

МАТЕРИАЛИ
ЗА IV МЕЖДУНАРОДНА
НАУЧНА ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦИЯ
«НАУЧНИ ДНИ – 2008»

1-15 Април 2008 година

Том 2
Икономики

София
«Бял ГРАД-БГ» ООД
2008

То публикува «Бял ГРАД-БГ» ООД, Република България, гр.София,
район «Триадица», бул. «Витоша» №4, ет.5

**Материали за 4-а международна научна практическа
конференция, «Научни дни», - 2008.**
Том 2. Икономики. София. «Бял ГРАД-БГ» ООД - 112 стр.

Редактор: Милко Тодоров Петков

Мениджър: Надя Атанасова Александрова

Технически работник: Татяна Стефанова Тодорова

Материали за 4-а международна научна практическа конференция,
«Научни дни», 1-15 Април, 2008 на икономики.

За ученици, работници на проучвания.

Цена 10 BGLV

ISBN 978-966-8736-05-6

© Колектив на автори, 2008
© «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2008

СЪДЪРЖАНИЕ

ИКОНОМИКИ

ИНВЕСТИЦИОННА ДЕЙНОСТ И ПАЗАРИ НА ОБЛИГАЦИИ НА ФОНДОВЕ

Тімохіна Н.В. Транснаціоналізація економіки України.....	3
Гринюк К.Б. Аналіз можливих ризиків для компанії-емітента акцій при проведенні нею IPO	5
Глушаченко А.І., Літвінова О.Г. Ведення аналітичного обліку основних засобів в умовах автоматизації	8
Шейко І.А., Мусиенко В.О. Аналіз методів оцінки проектного ризика	10
Пралиева С.Ж. Инвестирование экономики Казахстана: критерии и стимулы	12
Тарабукіна О.М. Методи залучення інвестицій в економіку регіону.....	19
Кравцова К.М., Іваненко І.А. Процес розробки інвестиційної стратегії підприємств.....	22
Єфременко О.В. Сучасний стан іноземного інвестування в Луганську область	25

УПРАВЛЕНСКИ РЕСУРСИ НА РАБОТИ

Рудницький Л.В. До питання розвитку соціальної сфери села в Житомирській області.....	29
Руссиян Е.А. Методические аспекты управления персоналом предприятия	33
Радько О.В., Семенов А.А. Преимущества и недостатки аутсорсинговых операций	36
Угарбаева Г.К. Консалтинговую компанию по вопросам кадрового менеджмента горнодобывающей отрасли	38
Ерєменко А.А., Полозова Т.В. Система оплати труда по трудовому рейтингу.....	41
Лаговський В.В. Особливості формування попиту на послуги праці в освітній сфері	43
Шпонько В.И., Задорожня А.А. Совершенствование управления процессом использования оборудования на шахтах Кривбасса	46

МАРКЕТИНГ И УПРАВЛЕНИЕ

Тимошук Ю.А., Семенов А.А. Аутстаффинг как форма администрирования персонала компании	49
Дроздовская И.В. Психологические особенности руководителей-женщин в Украине.....	53

рового аудита на этапах найма, продвижения, ротации, обучения кадров, а также стратегическим аспектам управления персоналом горнодобывающих предприятий в целом.

Таким образом, такая консалтинговая компания по вопросам кадрового менеджмента будет способствовать решению проблем управления персоналом горнодобывающей отрасли, повышать управляемость компанией и квалификацию ее сотрудников.

Ерёменко А.А., Полозова Т.В.

Харьковский национальный университет радиозлектроники

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ТРУДОВОМУ РЕЙТИНГУ

Оплата труда – это основной источник удовлетворения потребностей работника. Оплата количества и качества затраченного труда создаёт для каждого работника материальную заинтересованность в результатах своей работы. Тарифы, оклады, надбавки – всё это элементы существующей системы оплаты труда, стимулирующая роль которых не велика.

Государственная политика оплаты труда практически реализуется через механизм её регулирования. Это осуществляется через установление минимального уровня заработной платы, рассчитанного на основании прожиточного минимума, уровня налогообложения доходов работников, межотраслевых соотношений в оплате труда, условий и размеров заработной платы в бюджетных организациях, а также через тарифно-квалифицированную систему оплаты труда.

Политика оплаты труда реализуется в рамках существующего законодательства Украины, прежде всего Закона Украины «Про оплату праці». Этот закон предусматривает, кроме государственного, договорное регулирование оплаты труда через механизм составления системы тарифных договоров разных уровней:

- межотраслевой договор – генеральное тарифное соглашение;
- отраслевой договор – отраслевое тарифное соглашение;
- производственный договор – тарифное соглашение как составная часть коллективного договора.

Тарифный договор – это договор между представителями сторон переговоров по вопросам оплаты труда и социальных гарантий.

Предметом межотраслевого договора являются дифференциация минимальных тарифных ставок, единые минимальные ставки компенсационных выплат, единые тарифные условия труда, взаимные соглашения сторон, относительно выполнения договора.

Предметом отраслевого договора являются единые для предприятий одной отрасли тарифная сетка для рабочих и шкалы соотношений минимальных должностных окладов.

С переходом на рыночную экономику современный работник должен иметь стратегическое мышление, предприимчивость, широкую эрудицию, высокую культуру. А это требует постоянного развития и самоусовершенствования персонала, что способствует полному раскрытию личного потенциала работника и росту его способности вносить свой вклад в деятельность организации.

На многих зарубежных предприятиях наблюдается постоянная тенденция, к индивидуализации заработной платы исходя из оценки конкретных заслуг работника. Такой механизм включает как дифференциацию условий найма, так и регулярную оценку заслуг персонала непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Японскими предпринимателями была разработана универсальная система оплаты труда, она учитывает рейтинг каждого работающего на предприятии. Согласно законодательству, на предприятиях Украины возможно применение данной системы оплаты труда (с учетом специфики данного рынка).

В системе оплаты по трудовому рейтингу любой трудовой процесс (физический, умственный) основывается на умении воплощать в конкретные дела знания и опыт каждого. Таким образом, на уровень заработной платы могут влиять уровень образования, опыт работы и коэффициент значимости. Повышение данных коэффициентов и повышение заработка находятся в прямой зависимости.

С повышением уровня образования у человека формируется собственное мнение, умение грамотно отстаивать свою точку зрения, развиваются навыки масштабного мышления. Поэтому повышение уровня образования сотрудников на предприятии должно соответствующим образом оплачиваться, что является дополнительным стимулом к познанию нового. Таким образом, уровень образования и уровень увеличения заработной платы находятся в следующей зависимости:

- полное среднее образования увеличивает заработок на 2%;
- специальное техническое образование – 5%;
- не полное высшее образование – 6%;
- полное высшее образование – 10%;
- две и больше специальностей – 13%;
- научное звание – 15%;
- две и больше специальностей вместе с научным званием в сумме дают увеличение заработка примерно на 18%.

В зависимости от опыта работы у человека развиваются навыки в работе, умение предвидеть события и предсказать их возможный итог. Количество отработанных лет и зарплата находятся в соответствии: от 1 до 5 лет работы 5%; от 6 до 15 лет 10%; от 16 до 25 лет 15%. Значение этого коэффициента должно увеличиваться для того, чтобы сократить текучесть кадров.

Умение работников воплощать в дела свои знания и опыт характеризуется коэффициентом значимости. Он свидетельствует о месте работника в структуре предприятия. Для рабочего этот коэффициент равен его разряду, а для специалистов и служащих пропорционален их окладу в пересчете на соответствующую

щий разряд рабочего, например для рабочего четвертого разряда оплата труда увеличивается на 4% .

Преимуществом этого расчета является автоматически регулируемая зависимость между личным вкладом и конечным результатом труда. С увеличением отдачи работника увеличивается его рейтинг, а, следовательно, повышаются результаты работы предприятия.

Таким образом, усилия рабочих направляются на внедрение всего нового, прогрессивного, освоения смежных профессий. Оплата труда по трудовому рейтингу обеспечит сочетание личных, коллективных и общественных интересов.

Лаговський В.В.

Національний університет державної податкової служби України

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОПИТУ НА ПОСЛУГИ ПРАЦІ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

Дослідження наукової літератури, що присвячена різним аспектам розвитку ринку праці в Україні показує, що питанню прогнозування попиту на послуги праці в практичній площині і, зокрема, в освітній сфері приділяється мало уваги. Проте, слід зауважити, що загально теоретичні моделі формування попиту на послуги праці розроблені як на макро- так і мікрорівнях, хоча різні економічні школи мають дещо відмінні погляди на це питання. Більшість існуючих мікроекономічних моделей попиту на послуги праці пов'язані із матеріальним виробництвом і базуються на рішенні задачі оптимізації роботи підприємства яке намагається максимізувати свої прибутки. Рішення про те, яким повинен бути об'єм послуг праці при виробництві є оберненою стороною рішення про об'єм виробництва.

Проте просте адаптування існуючих моделей попиту на послуги праці на освітню сферу, на наш погляд, є недоцільним. По-перше, ми маємо справу із нематеріальним сектором економіки. По-друге, ця сфера має ряд фундаментальних особливостей які впливають на її функціонування, дослідження і процес побудови моделі. Тому виникає необхідність детально проаналізувати ці особливості з метою виявлення факторів, які впливають на процес формування попиту на послуги праці, та оцінки ступеня їх впливу.

В останні часи в економічній теорії і в моделюванні економічних систем все більшу роль починає відігравати інституційний фактор. Крім «чисто» економічних факторів великого значення набувають формальні та неформальні інститути, вплив яких формалізувати і кількісно виміряти досить складно, або зовсім неможливо. Інституціональний фактор можна відобразити тільки виявивши деякі «не стандартні» зв'язки між елементами досліджуваної системи, появи нових «не природних» обмежень тощо. Опис таких зв'язків може бути досить складним, проте нехтувати ними не можна [1]. Таким чином в моделюванні і