

В заключении отметим следующее.

1. Намечившийся строительный бум в Украине будет в ближайшей и средней перспективе определять хорошую динамику роста строительной отрасли и соответственно роста спроса на подъемно-транспортное оборудование. Один из механизмов решения проблемы удовлетворения этого спроса будет связан с расширением использования лизинговых операций.

2. Имеются достаточные предпосылки и условия для устойчивого роста объемов лизинговых сделок и усиление специализации лизинговых компаний на рынке подъемно-транспортного оборудования.

3. Рассмотренная в данной работе методология структуризации рынка лизинговых услуг позволяет каждое из шести отношений наполнить методическими, нормативными и техническими разработками, направ-

ленными на развитие рынка лизинговых услуг в сфере подъемных сооружений.

Литература

1. Андриенко Н.Н., Плетцев В.А. и др. Почему украинское краностроение не может удовлетворить потребности отечественного рынка? // Подъемные сооружения. Специальная техника.— 2005.— № 2.— С. 4-7.

2. Герасимова Т.Г. Лизинг подъемно-транспортного оборудования, нуждающийся в усовершенствовании // Подъемные сооружения. Специальная техника.— 2005.— № 2.— С. 12-14.

3. Шеленков В.Г. Учет лизинговых операций и анализ их эффективности. — М.: Изд-во «Экзамен», 2005.— 128 с.

4. Підготовка та проведення лизингових операцій в сфері екології. Практичні рекомендації / За ред. Сосюрко Ю.В.— Київ: Аверс, 2000.— 215 с.

И.В. Багрова

академик АЭН Украины,
г. Днепродзержинск

ОПЛАТА РАБОЧЕГО ТРУДА НАИВЫСШЕЙ КВАЛИФИКАЦИИ ПРИ ПРЕОБРАЗОВАНИИ ИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ

Трудовая деятельность человека, как правило, направлена на получение средств к жизни. Поэтому величина заработной платы является одним из приоритетных мотивов выбора конкретной работы, рабочего места, предприятия. В настоящее время предприятия имеют широкие права в установлении величины основного заработка и различных доплат, исходя из установленной в государстве минимальной заработной платы и стремления к осуществлению главного принципа: равной оплаты за равный труд. Если первое условие носит обязательный характер, то выполнение второго (в части установления равенства труда) всегда было связано с многочисленными трудностями. В плановой экономике они преодолевались для рабочих профессий с помощью отраслевых тарифных систем. И чем проще (мало-квалифицированное) по содержанию был труд рабочего, тем успешнее применяемая тарифная сетка отражала количество затраченного труда: для сдельщика — через произведенное количество продукции, для повременщика — через продолжительность отработанного времени. Повышение квалификации, требуемое усложнением обслуживаемой техники и технологии, приводит к огромному разнообразию в содержании квалифицированного и высококвалифицированного труда, а необходимость совместного (бригадного) или, напротив, раздельного высокоответственного (индивидуального) труда, например, операторов, по управлению сложнейшими установками, еще более усложняет выполнение принципа оплаты труда по количеству и качеству, приводя ко все большему отставанию тарифной ставки всевозможными показателями в коэффициенте трудового участия и различными доплатами к заработку. Во многих случаях произошел отказ от тарифной системы

и переход к бестарифной форме установления величины заработка, что еще больше отдалило практику от осуществления основного принципа справедливой оплаты труда: по его количеству и качеству.

Проблема еще усугубляется и тем, что внедрение автоматизации, робототехники и компьютеризации производственных процессов настолько усложняет труд по управлению системой технологического оборудования, что востребует объем знаний, который по своему содержанию глубже и обширнее даваемых при подготовке высококвалифицированных рабочих и даже техников. Это выводит оплату подобного труда за пределы тарифной сетки, порождая такие особенности оплаты как «вне тарифной сетки», «бестарифная оплата», «договорная оплата», «контрактная оплата» и т. д., что однако не дает единообразного подхода к оплате такого рабочего труда наивысшей квалификации. Это открывает широкую дорогу субъективизму в назначении конкретной величины заработной платы и добавок к ней. Все это заставляет экономистов вновь возвращаться к проблеме изучения содержания труда и его результативности как первооснове построения справедливой и эффективной шкалы оплаты труда.

Проблема совершенствования оплаты труда как на тарифной, так и бестарифной основе активно разрабатывается такими учеными, как Баткаева И.А., Богиня Д.П., Колосова Р.П., Колот Д.М., Меликьян Г.Г., Фильштейн Л.М., Эренберг Р.Дж. и др. [1-6]. Однако ими оплата труда напрямую не увязывается с изменениями в содержании труда, которые непрерывно происходят под воздействием НТР, и консервируется в определенном смысле та дифференциация конкретного труда рабочих — исполнителей различной квалифика-

ции, которая сложилась в эпоху индустриализации на ступенях механизации и автоматизации производства.

Целью статьи является дальнейшая разработка проблемы оплаты труда с учетом изменяющегося в усложняющемся под влиянием НТР его содержания на основе отражения происходящего углубления дифференциации труда рабочих, приводящего к необходимости задействования в исполнительском труде лиц с наивысшей рабочей квалификацией.

Переход к информационному постиндустриальному обществу одним из обязательных условий имеет необходимость завершения индустриализации производительной хозяйственной структуры как насыщения и стопроцентного распространения во всех технологических процессах не просто механизмов и машин, а технологических высокоавтоматизированных и компьютеризированных комплексов, делающих рабочего оператором, управителем технологического процесса, полностью освобождая от участия в нем в качестве удлинителя орудий труда на стыке «сырье—техника—труд—готовая продукция» в качестве одной из технологических составляющих изготовления продукции. Это вызывает необходимость анализа той первоосновы, совершенствование которой приводит к изменению содержания труда, дифференциации рабочих профессий.

Необходимо отметить, что сложилось четкое деление труда на физический, которым заняты рабочие, и умственный, выполняемый специалистами, менеджерами (в простейших функциях — служащими), как следствие отрыва физического труда от умственного, их противопоставления. Однако автоматизация и кибернетизация производства постепенно размывает грани между физическим трудом рабочего и умственным трудом специалистов, расширяя роль умственной составляющей в труде рабочих наивысшей квалификации. Это в свою очередь усложняет решение вопроса установления правильной оплаты труда. Проблема состоит в том: куда отнести труд рабочего наивысшей квалификации (зачастую имеющего высшее образование) — к физическому или умственному труду; что будет собой представлять (а в некоторых случаях — и уже представляет) физический и умственный труд как таковой, в чем останутся различия между ними при завершении индустриализации производства.

Как показывает анализ генезиса развития техники, наиболее просто оказалась замена человека на простейших видах физического труда (в его энергетической функции), передав инструмент из его рук рабочим органам машин. Автоматизация, как и механизация, потребовали от человека уже не столько физических усилий, сколько умственных в части правильного управления машинами и механизмами, как эффективного управления ходом технологического процесса в целом. Дальнейшее развитие техники выдвинуло необходимость решения проблемы моделирования техникой аналитической составляющей труда рабочего в части поддержания процесса в оптимальном режиме, повышения эффективности работы установки, агрегата, технологической цепи производственных машин. Вследствие этого человечество получило обратный результат: труд, приобретающий большую долю умственной составляющей, практически утратил физическую перемещением основной нагруз-

ки с мышц тела на мыслительно-аналитический аппарат человека (головной мозг) и органы чувств (зрение, слух, обоняние). Этот труд выливается в практически полную неподвижность корпуса и опорнодвигательного аппарата в целом (феномен «сидячей» работы оператора при напряженной аналитико-диагностической работе по управлению машинами и механизмами (осуществляемой в голове работника) и внешне проявляется в движении глаз (максимум — лица, шеи) и пальцев кистей рук при передаче импульсов от мозга к кнопкам и рычажкам управления¹.

Правомерно возникает вопрос: в чем состоит основной признак физического труда и до какой границы труд остается физическим? Изучение содержания процесса труда позволило нам установить, что физический труд можно рассматривать в узком и широком смысле [7].

Под физическим трудом (в узком смысле) следует понимать исполнительскую деятельность человека на основе прямого задействования физического потенциала собственного организма, выражающуюся в выполнении органами тела целенаправленных рабочих движений, обусловленных профессиональной спецификой конкретного труда и необходимых для получения материально-предметного результата труда или оказания услуги труда. Именно в качестве исполнительской деятельности физический труд является занятием большинства людей в доиндустриальную и индустриальную эпохи.

В постиндустриальном обществе, вследствие все большего развития техники и распространения высоких технологий, использование физического потенциала людей утрачивает ведущее значение, так как массовый труд все больше перемещается в сферу информационно-коммуникационных технологий, задействующих преимущественно потенциал головного мозга. Исчезает ли при этом и сам физический труд и, следовательно, проблемы, связанные с правильной его оплатой? Ответ на этот вопрос наиболее правильным будет искать в направлении выявления принципиальных особенностей производимых результатов труда во взаимосвязи со внутренней структурой трудового процесса.

Выполнение человеком любой работы может быть разложено на ряд последовательно выполняемых операций, осуществляемых как органами тела и органами чувств, так и головным мозгом (вследствие единства в человеке физического и духовного). Нами выделено 19 операций, часть которых осуществляется головным мозгом, даже при занятии человека исключительно физическим трудом [7]. Единый гармоничный процесс труда по составу операций разделяем на две принципиально различные части: **рассудочно-программную часть** (вошли операции: осознание сигналов окружающей среды, формирование цели трудовой деятельности и образа ее целевого результата, разработка программы трудовой деятельности, контроль за ее выполнением, сравнение конечного результата труда с его целевым образом) и **исполнительскую** (операции от усвоения программы трудовой деятельности, ассимиляции ее памятью до осознанного отделения результата труда от исполнителя). Рассудочно-программная часть труда про-

¹ В связи с этим появляется проблема донрузки рабочих подобного труда физкультурной паузой в рабочее время и спортивно-оздоровительными занятиями во вне рабочее.

текает в функционировании головного мозга, исполнительская часть — в функционировании органов тела (рук, ног, туловища) и органов чувств (глаза и т. д.).

Если единый процесс труда разделить на эти две части, то можно получить и эти два продукта: **информационный** (содержащий выработанную головным мозгом информацию об идее той или иной работы и программе ее выполнения, об идее и способе получения тех или иных вербальных или цифровых сведений, о новых умозаключениях и т.д.) и **материально-вещественный** (в виде конкретного результата труда: предмета, товара, услуги). То есть все возможные результаты трудовой деятельности человека можно свести к трем принципиально различным видам: **информационному продукту, материальному объекту и услуге труда**. Информационный продукт вырабатывается головным мозгом (если можно так сказать, является результатом мозгового, разумового труда), а материальный объект и услуга труда производятся с задействованием органов тела (работой рук, ног, корпуса, головы, шеи, органов чувств).

Такой подход к дифференциации операций в процессе труда позволяет достаточно четко разграничить умственный и физический труд, увидеть объективную основу отделения одного от другого в эпоху доиндустриального и индустриального общества и дать широкое толкование понятию «физический труд». Под **физическим трудом в широком смысле** понимается исполнительская деятельность по опредмечиванию информации о производстве материально-предметного объекта или оказании услуги труда, осуществляемая человеком на основе задействования потенциала собственного организма (и орудий труда со степенью совершенства соответственно исторической эпохе) выражающаяся в выполнении профессиональных движений органами тела. Из этого, второго определения физического труда вытекает то, что, в принципе, он будет существовать так долго, пока техника полностью не возьмет на себя все операции и по опредмечиванию информации и по наладке и ремонту самой техники, производящей материальные объекты и услуги труда (как и производство новой информации). Прогноз же о том, что и в будущем останется и физический и умственный труд, следствием имеет сохранение и в дальнейшем необходимости дифференцированного подхода к оплате каждого из этих видов.

Как видно и из первого и из второго определений физического труда, он, несмотря на изменение содержания, во всех случаях является: задействованием физического и умственного потенциалов работника, конкретным трудом по опредмечиванию информационного продукта. Вместе с тем с распространением информационных технологий содержание его обогащается, все больше отодвигая на задний план физические усилия тела и расширяя функциональное участие головного мозга. Внешне этот труд выражается в задействовании рук для запуска-остановки, регулирования, корректировки работы технического средства, орудия труда в период его работы (для краткости он нами назван **наблюдательно-индикаторно-кнопочным трудом**) и полного задействования органов тела и органов чувств для наладки, настройки, ремонта в период остановки этой кибернетизированной высокотехнологичной техники (он назван **диагностически-ремонтно-наладочным трудом**) [7].

То есть на пороге информационного общества рутинный физический труд утрачивает изначально аксиоматично простую основу отграничения от умственного труда, так как системой машин все более отдаляется от непосредственного воздействия органами тела на предмет труда, утрачивает мышечную напряженность и тяжесть (поскольку машины осуществляют во множество раз большие усилия), а видимые результаты труда являются не столько следствием частоты и рациональности профессионально до автоматизма заученных движений, сколько следствием работы линии машин, в которую органически вплетены и наблюдательно-индикаторно-кнопочный труд и диагностически-ремонтно-наладочный инструментальный труд рабочего, непосредственно обусловленные невидимой работой мозга. Результативность труда, оснащенного такой сложной, совершенной техникой уже не зависит от скорости и рациональности движений и физических усилий тела, а от обоснованности и надежности вырабатываемой головной информации для своевременной координации, регулирования, запуска и остановки технологической цепочки техники в заданных извне параметрах, введению нужной информации в машины в виде системы команд. При этом основная нагрузка в трудовом процессе уже приходится не столько на элемент «умет» (как видимую профессиональную работу органов тела), сколько на элемент «знает» (как на невидимую работу мозга), которые, тем не менее, являются непременными составляющими квалификационного уровня рабочего. Оплата такого труда по сдельной форме становится все менее применимой.

Если рассмотреть наблюдательно-индикаторно-кнопочный и диагностически-ремонтно-наладочный труд с точки зрения его содержания, то следует признать такой труд не просто высококвалифицированным, а (что будет с нашей точки зрения более правильным) исполнительским трудом как повышенной сложности, так и наивысшей квалификации и соответственно занятым им рабочим признать рабочими наивысшей квалификации. В труде этой группы рабочих уже фактически отсутствуют почти все признаки, по которым он противопоставлялся умственному труду: отсутствуют значительное мышечное напряжение, из органов тела задействованы в основном кисти рук, в видимой конкретности трудовых действий в основном не только не происходит соприкосновения человека с предметом труда, но последний вообще может находиться в другом месте (например, при дистанционном управлении), осязаемые результаты труда в виде материальных объектов могут даже не попадать в поле зрения рабочего осуществляющего соответствующий технологический процесс. Более того, если наблюдательно-индикаторно-кнопочный труд основывается на знаниях отраслевых особенностей технологического процесса, специфики работы конкретных попроцессных машин, то диагностически-ремонтно-наладочный труд в большей мере востребует общетеоретические знания основ действия техники, законов механики, электротехники, автоматики, робототехники, электроники, кибернетики, информатики и др., носящих универсальный межотраслевой характер (что, как показывает практика, позволяет этой группе рабочих переходить на работу из одной отрасли в другую практически без переобучения).

Из вышеизложенного вытекает, что для выполнения работ наивысшей сложности рабочий должен иметь обширные знания, превосходящие те, которые даются в профессиональных училищах и техникумах. То есть рабочий наивысшей квалификации должен обладать знаниями в объеме, например, первой ступени высшей школы — бакалаврата и является рабочим с высшим образованием. Но в таком случае и труд такого рабочего должен оплачиваться с учетом особенной оплаты труда специалиста, менеджера, т. е. лица с высшим образованием (для краткости назовем — инженерного труда). В современных производствах с высокими технологиями уже имеются такие рабочие наивысшей квалификации — рабочие с высшим образованием, труд которых оплачивается по тарифной сетке рабочих с учетом высокого профессионального качества труда в ряде персональных надбавок (установление которых во многом зависит от как коммуникабельности работника, так и заинтересованности руководителя, что на практике носит дважды субъективный характер).

Появление на предприятиях рабочих высшей квалификации вследствие перехода к более сложным высоким технологиям, обусловленное научно-техническим прогрессом не является случайным, а представляет собой начало процесса преобразования физического труда различной сложности (являющемуся до настоящего времени антитезой умственного труда) в гармоничный труд, сочетающий в себе умственную и физическую составляющую. Вследствие необходимости привлечения все большего числа лиц с высшим образованием (инженеров) к исполнительному (рабочему) труду у этой группы работников возникает психологический дискомфорт от названия занимаемой должности (рабочий), что иногда является основной причиной увольнения с такого рабочего места, несмотря на достаточно высокий (для рядового инженера) заработок. Поэтому представляется целесообразным расширение перечня рабочих профессий предприятия введением в него (помимо ранжирования по тарифным разрядам) дополнительной профессионально-квалификационной группы: «рабочий-инженер». Учитывая, огромное различие в сложности и технологических особенностях используемой в производственном процессе техники, необходимы и рабочие высшей степени квалификации с различным уровнем профессионального мастерства. Поэтому представляется целесообразным дифференциация на I, II и III категории и рабочих-инженеров наблюдательно-индикаторно-кнопочного труда и рабочих-инженеров диагностически-ремонтно-наладочного труда. Это дало бы основания для записи в трудовой книжке указанных выше работников, в виде, например: «рабочий-инженер II категории» либо «инженер-рабочий II категории». Это способствовало снятию в определенной мере того социального напряжения в коллективе, которое возникает вследствие неудовлетворенности работника тем или иным обстоятельством трудовой деятельности, в определенной мере подняло бы статус такого рабочего-инженера на предприятии, устранило текучесть из-за опасения выпускника вуза, молодого специалиста негативного влияния записи «рабочий» для профессиональной карьеры.

Наличие у рабочего наивысшей квалификации ставит дополнительные вопросы к осуществлению принципа равенства оплаты за равный труд. Поскольку существующие тарифные сетки построены в диапазоне учета на основе тарифных разрядов неквалифицированного, квалифицированного и высококвалифицированного труда, то наивысшая квалификация уже выходит за высший разряд тарифной сетки и, естественно, оплачивается на бестарифной основе.

Введение оплаты рабочих-инженеров в тарифную систему требует наличия соответствующей тарифной сетки, в принципах построения которой должна отражаться функционально-квалификационная двойственность содержания их труда: выполнение исполнительской функции (как у всех рабочих) и наличия глубоких профессиональных знаний (как у специалистов). Кроме того, изменение тарифных коэффициентов от низшего к высшим должно отражать нарастание сложности и ответственности профессионально труда, быть логичным и понятным работнику, показывая ему перспективы повышения оплаты труда при дальнейшем совершенствовании профессионального мастерства и опыта работы. Исходя из этих принципов, в основу предлагаемой тарифной сетки (см. таблицу) положены следующие группировки: по условиям труда, профессионально-квалификационным группам и стажу работы.

Так, условия труда, помимо уже содержащихся в тарифной сетке рабочих (нормальные, вредные и тяжелые, особо вредные и особо тяжелые) должны охватывать те отраслевые особенности, которые проистекают из специфики трудового процесса в условиях НТР (высотные, подземные, подводные, наличие высоких температур («горячие»), низких температур, вибраций, ультра- и инфразвуков, различного рода полей и излучений, невесомости).

Профессиональные группы, по нашему мнению, можно свести к двум (в соответствии с принципиальными различиями в содержании их труда):

— Оператор-регулировщик производственных процессов (при наличии существенных различий в технической сложности управляемого объекта следует ввести категории сложности труда работника: I категории, II, III, IV;

— Наладчик-ремонтник технологического оборудования, приборов и устройств (при наличии существенных различий в сложности этих объектов следует ввести категории сложности труда I категории, II, III, IV.

Дифференциацию рабочих наивысшей квалификации на сдельщиков и повременщиков не находим нужным, так как их труд с количеством выработанной продукции (учет чего необходим при сдельной оплате труда) связан весьма опосредовано. Большей же напряженность труда, по нашему мнению, будет при диагностически-наладочно-ремонтном труде, как наиболее направленном на поиск каждый раз нового ответа о причинах отказа, поломки техники, чем в труде оператора — регулировщика, действия которого все же находятся в известных, заранее оговоренных в технологическом регламенте параметрах.

Таблица 1

Тарифные коэффициенты для оплаты труда рабочего наивысшей квалификации (рабочий-инженер)

Условия труда, группы профессий и квалификационные категории	Стаж работы в данном виде труда, лет											
	0-2,5	2,6-3	3,1-7,5	7,6-10	10,1-12,5	12,6-15	15,1-17,5	17,6-20	20,1-22,5	22,5-25	Свыше 25	
Нормальные												
— оператор-регулирующий производственных процессов												
из них по категориям:												
I	1,00	1,10	1,20	1,30	1,45	1,55	1,65	1,75	1,90	2,00	2,10	2,10
II	1,10	1,20	1,30	1,40	1,55	1,65	1,75	1,85	2,00	2,10	2,20	2,20
III	1,20	1,30	1,40	1,50	1,65	1,75	1,85	1,95	2,10	2,20	2,30	2,30
— наладчик-ремонтник технологического оборудования, приборов и устройств												
из них по категориям:												
I	1,30	1,40	1,50	1,60	1,75	1,85	1,95	2,05	2,20	2,30	2,40	2,40
II	1,40	1,50	1,60	1,70	1,85	1,95	2,05	2,15	2,30	2,40	2,50	2,50
III	1,50	1,60	1,70	1,80	1,95	2,05	2,15	2,25	2,40	2,50	2,60	2,60
Вредные и тяжелые												
— оператор-регулирующий производственных процессов												
из них по категориям:												
I	1,15	1,25	1,35	1,45	1,60	1,70	1,80	1,90	2,05	2,15	2,25	2,25
II	1,25	1,35	1,45	1,55	1,70	1,80	1,90	2,00	2,15	2,25	2,35	2,35
III	1,35	1,45	1,55	1,65	1,80	1,90	2,00	2,10	2,25	2,35	2,45	2,45
— наладчик-ремонтник технологического оборудования, приборов и устройств												
из них по категориям:												
I	1,45	1,55	1,65	1,75	1,90	2,00	2,10	2,20	2,35	2,45	2,55	2,55
II	1,55	1,65	1,75	1,85	2,00	2,10	2,20	2,30	2,45	2,55	2,65	2,65
III	1,65	1,75	1,85	1,95	2,10	2,20	2,30	2,40	2,55	2,65	2,75	2,75
Особо вредные и особо тяжелые												
— оператор-регулирующий производственных процессов												
из них по категориям:												
I	1,30	1,40	1,50	1,60	1,75	1,85	1,95	2,05	2,20	2,30	2,40	2,40
II	1,40	1,50	1,60	1,70	1,85	1,95	2,05	2,15	2,30	2,40	2,50	2,50
III	1,50	1,60	1,70	1,80	1,95	2,05	2,15	2,25	2,40	2,50	2,60	2,60
— наладчик-ремонтник технологического оборудования, приборов и устройств												
из них по категориям:												
I	1,60	1,70	1,80	1,90	2,05	2,15	2,25	2,35	2,50	2,60	2,70	2,70
II	1,70	1,80	1,90	2,00	2,15	2,25	2,35	2,45	2,60	2,70	2,80	2,80
III	1,80	1,90	2,00	2,10	2,25	2,35	2,45	2,55	2,70	2,80	2,90	2,90
Другие отраслевые особо неблагоприятные условия труда												
— оператор-регулирующий производственных процессов												
из них по категориям:												
I	1,50	1,60	1,70	1,80	1,95	2,05	2,15	2,25	2,40	2,50	2,60	2,60
II	1,60	1,70	1,80	1,90	2,05	2,15	2,25	2,35	2,50	2,60	2,70	2,70
III	1,70	1,80	1,90	2,00	2,15	2,25	2,35	3,45	2,60	2,70	2,80	2,80
— наладчик-ремонтник технологического оборудования, приборов и устройств												
из них по категориям:												
I	1,80	1,90	2,00	2,10	2,25	2,35	2,45	2,55	2,70	2,80	2,90	2,90
II	1,90	2,00	2,10	2,20	2,35	2,45	2,55	2,65	2,80	2,90	3,00	3,00
III	2,00	2,10	2,20	2,30	2,45	2,55	2,65	2,75	2,90	3,00	3,10	3,10

Опыт работы, как известно, достаточно полно отражает стаж трудовой деятельности в данной сфере труда (являясь объективной его оценкой и для молодого специалиста и для работника со стажем) через учет отработанных лет, с выделением таких этапных вех в трудовой карьере как наличие 10 и 20 лет конкретного трудового стажа.

Наиболее ответственным моментом в построении новой тарифной сетки является обоснованность выбора «шага» коэффициентов, как отражение изменения признаков, учета их при исчислении тарифной части заработной платы.

Так, ухудшение условий труда, как общепринято, должно отражаться в нарастании тарифных коэффициентов: если принять его величину для нормальных условий за 1, то для вредных и тяжелых он может составлять 1,15, для особо вредных и особо тяжелых — 1,3 (по отношению к нормальным), для других отраслевых особо неблагоприятных условий труда — 1,5 (по отношению к нормальным).

Различия в напряженности труда операторов и наладчиков может быть также учтено соответствующим коэффициентом: для наладчика предлагается его величина 1,3 по отношению к оператору той же категории. «Шаг» коэффициента внутри профессий по категориям предлагается принять в размере 0,1.

Рост профессионального опыта работника, позволяющий ему лучше обслуживать ту же технику или переходить к работе на более сложной технике (как доказано многочисленными исследованиями инженерного труда) связан в основном с продолжительностью работы в конкретной отрасли, на одном и том же производстве, аналогичном рабочем месте. Это должно учитываться с помощью достаточно дробной дифференци-

ции трудового стажа (предлагается от 0 до «свыше 25 лет») с «шагом» нарастания тарифных коэффициентов 0,1. Например, для оператора-регулирующего производственных процессов наинизшей I категории, работающего в нормальных условиях, при стаже молодого специалиста (от 0 до 2,5 лет) — он составит 1, а при завершении трудовой деятельности (со стажем «свыше 25 лет») — 2,1. При переходе стажевого срока за 10 и 20 лет коэффициент растет более быстро, составляя 1,5.

Предлагаемая сетка тарифных коэффициентов приведена в табл. 1. Наличие тарифных коэффициентов позволяет перейти на предприятиях от персональных надбавок к непосредственному расчету тарифной части заработка, простроенному на учете как объективных особенностей трудового процесса, так и на профессионально-квалификационных характеристиках работника и опыта его практической работы.

Непосредственный расчет заработной платы рассматриваемым работникам производится по формуле повременно-премиальной оплаты труда:

$$ЗП_i = ЗП_{инж. j} \cdot k_y + П_p$$

где $ЗП_i$ — заработок i -го работника за месяц, грн/мес.; $ЗП_{инж. j}$ — заработная плата инженера-технолога с минимальным стажем работы (молодого специалиста), установленная в j -ой отрасли, грн/мес.; k_y — коэффициент тарифной сетки, отражающий профессионально-квалификационный уровень и опыт работы (стаж) i -го работника в j -ой отрасли с учетом специфики условий труда на его рабочем месте; $ЗП_{инж. j} \cdot k_y$ — тарифная часть заработной платы, грн/мес.; $П_p$ — поощрительные надбавки к тарифной части заработной платы i -го работника, грн/мес.

Таким образом, введение тарифной сетки для оплаты труда рабочих наивысшей квалификации с высшим образованием (рабочий-инженер), занятых исполнительским трудом, связанным с непосредственным изготовлением продукции, позволяет регламентировать как особенности приложения труда наивысшей сложности на конкретном рабочем месте, так и сделать простым и ясным принцип увеличения заработной платы с ростом деловой квалификации и практического опыта работы. Последнее, в свою очередь, позволит более четко устанавливать вехи трудовой карьеры самому рабочему-инженеру и кадровой службе предприятия, более четко планировать заработную плату цехового персонала.

Все это будет способствовать стабилизации трудового коллектива предприятия.

Литература

1. Баткаева И. А. Организация оплаты труда в условиях перехода к рыночной экономике.— М.: ГАУ, 1994
2. Богиня Д. П. Стабілізація економіки та перебудова системи оплати праці // Економіка України та шляхи її подальшого реформування: Матеріали Всеукр. наради економістів, 14—15 вересня 1995 р.— К., 1995.— С. 34—37.
3. Колот А. И. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення.— К.: Праця, 1997.— 192 с.
4. Фильштейн Л., Дудіна Н. Використання зарубіжного досвіду з оплати праці в економіці України // Україна: аспекти праці.— 1999.— № 4.— С. 15—19.
5. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой.— М.: Изд-во Моск. ун-та; Изд-во ЧеРо, 1996.— 312 с.
6. Эрнберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика.— М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.— 416 с.
7. Багрова И.В. Физический труд на пороге информационного общества // Вісник економічної науки України.— 2006.— № 1(9).— С. 17—30.

М.М. Галелюк
академік АЕН України,
м. Київ

ПІДХОДИ ДО ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЙ

Вступ. В умовах формування в Україні конкурентних відносин надзвичайно важливою для підприємств є здатність належно реагувати на дію об'єктивного ринкового явища — конкуренції, забезпечуючи конкурентоспроможність своєї продукції та підприємства в цілому. Під конкурентоспроможністю (КСП) підприємства розуміють його здатність досягати конкурентних переваг над іншими підприємствами на конкретному ринку.

Проблеми підвищення рівня КСП, формування стратегій діяльності підприємств почали системно вивчатися лише протягом останнього двадцятиліття [1–3]. Однак, комплексних досліджень стосовно методик, теорій підвищення КСП є надзвичайно мало, що доводить актуальність теми дослідження.

Постановка задачі. Завданням статті є критичне аналізування підходів до підвищення конкурентоспроможності підприємств, зокрема, основних теорій, методик менеджменту та стратегічного планування, а також прикладів діяльності найуспішніших компаній.

Результати дослідження. Стратегічне управління, критичне для успішної конкурентоспроможної діяльності фірм, стало популярним з початку 1960-х рр. із збільшенням розміру й складності діяльності, посиленням конкуренції. Перші спроби у цій сфері концентрувалися на довгостроковому плануванні, та пізніше відбувся перехід до усвідомлення і реагування на невизначеність, адже зі зміною трендів і настанням неочікуваних подій довгострокове планування втрачає зміст.

У табл. 1 узагальнено й подано в хронологічному порядку основні теорії, підходи до управління підприєм-

ствами, починаючи із 1960-х рр. і до сьогодні. Як показав аналіз, кожна з теорій мала свій довший чи коротший життєвий цикл. При появі вони широко висвітлювались у літературі, пропонувались для вивчення в бізнес-школах та для використання на фірмах. Однак, після початкового періоду ейфорії, ставали очевидними і висвітлювались у науковій і бізнес-літературі їх обмеження та проблеми застосування. Частина цих проблем з часом вдавалось відкоригувати, та поряд з цим виникали нові. Тому теорії, методики втрачали прихильників, після того, як практичний досвід їх застосування показував надто мало переваг, а часто й значну шкоду від них. В результаті окремі теорії і підходи залишались популярними кілька років, решта ж зникало або використовувалось лише в особливих випадках [4].

Найпопулярнішими у період 1960–70-х рр. були: теорія життєвого циклу товару, портфельна матриця БКГ [5] та конкурентний аналіз Портера [6]. Так, Портер писав: «деякі компанії постійно мають набагато кращі повернення на інвестований капітал, ніж інші. Наприклад, цей показник набагато вищий у ІВМ, ніж у інших фірм, виробників комп'ютерів. Дженерал Моторс постійно переганяє Форд, Крайслер і АМС». А вже через 15 років після опублікування його книги втрати ІВМ і Дженерал Моторе становили більш ніж 40 мільярдів доларів, в той час як Крайслер став лідером автоіндустрії. Так що сьогодні такі міркування Портера є як мінімум неактуальними, якщо взагалі не хибними. Конкурентний аналіз не має сенсу, якщо не можна точно передбачити особливості конкуренції у майбутньому.