

Таким образом, получим:

- 1) $\Delta\Phi\Phi_3 = 763 - 654,7 = 108,3$;
- 2) $J_{3л} = 489/495 = 0,97$;
- 3) $J_{лг} = 1933305/2538683 = 0,76$;
- 4) $K_{оп} = 0,76/0,97 = 0,78$;
- 5) $\pm \Delta = 763 \cdot \frac{0,97 - 0,76}{0,97} = 165,2$.

В процессе анализа целесообразно рассчитать и сравнить в динамике или с межзаводскими данными такие показатели, как производство товарной продукции, сумму валовой прибыли на 1 грн. зарплаты.

Выводы и результаты. Повышение роста производительности труда, эффективности производства, улучшение качества продукции возможны только в результате заинтересованности труда работников. Предприятия смогут выжить, только овладев в полной мере механизмом стимулирования высокоэффективного труда. Основное место в системе стимулирования играет оплата труда [2].

Совершенствуя оплату труда работников в условиях перехода к рыночным отношениям, особенно следует обратить внимание на систему участия в прибылях. В целом эта система приемлема в наших условиях для активизации работы, укрепления кадров на предприятии.

В условиях рынка изменяются подходы в оплате труда: оплачиваются не затраты, а результаты труда.

Ключевым моментом в управлении персоналом является измерение или оценка труда. Если труд измерен, то распределение заработной платы сводится к простому арифметическому действию [4].

Важный момент, который должен решать любой руководитель – мотивация труда. Если на предприятиях нашей республики будут использоваться методы для заинтересованности и эффективности труда, КТУ работника будет гораздо выше.

В результате проведенного анализа использования фонда заработной платы и изменения среднего заработка работающих можно сделать вывод, что фонд оплаты труда по сравнению с плановым увеличился на 108,3 тыс. грн., средняя заработная плата за соответствующий период уменьшилась на 3%, выработка – на 24%, коэффициент опережения составил 0,78, что свидетельствует о снижении производительности труда, сумма экономии составила +165,2, что говорит о перерасходе средств на оплату труда.

Источники и литература

1. Жадан И. Держ. регул. підприємства: міфи та реальність. – К., “Економіка”, 2001.
2. Каркуленко Н. Как добиться повышения заработной платы // Заработная плата. Учет. Расчеты. Налоги. – № 21. – 2005.
3. Фатхутдинов Р.А. Организация производства. – М., 2002.
4. <http://www.rosugol.ru/jur/1100/gribin.html>

Гордеева М.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И РАБОТА С КАДРАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Вопросы кадровой политики на предприятии являются весьма актуальными, поскольку их решение оказывает влияние как на эффективность функционирования предприятия, так и на степень удовлетворенности трудом каждого сотрудника.

Проблемы работы с кадрами на предприятиях Украины исследовались многими учеными-экономистами, среди которых, в первую очередь, можно назвать Синяеву Л.В., Семко Л., Гагаринову В.Ф., Домбругову А. и др. Следует отметить, что рассматриваемая проблема трактуется авторами с различных точек зрения и охватывает различные стороны работы с персоналом. Вместе с тем, необходимо подчеркнуть, что многие вопросы кадровой политики в настоящее время еще не достаточно изучены. Так, вопросы работы с кадрами предприятия через коллективный договор в литературе практически не отражены.

Основными задачами рассмотрения поставленной в работе проблемы является выявление сущности кадровой политики на предприятии, поиск наиболее эффективных методов управления персоналом, которые отвечали бы интересам как самого предприятия, его руководства, так и работников, занятых на нем.

Главной целью написания данной статьи является поиск путей решения проблем кадровой политики предприятия через коллективный договор.

Основной задачей современной кадровой политики предприятия является обеспечение теперь и в будущем каждого рабочего места, каждой должности персоналом соответствующих профессий и специальностей и надлежащей квалификации.

Среди множества проблем, возникающих в процессе реализации кадровой политики, следует выделить те, которые в той или иной мере могут быть отражены в коллективном договоре:

- мотивация трудовой деятельности персонала;
- постоянный мониторинг безопасности труда;
- обеспечение социальной защищенности работников;
- реализация постоянных контактов между руководством и представителями трудового коллектива (профсоюзами).

Проведение мониторинга безопасности труда с целью достижения наилучших результатов в этой об-

ласти, обеспечение социальной защищенности работников, организация переговорного процесса между профсоюзами и администрацией бесспорно создает благоприятные условия для реализации кадровой политики предприятия.

Вместе с тем, наиболее важным, на наш взгляд, является решение задачи мотивации трудовой деятельности коллектива, поскольку заработная плата составляет основную часть доходов населения и обуславливает уровень и качество жизни каждого работника, общества в целом.

Вопросы заработной платы постоянно находятся во внимании государства, им устанавливаются её минимальные гарантии и правила деятельности предприятий в этой области. Обеспечение же самой заработной платы и ее уровня полностью ложиться на плечи предприятий. В этой ситуации возникает необходимость создания механизма, который бы обеспечил надлежащий уровень оплаты труда каждому работнику.

Мировая практика пришла к такой форме взаимодействия работодателя и работников, как коллективный договор, который выступает важным средством реализации защитной функции профсоюзов, их борьбы за повышение уровня заработной платы [7]. Но проблемой является тот факт, что в настоящее время на многих предприятиях, особенно частной формы собственности, профсоюзные организации не создаются, а, следовательно, отсутствует орган, который может реально влиять на защиту интересов трудящихся и представлять их при решении вопросов оплаты труда, условий и охраны труда и др.

Серьезной проблемой является то, что многие граждане Украины работают без оформления трудовых отношений с собственником (работодателем). Находясь вне действия коллективного договора, работник лишается социальных гарантий, а государство – поступлений от доходов этих лиц. О состоянии заключения коллективных договоров в АРК свидетельствуют данные таблицы 1 [4;5].

Таблица 1. Состояние заключения коллективных договоров по видам деятельности в АРК.

Основные виды деятельности	Количество заключенных коллективных договоров, единиц			Количество работников, охваченных коллективными договорами.						Сумма затраченных средств в среднем на одного работника, грн.		
				лиц, тыс.			% к учетной численности штатных работников.					
	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Всего	3277	3205	3198	367,4	360,8	343,7	81,1	83,1	83,1	52,05	79,85	74,81
Промышленность	272	266	257	73,5	71,5	68,8	94,9	94,7	93,4	76,25	126,33	104,71
Строительство	191	167	164	12,6	15,1	14,5	66,5	84,6	82,8	34,62	32,99	44,75
Транспорт и связь	129	148	147	42,3	42,7	40,9	95,5	96,3	95,6	174,67	317,46	292,69
Государств. управление	167	202	238	6,4	6,7	7,3	21,8	22,5	33,9	34,21	28,71	58,63

Данные таблицы свидетельствуют, что роль коллективного договора в регулировании вопросов оплаты труда не стала более значимой, поскольку в целом их количество с 2002 по 2004 год уменьшилось. В результате этого произошло снижение числа трудящихся, попадающих под действие данного соглашения, вместе с тем их доля в учетной численности штатных работников постепенно увеличивается. Сумма средств, затраченных на одного работника в соответствии с договором, не характеризуется устойчивой динамикой: тенденция ее увеличения с 2002 по 2003 год сменялась падением в следующем году.

В частности, в промышленности уменьшение количества договоров свидетельствует как о резком снижении самой численности трудящихся, охваченных коллективными договорами, так и их доли в учетной численности штатных работников. Размер же затрат на обеспечение одного работника носит общую тенденцию: его нельзя признать достаточным.

В строительстве, несмотря на резкое снижение количества заключенных договоров, наблюдается рост численности трудящихся, охваченных коллективными договорами, и их доли в учетной численности штатных работников.

В сфере транспорта и связи по всем показателям с 2002 по 2003 год наблюдается увеличение, которое сменяется падением в следующем году.

В отличие от предыдущих сфер деятельности, государственное управление характеризуется постоянством тенденции роста количества договоров, числа и доли работников, охваченных ими.

Состояние с заключением коллективных договоров в АРК аналогично ситуации в Украине [1;2;3], из чего можно сделать вывод, что это явление носит всеобщий, а не частный характер. Значит, существуют объективные причины, оказывающие существенное влияние на вопросы оплаты труда, требующие немедленного решения.

Помимо обеспечения мотивационной функции кадровой политики, коллективный договор решает и многие другие задачи на предприятии.

Например, на ООО «Симферопольская кондитерская фабрика» коллективный договор на 2005 – 2006 год предусматривает регулирование оплаты и нормирования труда (оговаривается действующая тарифная система оплаты труда); трудовых отношений, режима труда и отдыха (устанавливается продолжительность рабочей недели, основного и дополнительного отпуска); охраны труда (устанавливаются нормы охраны труда, контроль за технологическими процессами, регулируются вопросы охраны труда работников, занятых на вредных производствах); развития социальной сферы, социально-бытовых льгот, гарантий и ком-

пенсаций (устанавливается материальная помощь, пособие за выслугу лет).

Выполнение перечисленных пунктов договора привело к стабилизации кадров на предприятии. Это проявилось через уменьшение текучести кадров в результате прозрачности системы оплаты труда, материальной заинтересованности работников через установление надбавок, премий и доплат за результаты труда. Кроме того, на этом предприятии урегулирован режим труда и отдыха посредством введения дополнительных перерывов и дополнительных отпусков работникам, занятых на вредных производствах, что привело к повышению производительности труда на предприятии.

Таким образом, коллективный договор стал действенным инструментом повышения эффективности кадровой политики в частности и деятельности всего предприятия в целом.

В результате проведенного исследования можно сделать вывод, что многие проблемы кадровой политикой, связанные с коллективным договором, в настоящее время еще не решены. Несмотря на рост в учетной численности штатных работников их доли, охваченной коллективными договорами, важной проблемой остаётся зачастую имеющая место формальность характера данных соглашений, которые в этом случае не выполняют своих функций по обеспечению мотивации трудовой деятельности персонала. Обращает на себя внимание и тот факт, что суммы, предусмотренные коллективным договором, не являются достаточными во всех отраслях народного хозяйства.

Для достижения позитивных сдвигов в исследуемой отрасли по мнению авторов следует проделать следующее:

- необходимо принять меры к тому, чтобы профсоюзные организации создавались на предприятиях различных форм собственности, что даст возможность для заключения на них коллективных договоров;
- при разработке текста коллективного договора особое внимание нужно уделить тому, чтобы своим содержанием он в максимальной мере отражал интересы сторон;
- необходимо добиться повышения ответственности сторон за выполнение обязательств по коллективному договору;
- затраты, предусмотренные коллективным договором должны быть такими, чтобы они выполняли стимулирующую функцию;
- необходимо вести борьбу с теневизацией заработной платы, а контролирующим органам – проявлять большую настойчивость в выявлении случаев использования наемного труда без оформления трудового договора и исправлять ситуацию

Влияние коллективного договора на реализацию кадровой политики в рамках предприятия значительно и было бы правильным уделять этому вопросу больше внимания.

Реализация высказанных предложений может способствовать совершенствованию работы с кадрами на предприятии, обеспечивать рост доходов работников, социальную стабильность в коллективе и повышение экономической эффективности деятельности предприятия.

Источники и литература

1. Андрианова В.В. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Учебное пособие. – Симферополь, 2004. – 168с.
2. Анжеліка Домбругова. Регулювання відносин оплати праці в колективному договорі // Юридичний вісник України, 2005. – №35. – С. 14.
3. Курс экономики: учебник / под ред. Б. А. Райзберга. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2003. – С. 147 – 149.
4. Статистичний щорічник України за 2002 рік. – Київ, 2003.
5. Статистичний щорічник України за 2003 рік. – Київ, 2004.
6. Статистичний щорічник України за 2004 рік. – Київ, 2005.
7. Статистичний щорічник АРК за 2003 рік. – Симферополь, 2004.
8. Статистичний щорічник АРК за 2004 рік. – Симферополь, 2005.

Дрыгваль О.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА В УКРАИНЕ

Введение. Становление в Украине рыночной экономики вызвало необходимость пересмотра механизма регулирования оплаты труда, формирования нового механизма, адекватного условиям переходной экономики.

Реалии рыночной экономики ставят Правительство Украины перед необходимостью значительно активизировать политику доходов. Поэтому важнейшим направлением социально-экономической политики государства сегодня является достижение стойкой положительной динамики благосостояния населения на основе увеличения платежеспособного спроса, в частности, путем повышения уровня заработной платы в соответствии с реальной стоимостью рабочей силы.

Проблемы совершенствования политики оплаты труда и её реализации рассмотрены рядом учёных – экономистов: М.Чечетовым, И.Жадан, В.В.Андриановой, А.И.Руденко. Вместе с тем, это направление имеет комплекс нерешённых вопросов.

Постановка проблемы. Неотъемлемой составной частью политики оплаты труда должно стать использование мотивационных и стимулирующих механизмов высокопроизводительного труда, решение дру-