

АНАЛІЗ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ ЕФЕКТИВНОСТІ І СТИМУЛІВ ПРАЦІ

Аналіз діючих в промисловості систем управління працею показав, що на промислових підприємствах, в тому числі і на приватизованих, використовуються принципи старої системи господарювання. В умовах перехідної економіки така система оплати праці є гальмівним фактором у вирішенні важливих проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності виробництва, оскільки вона базується на принципах механізмів господарювання адміністративно-командної економіки. Відсутність обґрунтованих рішень у сфері економічного стимулювання працівників промислових підприємств та недосконалість Законів України з питань захисту їх інтересів та прав привели до різних форм знецінення праці. В процесі економічного реформування масового розповсюдження набули такі негативні явища як надання довготривалих безоплатних відпусток, затримки у виплаті заробітної плати, зниження питомої ваги заробітної плати в затратах виробництва, різні форми неповної зайнятості працівників тощо. На багатьох промислових підприємствах наявний трудовий потенціал використовується лише на 40-50%.

Дослідження динамічних змін, що відбулися в промисловості та зіставлення їх з показниками оплати праці (загальна схема досліджень представлена на рис.1) показали, що основними причинами, які привели до знецінення праці, слід вважати: випереджуючі темпи зростання цін на продукцію в порівнянні з ростом заробітної плати працівників промислових підприємств; випереджуючі темпи зростання інфляції в порівнянні з компенсаційними виплатами на рівні держави і підприємств; зниження дисципліни праці, контролю за ефективністю використання затрат виробництва.

Супутником скорочення обсягів виробництва є вивільнення працівників. Дослідження показало, що темпи спаду обсягів виробництва більше як вдвічі перевищують темпи скорочення чисельності працюючих. Це свідчить про те, що на державних і приватизованих підприємствах нагромаджується надлишок робочої сили, яку адміністрація не здатна ефективно використовувати в умовах спаду обсягів виробництва і змушена знижувати оплату праці. В результаті не тільки знецінюється сама праця на підприємствах, але й ефективність виробництва, падає активність працівників у пошуку шляхів вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням ефективності їх роботи.

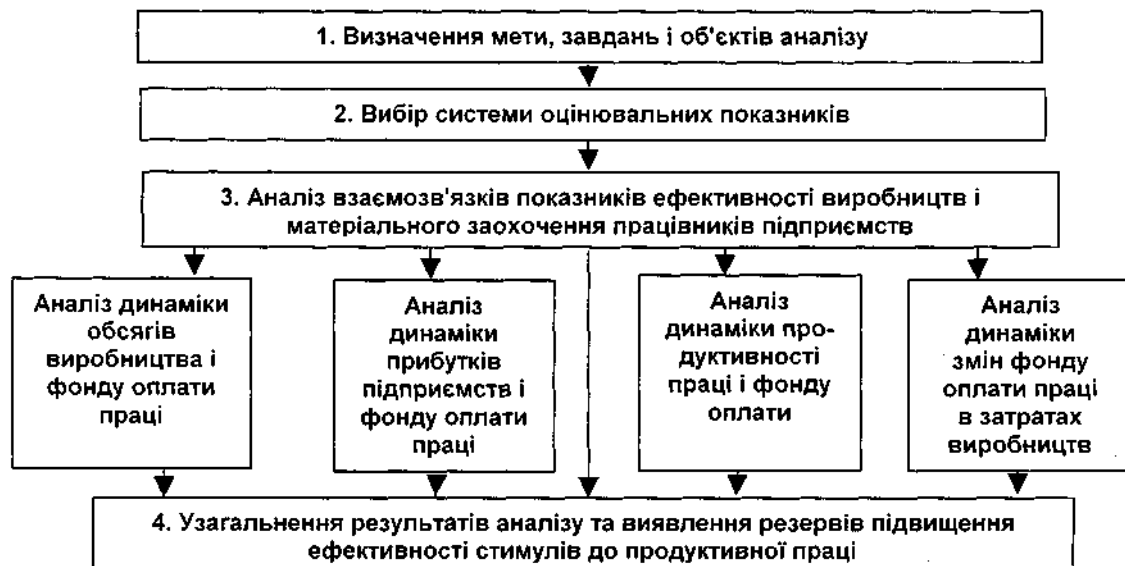


Рис. 1. Схема аналізу взаємозв'язків ефективності
виробництва і стимулів праці

На засадах комплексного аналізу показників, що характеризують ефективність виробництва і оплату праці, нами розглянуто особливості стимулювання підприємств за підвищення ефективності виробництва, обґрунтовані напрями системи стимулювання за підвищення ефективності виробництва (рис.2). Зокрема, ми вважаємо, що в умовах перехідної економіки необхідно звернути увагу на вирішення трьох наступних блоків питань.

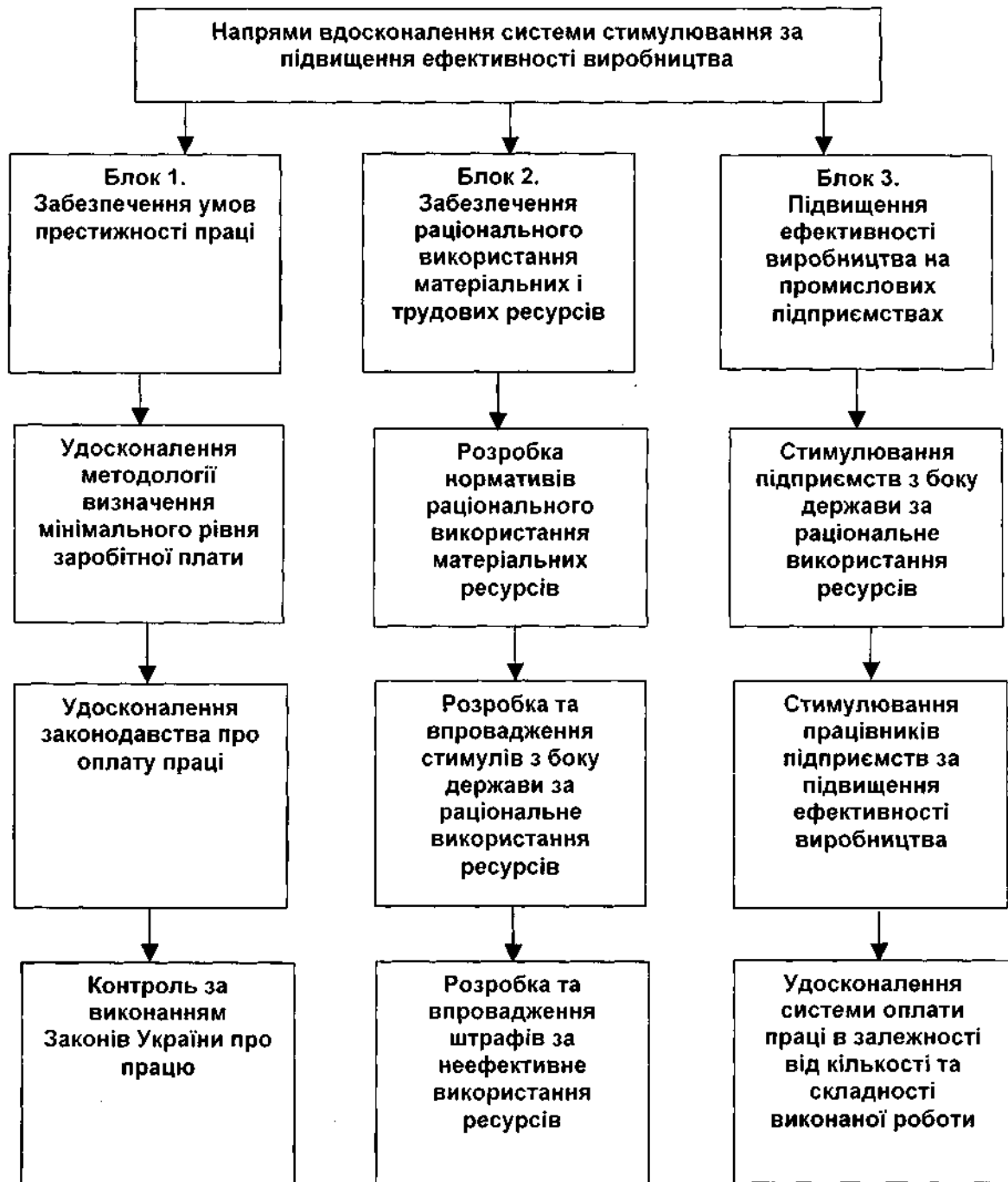


Рис 2. Схема взаємозв'язків основних блоків завдань у розв'язанні проблеми підвищення ефективності виробництва

Перший блок об'єднує коло питань, пов'язаних із забезпеченням престижності праці. Такі питання повинні вирішуватись на рівні держави, включаючи вдосконалення чинного законодавства України в сфері оплати праці, захисту прав людини і, зокрема, інтересів виробників, підвищення жорсткості контролю за виконанням законів і законодавчих актів з боку роботодавців.

Другий блок питань передбачає вирішення проблеми з позицій підвищення вимог до роботи підприємств та відповідальності основних ланок народного господарства за раціональне використання національних ресурсів. Автор звертає увагу на необхідність розробки нормативів раціонального використання сировинно-матеріальних і трудових ресурсів та впровадження відповідних стимулів за їх ефективне використання.

Третій блок охоплює комплекс задач, пов'язаних із підвищенням ефективності виробництва безпосередньо на рівні промислових об'єктів, вирішення яких залежить від компетенції і можливості адміністрації та трудових колективів підприємств. Система оплати праці на промислових підприємствах повинна формуватися у залежності від таких критеріїв як ефективність виробництва, кількість, якість і складність виконаної роботи, трудовий вклад кожного працівника в підвищенні ефективності виробництва. Практично кожне підприємство в залежності від реальної економічної ситуації та завдань в області підвищення ефективності виробництва може самостійно вибирати форми і методи оплати праці та стимулювання працівників. Головне, щоб система оплати праці забезпечувала престижність праці, стимулювала високоефективну і якісну працю, творче ставлення працівників до виконання виробничих завдань спонукала до підвищення кваліфікації, зацікавлювала працівників у тому, щоб підприємства досягали успіхів в ринковому середовищі, перемагали в конкурентній боротьбі за ринки збуту продукції, задоволення потреб споживачів.