

УДК 331.5(447)

М.Н.НОВИКОВА, канд. экон. наук

Харьковский государственный экономический университет

СОХРАНЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Рассматриваются вопросы сохранения трудового потенциала промышленных предприятий в условиях трансформации экономики, предложен подход к оплате труда на предприятиях, реализация которого позволит создать реальную мотивационную основу для заинтересованности работников в результатах своего труда. Обоснованы необходимость выплаты законодательно гарантированного минимального уровня заработной платы, а также целесообразность оплаты труда в объеме, который мотивирует получение качественных конечных результатов.

Структурные изменения в экономике Украины привели к развитию негативных тенденций, связанных с разрушением потенциала трудовых ресурсов как на национальном уровне, так и на уровне отдельных субъектов хозяйствования. По данным Харьковского областного управления статистики, только за период с 1992 по 2000 гг. в Харьковской области 422 предприятия промышленности сменили форму собственности, из них 11,6% в 2000 г. Это привело к тому, что за период с 1990 по 2000 гг. численность работников, занятых в промышленности Харьковской области, сократилась на 66%. Сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что такая негативная тенденция возникла из-за отсутствия должной социальной поддержки трансформационных процессов, вызванных переходом к рыночным отношениям в промышленности на уровне области и действенных мотивационных механизмов на уровне каждого предприятия.

Известно, что формирование трудового потенциала обходится значительно дороже, чем его сохранение и укрепление. Промышленность Украины унаследовала мощный потенциал трудовых ресурсов, который характеризуется высоким профессионально-квалификационным составом и умением эффективно выполнять разнообразные производственные задачи. Первый этап приватизации промышленных предприятий, проведенный нецелесообразно с социально-экономической точки зрения, обусловил возникновение целого ряда отрицательных последствий, которые, в первую очередь, повлияли на состояние трудовых ресурсов, а отсутствие должного уровня социальной поддержки высвободившейся рабочей силы привело к потери квалифицированных кадров. Поэтому сохранение и укрепление трудового потенциала на этапе развития национальной экономики и наращивания объемов промышленного производства является одной из важных стратегических задач. Решение этой задачи связано с необходимостью

создания благоприятных производственных и социальных условий на предприятиях, а также совершенной мотивационной базы, адаптированной к рыночным условиям хозяйствования. Для этого на предприятиях должны создаваться специальные фонды социальной поддержки, улучшения условий труда и материального стимулирования работников. Это позволит привлекать в промышленность высококвалифицированные кадры, способные качественно решать поставленные задачи. При этом нужно материально поощрять и выделять работников, относящихся к доверенному им делу с полной ответственностью.

В 2000 г. среднемесячная заработная плата работников, занятых в промышленности, составила 259 грн., что значительно ниже официально установленного прожиточного минимума и омрачено ее несвоевременными выплатами. Поэтому необходимо создавать в промышленности трудовые условия, способствующие реальной заинтересованности каждого работника в результатах своего труда, рождающие здоровую конкуренцию в коллективе, основанную на принципе – качественно выполненная работа должна высоко оплачиваться. Вознаграждение за труд должно давать сотруднику сознание того, что его работа оплачивается справедливо. При этом нужно различать оплату с точки зрения результатов труда и потребностей работника, а также учитывать влияние рыночных условий на вознаграждение.

Справедливость оплаты труда по результатам должна основываться на способности выполнить определенный объем труда заданной сложности и с необходимым качеством. При этом важно учитывать влияние следующих факторов: уровень образования; физическое и душевное здоровье; ответственность; устойчивость к внешним воздействиям; способность быть коммуникабельным в коллективе.

Справедливость оплаты труда с точки зрения потребностей должна определяться объективно необходимыми потребностями, основанными на возрасте работника, его семейном положении, количестве иждивенцев и др. Учет этих факторов в системе оплаты труда должен осуществляться за счет мероприятий, проводимых как на уровне предприятий, так и в виде государственной поддержки (дифференциация налога на заработную плату в зависимости от семейного положения и количества детей, создание на предприятиях систем социального обеспечения работников).

Рыночная справедливость в системе оплаты труда предусматривает соотношение спроса и предложения рабочей силы при найме на работу. В ситуации с ограниченным предложением рабочей силы необходимо предпочесть тарифной оплате, справедливой с точки зрения результатов труда, рыночно справедливую, отражающую эффектив-

ную оплату. При этом может возникнуть определенная производственная напряженность, вызванная тем, что при ограниченности определенных ресурсов отдельным группам профессий необходимо платить рыночную зарплату, которая превышает тарифную. Устранить возможность возникновения таких проблем необходимо за счет неразглашения размеров вознаграждений за труд, предусмотренных в трудовых договорах с работниками; согласования тарифных ставок с целью их приравнивания к более высокооплачиваемым группам; принятие на предприятии определенной иерархии зарплаты для согласования рыночно справедливо оплаченных работников с этой иерархией. Использование на предприятиях такого подхода к оплате труда работников позволит сохранить трудовой потенциал в промышленности, формировать его в зависимости от необходимых производственных потребностей, создавать достойные условия труда и жизни сотрудникам, сделать их труд нормально мотивированным.

Решение вопросов сохранения трудового потенциала в промышленности требует рассмотрения минимального уровня заработной платы, который гарантирован законом и должен соблюдаться на уровне каждого предприятия. При этом надо учитывать, что минимальный уровень заработной платы устанавливается в следующих целях: обеспечение приличного уровня жизни работников; устранение несправедливой конкуренции, когда за счет снижения заработной платы уменьшаются издержки производства; увеличение покупательной способности населения с низким уровнем дохода. Таким образом, рыночные условия хозяйствования, предусматривающие самостоятельность в принятии управленческих решений по сохранению трудового потенциала промышленных предприятий, должны способствовать созданию благоприятного климата для обеспечения работникам, занятым в производстве товаров и услуг, уровня оплаты труда, который бы интересовал их в конечных результатах общественной деятельности.

1. Винокуров В.А., Азоев Г.Л. Управление развитием производственного объединения. – М.: МИУ, 1989. – 80 с.

Получено 14.06.2002

УДК 657.471.66

В.М.СЛІЗАРОВ

Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОДУКЦІЇ І ВПРОВАДЖЕННЯ МАРКЕТИНГУ НА ПРИКЛАДІ ВАТ "ТУРБОАТОМ"

Наводяться результати дослідження збутової діяльності на промисловому підприємстві