

**ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**Додонов Олег Владимирович**

УДК 331.215.3:349.232

**МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА  
В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ**

Специальность 08.00.07 – демография, экономика труда,  
социальная экономика и политика

**Автореферат**

Диссертация на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Донецк – 2008

**Диссертацией является рукопись.**

Работа выполнена в Восточноукраинском национальном университете имени Владимира Даля Министерства образования и науки Украины

**Научный руководитель** – Заслуженный деятель науки и техники Украины,  
доктор экономических наук, профессор  
**Гончаров Валентин Николаевич**,  
Луганский национальный аграрный  
университет Министерства аграрной  
политики Украины,  
заведующий кафедры экономики труда  
и социально-трудовых отношений

**Официальные оппоненты:**

доктор экономических наук, старший научный сотрудник **Куликов Геннадий Тимофеевич**, Институт демографии и социальных исследований НАН Украины (г.Киев), ведущий научный сотрудник;

кандидат экономических наук **Доронина Ольга Анатольевна**, Донецкий национальный университет Министерства образования и науки Украины, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.

Защита состоится «26» февраля 2008 года в 10 часов на заседании специализированного ученого совета Д 11.051.03 в Донецком национальном университете Министерства образования и науки Украины по адресу: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 186, ауд. 409.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Донецкого национального университета по адресу: 83015, м. Донецк, ул. Университетская, 24.

Автореферат разослан «26» января 2008 г.

Ученый секретарь  
специализированного ученого совета,  
доктор экономических наук, доцент

С.П. Калинина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы.** Динамичное развитие экономики Украины и высокий уровень конкурентоспособности отечественных предприятий не могут быть достигнутыми без повышения продуктивности и разрешения проблем рационального использования ресурсов, что является основой обоснованного повышения заработной платы работников. При этом особую роль играет мотивация работников к рациональному использованию ресурсов на каждой стадии производственного цикла и на каждом рабочем месте. Такой уровень мотивации может быть обеспечен при условии формирования механизма вознаграждения труда, в котором уровень заработной платы каждого работника зависит от изменения уровня продуктивности и эффективности труда.

При этом оплата труда должна быть неразрывно связана с ресурсосбережением на всех уровнях экономики: должен быть обеспечен баланс между вознаграждением работников за труд и его конечными результатами – изменением продуктивности, рациональным использованием ресурсов и их экономией, что влияет на объем реализации продукции (работ, услуг), размеры доходов и прибыли. Отсутствие такого механизма не стимулирует работников к повышению продуктивности, что, в свою очередь, не позволяет увеличить расходы на оплату труда и обеспечить обоснованное увеличение заработной платы.

Вышеизложенное обуславливает необходимость совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда на принципах ресурсосбережения с учетом факторов, влияющих на развитие субъектов хозяйственной деятельности, уровень доходов и прибыли всех сторон социально-трудовых отношений.

Исследованию вопросов продуктивности и заработной платы посвящены труды таких украинских ученых, как А.Амоша, Д.Богиня, В.Гончаров, О.Доронина, В.Дорофиенко, А.Колот, Б.Кляяненко, Г.Куликов, Н.Лукьянченко, О.Новикова, А.Уманский и других; российских ученых Л.Абалкина, Н.Волгина, Б.Генкина, В.Зубова, Б.Мазмановой, Г.Слезингера, Р.Яковлева; ученых – экономистов дальнего зарубежья С.Ангарссона, С.Л. Брю, Дж.М. Кейнса, М.Портера, П.Самуэльсона, Д.Синка, Я.Стиглера. Однако, недостаточно изученными остаются вопросы регулирования оплаты труда во взаимосвязи с продуктивностью на основе ресурсосбережения, а именно: вопросы формирования и распределения расходов на оплату труда, определения размера заработной платы, поощрительных и компенсационных выплат отдельному работнику в непосредственной зависимости от степени рационального использования ресурсов и продуктивности. Это обусловило актуальность и значимость тему диссертационной работы, ее целенаправленность и содержание.

**Связь работы с научными программами (проектами), темами.** Диссертация выполнена во взаимосвязи со Сведенными планами научно-исследовательских работ Министерства труда и социальной политики Украины по темам: «Подготовка проекта Методических рекомендаций по разработке внутрипроизводственных тарифных условий оплаты труда работников производственной сферы» (номер государственной регистрации 0101U005146) – разработана единая тарифная сетка, используемая в различных отраслях промышленности Украины; «Разработка проекта Методических рекомендаций по реализации путей и направлений увеличения фонда оплаты труда и повышения заработной платы работников на предприятиях производственной сферы» (номер государственной регистрации 0104U005214) – предложены методические и практические основы регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения; «Разработка показателей оценки в динамике продуктивности производства, эффективности использования рабочей силы и их взаимосвязи с динамикой заработной платы» (номер государственной регистрации 0105U004366) – разработаны алгоритм и методика оценки продуктивности и эффективности труда на макро- и микроуровнях, что позволяет оценивать обоснованность формирования расходов на оплату труда на всех уровнях национальной экономики.

**Цели и задачи исследования.** Целью диссертационной работы является усовершенствование теоретических основ, разработка научно-методических и научно-практических рекомендаций по формированию механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения.

Для достижения цели исследования в работе поставлены и решены такие задачи:

- исследовать теоретические основы зависимости между уровнем оплаты труда и рациональным использованием ресурсов;
- раскрыть сущность заработной платы как экономической категории с учетом влияния на формирование ее величины изменения продуктивности и ресурсосберегающих факторов;
- определить особенности формирования источников увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения;
- исследовать механизм регулирования продуктивности и оплаты труда с учетом рациональности использования трудовых, финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов;
- проанализировать динамику зависимости уровня оплаты труда от продуктивности и эффективности использования рабочей силы на национальном, отраслевом и локальном уровнях;
- дать оценку зависимости уровня оплаты труда от продуктивности на микроуровне;

- классифицировать и оценить влияние ресурсосберегающих факторов макро – и микросреды на уровень оплаты труда и продуктивность в современных условиях;
- определить основные направления усовершенствования оплаты труда с учетом требований ресурсосбережения на современном этапе экономического развития Украины;
- разработать научно-методические рекомендации по регулированию оплаты труда на принципах ресурсосбережения с учетом системы факторов, влияющих на технико-экономическое состояние предприятия и его продуктивность;
- обосновать направления реализации механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения и разработать рекомендации по его совершенствованию в контексте дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине.

*Объектом исследования* является механизм регулирования продуктивности и оплаты труда работников.

*Предметом исследования* являются методы и способы регулирования продуктивности и оплаты труда на принципах ресурсосбережения на национальном, отраслевом и локальном уровнях.

**Научная новизна и положения, выносимые на защиту.** *Научная новизна* состоит в углублении теоретико-методологических основ и разработке научно-практических рекомендаций по совершенствованию механизма оплаты труда с учетом требований ресурсосбережения на основе обеспечения взаимосвязи оплаты труда с ростом продуктивности и эффективности труда.

Научные результаты и положения, *выносимые на защиту*, которые раскрывают личный вклад автора в разработку исследованной проблемы, и которые характеризуют новизну работы, состоят в следующем:

*впервые:*

- обоснована *ресурсосберегающая функция заработной платы*, в соответствии с которой расходы на оплату труда увеличиваются при условии роста продуктивности и минимизации потерь ресурсов в процессе производства, и доведена ее приоритетная роль в отношении к характеристике других функций заработной платы;

- разработана *нормативная модель управления ресурсами*, которая определяет зависимость между степенью рациональности использования ресурсов, эффективностью, оплатой труда и продуктивностью; применение данной модели позволяет увеличивать расходы на оплату труда при росте эффективности труда на основе рационального использования финансовых, материальных, природных и технических ресурсов;

*усовершенствовано:*

- научно-практические подходы к оценке уровня оплаты труда за счет разработанного *алгоритма анализа и оценки продуктивности и оплаты труда* в

*динамике*, содержание которого состоит в комплексной оценке взаимозависимости между изменением продуктивности и эффективности использования рабочей силы с оплатой труда на всех уровнях национальной экономики с целью оперативного контроля за эффективностью использования ресурсов производства и формирования источников, используемых для оплаты труда работников;

- механизм регулирования оплаты труда с учетом ресурсосбережения на основе обеспечения непосредственной зависимости между продуктивностью, оплатой и эффективностью труда на каждом рабочем месте, что позволяет исключить необоснованные расходы ресурсов на основе внедрения научно-практических рекомендаций по: изменению порядка формирования и распределения фонда оплаты труда между структурными подразделениями предприятия и его составляющими элементами с учетом полученного экономического эффекта от экономии ресурсов; совершенствованию тарифной системы оплаты труда на основе обоснования межтарифной дифференциации с использованием «вилки» в ставках (должностных окладах) в зависимости от качества выполнения нормированных заданий по рациональному использованию ресурсов; выполнению нормированных заданий по рациональному использованию ресурсов; расчету доплат (надбавок) и премий на основе расчета фонда авторских вознаграждений за получение экономического эффекта от экономии ресурсов; коллективно-договорному регулированию оплаты труда на основе разработанных Положений к коллективному договору с целью поощрения работников за рациональное использование ресурсов в соответствии с их функциональными обязанностями;

*получили дальнейшее развитие:*

- комплексный подход к установлению дифференциации размера оплаты труда с учетом изменения продуктивности за счет обоснования необходимости применения единой системы оплаты труда для всех категорий работников с целью установления непосредственной зависимости между уровнем квалификации и степенью трудового участия работника, эффективностью использования рабочего времени, оборудования, технологии, организации труда и производства во взаимосвязи с рациональностью использования трудовых, материальных, технических, природных и финансовых ресурсов;

- направления усовершенствования государственной политики регулирования заработной платы в контексте реализации Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине от 25 декабря 2000 года №1375/2000 посредством разработки Программы действий органов законодательной и исполнительной власти по усилению государственного влияния на порядок формирования расходов и себестоимости продукции с целью увеличения доли оплаты труда в ее структуре на основе: усовершенствования тарифной системы оплаты труда, предупреждения искусственного занижения цены труда, усовершенствования коллективно-договорного регулирования оплаты труда, повышения мотивации работников к

рациональному использованию ресурсов, обеспечения условий для повышения производительности труда.

**Личный вклад соискателя.** Научные и практические положения, изложенные в работе и выносимые на защиту, являются самостоятельными разработками автора. Из научных работ, опубликованных в соавторстве, использованы только те идеи и положения, которые являются результатом личных исследований и разработок автора диссертации.

**Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов.** Основные результаты исследования докладывались и получили одобрение на: III Международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами: проблемы теории и практики» (г. Киев, 2007 г.); IV Международной научно-практической конференции молодых ученых «Экономическое и социальное развитие Украины в XXI столетии» (г. Тернополь, 2007 г.); Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения Бухала Сергея Максимовича (г. Киев, 2007 г.); V Съезде Федерации профсоюзов Украины (г. Киев, 2006 г.); научно-практическом семинаре «Организация, нормирование, оплата и оценка эффективности труда управленческого персонала на предприятиях, в организациях и учреждениях», проведенного Государственным департаментом морского и речного транспорта Украины (г. Одесса, 2006 г.); Международной научно-практической конференции «Формирование, использование и развитие управленческого персонала» (г. Луганск, 2005 г.); Международной научно-практической конференции «Тенденции и перспективы увеличения заработной платы в контексте евроинтеграции Украины» (г. Киев, 2005 г.); II Международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами: проблемы теории и практики» (г. Киев, 2005 г.); научно-практическом семинаре «Актуальные вопросы производительности, нормирования, оплаты труда и аттестации рабочих мест на предприятиях», проведенного Государственным департаментом морского и речного транспорта Украины (г. Одесса, 2004 г.); IX Международной научно-практической конференции «Университет и регион» (Луганск, 2003 г.) и других.

*Практическое значение полученных результатов* состоит в том, что теоретические и научно-методические разработки относительно механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения доведены до уровня методических и научно-практических рекомендаций, что подтверждается *их использованием* в деятельности:

- Министерства труда и социальной политики Украины (акт внедрения № 4165/0/14-06/13 от 22.06.2006 г.) – методические рекомендации по реализации путей и направлений увеличения фонда оплаты труда и повышения заработной платы работников предприятий производственной сферы на локальном уровне и методика оценки взаимосвязи между продуктивностью экономики и производства с

эффективностью использования рабочей силы и оплатой труда на национальном, отраслевом и локальном уровнях;

- ГВСП «Килийский судостроительно-судоремонтный завод» Украинско-Дунайского пароходства (акт внедрения № 040/3013 от 25.07.2006 г.) – методика формирования и распределения фонда оплаты труда структурных подразделений с учетом ресурсосберегающих факторов, влияющих на технико-экономическое состояние предприятия, продуктивность и уровень оплаты труда;

- АООТ «ЕМЕС» (справка № 15-05/12 от 20.05.2006 г.) – модель регулирования оплаты труда работников предприятия на принципах ресурсосбережения.

Так же результаты исследования использованы Государственным учреждением НИИ социально-трудовых отношений Министерства труда и социальной политики Украины (г. Луганск) при разработке проекта Закона Украины «О государственном регулировании оплаты труда в Украине», проекта Программы «Действия центральных органов исполнительной власти по реформированию социально-трудовых отношений в Украине на период до 2007 года», «Стратегии развития города Антрацит на 2004-2014 годы», «Стратегии социально-экономического развития Белокуракинского района на 2005-2015 годы» (справка № 01/648 от 24.10.2006 г.).

**Опубликование результатов диссертации.** По теме исследования опубликовано 24 научных работ общим объемом 51,21 п.л., из которых лично автору принадлежит 36,94 п.л., в том числе монография без соавторов общим объемом 10,35 п.л., четыре коллективные монографии общим объемом 49,29 п.л., из которых лично автору принадлежит 18,62 п.л., 10 статей в научных специализированных изданиях ВАК Украины общим объемом 6,15 п.л., из которых лично автору принадлежит 5,57 п.л.

**Структура и объем диссертации.** Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, трех разделов и выводов, списка литературы из 232 наименований, включая список использованных источников, и список публикаций соискателя, и приложений. Содержание диссертационной работы изложено на 207 страницах печатного текста, включая 22 таблицы на 27 стр., 24 рисунка на 21 стр, список литературы на 19 стр. Приложения к диссертационной работе оформлены в отдельном альбоме на 194 страницах печатного текста.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ**

**Во введении** обоснована актуальность темы, сформулирована цель и задачи исследования, его объект и предмет, научная новизна и практическое значение работы.

**В первом разделе «Теоретико – методологические основы механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения» раскрыта сущность заработной платы как экономической категории и зависимость ее размера от продуктивности и степени рациональности использования экономических ресурсов, определены принципы формирования и увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения, охарактеризован механизм регулирования продуктивности и оплаты труда в определенных условиях.**

Анализ классических теорий заработной платы, определение понятия и сущности заработной платы как экономической категории позволили сделать вывод, что не зависимо от периода социально-экономического развития общества, отсутствия единства во взглядах ученых на понятие «заработная плата», отдельные факторы, влияющие на размер оплаты труда и связанные с рациональным использованием ресурсов, были учтены в каждой теории. Исходя из особенностей ситуации, сложившейся в Украине, а именно – низкого размера заработной платы и значительной части материальных и приравненных к ним ресурсов в структуре себестоимости продукции (работ, услуг), - доказано, что в современных условиях развития рыночных отношений наиболее целесообразным при организации и разработке механизма оплаты труда являются положения теории фонда заработной платы (в части трактовки содержания понятия заработной платы), и теории маргинальной производительности (в части раскрытия сущности заработной платы). Раскрытие сущности заработной платы с точки зрения данных теорий и рассмотрение экономических ресурсов в качестве источника и средства обеспечения процесса расширенного производства позволили доказать, что их рациональное использование является основой повышения продуктивности и, соответственно – расходов на оплату труда.

Исследование внутренних факторов производства, влияющих на оплату труда и характеризующих качество рабочей силы, позволило установить зависимость между экономическими дефинициями – «эффективность труда» и «продуктивность». Доказано, что эффективное использование трудовых ресурсов обеспечивает рост продуктивности труда, что связано с рациональным использованием материальных, технических, природных и финансовых ресурсов. При таком условии формируются источники для увеличения расходов на оплату труда.

Анализ сущности заработной платы как экономической категории позволил сделать вывод о том, что недостаточно исследованными являются функции заработной платы: среди ученых-экономистов нет единого подхода к их определению (схожесть во взглядах есть только при обосновании воспроизводственной и стимулирующей функций); только при обосновании измерительной и оптимизационной функций учитывается влияние экономических

ресурсов на формирование источников увеличения расходов на оплату труда. Проведенный анализ позволил обосновать ресурсосберегающую функцию заработной платы, в соответствии с которой расходы на оплату труда могут быть увеличены только при условии роста продуктивности и минимизации потерь ресурсов при изготовлении продукции (выполнении работ или выполнении услуг). Обоснован приоритет ресурсосберегающей и стимулирующей функций заработной платы в сравнении с другими; доказано, что количество и качество труда непосредственно связаны с ростом продуктивности, что является основой роста заработной платы.

Принципы формирования и увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения имеют свои особенности. *Ресурсосбережение* – система мероприятий по обеспечению рационального использования ресурсов и удовлетворения потребности в них на каждом этапе производства (от разработки до реализации продукции), в которой экономия ресурсов обеспечивается на основе совершенствования техники, технологий, организации труда и производства, что возможно только при соответствующем уровне мотивации работников и повышении их ответственности за результаты своего труда. При этом рост продуктивности позволяет увеличивать расходы на оплату труда без повышения цены на конечную продукцию (работы, услуги). На основе изложенных принципов предложены *научные подходы разработки механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения*, а именно: механизм предложено рассматривать как совокупность мероприятий, обеспечивающих баланс между вознаграждением работников за их труд и его конечными результатами, характеризующиеся ростом продуктивности, рациональным использованием ресурсов и их экономией – с одной стороны, и увеличением объема реализации продукции (работ, услуг) – с другой. Данный механизм предусматривает материальную заинтересованность работников в повышении эффективности труда, снижении себестоимости единицы продукции (работ, услуг) за счет рационального использования ресурсов и основан на: выборе наиболее эффективной системы оплаты труда, на основе которой возможно осуществлять четкий учет трудовых и материальных расходов в процессе производства; объективном формировании расходов на оплату труда и определения размера заработной платы в зависимости от реализации мероприятий технического, организационного и экономического характера (применение новой техники и технологий, автоматизации производства, совершенствования организации труда и производства, повышении уровня квалификации работников и их мотивации и др.), которые обеспечивают рост продуктивности и получение дополнительного экономического эффекта в виде чистого дохода (прибыли).

Таким образом, механизм регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения позволит: во-первых, обоснованно устанавливать

уровень оплаты труда в зависимости от изменения продуктивности; во-вторых, повышать расходы на оплату труда за счет минимизации потерь экономических ресурсов; в-третьих, обеспечить экономическое развитие за счет усовершенствования системы стимулирования работников к рациональному использованию ресурсов.

**Во втором разделе «Исследование и оценка продуктивности и оплаты труда в Украине на принципах ресурсосбережения»** проанализирован механизм регулирования продуктивности и оплаты труда на национальном и отраслевом уровнях с учетом степени рациональности использования экономических ресурсов, дана оценка взаимосвязи продуктивности и оплаты труда на локальном уровне, классифицировано и оценено влияние ресурсосберегающих факторов на уровень оплаты труда и установлена их взаимосвязь с продуктивностью.

Анализ основных экономических показателей на уровне национальной экономики и отраслевом позволил установить основные проблемы, возникшие в Украине в сфере оплаты труда за 2000-2005 гг.: малая доля оплаты труда в объеме валового внутреннего продукта (ВВП) и валовой добавленной стоимости (ВДС) в сравнении с индустриально-развитыми странами; низкий уровень заработной платы; разбалансированность между изменением ВВП (ВДС), производительностью труда и заработной платой в динамике.

Тенденции разбалансированности между основными экономическими показателями, расходами на оплату труда и средней заработной платой в динамике характерны как для уровня национальной экономики, так и для отраслевого уровня. При этом изменение показателя «средняя заработная плата» не зависит от изменения основных экономических показателей и расходов на оплату труда, что является свидетельством нецелесообразности его использования при оценке эффективности экономической деятельности, потери заработной платой стимулирующей функции, и позволяет в данном случае рассматривать среднюю заработную плату как статистическую, а не экономическую дефиницию в Украине. В то же время, как свидетельствуют результаты анализа, повышение уровня заработной платы за анализируемый период не влияет на индекс цен и инфляционные процессы в Украине (таблица 1).

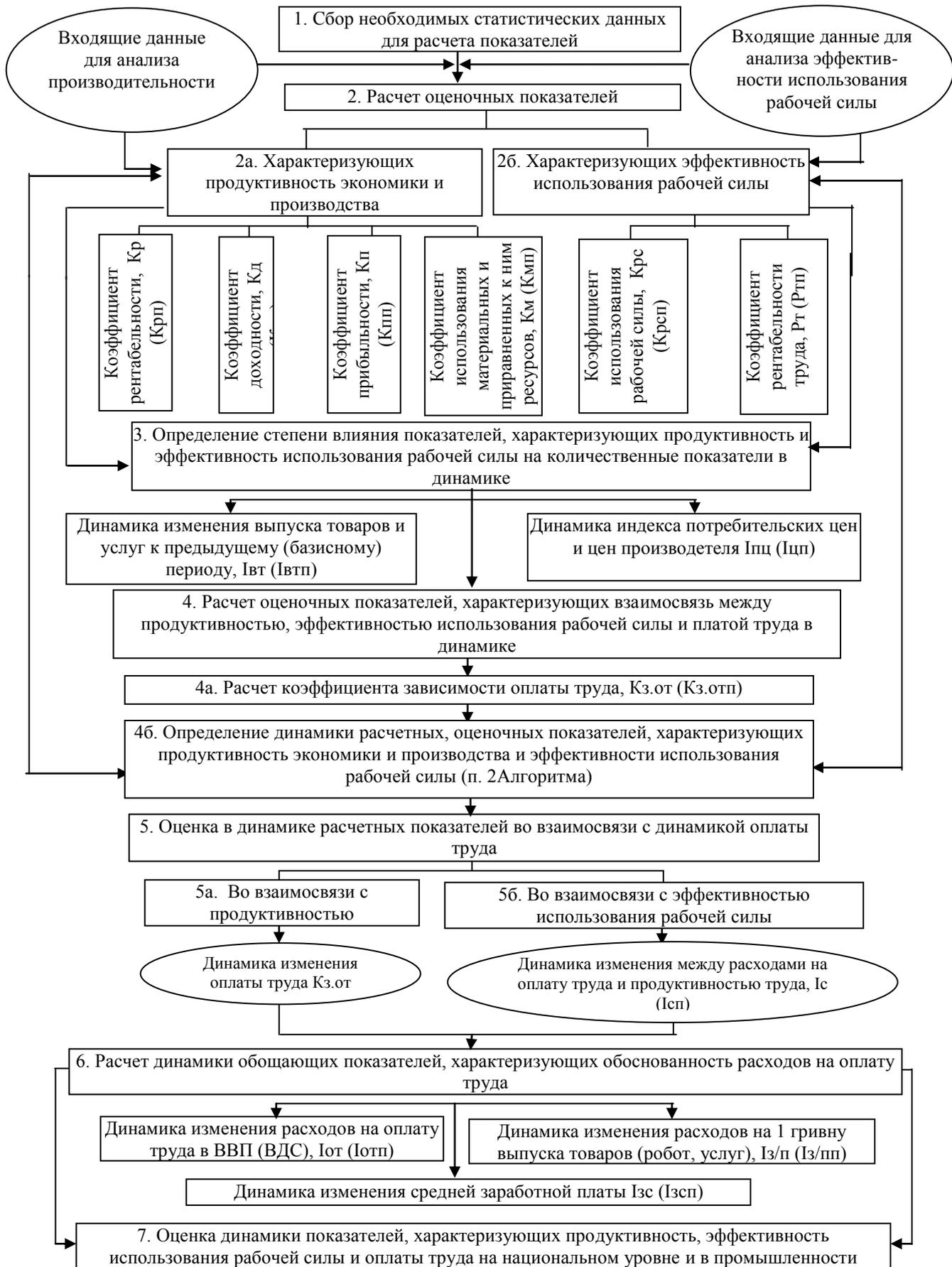
Для установления причин возникновения определенных выше явлений разработан *алгоритм анализа и оценки продуктивности и оплаты труда в динамике*, который позволил установить зависимость расходов на оплату труда от продуктивности на национальном и отраслевом уровнях (промышленности) в Украине (рисунок 1). Разработанный алгоритм основан на использовании метода «производственной функции» (Н.Кобб и П.Дуглас), и системном подходе к определению факторов экономической результативности труда, впервые примененном российским ученым-экономистом Г.Е.Слезингером.

Таблица 1

**Динамика основных экономических показателей, расходов на оплату труда и средней заработной платы в Украине в 2000-2005 гг.**

| Год   | Валовый внутренний продукт в Украине (ВВП), валовая добавленная стоимость в промышленности (ВДС) в фактических ценах, млн. грн. |                     | Оплата труда наемных работников в фактических ценах, млн. грн. |                | Средняя заработная плата, грн. |                | Индекс потребительских цен (декабрь к декабрю предыдущего года) в Украине, % | Индекс цен производителей промышленной продукции, % |
|---|---|---------------------|--|----------------|--------------------------------|----------------|--|---|
|   | Украина, ВВП  | Промышленность, ВДС | Украина  | Промышленность | Украина                        | Промышленность |  |   |
| 2000  | 170070  | 45327               | 71930  | 24446          | 230,1                          | 310,0          |  |   |
| 2001  | 201927  | 62353               | 86868  | 32222          | 311,1                          | 419,0          |  |   |
| 2002  | 220932  | 66652               | 96599  | 35113          | 376,4                          | 485,0          |  |   |
| 2003  | 263228  | 75799               | 119322   | 42266          | 462,3                          | 590,9          |  |   |
| 2004  | 345943  | 99401               | 152068   | 56866          | 589,6                          | 743,4          |  |   |
| 2005  | 424741  | 108785              | 199794   | 72235          | 806,0                          | 967,0          |  |   |
| <i>Динамика показателей к предыдущему году, %</i> |   |                     |  |                |                                |                |  |   |
| 2000  | -   | -                   | -  | -              | -                              | -              | 125,8  | 120,8   |
| 2001  | 118,7   | 137,6               | 120,8  | 131,1          | 135,2                          | 135,2          | 106,1  | 100,9   |
| 2002  | 109,4   | 106,9               | 111,2  | 108,9          | 121,0                          | 115,8          | 99,5   | 105,7   |
| 2003  | 119,1   | 114,0               | 123,5  | 120,4          | 122,8                          | 121,8          | 108,2  | 111,1   |
| 2004  | 131,4   | 131,1               | 127,9  | 134,5          | 127,5                          | 125,8          | 112,3  | 124,1   |
| 2005  | 122,7   | 109,4               | 131,4  | 127,0          | 136,7                          | 130,1          | 110,3  | 109,5   |

Проведенные на основе разработанного алгоритма анализ и оценка взаимосвязи продуктивности и оплаты труда на национальном уровне и на уровне промышленности позволили сделать вывод о том, что негативная динамика показателей, характеризующих уровень оплаты труда, кроме 2005 г. на уровне национальной экономики, была следствием низкой продуктивности производства и иррационального использования финансовых и (или) материальных и приравненных к ним ресурсов (таблица 2). На основе проведенного анализа сделаны так же следующие выводы: а) низкий уровень оплаты труда является следствием низкой продуктивности; при этом наращивание темпов интенсификации живого труда является средством компенсации ухудшения динамики рациональности использования всех видов ресурсов, кроме трудовых; б) наиболее остро обозначенная проблема проявляется в промышленности Украины, где доля материальных и приравненных к ним затрат в структуре себестоимости продукции является наибольшей среди всех видов экономической деятельности, а расходы на оплату труда – наименьшей, что является следствием иррационального использования всех видов ресурсов, кроме трудовых во все годы, кроме 2005 г.;



**Рисунок 1. Алгоритм анализа и оценки продуктивности и оплаты труда в динамике**

в) низкая продуктивность приводит к росту индекса цен производителей и сокращению определенной численности занятых в следствии сокращения расходов на оплату труда, что приводит, в свою очередь, к использованию рабочей силы низкой квалификации.

Таблица 2

**Динамика показателей в Украине, характеризующих зависимость оплаты труда от степени рациональности использования ресурсов в 2000-2005 гг.**

| Динамика степени рациональности использования ресурсов и показателей, характеризующих уровень продуктивности и оплаты труда | Уровень оценки, год |      |      |      |      |                             |      |      |      |      |      |      |
|---|---------------------|------|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|
|   | Национальный        |      |      |      |      | Отраслевой (промышленность) |      |      |      |      |      |      |
|   | 2000                | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005                        | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| 1. Степень рациональности использования ресурсов в динамике (продуктивность):   |                     |      |      |      |      |                             |      |      |      |      |      |      |
| - финансовых  | +                   | -    | -    | +    | -    | +                           | -    | -    | -    | -    | -    | -    |
| - материальных и приравненных к ним (в т.ч. природных и технических)  | -                   | +    | -    | +    | -    | +                           | -    | -    | -    | -    | -    | -    |
| - трудовых  | +                   | +    | +    | -    | +    | -                           | +    | +    | +    | +    | +    | -    |
| 2. Показатели, характеризующие уровень оплаты труда в динамике:   |                     |      |      |      |      |                             |      |      |      |      |      |      |
| - расходы на оплату труда в ВВП (ВДС)   | -                   | +    | +    | +    | -    | +                           | -    | -    | +    | +    | +    | +    |
| - средняя заработная плата  | +                   | +    | +    | +    | +    | +                           | +    | +    | +    | +    | +    | +    |
| - заработная плата на 1 грн. произведенных товаров (выполненных работ, предоставленных услуг)                               | +                   | -    | +    | +    | +    | -                           | +    | +    | -    | +    | +    | -    |

**Пояснение к таблице 2:** «+» - позитивная динамика; «-» - негативная динамика.

Установленные проблемы являются наиболее характерными для промышленности Украины, что обусловило необходимость проведения комплексного исследования 18 промышленных предприятий гг. Харькова, Севастополя, Антрацита и Белокуракинского района Луганской области; проведение анализа содержания коллективных договоров 22 промышленных предприятий г. Луганска.

На основе разработанной методики «производительность труда – продуктивность производства» установлена зависимость между уровнем продуктивности и оплаты труда на обследованных предприятиях. Установлено, что только 7 из них имеют достаточный уровень продуктивности производства при том, что 14 имели высокий уровень производительности труда. Не смотря на то, что на 77,8% предприятиях рационально использовались трудовые ресурсы, иррациональное использование всех других видов ресурсов и низкая продуктивность производства не позволили установить уровень оплаты труда, который соответствовал бы уровню производительности труда; только 33,3% среди

комплексно обследованных предприятий имели среднюю заработную плату, размер которой превысил среднеотраслевой.

Анализ результатов проведенных на предприятиях социологических исследований, результатов экспертной оценки, результатов анализа дифференциации форм материального стимулирования и размера заработной платы между разными категориями промышленно-производственного персонала позволил установить следующие причины низкой продуктивности производства и уровня оплаты труда: несовершенство подходов к формированию и распределению ФОТ, которые не связаны с изменением производительности и эффективности труда; разбалансированность между оценкой эффективности труда работников со сдельной и повременной формами оплаты труда, что приводит к интенсификации труда сдельщиков с целью снижения технологической трудоемкости; неэффективное тарифное регулирование оплаты труда; отсутствие эффективных форм материального стимулирования к рациональному использованию ресурсов производства (в том числе – в рамках коллективно-договорного регулирования).

Вышеперечисленное позволило сделать вывод о неэффективности механизма регулирования продуктивности и оплаты труда на обследованных предприятиях.

В процессе исследования проанализировано, классифицировано и оценено влияние факторов макро – и микросреды на уровень продуктивности и оплаты труда предприятий на современном этапе экономического развития. Это позволило определить наиболее существенные факторы, сдерживающие развитие предприятий, рост продуктивности и повышение заработной платы: высокая цена на продукцию, дефицит финансовых ресурсов для модернизации оборудования и приобретения необходимого сырья, материалов и комплектующих, рост себестоимости вследствие высоких тарифов природных монополий, недостаток квалифицированных кадров.

На основе разработанной в диссертации системы взаимосвязи факторов макро – и микросреды, влияющих на уровень продуктивности и оплаты труда на предприятиях, предложена *нормативная модель управления ресурсами*, использование которой позволило определить сферу приложения эффективного труда в современных условиях развития отечественных предприятий, которая имеет следующий вид (1):

$$Эт = Хр.т. = 0,565Хр.ф. + 0,248Хр.м. + 0,107Хр.тех. + 0,080Хр.н., \quad (1)$$

где:  $Эт$  – оптимальное значение приложения эффективного труда, обеспечивающего рациональность использования ресурсов и на этих основах – рост расходов на оплату труда ( $= 1,0$ );

$Хр.т.$  – приложение квалификации трудовых ресурсов ( $= Эт$ );

$0,565Хр.ф.$  – весомость степени влияния рациональности использования финансовых ресурсов на развитие производства и размер заработной платы, коэф.;

*0,248Хр.м.* – весомость степени влияния рациональности использования материальных ресурсов на развитие производства и размер заработной платы, коэф.;

*0,107Хр.тех.* – весомость степени влияния рациональности использования технических ресурсов на развитие производства и размер заработной платы, коэф.;

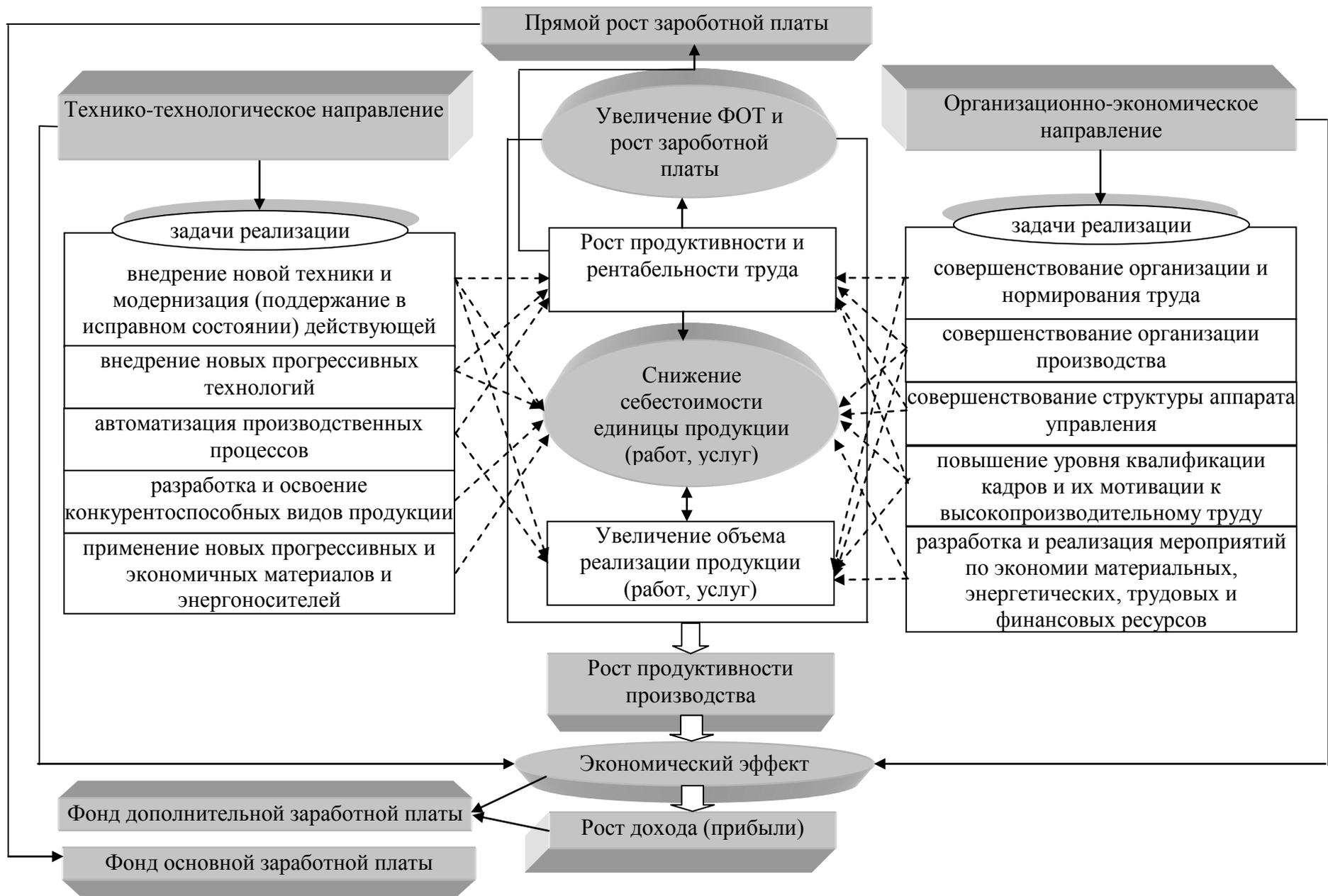
*0,080Хр.п.* – весомость степени влияния рациональности использования природных ресурсов на развитие производства и размер заработной платы, коэф.

На основе использования разработанной нормативной модели в процессе исследования обосновано, что на современном этапе развития отечественного производства сфера приложения эффективного труда должна обеспечить его расширенное воспроизводство за счет повышения степени рациональности использования финансовых ресурсов на 56,6%, материальных – на 24,8%, технических – на 10,7% и природных – на 8,0%. Именно на этой основе возможно минимизировать негативное влияние факторов на развитие производства, достичь сбалансированности между уровнем продуктивности и оплаты труда, что создает обоснованные предпосылки для роста заработной платы.

**В третьем разделе «Разработка научно - практических основ совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения»** определены основные направления и разработаны научно-методические основы совершенствования механизма регулирования оплаты труда с учетом продуктивности и технико-экономического состояния предприятия, обоснована эффективность внедрения данного механизма на всех уровнях национальной экономики.

В результате проведенного исследования обосновано, что решение проблем сбалансированности продуктивности и оплаты труда возможно за счет внедрения современных научно-методических подходов к формированию ФОТ на основе экономических нормативов с учетом расходов по всем видам ресурсов и совершенствования организации труда работников на основе ресурсосбережения. Для этого на предприятии должны быть решены задачи технико-технологического и организационно-экономического характера, которые позволят усовершенствовать механизм регулирования продуктивности и оплаты труда (рис. 2).

При разработке научно-методических основ совершенствования механизма регулирования оплаты труда с учетом продуктивности и технико-экономического состояния предприятия особое внимание должно быть уделено повышению мотивации работников к эффективному труду, рациональному использованию ресурсов и росту продуктивности. При этом использование гибких подходов к регулированию оплаты труда всех категорий работников и в каждом структурном подразделении предприятия позволит повысить заработную плату за счет минимизации потерь ресурсов на каждой стадии производственного цикла.



**Рисунок 2. Направления совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда**

Разработанный механизм предусматривает применение повременно-премиальной системы оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий для всех категорий работников, что позволит осуществлять четкий учет трудовых и материальных ресурсов и повышать степень их рационального использования. Определены основные элементы механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения (рис. 3), на основе чего разработаны и апробированы соответствующие Методические рекомендации.



**Рисунок 3. Механизм регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения с учетом изменения продуктивности**

Действенность разработанного механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения доведена апробацией Методических рекомендаций Министерством труда и социальной политики Украины на предприятиях различных видов промышленной деятельности при участии автора на протяжении 2005-2006 гг., внедрением на АООТ «ЕМЕС» (г. Луганск) и ГВСП «Кикийский судостроительно-судоремонтный завод» (г. Кикия, Одесская область). Внедрение разработанных Методических рекомендаций обеспечило в 2005 г. в сравнении с 2002 г. рост средней заработной платы на 156,9% (АООТ «ЕМЕС») и на 116,6% (ГВСП «Кикийский судостроительно-судоремонтный завод»), рост ФОТ соответственно на 288,8% и 230,5%, рост эффективности труда соответственно на 133,3% и 134,9%, прирост продуктивности производства соответственно на 218,3% и 91,9%. На протяжении 2005 г. суммарный экономический эффект от решения задач технико-технологического и организационно-экономического характера на АООТ «ЕМЕС» составил 11273,77 тыс.грн., 31,9% которого была использована на повышение оплаты труда, среди которых аккумулировано в основном ФОТ (в виде повышения тарифа в пределах «вилки»), а 3,5% - в дополнительном ФОТ (в виде премий). Таким образом, на примере конкретных предприятий доказано, что совершенствование механизма регулирования продуктивности и оплаты труда на современном этапе развития национальной экономики является основой повышения уровня их конкурентоспособности и доходов, что обеспечивает рост заработной платы их работников.

На основе результатов проведенного исследования, с целью реализации положений Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине, в диссертации разработаны соответствующие направления совершенствования государственного регулирования оплаты труда, которые являются основой проектов Государственных Программ и Закона Украины, а именно: - совершенствование тарифной системы оплаты труда работников на предприятиях и ликвидация неоправданной дифференциации в оплате труда на разных уровнях национальной экономики; - усиление контроля за системой формирования и распределения ФОТ; - усовершенствование системы мотивации к росту производительности и эффективности труда; - усовершенствование коллективно-договорного регулирования оплаты труда; - обеспечение условий для роста продуктивности.

## **ВЫВОДЫ**

В результате проведенных исследований разрешена важнейшая научная задача теоретического обоснования и разработки научно-практических рекомендаций по совершенствованию механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения, что позволяет обеспечить сбалансированность между степенью рациональности использования ресурсов и расходами на оплату труда.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы теоретического, методологического и научно-практического характера:

1. В условиях развития рыночных отношений рациональность использования экономических и производственных ресурсов непосредственно влияют на уровень оплаты труда. При регулировании механизма для оплаты труда целесообразно применять классические теории фонда заработной платы и маргинальной производительности. Разработка механизма регулирования оплаты труда на основе этих теорий позволяет увеличивать расходы на оплату труда за счет рационального использования ресурсов и повышения продуктивности экономической системы (производства).

2. Рациональное использование ресурсов и повышение продуктивности производства зависит от эффективности труда. Доказано, что расходы на оплату труда должны увеличиваться пропорционально повышению продуктивности, что связано с эффективным использованием человеческих, финансовых, материальных, технических и природных ресурсов, на основе чего обоснована ресурсосберегающая функция заработной платы (расходы на оплату труда увеличиваются при условии роста продуктивности и минимизации потерь ресурсов в процессе производства товаров, выполнения работ или оказания услуг), обоснована ее приоритетность по сравнению с другими функциями.

3. В условиях ресурсосбережения принципиальным отличием формирования и увеличения расходов на оплату труда является необходимость осуществления мер для повышения уровня мотивации работников к рациональному использованию ресурсов с учетом усовершенствования техники, технологии, организации производства и труда. Соблюдение принципа ресурсосбережения на каждом этапе производства и на каждом рабочем месте позволяет за счет рационального использования ресурсов увеличивать расходы на оплату труда без повышения цены на конечную продукцию (работу, услуги). На данных принципах разработан механизм регулирования продуктивности и оплаты труда, который представляет собой набор мер для обеспечения баланса между вознаграждением и результатом труда – ростом продуктивности, рациональным использованием ресурсов и, соответственно – увеличением объема реализации товаров (работ, услуг).

4. В процессе оценки сбалансированности между продуктивностью и оплатой труда на национальном и отраслевом уровнях на основе разработанного алгоритма их анализа и оценки в динамике доказана нерациональность использования материальных и приравненных к ним ресурсов, что не позволяет увеличить расходы на оплату труда; установлено, что искусственное занижение цены труда является средством компенсации потери ресурсов и сдерживания цен на конечную продукцию (работы, услуги) за счет экономии на заработной плате; обоснована необходимость увеличения продуктивности в Украине с целью увеличения расходов на оплату труда.

5. Проблемы разбалансированности между уровнем продуктивности и оплаты труда являются наиболее распространенными в промышленности Украины. Применение разработанной диссертантом методики «производительность труда – продуктивность производства» при обследовании промышленных предприятий позволило сделать такую оценку зависимости уровня оплаты труда от уровня продуктивности: на обследованных промышленных предприятиях не мотивированы работники к повышению эффективности труда и росту продуктивности производства; не эффективные методические подходы к формированию и распределению фонда оплаты труда, не позволяющие установить зависимость между расходами на оплату труда и ресурсами производства на каждой стадии производственного цикла; отсутствие методических подходов к расчету заработной платы отдельного работника в прямой зависимости от степени рациональности использования ресурсов производства на его рабочем месте; отсутствие эффективных систем оценки труда работников вспомогательных подразделений, что связано с несовершенной системой нормирования их труда и приводит к разбалансированности между оплатой труда работников со сдельной и повременной её формами.

6. Наиболее существенными факторами, сдерживающими развитие предприятий, рост продуктивности и повышение заработной платы, являются следующие: высокая цена на продукцию, дефицит финансовых ресурсов для расширения производства, рост себестоимости вследствие высоких тарифов природных монополий, нехватка квалифицированных кадров. Определена весомость каждого из факторов, установлена их взаимосвязь со степенью рациональности использования ресурсов производства, на основе чего разработана модель управления ресурсами, в которой определена сфера приложения эффективного труда для расширения производства за счет повышения степени рациональности использования ресурсов, что обеспечивает сбалансированность между уровнями продуктивности и оплаты труда и позволяет обоснованно повышать размер заработной платы.

7. Основными направлениями совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения являются следующие: решение задач технического, технологического, организационного и экономического характера, обеспечивающих повышение продуктивности и эффективности труда, снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг), рост объема реализации и, как следствие – получение экономического эффекта, дополнительного дохода, рост прибыли.

8. С целью совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения разработаны научно-методические рекомендации по регулированию оплаты труда на принципах ресурсосбережения, в соответствии с которыми внедрение механизма регулирования оплаты труда в

условиях ресурсосбережения позволяет достичь сбалансированность между продуктивностью производства и эффективностью труда на каждом рабочем месте на основе усовершенствования: системы материального стимулирования и коллективно-договорного регулирования оплаты труда; обеспечения гибкости тарифного регулирования; изменения процедуры формирования и распределения фонда оплаты труда в прямой зависимости от выполнения нормированных заданий. Применение комплексного подхода к формированию и распределению единого фонда оплаты труда между структурными подразделениями по компонентам, расчет фонда авторских вознаграждений и премиального фонда в структуре единого фонда оплаты труда с помощью коэффициента трудового вклада подразделения в получение экономического эффекта от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений и варьирование тарифной ставки отдельного работника при распределении заработанных средств внутри структурного подразделения позволяет повысить ответственность всех работников за рациональное использование ресурсов, установить надлежащий контроль за их использованием.

9. Обеспечение дифференциации размера заработной платы с учетом продуктивности требует применения единой системы оплаты труда для всех категорий работников и внедрения нормированных заданий на каждом рабочем месте. При этом должна быть достигнута непосредственная зависимость между уровнем квалификации и степенью трудового участия работника во взаимосвязи с рациональным использованием ресурсов производства.

10. Реализация механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения способствует сокращению потерь ресурсов производства в каждом структурном подразделении и на каждом рабочем месте, обеспечивает рост продуктивности и, соответственно – создает предпосылки для роста заработной платы. Внедрение разработанных научно-методических рекомендаций и программы усовершенствования государственного регулирования оплаты труда позволит повысить продуктивность национальной экономики, обеспечить рост конкурентоспособности отечественных предприятий и повысить доходы работников в зависимости от эффективности и качества их труда.

## **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **Монографии**

1. Додонов О.В. Продуктивність та оплата праці в Україні: аналіз та оцінка в динаміці: Монографія / За заг. редакцією д.е.н., проф. В.М.Гончарова. – Донецьк: СПД Купріянов В.С., 2007. – 200 с. – Библиогр.: с.177-181 (10,35 п.л.).

2. Гончаров В.М., Додонов О.В., Припотень В.Ю., Радомська М.С. Оплата праці у виробничій сфері: проблеми та методологія збільшення заробітної плати в умовах ресурсозбереження: Монографія / За заг. редакцією д.е.н., проф.

В.М.Гончарова. – Донецк: ООО «Альматео», 2006. – 246 с. – Библиогр.: с.223-230 (12,63 д.а./10,60 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* проанализированы проблемы иррационального использования ресурсов; разработаны методологические и практические основы регулирования оплаты труда на предприятиях производственной сферы в условиях ресурсосбережения и приведен пример их апробации.

3. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Кирнос А.И., Додонов О.В., Путинцев А.В. Психологические основы материального стимулирования труда: Монография / Под общей редакцией д.э.н., проф. В.Н.Гончарова. – Донецк: ООО «Альматео», 2006. – 240 с. – Библиогр.: с.233-237 (12,60 п.л./1,90 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* определены психологические аспекты мотивации труда в управлении персоналом и разработаны показатели по оценке труда при формировании фонда оплаты труда.

4. Гончаров В.Н., Радомский С.И., Радомская М.С., Додонов О.В. Механизмы реализации основных принципов гуманизации труда и трудовой мотивации: Монография – Донецк: СПД Куприянов В.С., 2006. – 200 с. – Библиогр.: с.192-196 (10,30 п.л./2,50 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* охарактеризованы типы мотивации труда и дана их оценка, исследованы аспекты качества трудовой жизни на локальном уровне; проведена оценка структуры доходов населения Украины в сравнении с другими странами.

5. Гончаров В.Н., Дорофиенко В.В., Радомский С.И., Радомская М.С., Путинцев А.В., Додонов О.В., Пеннер В.Г. Гуманизация труда: адаптация организационно-технических систем к человеку: Монография / Под общей редакцией д.э.н., проф. В.Н.Гончарова. – Донецк: ООО «Альматео», 2005. – 224 с. – Библиогр.: с.219-221 (11,76 п.л./1,60 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* рассмотрены принципы организации и оплаты труда с учетом организационно-технического состояния предприятия, разработана программа управления трудом на принципах гуманизации.

#### **Публикации в научных специализированных изданиях**

1. Додонов О.В. Коригування розміру ФОП підприємства з урахуванням показника «ефективність праці» // Економіст. – 2007. – №8. – С.18-19 (0,38 п.л.).

2. Додонов О.В., Луминская Н.В., Додонов Е.С. Парадоксы оплаты труда работников вспомогательных служб на предприятиях производственной сферы (на примере машиностроительного предприятия) // Управління проектами та розвиток виробництва: Зб. наук праць. – Луганськ. – 2006 - № 2(18). – С.141 – 150 (0,56 п.л./0,20 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* раскрыта проблема расбалансированности между оплатой и производительностью сдельщиков и повременщиков и разработан механизм ее разрешения на примере конкретного предприятия.

3. Додонов О.В. Механізм подальшого реформування оплати праці в Україні: нормативно-правове, організаційне та інформаційно-методичне забезпечення вирішення проблем на госпрозрахункових підприємствах // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. Спецвипуск до V з'їзду ФПУ.– Київ. – 2006.– №1(34). – С.182-190 (0,64 п.л.).

4. Додонов О.В. Нормування праці як засіб відновлення стимулюючої функції заробітної плати: використання міжнародного досвіду в роботі вітчизняних підприємств на сучасному етапі // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – Київ. – 2006. - № 3 (36). – С.50-54 (0,35 п.л.).

5. Додонов О.В. Підходи щодо досягнення збалансованості між оплатою праці управлінських кадрів та якістю реалізації управлінських рішень на виробничих підприємствах // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2006.– №11 (105). – С.62-68 (0,55 п.л.).

6. Додонов О.В. Перспективи підвищення оплати праці працівників виробничих підприємств // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ. – 2005. – №3 (85). – С.222-232 (1,02 п.л.).

7. Додонов О.В. Оплата праці у виробничій сфері: шляхи вдосконалення // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – Київ. – 2005. – №3 (31). – С.108-119 (0,85 п.л.).

8. Додонов О.В. Методичні підходи щодо збільшення фонду оплати праці промислового підприємства на засадах ресурсозбереження // Управління проектами та розвиток виробництва: Збірник наукових праць. – Луганськ. – 2005. – №3 (15). – С.113-123 (0,63 п.л.).

9. Додонов О.В. Підвищення оплати праці працівників як фактор прискорення розвитку підприємств виробничої сфери // Управління проектами та розвиток виробництва: Збірник наукових праць. – Луганськ. – 2004. – №4 (12). – С.171-179 (0,70 п.л.).

10. Додонов О.В., Кузьменко В.В. Стан та дальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ. – 2004. – №7. – С.42-45 (0,47 п.л./0,25 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* проведен сравнительный анализ законодательства Украины и законодательных актов стран ЕС в части регулирования оплаты труда; разработаны рекомендации по дальнейшему реформированию оплаты труда в Украине и повышения уровня гармонизации национального законодательства к европейским нормам.

#### **Публикации в других изданиях**

1. Додонов О.В. Ресурсозбереження як чинник економічного зростання України та підвищення доходів працівників // Збірник тез доповідей Четвертої

Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті». – Тернопіль: ТНЕУ, 2007. – С. 375 – 377 (0,13 п.л.).

2. Додонов О.В. Проблематика оплати та нормування праці в контексті економічної освіти та стратегічного управління підприємством // «Економічна організація та економічна освіта: обумовленість стратегії розвитку»: Зб. мат. Міжнарод. наук. – практ. конф., присвяч. 100 – річчю від дня народж. Бухала Сергія Максимовича. 7 – 8 лютого 2007 р. – К.: КНЕУ, 2007. – С.126 – 129 (0,26 п.л.).

3. Додонов О.В. Про нову методологію оцінки продуктивності та оплати праці із урахуванням ресурсозбереження // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Проблеми економіки праці, соціально-трудова відносин та соціального захисту населення. – Київ.: КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2007. – С.9-20 (0,46 п.л.).

4. Гончаров В.М., Додонов О.В. Проблеми динаміки оплати праці та продуктивності праці в розрізі видів економічної діяльності: напрями досягнення збалансованості на макрорівні // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Спецвипуск до 40-річчя кафедри управління персоналом КНЕУ та 40-річчя ДУ НДІ соціально-трудова відносин. – Київ.: КНЕУ; Луганськ, ДУ НДІ СТВ, 2006. – С.184-200 (1,40 п.л./0,70 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* определена проблема расбалансированности между продуктивностью и оплатой труда в Украине в разрезе видов экономической деятельности; разработаны пути повышения продуктивности за счет усовершенствования системы оплаты труда.

5. Додонов О.В. Опыт и проблемы оплаты и материального стимулирования труда управленческого персонала // Збірник матеріалів науково-практичного семінару «Організація, нормування, оплата та оцінка ефективності праці управлінського персоналу на підприємствах, в організаціях та установах». – Одеса: Державний департамент морського і річкового транспорту України (Укрморрічфлот). – 2006. – С.59-82 (1,39 п.л.).

6. Додонов О.В. Вдосконалення системи оплати праці як чинник підвищення конкурентоспроможності персоналу виробничих підприємств // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спецвипуск до 100-річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики Т. 2. Управління персоналом в організаціях. – Київ.: КНЕУ, 2005. – С.55-64 (0,52 п.л.).

7. Додонов О.В. Формирование и распределение фондов оплаты труда структурных подразделений на предприятиях // Збірник матеріалів науково-практичного семінару “Актуальні питання продуктивності, нормування, оплати праці та атестації робочих місць”. – Одеса: Державний департамент морського і річкового транспорту України (Укрморрічфлот). – 2004. – С.43-63 (1,28 п.л.).

8. Додонов О.В. Мобилизация внутренних промышленных ресурсов как основа обеспечения экономической безопасности региона // Матеріали Регіонального науково-практичного семінару “Розвиток господарського механізму Луганського промислового регіону” – Луганськ: ДУ НДІ СТВ. – 2004. – С.73-78 (0,59 п.л.).

9. Осыка А.П., Додонов О.В. НОТ: экономические реформы на предприятии // Збірник наукових праць ІХ Міжнародної науково-практичної конференції з проблем вищої школи «Університет і регіон». – Ч.2: “Науковці – підприємствам і установам регіону”. – Луганськ: СНУ ім. Володимира Даля. – 2004. – С.95-96 (0,20 п.л./0,10 п.л.).

*Личный вклад соискателя:* проанализирована система организации, материального стимулирования и оплаты труда на конкретном предприятии и рекомендованы пути их совершенствования.

### АНОТАЦІЯ

**Додонов О.В. Механізм регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження.** – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України, Донецьк, 2008.

Дисертацію присвячено розробці науково-практичних основ щодо удосконалення механізму регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження. Обґрунтований механізм дозволив автору розкрити сутність заробітної плати з точки зору залежності її розміру від продуктивності та ступеню раціональності використання економічних ресурсів на будь-якому рівні економіки, визначити принципи формування та умови збільшення витрат на оплату праці в умовах ресурсозбереження у безпосередній залежності від зміни продуктивності.

Досліджено та надано оцінку продуктивності та оплати праці в Україні, вивчено мотивація працівників до раціонального використання ресурсів на обстежених підприємствах. Проведено аналіз, класифікація та оцінка ресурсозберігаючих чинників, що дозволило визначити пріоритетні напрями прикладання ефективної праці з метою підвищення рівня продуктивності та, на цих основах – витрат на оплату праці.

Розроблено науково-практичні основи та методичні рекомендації щодо удосконалення механізму регулювання продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження. Запропоновано шляхи удосконалення складових елементів регулювання оплати праці – формування та розподілу фонду оплати праці, застосування погодинно-преміальної системи оплати праці з доплатами за виконання нормованих завдань, тарифної системи, колективно-договірного

регулювання, визначення розміру заробітної плати працівників. Розроблено напрями удосконалення механізму регулювання продуктивності та оплати праці в контексті дальшого реформування оплати праці в Україні.

*Ключові слова:* заробітна плата, мотивація, оплата праці, продуктивність, ресурси, ресурсозбереження, ефективність праці, механізм регулювання.

## **АННОТАЦИЯ**

**Додонов О.В. Механизм регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения.** – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Донецкий национальный университет Министерства образования и науки Украины, Донецк, 2008.

Диссертация посвящена разработке научно-практических основ совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения. Обоснованный механизм позволил автору раскрыть сущность заработной платы с точки зрения зависимости её размера от продуктивности и степени рациональности использования экономических ресурсов на любом уровне экономики. Разработана нормативная модель управления ресурсами, что позволило охарактеризовать ресурсосберегающую функцию заработной платы и доказать её превентивность по отношению к другим функциям. Определены принципы формирования и условия увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения.

Для проведения анализа продуктивности и оплаты труда разработана методика оценки. В процессе проведения анализа на национальном и отраслевом уровнях (в промышленности), с помощью разработанного алгоритма определены причины низкой продуктивности и оплаты труда, связанные с иррациональным использованием ресурсов. Для определения коренных причин этих проблем проведено комплексное исследование на предприятиях производственной сферы.

Для устранения определённых проблем разработаны основные направления совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на современном этапе развития отечественного производства, включающие перечень задач технико-технологического и организационно-экономического характера, которые позволяют повысить продуктивность и, на этих основах, увеличить расходы на оплату труда в прямой зависимости от его эффективности. Разработана методика регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения, усовершенствована система показателей личного вклада работника в конечные результаты работы предприятия с учётом рационального использования ресурсов производства.

Разработанные методические рекомендации по совершенствованию механизма регулирования продуктивности и оплаты труда доведены до уровня их практического применения на предприятиях, что предполагает: совершенствование процедуры формирования и распределения фонда оплаты труда по его компонентам; применение повременно-премиальной системы оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий для всех профессионально-квалификационных групп; применение разработанной единой тарифной сетки с «плавающими» окладами, коллективно-договорное регулирование и определение размера заработной платы с учётом качества выполнения нормированных заданий.

Определены направления совершенствования механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в контексте дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине, предполагающие законодательное и нормативно-правовое обеспечение на современном этапе развития национальной экономики.

*Ключевые слова:* заработная плата, мотивация, оплата труда, продуктивность, ресурсосбережение, ресурсы, эффективность труда, механизм регулирования.

## ANNOTATION

**Dodonov O.V. Mechanism of adjusting of productivity and payment of labour in the conditions of resoursosavings.** – Manuscript.

The Dissertation for the scientific degree of the candidate of economic sciences in speciality 08.00.07 – Demography, Labour of Economy, Social Economy and Policy. – Donetsk national university Department of Education and science of Ukraine, Donetsk, 2008.

Dissertation is devoted to development of scientific-practical bases in the improvement of mechanism adjustment of productivity and payment of labour in the conditions of resoursosavings. The Substantiate mechanism allowed author to expose essence of wages from the point of view dependence of its size from productivity and the degree of rationality of the use economic resources on any even economies, to define principles of forming and condition of increase the charges on payment of labour in the conditions of resoursosavings in direct dependence on the change of productivity.

It is explored and estimated the productivity and payment of labour in Ukraine at the national level and in the industry, intercommunication of productivity and payment of labour, the motivations of workers to the rational use of resources on the complex-inspected enterprises of production sphere. The analysis of resoursosavings factors is conducted, classified and estimated, that allowed to define priority directions of appendix of effective labour with the purpose of rise the level of productivity and, on these bases - charges on payment of labour. The methodological bases of improvement of mechanism adjustment of productivity and payment of labour are developed in the conditions of resoursosavings on the modern stage of development home production.

Methodical recommendations in relation to the improvement of mechanism adjustment of productivity and payment of labour are developed, efficiency of their introduction is to led in practice taking into account the degree of the use resources of production and tehcnical-economical state on an enterprise. With the purpose of rise the level of efficiency of introduction of methodical recommendations the ways of improvement of component elements of adjusting of payment of labour are offered - forming and distributing of fund the payment of labour after his component parts, application of the nour-bonus system of payment of labour with additional charges for implementation of the rationed tasks, tariff system, collective-contractual adjustment, determination of wage rate of workers. Directions of improvement of mechanism adjustment of productivity and payment of labour are developed in the context of further reformation of payment of labour in Ukraine.

*Key words:* wages, payment of labour, productivity, resources, resoursosavings, effective labour, regulation mechanism.