

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Как видно из приведенной таблицы 3, до 2011 года количество женщин в компании ДТЭК снижалось, что было связано с реорганизацией внутри компании, новыми приобретениями и изменениями, а также с выводом некоторых функций на аутсорсинг. Однако в 2011 году численность представительниц слабого пола увеличилась, при этом в относительных значениях доля женщин по сравнению с 2010 годом практически не изменилась (с 22,18 % в 2010 г. до 22,21 % в 2011 г.).

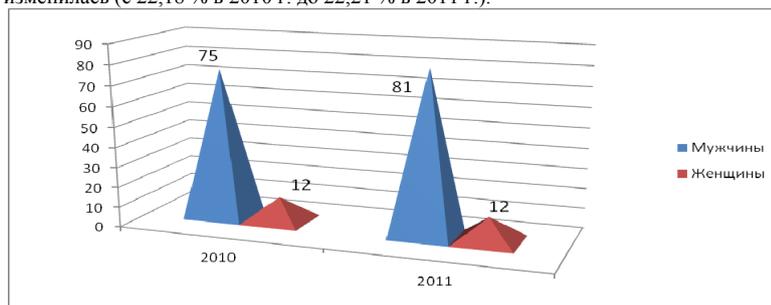


Рис. 4. Структура руководящих органов ДТЭК в разбивке по полу, человек [3]

Таким образом, на основании проведенного анализа гендерной диверсификации украинских компаний следует отметить, что в нашей стране данный вопрос всё же не стоит так остро и актуально, как в Европе. Наши компании в своих социальных отчетах практически не уделяют внимания составу персонала в разбивке по гендерному признаку, при этом они декларируют отсутствие дискриминации по половому признаку при найме на работу, оплате труда, мотивации, гарантий и социального обеспечения.

Еще одним недостатком социальных отчетов компаний из Украины является отсутствие какой-либо стратегии гендерной диверсификации в целом. Если европейские компании отражают свою заинтересованность в этом вопросе как в своих отчетах, так и на сайтах своих компаний, то украинские предприятия на данном этапе развития не стремятся создавать стратегию гендерной диверсификации и направлять свои усилия в этом направлении деятельности.

На наш взгляд, стратегия гендерной диверсификации в украинских компаниях может иметь следующий вид (табл. 4).

Таблица 4

Ключевые аспекты стратегии гендерной диверсификации для украинских компаний

| Направление деятельности | Описание действий |
|--------------------------|---|
| Стратегия | Обеспечение гендерного разнообразия состава компаний на всех уровнях организации, что должно быть неотъемлемой частью основных ценностей предприятия и стратегического планирования деятельности |
| Лидерство | Руководители предприятия должны нести ответственность за подготовку и исполнение программы развития гендерного равенства в процессе подбора персонала, его обучения, работы, заработной платы, а также за равное предоставление возможностей вне зависимости от половой принадлежности сотрудников. |
| Возможности | Рост, развитие, мотивация, организация и удержание талантливых специалистов во всех странах присутствия компании, предоставление равных возможностей для самореализации мужчинам и женщинам |
| Культура | Отсутствие какого-либо проявления дискриминации к культуре, расе, религии и другим ценностям внутри рабочего коллектива; забота об отсутствии ущемления прав сотрудников-представителей национальных меньшинств и женского пола |
| Мониторинг положения | Улучшения качества мониторинга и отслеживания процессов изменения гендерного состава рабочей силы ТНК с целью отслеживания прогресса в достижении целей компании |

Выводы:

1. Проблема Украины в вопросах гендерного равенства и предоставления равных возможностей представителям разных полов является достаточно актуальной и требующей учета в системе менеджмента украинских компаний. Недостаточные знания в этой области и отсутствие какой-либо стратегии по вопросу гендерного равенства является проблемой современного менеджмента в Украине.

2. Украинским компаниями необходимо разработать политику гендерной диверсификации и стратегию её дальнейшего развития и совершенствования с целью недискриминации в бизнесе представительниц женского пола. Учет культурных особенностей поведения представителей разных полов является неотъемлемой частью менеджмента предприятий и необходим для развития гендерного равенства в Украине.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Архив отчетов об устойчивом развитии компании ДТЭК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.dtek.com/ru/corporate-social-responsibility/otchet-y-i-dokumenty>
2. Архив отчетов об устойчивом развитии компании Метинвест [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.metinvestholding.com/ru/csr/annual_reports
3. Архив отчетов об устойчивом развитии компании СКМ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scm.com.ua/ru/sustainability/reports/>
4. The Global Gender Gap Report 2013. [Электронный ресурс] / World economic forum. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf

МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЗАРПЛАТООБРАЗОВАНИЕМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Маковская Н.В., д.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и управления Могилевского государственного университета имени А.Кулешова (Беларусь)

Маковська Н.В. Методологія управління зарплатоутворенням на підприємстві.

У статті викладені основні теоретичні підходи до формування заробітної плати на підприємстві. Дані підходи враховують особливості формування ціни на працю та внутрішню політику оплати праці, як комплекс заходів щодо формування ефективної заробітної плати. Розглянуто основні критерії ефективності оплати праці та їх взаємозв'язок між собою. Також, наведені основні витрати з формування

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

заробітної плати працівників. Обґрунтовано положення про те, що заробітна плата є видатковою частиною роботодавця на утримання працівників на підприємстві. Роботодавець зацікавлений в оптимізації витрат, пов'язаних з витратами на залучення і утримання працівників. Для працівника заробітна плата - джерело доходу, який він прагне збільшити. Управління зарплатоутворенням відбувається в рамках внутрішньої політики оплати праці, яка покликана залучати та утримувати кваліфікований персонал, контролювати і управляти витратами на робочу силу, тим самим оптимізуючи, чисельність працівників на підприємстві.

Ключові слова: заробітна плата, попит на працю, підприємство, внутрішня політика оплати праці, мотивація, продуктивність праці.

Маковская Н.В. Методология управления зарплатообразованием на предприятии.

В статье изложены основные теоретические подходы к формированию заработной платы на предприятии. Данные подходы учитывают особенности формирования цены на труд и внутрифирменную политику оплаты труда как комплекс мер по формированию эффективной заработной платы. Рассмотрены основные критерии эффективности оплаты труда и их взаимосвязь между собой. Также, приведены основные расходы по формированию заработной платы работников. Обосновано положение о том, что заработная плата является расходной частью работодателя на содержание работников на предприятии. Работодатель заинтересован в оптимизации издержек, связанных с затратами на привлечение и содержание работников. Для работника заработная плата – источник дохода, который он стремится увеличить. Управление зарплатообразованием происходит в рамках внутрифирменной политики оплаты труда, которая призвана привлекать и удерживать квалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, тем самым оптимизируя, численность работников на предприятии.

Ключевые слова: заработная плата, спрос на труд, предприятие, внутрифирменная политика оплаты труда, мотивация, производительность труда.

Makovskaya N. Management methodology wage formation in the enterprise.

The article describes the main theoretical approaches to the formation of wages in the enterprise. These approaches take into account the peculiarities of the price of labor and intra remuneration policy as a set of measures to build an effective wage. The main criteria of efficiency wages and their relationship to each other. Also, in the article considered the basic costs of building workers' wages. Justified position that wages are part of the employer's expenditure on the maintenance of workers in the enterprise. Employer is interested in optimizing the costs associated with cost of obtaining and maintenance workers. For employee wages - a source of income, which he tries to increase. Manage of a wage formation occurs within intra- wage policy, which aims to attract and retain qualified personnel to monitor and control labor costs, thereby optimizing the number of employees in the enterprise.

Keywords: wages, labor demand, enterprise, intra- wage policy, motivation, productivity.

Постановка проблемы

Заробітна плата являється расходной частью работодателя на содержание работников в организации. Работодатель заинтересован в оптимизации издержек, связанных с затратами на привлечение и содержание работников. Для работника заработная плата – источник дохода, который он стремится увеличить. Возможности увеличения размера заработной платы у работника ограничены. К такой возможности следует отнести:

- а) увеличение количества, продаваемого труда работника за счет увеличения его интенсивности;
- б) повышение качества труда работника путем инвестирования в его человеческий капитал.

Поэтому изучение и понимание данных возможностей позволяет предприятию не только эффективно управлять системой зарплатообразования на предприятии, но и создавать внутрифирменные резервы оптимизации издержек труда.

Анализ исследований и публикаций

Проблемы управления формированием оплаты труда являются предметом научных изысканий многих экономистов (Commander S., Liberman L., Luke P., Clarke S., Fan M., Гимпельсон В., Капелюшников Р.Н. Вишневская, Е. Варшавская и др.). На постсоветском пространстве крупнейшими научными центрами, которые занимаются изучением процессов зарплатообразования и оценками параметров, влияющих на него, являются Центр трудовых исследований и Лаборатория исследования рынка труда Государственного университета – Высшая школа экономики (г.Москва, Россия).

Значимыми результатами, которые получены специалистами в данной области, являются эмпирические данные и выводы, указывающие на неоднородность реакций внутрифирменных политик оплаты труда, которая определяется внутрифирменными, отраслевыми, региональными и страновыми различиями. Среди наиболее важных работ, которые соответствуют исследуемой проблеме, следует выделить следующие: Commander S., Liberman L., Yemtsov R. Wage and employment decisions in the Russian economy: Working paper № 1205, Washington EDI, 1993; Luke P.J., Shaffer M.E. Wage determination in Russia: an econometric investigation. Discussion paper № 143. Bonn: IZA, 2000; Clarke S. Market and institutional determinations of wage differentiation in Russia // Industrial and Labor relations review. 2002. Vol. 55. № 4; Заробітна плата в Росії: еволюція і диференціація. Под ред. В.Гимпельсона і Р.Капелюшнікова.- М.: Изд.дом ГУ-ВШЭ, 2008; Капелюшников Р. Механизмы формирования заработной платы в российской промышленности // Вопросы экономики. – 2004. – № 4.

Целью статьи является определения методологии управления зарплатообразованием на микроуровне, подходов к оценке изменения структуры заработной платы под влиянием общегосударственных и внутрифирменных институтов.

Результаты исследования

Формирование заработной платы или зарплатообразование – это механизм образования заработной платы на микроуровне в рамках предприятия. В структуру данного механизма входят: а) заработная плата как цена труда работников, которая влияет на изменение спроса на труд в организации; б) внутрифирменная политика оплаты труда как комплекс мер по формированию эффективной заработной платы, оказывающих влияние на размер издержек при реализации спроса на труд в организации; в) механизм приспособления заработной платы как способ адаптации спроса на труд к изменениям рыночной конъюнктуры.

Расходы по формированию заработной платы работников, согласно методологии МОТ включают: денежное вознаграждение за труд, премии и денежные выплаты, натуральные выплаты, взносы работодателя в фонды социального страхования и налоги, относимые на фонд заработной платы.

Заробітна плата, являясь расходной частью организации (или работодателя), выполняет определенные социально-экономические функции:

1. Воспроизводственная функция реализует экономические интересы работника, которые включают гарантированный регулярный поток денежных средств, удовлетворяющих основные потребности не только самого работника, но и членов его семьи, обеспечивающей поддержание уровня жизни, который считается минимально приемлемым в обществе;
2. Стимулирующая функция заключается в установлении зависимости заработной платы от результатов труда работника. Эта функция реализует экономические интересы работодателя;
3. Формирование платежеспособного спроса населения. Эта функция связывает заработную плату экономически активного населения страны с макроэкономическими показателями и факторами экономического роста в государстве;
4. Социальная функция ставит цель социальной справедливости и предупреждения социальных шоков как в стране в целом, так и в ее регионах.

По структуре заработной платы состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная (основная) часть заработной платы устанавливается на основе, действующей у работодателя системы оплаты труда. Эта часть не зависит от полученной прибыли, объема продаж и прочих показателей. Постоянная часть заработной платы начисляется за фактически отработанное время или фактически выполненную работу по тарифным ставкам, должностным окладам. Начисление основной заработной платы зависит от: а) квалификации

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

работника; б) сложности выполняемой работы; в) количества и качества затраченного труда.

Переменная часть заработной платы имеет компенсационный и стимулирующий характер. Компенсационные выплаты регулируются нормативно-правовыми актами, стимулирующие – являются желанием работодателя в дополнительных выплатах работникам по результатам их трудовой деятельности исходя из хозяйственных возможностей предприятия. Выражение постоянной и переменной частей заработной платы находится в следующем:

Таблица 1 – Структура постоянной и переменной частей заработной платы

| Постоянная заработная плата | Переменная заработная плата | |
|---|---|---|
| | Компенсационная часть | Стимулирующая часть |
| Оплата по тарифным ставкам; Оплата за работу в ночное время; Оплата за работу в праздничные и выходные дни; Оплата за сверхсрочную работу; Доплаты за сложные условия труда | Оплата очередных отпусков; Оплата простоев по вине работодателя; Материальная помощь; Оплата выходного пособия при увольнении; Оплата больничных листов | Выплаты из прибыли; Оплата обучающих программ подготовки и переподготовки; Оплата дополнительной квалификации; Бонусы; Социальный пакет |

Разработано по: [1-2]

Эффективность внутрифирменного зарплатообразования определяют рыночные принципы формирования заработной платы в организации, к которым относятся:

1. Ставка заработной платы является определяющей при формировании спроса на труд в организации. Спрос на труд – это количество работников, которое работодатель готов нанять в зависимости от уровня установленной в организации ставки заработной платы. Установление ставки заработной платы – это производный процесс от спроса на производимую организацией продукцию.

Если сделать допущения, что все работники обладают одинаковой квалификацией, труд их равнопроизводительный и они трудятся одинаковое количество часов, то зависимость между ставкой заработной платы и количеством труда (нанятых работников) будет иметь вид [3; 4], который представляет собой кривую спроса на труд: чем выше ставка заработной платы в организации, тем меньшее число работников будет принято. Это связано, прежде всего, с ростом издержек на заработную плату.

2. Принципы формирования внутрифирменной ставки заработной платы [5].

Ставка заработной платы представляет собой основу формирования трудового вознаграждения работника, имеющая денежную форму, обладающая определенной стабильностью и выраженная в виде стоимости часа работы (почасовая ставка) или стоимости нормы отработанного за месяц рабочего времени (ставка по окладу). Экономические принципы формирования ставки заработной платы определяются тем, что:

- во-первых, ставка заработной платы экономически эффективна, когда максимального значения достигает разность между дополнительным производственным результатом и дополнительными издержками на повышение ставки заработной платы, обеспечивает работодателю максимальный уровень прибыли;

- во-вторых, ставка заработной платы на предприятии позволяет обеспечивать определенный размер прибавки к ней, что позволяет формировать доход работника.

Ставка заработной платы формируется с учетом следующих особенностей:

- при низкой ставке заработной платы работник не стремится к производительной трудовой деятельности;
- при росте ставки заработной платы производительность труда возрастает;
- при высокой ставке заработной платы работник стремится максимизировать свой доход;
- при медленном росте ставки заработной платы каждый последующий прирост вызывает уменьшение трудовых усилий работников.

3. Заработная плата различна для всех категорий работников. Причины различий заключаются в том, что:

- а) работники неоднородны, они отличаются друг от друга знаниями, навыками, опытом, обладают различным уровнем специфического человеческого капитала, и следовательно, разной производительностью труда;
- б) рабочие места неоднородны, они отличаются уровнем заработных плат, видом льгот, условиями труда и т.п.;
- в) существуют статусные рабочие места, с высоким уровнем ставки заработной платы. Работники стремятся занять их, что порождает внутрифирменную конкуренцию за рабочие места. Такая конкуренция ставку заработной платы делает эластичной;
- г) работники имеют не одинаковую производительность труда. Чем выше производительность труда работников, тем выше уровень оплаты его труда (рисунок 1).



Рисунок 1- Зависимость производительности труда и заработной платы*

Поэтому, заработная плата увеличивается прямо пропорционально росту производительности труда работника.

Данные теоретические положения обосновывают основные принципы и механизмы формирования внутрифирменной политики оплаты труда на предприятии.

Выводы

Итак, внутрифирменная политика оплаты труда призвана привлекать и удерживать квалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, тем самым оптимизируя, численность работников на предприятии. Разработка системы оплаты труда – это специфический процесс для каждого организации, который учитывает особенности внутрифирменной мотивации и стимулирования труда, уровень квалификации работников, их карьерные интересы и т.п. Кроме этого, специфичность внутрифирменной политики оплаты труда в организации определяют принципы, согласно которым эта политика реализуется.

К числу таких принципов следует относить:

- общая информированность работников об уровнях заработных плат;
- учет интересов работников и работодателей при формировании политики оплаты труда;
- открытость (или закрытость) информации о заработных платах;
- коллегиальность в принятии решений по формированию размера заработных плат на предприятии.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ И ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Основным критерием эффективности политики оплаты труда является согласованность интересов работников и работодателей в области оплаты труда. Так, интересы работодателя состоят в: а) повышении стимулирующего эффекта от заработной платы; б) привлечении и сохранении квалифицированных работников; в) снижении социальных рисков на предприятии (конфликты, нарушение дисциплины и т.п.). Интересы работника заключаются в соответствии уровня заработной платы полученному образованию, опыту, стажу; в соответствии размера заработной платы уровнем инфляции; в повышении заработной платы и превышении ее уровня по сравнению оплатой труда за аналогичную работу у других работодателей.

В современной экономике труда выделяются [6-7] несколько подходов к формированию внутрифирменной политики оплаты труда.

1. Пассивный. Формирование системы оплаты труда интерпретируется, как нормативная обязательность выплачивать работникам определенный размер вознаграждения за выполненную работу. Это не является мотиватором эффективных трудовых отношений, основанных на взаимных интересах работников и работодателя. В рамках такого подхода, как правило, происходит односторонняя реализация интересов работодателя связанных с сокращением расходов на оплату труда. Это лишает заработную плату мотивирующей функции к эффективному труду. Реализация такого подхода происходит в рамках кадрового дела производства и подчинена требованиям трудового законодательства.

2. Активный. Политика оплаты труда представляет собой значимый элемент системы управления персоналом на предприятии. Данный подход предполагает взаимовыгодный учет интересов работников и работодателей, которые проявляются в трудовых отношениях по поводу адекватной оценки труда работников, уровня их квалификации и производительности. В качестве принципов данного подхода следует выделить: а) дифференциация заработной платы внутри предприятия должна отражать относительную ценность рабочих мест, степень сложности выполняемых работ, уровень квалификации работника; б) сопоставимость внутрифирменной заработной платы со средним уровнем заработной платы на совокупном рынке; в) соответствие уровня заработной платы работника результатам его труда.

Таким образом, модернизация и совершенствование принципов построения внутрифирменной политики оплаты труда, учет издержек на ее формирование изменяет и добавляет элементы в организацию оплаты труда, вырабатывает новые формы заработной платы. Все это в совокупности влияет на формирование спроса на внутренних рынках труда организаций.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Экономика труда: учеб. пособие / М.А. Винокурова, Н.А. Горелова; под ред. Винокурова М.А. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
2. Управление персоналом: энциклопедический словарь / А.Я. Кибанов [и др.]; под общ. ред. А.Я. Кибанова. – Москва: Инфра – М, 1998. – 453 с.
3. Эренберг, Р.Дж., Смит, Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика / Р.Дж. Эренберг, Р.С. Смит. – Москва: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
4. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации / Р.И. Капелюшников. – Москва: Изд-во ГУ-ВШЭ, 2001. – 309 с.
5. Маковская, Н.В. Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республике Беларусь: моногр. / Н.В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А.А. Кулешова», 2008. – 272 с.
6. Капелюшников, Р.И. Механизм зарплатообразования в промышленности / Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2004. - № 4. - С. 46-59
7. Стукен, Т.Ю. Внутрифирменная политика оплаты труда (на примере организаций г. Омска) / Т.Ю. Стукен. Сб. науч. трудов «Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования / ГУ-ВШЭ, ф-т менеджмента; науч. ред. М.Ю. Шерешева. - М.: изд. Дом ГУ-ВШЭ, 2009. - С. 440-450

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В МИРОВОЮ ЭКОНОМИКУ

Макогон Ю.В. д.э.н., профессор, заведующий кафедрой международной экономики Донецкого национального университета, директор Регионального филиала Национального института стратегических исследований в г.Донецке, заслуженный деятель науки и техники Украины (Украина)

Макогон Ю.В. Інноваційний розвиток малого та середнього підприємництва України в умовах інтеграції у світову економіку.

Стаття присвячена дослідженню процесів інноваційного розвитку малого та середнього підприємництва України в умовах інтеграції у світову економіку.

Сучасні тенденції розвитку світового господарства позначили нове місце і нетрадиційні форми малого та середнього підприємництва в процесах інтеграції національних економік у світовий економічний простір. Доведено, що мале і середнє підприємництво за рахунок фактора своєї всебічної залежності від змін параметрів зовнішнього середовища є більш рухомою, мобільною та сприйнятливою до інновацій формою організації господарської діяльності в умовах ринкової економіки.

Таким чином, комерційне просування вже створених нововведень має забезпечуватися розвинутою системою МСБ як інтегрального компонента конкурентного ринкового механізму, за умови стратегічного союзу з великими корпораціями.

Ключові слова: малий бізнес, постіндустріальне розвиток, інноваційний розвиток, інновації, криза, світове господарство.

Макогон Ю.В. Инновационное развитие малого и среднего предпринимательства Украины в условиях интеграции в мировую экономику.

Статья посвящена исследованию процессов инновационного развития малого и среднего предпринимательства Украины в условиях интеграции в мировую экономику.

Современные тенденции развития мирового хозяйства обозначили новое место и нетрадиционные формы малого и среднего предпринимательства в процессах интеграции национальных экономик в мировое экономическое пространство. Доказано, что малое и среднее предпринимательство за счет фактора своей всесторонней зависимости от изменений параметров внешней среды является более подвижной, мобильной и восприимчивой к инновациям формой организации хозяйственной деятельности в условиях рыночной экономики.

Таким образом, коммерческое продвижение уже созданных нововведений должно обеспечиваться развитой системой МСБ как интегрального компонента конкурентного рыночного механизма, при условии стратегического союза с крупными корпорациями.

Ключевые слова: малый бизнес, постиндустриальное развитие, инновационное развитие, инновации, кризис, мировое хозяйство.

Макогон Ю. Innovative development of small and medium enterprises in Ukraine in terms of integration into the world economy.

The article investigates the processes of innovation development of small and medium enterprises in Ukraine in terms of integration into the world economy.

Modern trends in the global economy marked the new location and non-traditional forms of small and medium-sized enterprises in the integration of national economies into the global economy. Proved that the small and medium enterprises by a factor of depending on its comprehensive parameter changes of the external environment is more mobile, mobile and receptive to innovation form of organizing economic activity in a market economy.

Thus, the commercial promotion has already created innovations should ensure of developed system of SMEs as an integral component of a competitive market mechanism, provided strategic alliances with large corporations.