

УДК 331.2

Костишина Т. А., викладач (ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі")

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У статті досліджені аспекти відчуження праці та сучасні проблеми оплати праці. Запропоновано методичні підходи до формування та оцінки конкурентоспроможної системи оплати праці. Визначені напрями удосконалення оплати праці з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємств в сучасних умовах.

Ключові слова: відчуження праці, оплата праці, конкурентоспроможність.

Формування ринкового середовища в Україні суттєво потребує не тільки трансформації економічного життя, але й перебудови трудового менталітету населення у певному напрямі – наближенні до трудової свідомості ринкового типу з орієнтацією на конкурентоспроможність. Проблема якісного оновлення українського трудового менталітету, що тривалий час формувався під впливом історичних, політичних, економічних, географічних та інших чинників, є дуже непростою та багатогранною, проте її розв'язання має пряме відношення до подолання масового відчуження працівників від трудової діяльності.

Сьогодні стає зрозумілим, що гарантом успіху розпочатих в Україні ринкових перетворень має бути, насамперед, пробудження трудової активності громадян, реалізація та розвиток трудового потенціалу в інтересах зростання добробуту кожного і країни в цілому.

Попередні дослідження українських фахівців І.К. Бондар, Д.П. Богині, М.Д. Ведернікова, О.А. Грішнної, Г.А. Дмитренка, М.І. Долішнього, Г.В. Задорожного, М.І. Карліна, Т.М. Кір'ян, І.С. Кравченко, Ю.М. Краснова, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.Д. Лагутіна, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, Ю.Г. Лисенка, Н.Д. Лук'янченко, В.О. Мандибуру, В.М. Новікова, В.М. Нижника, В.В. Онікієнка, О.Ф. Новікової, Н.О. Павловської, І.Л. Петрової, М.В. Семикіної, О.А. Турецького, С.В. Тютюнникової, О.М. Уманського, А.А. Чухна та інших спостерігають руйнування трудових цінностей, погіршення якості трудового потенціалу, які, безумовно, матимуть масштабні наслідки щодо стану свідомості населення та стану економіки в разі неможливос-

ті радикального зламу таких тенденцій.

Метою статті є діагностика стану оплати праці в сучасних умовах та визначення напрямів її удосконалення в контексті підвищення конкурентоспроможності підприємств та зниження відчуження від праці.

В сучасних умовах розвитку національної економіки конкурентоспроможність підприємства визначається перевагою його працівників над працівниками інших підприємств. Проте суттєвою перешкодою формування ефективного мотиваційного механізму до праці є відчуження та самовідчуження працівників.

Сучасне трудове мислення характеризується відчуженням праці. Причинами такого становища можуть бути:

- праця у суспільному виробництві не завжди забезпечує нормальний рівень життя;
- низький рівень трудової і виробничої дисципліни;
- обмеженість вільного вибору місця праці, ступеню інтенсивності роботи, соціальної і професійної мобільності;
- заохочення керівниками старанних та безвідмовних замість високопрофесійних та ініціативних спеціалістів;
- відсутність ефективної системи стимулювання трудової діяльності;
- слабкий зв'язок між розміром заробітної плати і змістовністю праці.

К. Кривенко і В. Чернишук формулюють сутність поняття "відчуження праці", розглядаючи процеси трудових відносин у поєднанні з відносинами власності:

- відокремлення від виробника об'єктивних моментів праці – засобів виробництва і землі;
- з'єднання праці з засобами виробництва через систему найму або іншу форму економічного або позаекономічного примусу;
- примусове витіснення виробника з процесу праці як єдиного джерела до життя, проявом якого є безробіття;
- негативний вплив поділу праці на розвиток особи;
- відчужене відношення виробника до праці та її продукту;
- відокремлення від виробника продукту його праці, втрата власності на цей продукт [1].

Є. Торкановський, вважаючи, що відчуження працівника від інтересів підприємства поглиблює не стільки відсутність власності на засоби виробництва, скільки наступні чинники:

- втрата чіткої системи нормування праці та оцінки трудових показників і результатів праці;
- системи стимулювання за досягнення найкращих показників роботи;

- недосконала система розподільчих відносин;
- відсторонення працівника від участі в управлінському процесі;
- збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність;
- несприятливий психологічний "клімат" на підприємстві, існування несправедливої (на погляд працівника) системи пільг, конфронтація у відносинах між трудовим колективом та адміністрацією тощо [2].

Серед чинників відношення людини до праці виділяємо такі:

зовнішні, котрі впливають на людину з навколишнього середовища (матеріальні і моральні стимули до праці);

внутрішні, котрі пов'язані з трудовою діяльністю і відношенням працівника до неї.

Отже, руйнування інтересу до праці зумовлюється багатьма причинами відчуження, серед яких важливу роль відіграють стан управління персоналом підприємства та система оплати праці.

Згідно даних Державної служби статистики України [3] визначаємо показники середньомісячної номінальної заробітної плати та їх ранжування за рівнем заробітної плати у країнах СНД за 2000 та 2010 роки (таблиця).

Таблиця

Показники середньомісячної номінальної заробітної плати у країнах СНД за 2000–2010 роки

	Роки				Ранжування за рівнем заробітної плати	
	2000	2008	2009	2010	2000	2010
Україна	42,3	342,9	238,9	282,2	5	6
Азербайджан	49,5	326,2	371,1	404,9	4	4
Білорусь	73,6	412,0	351,0	413,5	3	3
Вірменія	42,1	298,5	267,8	291,3	6	5
Казахстан	101,1	504,9	451,3	525,7	1	2
Киргизстан	25,7	147,7	142,3	155,1	8	8
Молдова	32,8	243,4	230,3	239,8	7	7
Російська Федерація	79,0	689,7	627,4	686,0	2	1
Таджикистан	8,5	68,8	65,4	81,0	9	9

Основні недоліки в оплаті праці:

- розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних ре-

зультатів праці окремих працівників і підприємств в цілому;

- не створений дійовий механізм соціального партнерства;
- не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки;
- значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати;
- зниження питомої ваги заробітної плати в сукупних доходах працівників.

З метою формування трудового менталітету та високої ціни робочої сили нами пропонується конкурентоспроможна система оплати праці яка характеризує здатність моделі оплати праці конкурувати з моделями оплати праці господарюючих суб'єктів на макро-, мезо- та мікрорівнях за: ефективністю використання трудових ресурсів, ефективністю мотиваційного механізму, механізмом та рівнем заробітної плати, продуктивністю праці, впровадженням ефективних форм і систем оплати праці, рівнем плинності кадрів, якістю продукції, забезпеченням постійно зростаючої конкурентоспроможності робочої сили.

Комплексне діагностування конкурентоспроможності системи оплати праці потребує розрахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій конкурентоспроможності в оплаті праці. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України. Відповідно до цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного з структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів конкурентоспроможності системи оплати праці [4, С. 19-21].

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора конкурентоспроможності оплати праці є застосування ієрархічної схеми, згідно якої найбільш вагомий індикатор займає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомі індикатори, які характеризують певні аспекти конкурентоспроможності оплати праці.

Для відбору показників найбільш доцільне застосування методу факторного аналізу, який передбачає знаходження кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного аспекту та дозволяє побудувати узагальнюючі фактори. Зокрема, у якості бази для побудови цих факторів відбираються групи показників, які систематизуються залежно від

характеру та міри їх впливу на означений чинник.

При цьому необхідно враховувати, що у ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки рівня конкурентоспроможності системи оплати праці є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування залежно від належності показника до групи стимуляторів та дестимуляторів [4, С. 19].

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора конкурентоспроможності системи оплати праці є визначення чинників впливу на вищезазначену систему, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку оплати праці в Україні. При цьому в якості критеріальних ознак виокремлення цих чинників виступають запропоновані МОП напрями політики оплати праці (рівень матеріальної винагороди, оплата праці у промисловості, сільському господарстві, рівноправність в оплаті праці, гарантія отримання певного мінімального доходу) та доповнені дисертантом: структурні показники фонду оплати праці, стан виплати заробітної плати. Формування інтегрального індикатора оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці відбувається на основі 7 показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

Рівень матеріальної винагороди:

індекси реальної заробітної плати (+);

індекси номінальної середньомісячної заробітної плати (+);

співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників до середнього рівня по економіці (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників за оплачену годину (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників за відпрацьовану годину (+).

Оплата праці в промисловості:

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників промисловості (+);

співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників промисловості до середнього рівня по економіці регіону (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників промисловості за оплачену годину (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників промисловості за відпрацьовану годину (+).

Оплата праці в сільському господарстві:

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства (+);

співвідношення середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства до середнього рівня по економіці регіону (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства за оплачену годину (+);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників сільського господарства за відпрацьовану годину (+).

Рівноправність в оплаті праці:

співвідношення між розмірами заробітної плати жінок і чоловіків (+);

співвідношення між розмірами заробітної плати у сільському господарстві та промисловості (+);

співвідношення між розмірами заробітної плати на підприємствах недержавної та державної форм власності (+).

Гарантія отримання певного мінімального доходу:

співвідношення середньомісячної номінальної та мінімальної заробітної плати (+);

співвідношення середньомісячної номінальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи (+);

питома вага низькооплачуваних працівників (-);

питома вага середньооплачуваних працівників (+);

питома вага високооплачуваних працівників (+).

Структурні показники фонду оплати праці:

питома вага основної заробітної плати у фонді оплати праці (-);

питома вага додаткової заробітної плати у фонді оплати праці (+);

питома вага заохочувальних та компенсаційних виплат у фонді оплати праці (+).

Стан виплати заробітної плати:

індекси заборгованості з виплати заробітної плати (-);

співвідношення суми заборгованості із виплати заробітної плати до фонду оплати праці (-);

індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників, оплата яких фінансується за рахунок бюджетних коштів (+).

Формування концептуальних підходів до конкурентоспроможної оплати праці на рівні підприємств повинно базуватись на наступних принципах:

- поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, яке дозволить підвищити мотивацію працівників, знизити суб'єктивізм в оцінці результатів праці, удосконалити індивідуалізацію в оплаті праці;

- відповідність цілей системи оплати праці і мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства;

- врахування мотиваційних чинників та потреб працівників;

- усунення демотивуючих чинників: конфліктності, внутрішнього дискомфорту, недосяжності цілей і завдань, відсутності необхідних ресурсів для виконання завдань, відсутності залежності оплати праці від індивідуального вкладу працівника;

- прозорість та зрозумілість системи оплати праці;

- справедливість в оплаті праці;

- комплексність винагород, яка полягає у формуванні оплати праці як за індивідуальні, так і за колективні результати діяльності працівників;

- своєчасність виплати винагороди;

- тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну і нематеріальну винагороду;

- формування оплати праці з урахуванням результатів моніторингу галузевого та регіонального рівня оплати праці;

- залучення персоналу до удосконалення оплати праці;

- надання повноважень підприємствам і покладання на них контролю за дотриманням гендерної рівності і недопущення дискримінації у трудових відносинах за ознакою статі;

- формування оплати праці відповідно до етапів життєвого циклу підприємства на ринку товарів і послуг. Визначення залежності дасть можливість враховувати регулюючий вплив певного етапу життєвого циклу підприємства на ринку товарів і послуг на формування оплати праці;

- відповідність тотальної системи оплати праці культурі та цінностям підприємства;

- використання системи грейдів, що базується на застосуванні методу бально-факторних оцінок та матрично-математичних моделей, що відповідають ринковому механізму оплати праці. Основними етапами та елементами системи грейдів є:

аналіз робіт і оцінка посад в організації;

визначення вимог до посад, вибір та оцінка чинників-ознак, що характеризують посади (роботи) на підприємстві;

розподіл чинників за рівнями складності (ранжування) і встановлення кроку між рівнями;

оцінка кожного рівня складності в балах;

оцінка ваги чинника;

розрахунок кількості балів для кожної посади;

розподіл балів за грейдами: в один грейд потрапляють посади, близькі за набраними балами;

встановлення посадових окладів та вилок окладів, при цьому нижні межі мають відповідати середнім ринковим оцінкам посади (абсолютній вартості робіт), або наблизитися до неї.

Формуючи концептуальні підходи до удосконалення оплати праці на

підприємствах необхідно враховувати суттєвий вплив зовнішніх чинників, які сприяють конкурентоспроможності оплати праці. Зокрема, до них належать:

- гнучка політика ціноутворення;
- підвищення реальної заробітної плати до рівня вартості робочої сили, що з одного боку підвищить рівень споживання, а з іншого – забезпечить прискорення реалізації продукції, стане стимулом і запорукою подальшого розвитку підприємства, підвищення заробітної плати і рівня життя;
- реорганізація кадрової політики держави і підприємств у напрямку розвитку конкурентоспроможності робочої сили, її мобільності, регулювання зайнятості з метою забезпечення її ефективності;
- реформування інвестиційної, податкової, кредитної політики з метою створення нової системи, яка б стимулювала формування робочої сили нового ринкового типу: з високою мотивацією до ефективної праці, з розвиненим економічним мисленням, здатної діяти самостійно, завзято, активно у процесі організації нових підприємств, впровадження прогресивних методів праці і технологій, створення нових робочих місць;
- удосконалення трудового законодавства з метою попередження негативних процесів на ринку праці, посилення трудової мотивації, соціальної захищеності населення, забезпечення дотримання законів та законності.

Таким чином, подолання відчуження праці та самовідчуження працівників, удосконалення оплати праці за рахунок формування конкурентоспроможної системи оплати праці сприятиме формуванню ефективного мотиваційного механізму працівників, конкурентоспроможності продукції, персоналу та підприємства.

1. Кривенко К. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – № 12. – С. 29.
2. Торкановский Е. Приватизация и внутрифирменное управление / Е. Торкановский // Вопросы экономики. – 1994. – № 6. – С. 59.
3. Праця України у 2010 році : статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 324 с.
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / [Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

Рецензент: д.е.н., професор Безтелесна Л. І. (НУВГП)