функції). Рівень інтенсивності праці при цьому формувалася автоматично, як результат взаємодії існуючих технічних, організаційних, економічних, соціальних і психофізіологічних факторів виробництва. Організатор трудового процесу не керував інтенсивністю праці, наслідком чого були коливання рівнів напруженості норм, поява «вигідних» і «невигідних» робіт, серйозні недоліки в оплаті праці тощо.

Для встановлення економічно та соціально обґрунтованих норм трудових витрат важливо оцінити рівень інтенсивності праці. Наукою і практикою вироблені основні показники такої оцінки: тимчасові характеристики використання робочого часу, що визначаються ступенем зайнятості працівника активною роботою; темп праці; важкість праці. Для роботодавця важливо, щоб норми праці і закладена в них інтенсивність забезпечували зростання продуктивності праці, прибутку при мінімальних витратах на робочу силу [7].

Однак основні цілі нормування праці не повинні вичерпуватися виключно економічними інтересами. Чималу роль відіграє у вирішенні соціальних завдань у тому числі забезпечення більш сприятливих можливостей для зростання задоволення працівника змістом та умовами праці, найбільш повного використання його інтелектуального потенціалу.

Тому важливо на кожному робочому місці створити умови для того, щоб норми витрат праці дійсно стали мірою праці і мірою винагороди за працю; показниками ефективності організації виробництва, праці та управління, ціни і якості продукції (її новизни) і робочої сили, а також її соціального захисту.

У ринкових умовах функція нормування праці як міри її оплати стає прерогативою самого інноваційного підприємства.

Підприємство самостійно установлює тарифні ставки, визначає розміри преміальних виплат, доплат за несприятливі умови праці і т.д. В результаті зростає роль нормування праці як засобу розподілення і стимулювання трудової діяльності персоналу. Норми праці, по суті, стимулюють ефективне використання інтелектуальних і матеріальних ресурсів і підтримання високої якості інноваційної діяльності.

Як зазначає О. В. Чумаченко, нормування трудових витрат працівників є особливо складним, а сучасні підходи до організації і нормування праці управлінських працівників на виробничих підприємствах не дозволяють в повній мірі розкрити і використати людський потенціал.

Відсутність обґрунтованих нормативів на виконання окремих видів робіт призводить до того, що одні виконавці не достатньо навантажені протягом робочого дня, а інші, навпаки, перевантажені [8].

Активізація робіт з розробки та впровадження нормування праці у виробничий процес, а також використання науково обґрунтованих норм і нормативів повинні допомогти персоналу підприємств при русі до інноваційної економіки, і насамперед керівництву в більшості випадків пристосуватися до нових умов господарювання, які диктують світовий ринок та інноваційна політика держави.

Література

1. Козлитина И. А. Основные направления совершенствования нормирования труда в Республике Беларусь [Электронный ресурс] / И. А. Козлитина. — Режим доступа : <http://www.eis.minsk.by>.
2. Єрмоєнко В. О. Основи нормування праці : навч. посіб. / В. О. Єрмоєнко, В. С. Рижиков, С. О. Коваленко. — К. : Дельта, 2006. — 288 с.
3. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.
4. Канафоцька Г. Можливості впливу інноваційних процесів на формування ВВП // Журнал інноваційної палати України. — 2009.
5. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Гесць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. — К. : Знання України, 2002. — 336 с.
6. Беклешов В. К. Нормирование в научно-технических организациях / В. К. Беклешов, П. Н. Завлин. — М. : Экономика, 1989.
7. Фильев В. И. Нормирование работы на современном предприятии / В. И. Фильев. — М. : ЗАТ «Бухгалтерський бюлетень», 2004. — С. 105–106.
8. Чумаченко О. В. Особливості нормування управлінської праці / О. В. Чумаченко, Т. С. Шульгіна // Економічний вісник Донбасу. — 2011. — № 1. — С. 186–190.

Анотація

Єгоров Є. С. До питання нормування праці у сфері інноваційної діяльності. — Стаття.

У роботі розглянуто деякі питання необхідності нормування праці на підприємствах, які зайняті у сфері інноваційної діяльності, для найбільш ефективного їх функціонування. Вказано

методи та типи нормативів, які застосовуються для організації роботи науковців і фахівців у сфері інновацій.

Ключові слова: інноваційна діяльність, нормування праці, нормативи праці.

Анотація

Егоров Е. С. К вопросу нормирования труда в сфере инновационной деятельности. — Статья.

В работе рассмотрены некоторые вопросы необходимости нормирования труда на предприятиях, занятых в сфере инновационной деятельности, для наиболее эффективного их функционирования. Указаны методы и типы нормативов, которые применяются для организации работы ученых и специалистов в сфере инноваций.

Ключевые слова: инновационная деятельность, нормирование труда, нормативы труда.

Summary

Yegorov Y. S. On normalization of labor in innovation activity. — Article.

The paper discusses some issues need to rationing of labor in enterprises engaged in innovation activities in the most effective of their operation. Specified methods and types of standards that are applied to organize the work of scientists and experts in the field of innovation.

Keywords: innovation, setting of labor quotas, labor standards.

УДК 349.3

Л. П. Шумна

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКИ

Здійснення економічних реформ у державі при відсутності обґрунтованої економічної політики та розвиненої ринкової інфраструктури за умов руйнації економічних зв'язків призвело до кризового соціального стану суспільства. Розпад фінансової системи і гіперінфляція в першій половині 90-х рр. XX ст., відродження «тіньової» економіки породили такі украй негативні наслідки у соціальній сфері, як зниження рівня життя значної частини населення; значна частка прихованого безробіття; різка поляризація населення за рівнем доходу. Як наслідок — зростання кількості населення, що потребує соціальної підтримки. В той же час через роздержавлення економіки та передачу підприємств у приватну власність різко звузилась сфера реалізації соціальних функцій роботодавців та профспілок. Внаслідок цих процесів більшу частку функцій соціального захисту було покладено на державу. Відповідно значно зросли витрати на ці цілі з бюджетів усіх рівнів, соціальних фондів [1].

Єдиний шлях виходу України на траєкторію сталого розвитку — це рішучі й всеосяжні реформи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності економіки, формування професійної й ефективної системи державного управління і зрештою — на підвищення добробуту українських громадян. Запропонована для обговорення Програма економічних реформ України на 2010–2014 роки охоплює широкий набір стратегічних перетворень за 5 напрямками, одним з яких є напрям збереження й розвиток людського й соціального капіталу шляхом підвищення ефективності й стабільності соціального захисту, поліпшення