

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 331.2

Т. А. КОСТИШИНА

ВНЗ Укоопспілки "Полтавський університет економіки і торгівлі"

**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ**

*Досліджуються сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки.
Modern problems of payment in a context of competitiveness of national economy are investigated.*

Ключові слова: оплата праці, конкурентоспроможність.

Вступ. Домінантною тенденцією розвитку світового господарства на початку XXI століття стала його глобалізація, багатомірний прояв якої виявляється через зростання масштабів та динамізацію міжнародного руху капіталів, праці, товарів, послуг, інформації, технології.

Протягом останніх століть глобалізація виявлялась і досліджувалась як ключова проблема світогосподарського розвитку. Сучасні системні трансформації надають їй нової якості – з тенденції глобалізація переростає у всепоглинаючий процес, що включає політичні, економічні, соціальні, екологічні, науково-технічні та інші складові.

Актуальні питання економічної взаємодії та ефективного розвитку країн у глобальному середовищі фокусуються і системно відображаються у проблематиці глобальної конкурентоспроможності.

Загострення глобальних суперечностей та диверсифікація форм і методів конкурентної боротьби на світових ринках зумовлені насамперед нерівномірністю економічного та соціального розвитку, який виявляється в диспропорційності розвитку не тільки окремих країн, а й регіонів та галузей.

Жорстка і неослабна конкурентна боротьба на глобальних ринках з високим ступенем представництва різних суб'єктів потребує від України розробки довгострокової виваженої стратегії виходу на світові ринки та застосування ефективних механізмів закріплення й утримання на них стійких позицій.

Необхідною передумовою успішної реалізації Україною такої концепції зовнішньоекономічної діяльності є ефективний соціально-економічний розвиток та формування потужного науково-технічного та економічного потенціалу, важливою основою якого є формування ринкових організаційно-економічних відносин у сфері праці.

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили та ефективних соціально-трудових відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються, насамперед, у соціально-трудовій сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудових відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, втім числі конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвиток концепцій конкуренції С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кірсьнером, К. М. Макконелом, А. Маршалом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком став закономірним результатом генезису світової економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити певний внесок у дослідження проблем соціально-трудових відносин на ринку праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, 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. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'яченко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та інших.

Серед вчених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпуніна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та інших.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені М. Альбертом, М. Армстронгом, Д. Бергером, С. Л. Брю, Л. Ерхардом, Р. Дж. Еренбергом, Д. Кейнсом, Д. Кларком, В. Леонт'євим, К. Р. Макконелом, А. Маршалом, М. Х. Месконом, Д. Мідом, Д. Мілковічем, Дж. С. Мілем, Д. Ньюманом, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсоном, Р. С. Смітом, Т. Стівенсоном, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсоном, Д. Хіксом, П. Чінгосом та іншими.

У той же час у працях сучасних вчених та фахівців майже не приділяється уваги оцінці конкурентоспроможності системи оплати праці. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці. Все вищезазначене обумовило актуальність теми статті.

Метою статті є дослідження сучасного стану оплати праці та її удосконалення в контексті конкурентоспроможності національної економіки

Основний розділ. Розвиток ринкових процесів в Україні пов'язаний з усвідомленням того, що, по-перше, рівень конкурентоспроможності є сукупним інтегральним показником рівня професіоналізму і якості управління, по-друге, конкурентоспроможність в цілому є основним чинником науково-технічних нововведень, вирішальною умовою ефективного функціонування як економіки в цілому, споживчої кооперації та окремого підприємства зокрема. З іншого боку, діяльність у конкурентному середовищі і всі процеси, пов'язані з досягненням високих позицій на ринку товарів та послуг в цілому, повинні бути керованими.

Складний фінансовий стан суб'єктів господарювання, зростання цін на товари та послуги, приховане безробіття є чинниками, що стримують підвищення життєвого рівня населення. В умовах трансформаційних змін, розвитку конкурентних відносин необхідно визначити концептуальні підходи конкурентоспроможної оплати праці, які можуть стати могутньою рушійною силою сталого розвитку, підвищення рівня життя, нарощування людського капіталу нації і конкурентних переваг держави. Сьогодні такий механізм економічною наукою розроблений недосконало, а існуюча оплата праці не повністю реалізує свої функції, не задовольняє потребам становлення конкурентних відносин в економіці.

За даними держкомстату України середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2009 році порівняно з 2008 роком збільшилася на 5,5 % і становила 1906 грн [2, с. 19-21]. Це найнижчий темп річного приросту за весь час проведення щомісячних державних статистичних спостережень зі статистики праці (з 1992 року).

Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, у яких розмір заробітної плати у 2-2,7 рази перевищив середній по економіці.

Серед промислових видів діяльності на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення та добуванні паливно-енергетичних корисних копалин рівень оплати праці в 1,5-1,6 рази перевищив середній по економіці та майже наполовину по промисловості.

Разом з тим, заробітна плата працюючих у закладах освіти й охорони здоров'я залишається нижчою (відповідно на 15,5 % та 31,4 %) за середню по економіці. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг.

Також при збереженні тенденції зростання показника заробітної плати значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського господарства, рибальства та рибництва, готелів та ресторанів, а також виробництва текстилю, одягу, хутра, шкіри та виробів зі шкіри. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності з середнім по економіці не перевищує 67 %.

Збільшується кількість працівників, оплата праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Порівняно з 2008 роком їхня частка на кінець року в загальній кількості зросла на третину.

Серед 9,8 млн. працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, встановлено на грудень 2009 року 0,8 млн. осіб (8,2 %) мали нарахування в межах мінімальної заробітної плати, яка дорівнювала прожитковому мінімуму (744 грн).

Загалом у половини працівників нарахована заробітна плата була меншою за середній рівень по країні (2233 грн). Водночас 13,3 % отримали заробітну плату, яка перевищувала 3500 грн. Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах з добування паливно-енергетичних корисних копалин, авіаційного транспорту, у фінансовій діяльності.

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва.

В установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, у грудні 2009 року менше ніж у чверті працюючих нарахована заробітна плата була понад 2500 грн, в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги ще менше – на 11 %.

Індекс реальної заробітної плати у порівнянні з 2008 роком склав 90,8 %. Зниження показника

реальної заробітної плати у річному вимірі в останнє спостерігалось у 2000 році.

Упродовж 2009 року заборгованість із виплати заробітної плати продовжувала зростати, але повільнішими, ніж у попередньому році, темпами. Сума боргу на 1 січня 2010 року досягла 1473,3 млн. грн, що на 23,9 % більше показника на початок 2009 року. Для порівняння: темп приросту показника у 2008 році становив 77,8 %. Обсяг несплаченої заробітної плати на початок січня 2010 року дорівнював 6,2 % фонду оплати праці попереднього місяця, проти 5,3 % на 1 січня 2009 року.

Сума несплаченої заробітної плати упродовж 2009 року збільшилася майже в усіх регіонах України, найсуттєвіше – у м. Києві (на 43,0 млн. грн), Луганській (на 39,9 млн. грн) та Львівській (на 23,3 млн. грн) областях. Виняток становили Вінницька та Одеська області, де сума боргу зменшилася відповідно на 0,3 та 1,8 млн. грн.

Збільшення загальної суми заборгованості було зумовлено головним чином погіршенням розрахунків по заробітній платі з найманими працівниками економічно активних підприємств, де сума заборгованості з виплати заробітної плати зросла на чверть або на 195,4 млн. грн. Найвагоміше збільшення суми боргу відбулося у промисловості – на 55,4 млн. грн., на підприємствах транспорту та зв'язку – на 48,0 млн. грн., у будівництві – на 33,0 млн. грн, у сфері операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям – на 27,9 млн. грн.

Враховуючи, що об'єктом дослідження є система оплати праці, і сучасний стан останньої не відповідає світовим вимогам гідної оплати праці, стратегія її формування в контексті конкурентоспроможності національної економіки повинна бути обов'язково спрямована на покращення, тобто на формування конкурентоспроможної системи оплати праці.

Формування конкурентоспроможної оплати праці в умовах трансформаційних змін в економіці України буде основою для:

- підвищення платоспроможного попиту населення на товар і послуги як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя та економічному зростанню виробництва;
- створення ефективних мотивів і стимулів до праці, підвищення її якості і продуктивності;
- створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу;
- створення умов для реформування соціальної сфери як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор.

Конкурентоспроможна система оплати праці спрямована на дорогу працю, так як так звана "дешева праця" дорого обходиться як підприємству, так і суспільству. Вона малопродуктивна, відтворює нерозвиненого працівника, несприйнятливо до можливості більше заробляти шляхом зростання продуктивної праці, вбиває ініціативу, консервує низький рівень організації і умов праці. Дешевий працівник є загрозою для оточуючих. Дешева праця, що обумовлює низький рівень життя, призводить до втрати відповідальності не тільки перед підприємством, суспільством, але й перед самим собою, такій людині нічого втрачати.

За нормальних економічних умов ринкова і природна вартість всякого товару зближуються, що є об'єктивним проявом закону вартості. Коли таке зближення штучно гальмується, то у розвитку економіки можуть виникати кризові явища, які набувають різноманітних форм: перевиробництва, галопуючої інфляції, спаду виробництва. За низької (відносно вартості) заробітної плати зменшується її купівельна спроможність, це обмежує споживання, скорочення якого призводить до спаду виробництва.

Вища (відносно вартості робочої сили) заробітна плата, навпаки, робить доступним задоволення найрізноманітніших потреб, сприяє підвищенню попиту на нові товари. Але якщо виробництво не реагує на зменшення попиту, то поступово зростає кількість товарів, які не мають збуту. Реакцією ринку на таку ситуацію буде затоварювання продукцією, що супроводжується зниженням цін і також спадом виробництва. Таким чином, рівень заробітної плати, її відхилення від вартості робочої сили впливає на обсяг і структуру виробництва.

За високопродуктивної сили праці за один і той самий час створюється більше товарів, отже, скорочуються витрати на одиницю продукції. Цим визначається її відносно низька ціна. Оскільки за однаковий час працівник з більшою продуктивністю виробить більшу кількість товарів, його заробітна плата буде вищою. Високооплачувана праця тому, як правило, є працею більш продуктивною, створює відносно дешеві товари, тоді як низькооплачувана характерна для низькопродуктивної праці, що створює дорогі товари низької якості.

Отже, підтримання заробітної плати на рівні, що не відповідає вартості робочої сили неминуче спричинить падіння продуктивності праці, зростання цін [3, с. 14-15].

Конкурентоспроможність системи оплати праці – складна економічна категорія, яка має тісний взаємозв'язок з іншими категоріями конкурентоспроможності (рис. 1).

Конкурентоспроможність системи оплати праці, конкурентоспроможність продукції і конкурентоспроможність підприємства співвідносяться між собою як частина і ціле.

Можливість підприємства конкурувати на певному товарному ринку безпосередньо залежить від конкурентоспроможності робочої сили та сукупності економічних методів діяльності фірми, які впливають на результати конкурентної боротьби.

З метою формування конкурентоспроможної системи оплати праці нами пропонуються її складові (рис. 2).

Процес формування конкурентоспроможної системи оплати праці потребує особливої уваги до формування управлінського потенціалу, який визначається як комплекс кваліфікаційного рівня, особистих і психофізіологічних якостей керівника, потенціальних управлінських умов, котрі дозволяють його реалізувати [4, с. 58-59].

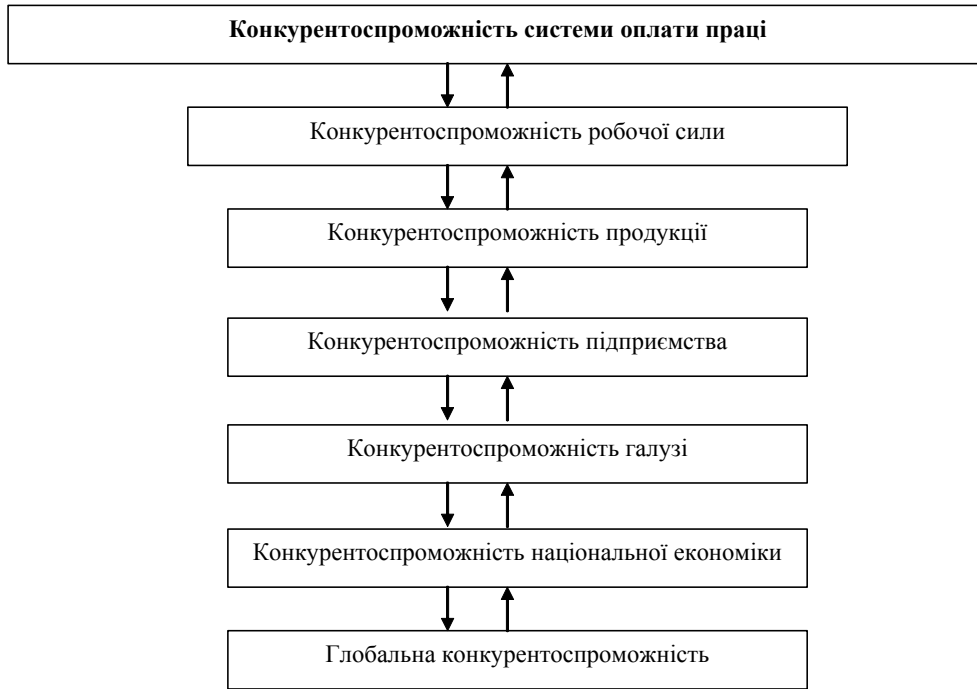


Рис. 1. Механізм взаємозв'язку категорій конкурентоспроможності

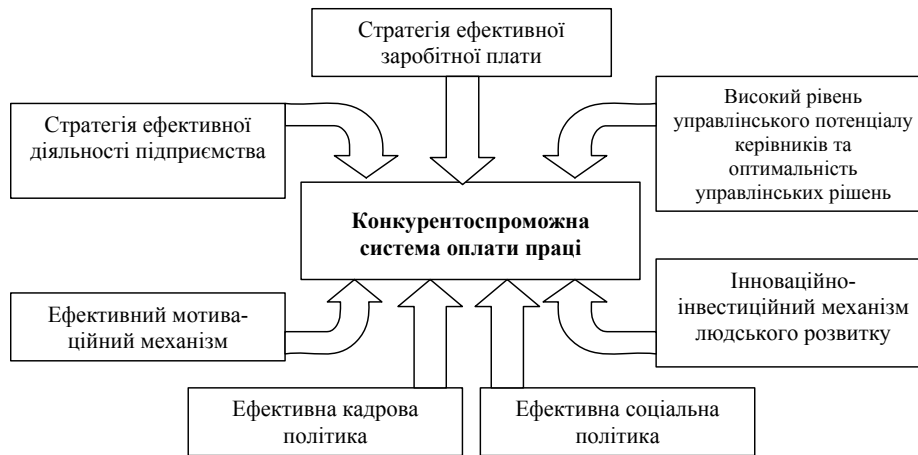


Рис. 2. Складові формування конкурентоспроможної системи оплати праці

При цьому особистісна складова управлінського потенціалу повинна бути максимально орієнтована на цілісну яву про людину – працівника і об'єкта управління. Це означає, що дана складова дозволяє формувати внутрішню духовну культуру керівника, його громадську свідомість, ціннісні орієнтації, інтереси й потреби людини в сфері трудової діяльності, його моральні позиції, знання, спрямовані на самореалізацію.

Особистісна складова у структурі управлінського потенціалу викликає необхідність більше приділяти увагу потенційним, тобто невикористаним можливостям управлінського працівника пред'являє вимоги постійного саморозвитку.

Психофізіологічна складова управлінського потенціалу відображає такі якості керівника, як працездатність, витривалість, дисциплінованість, вміння долати стрес.

Кваліфікаційна складова характеризує професіоналізм керівника, трудову мобільність, активність, відповідальність та вимогливість.

В сучасних умовах науково-технічного розвитку чітко простежується тенденція швидкого старіння знань і досвіду управлінського персоналу, суть якого виражається у відставанні професійних знань керівника від сучасних вимог, що пред'являються ринком. Особливо актуальним стає оновлення якостей керівника: вміння створити організацію, забезпечити механізм її функціонування, проявити енергійність, контактність, лідерські навички, цілеспрямованість у розвитку бізнесу, сформувати конкурентоспроможну систему оплати праці тощо.

Висновки. Таким чином, професіоналізм, інтелектуальні й лідерські здібності, творчий та інноваційний потенціал керівника суттєво впливають на оплату праці, стимулювання і розподіл праці в межах керованої системи, ефективність мотиваційного механізму, конкурентоспроможність системи оплати праці, продукції, підприємства, національної економіки в цілому.

Література

1. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС) : монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова]. – К. : КНЕУ, 2008. – 274 с.
2. Праця України 2009 : статистичний збірник / Державний комітет статистики України: №09/3-32/20.07.2010. – 170. – 413 с.
3. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 16–21.
4. Тимофеев А.В. Принципы политики оплаты труда персонала крупного промышленного холдинга / А.В. Тимофеев // Менеджмент в России и за рубежом. – № 4. – 2004. – С. 15–26.

Надійшла 24.02.2011

УДК 330.4:331.103.3

К. В. ГОРБАТЮК

Хмельницький національний університет

ЗАСТОСУВАННЯ НЕЧІТКИХ МЕТОДІВ ДЛЯ АНАЛІЗУ ДАНИХ ХРОНОМЕТРАЖНИХ СПОСТЕРЕЖЕНЬ

У статті розглянуто проблему врахування невизначеності у показниках тривалості трудових операцій на робочому місці за допомогою методів теорії нечітких множин. Наведено приклад нечіткого оцінювання тривалості трудових операцій за даними хронометражних рядів для встановлення нечітких норм тривалості.

The problem of uncertainty account in the indexes of labour operations duration in the workplace by means of fuzzy sets theory methods is considered in the article. An example of fuzzy evaluation of labour operations duration is made from time-study rows data for establishment of fuzzy norms of duration.

Ключові слова: нормування праці, теорія нечітких множин, нечіткі числа, норми тривалості.

Вступ

Для багатьох підприємств ефективне використання ресурсів пов'язане з розвитком технології і організації виробництва. Проте, для підвищення загальної ефективності виробництва є важливим людський чинник, оскільки продуктивність праці є тим показником, в якому поєднуються кваліфікація й інтереси людини, технології, управління, соціальне та ділове навколишнє середовище.

У досягненні цієї мети важлива роль належить нормуванню праці і, перш за все, дослідженням з розробки й вдосконаленню нормативно-інформаційної бази, яка є основою для регламентації, оцінки витрат праці, ступеня її кваліфікації та призначена для поліпшення організації праці, підвищення її ефективності, а також, для забезпечення соціальної захищеності робітників, запобігання надмірним психофізіологічним навантаженням і збереження нормальної працездатності протягом всього періоду трудової діяльності робітника. В нових умовах господарювання застосування прогресивної організації праці і відповідних їй норм стає життєво необхідним для нормального функціонування підприємств.

Створення автоматизованих систем нормування праці вимагає використання економіко-математичних методів та нових інформаційних технологій, що дасть можливість зменшити трудомісткість і складність встановлення норм і нормативів та дозволить застосовувати відповідну нормативну базу для всіх типів виробництва в умовах трансформаційної економіки України. Зокрема, існуюча невизначеність в процесах праці зумовлює необхідність застосування відповідного математичного апарату для її врахування.

Постановка завдання

Серед існуючих математичних підходів до врахування невизначеності в кількісних економічних показниках можна виділити нечітко-множинний підхід, який продовжує завойовувати все більшу прихильність економістів. Теорія нечітких множин і нечітка логіка дозволяють моделювати гнучкі та неточні обмеження, частковий прояв властивостей, описувати плавний перехід з однієї ситуації в іншу.