

ЕКОНОМІЧНЕ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Пастух О.В., асп.
Національний авіаційний університет, м. Київ
wolf_s@ukr.net

Реформування вітчизняного господарства в економіку ринкового типу об'єктивно вимагає підвищення якості праці в усіх секторах економіки, а значить і конкурентоспроможності робочої сили. Водночас, значною перешкодою у здійсненні економічних реформ є відсутність ефективного стимулювання праці на вітчизняних підприємствах, що, своєю чергою, призвело до ослаблення трудової активності в умовах економічної кризи, падіння рівня життя населення.

Стимулювання визначається як важлива складова управління, яка лежить в основі розробки стимулів ефективної діяльності суб'єктів трудового процесу. Система стимулювання праці являє собою сукупність методів і інструментів, за допомогою яких керівництво підприємства впливає на найбільш загальні мотиви трудової діяльності працівників з урахуванням взаємовпливу особистісних цінностей керівників і робітників окремого структурного підрозділу підприємства з метою досягнення заданого результату його діяльності.

При обґрунтуванні приросту доходів колективу працівників необхідно спиратись на показники, які об'єктивно відображають реальні зрушення в економіці країни і на окремих підприємствах. Такими показниками можуть бути показники економічної ефективності.

На сьогодні відсутня єдина загальноприйнята і науково-обґрунтована система показників економічної ефективності діяльності суб'єктів господарювання на мікро- і макрорівнях. До цього часу не

розроблений науково-обґрунтований підхід до кількісного визначення узагальнюючого ресурсного показника економічної ефективності виробництва, який дозволяв би на базі даних державної офіційної статистики і звітності окремих підприємств проводити відповідні розрахунки і використовувати їх як інструмент для обґрунтування підвищення доходів найманих працівників.

Розподільчі відносини базуються на реальному економічному потенціалі країни. Тому, передумовою більш справедливого розподілу доходів є підвищення ефективності виробництва, що робить механізм такого розподілу дієвим, а не декларативним.

Ґрунтуючись на концепції економії суспільної праці і засадах системності, трансформації ресурсів, прямої та відносної економії живої і уречевленої праці, був встановлений функціональний зв'язок між ефективністю виробництва і його чинниками. Його формалізація дозволила математично вивести формулу, яка показує величину підвищення (зниження) узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва при зміні обсягів застосовуваних ресурсів у двох порівнювальних періодах. Це дало можливість на матеріалах офіційної статистики і звітності підприємств кількісно визначити загальний економічний ефект (E) і узагальнюючий показник економічної ефективності виробництва (K_E) в економіці країни і на окремому підприємстві. Науково обґрунтовано пофакторний розклад загального економічного ефекту на часткові ефекти – відповідно ефект від використання основних засобів, оборотних коштів, зайнятих працівників. Вони характеризують внесок кожного економічного ресурсу у величину загального ефекту.

Економічне стимулювання найманих працівників і, відповідно, підвищення їх доходів повинно бути пов'язано,

насамперед, з темпами економічного зростання і підвищенням економічної ефективності виробництва. Якщо такого підвищення не відбувається, то всі інші пропозиції щодо зростання доходів працівників мало конструктивні. Якщо в періоді, що розглядається, мало місце підвищення економічної ефективності, то доходи працівників об'єктивно повинні збільшитись. Для визначення величини такого збільшення повинен бути встановлений функціональний зв'язок між приростом ефективності виробництва і приростом доходів працівників.

З метою визначення питомої ваги внеску колективу найманих працівників у приріст прибутку (доходів) підприємства проведено розклад ефекту від використання живої праці на складові. Частина ефекту, яка належить працівникам, визначається як добуток фактичного фонду заробітної плати і темпу (коефіцієнту) приросту продуктивності живої праці в періоді, що розглядається.

Таким чином, доходи найманих працівників повинні складатися з двох частин:

- гарантованої частини – поточного фонду заробітної плати, який формується на ринку праці з урахуванням державних регуляторів, укладених тарифних угод між профспілками і роботодавцями щодо системи преміювання і входить до складу собівартості продукції;
- негарантованої частини, яка пов'язана з довготерміновими результатами роботи підприємства, залежить від темпів підвищення продуктивності праці і формується з його прибутку.

Список використаної літератури

1. Воронін О. О. Методика визначення узагальнюючого показника економічної ефективності виробництва / О. О. Воронін // Економіст. – №4. – 2007. – С. 57-62.