

Проведення економічної політики на стримування темпів зростання доходів населення є недоцільним. Вона повинна реалізовуватися у площині зростання середньомісячної заробітної плати як основного пріоритету соціальної політики на основі стійкого економічного зростання і забезпечення мінімальних соціальних стандартів, що поступово переставлять продукувати застійну бідність. Підвищення заробітної плати водночас стане базою подальшого реформування пенсійного забезпечення, медичного страхування, податкової системи і забезпечення зростаючих потреб населення, формування раціональнішої структури витрат домашніх господарств. Перехід до нової моделі в оплаті праці, якщо врахувати світові тенденції на ринку праці, гарантуватиме здійснення соціальних реформ і стійке економічне зростання в Україні.

### Література

1. Колот А.Н. Методологические аспекты развития теории распределительных отношений // Экономическая теория. – 2008. – № 4. – С. 3–18.
2. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення // Економіка України. – 2009. – № 7. – С. 4–12.
3. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі // Економіка України. – 2009. – № 4. – С. 14–28. Продовження // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15–35.
4. Мандибура В.О. Ідеологічна і об'єктивна складові економічної “теорії людського капіталу”. – 2009. – № 1. – С. 34–49.
5. Лібанова Е.М. Цілісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства // Економіка України. – 2008. – № 10. – С. 120–136.
6. Лібанова Е.М. Трансформація державної соціальної політики в контексті забезпечення конкурентоспроможності української економіки // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 34–41.
7. Геєць В.М. Політика економічного зростання на основі розширення внутрішнього споживання та її наслідки // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 14–33.
8. Зверяков М.І. Перспективи формування нової якості економічного зростання // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 59–97.

УДК 331.2

Т.А. КОСТИШИНА

Полтавський університет споживчої кооперації України

## УДОСКОНАЛЕННЯ МОДЕЛЕЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ США

*У статті розглядаються проблеми удосконалення оплати праці на основі впровадження моделей гнучкої оплати праці. дається оцінка сучасних проблем оплати праці; визначаються етапи впровадження моделей гнучкої оплати праці персоналу; формуються науково-методичні рекомендації щодо удосконалення моделей оплати праці в Україні, враховуючи досвід США.*

*In the article the author investigates the problems of wage system improving implying flexible wage models. The present problem of wage system has been evaluated. The stages as flexible wage model for personnel are defined. Scientific systematic recommendations as to the improvement of wage system in Ukraine have been suggested taking into consideration the USA experience.*

**Вступ.** Одним з головних напрямів розвитку економіки в умовах ринкової трансформації в Україні є формування нових соціально-трудових відносин і ринку праці. Перехід на ринкові регулятори соціально-трудових відносин зумовлює наявність дійової системи правових, економічних та організаційних засобів, які повинні забезпечити кожному працівнику високу ступінь соціального захисту. Особливе значення в цій системі займає оплата праці, так як вона є головною в трудових відношеннях найманого робітника і роботодавця та в значній мірі залежить від ефекту підприємницької діяльності, кількості, якості та результативності праці окремого працівника.

Вирішальним стабільним чинником ефективності сучасного розвитку будь-якого господарюючого суб'єкту є конкурентоспроможність його персоналу, суттєвий вплив на котру здійснює конкурентоспроможна система оплати праці.

**Постановка завдання.** В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем:

- розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів 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.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д. Кейнсом, Д. Кларком, Д. Мідом, Д. Хіксом та іншими відомими вченими. Багато цікавих ідей відносно реформування оплати праці пропонують вчені колишніх соціалістичних країн, зокрема Я. Бальцерович, В. Клаус, Я. Корнаї, К. Михайлович, А. Хорват та ін. Суттєвий вклад у вирішення проблеми в умовах ринкових перетворень вносять наступні українські вчені: Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, А.В. Кашина, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, В.Д. Лагутін, Н.Д. Лук'яченко, І.Л. Петрова та ін.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів ще існує досить широке поле для дослідження проблем вдосконалення моделей оплати праці з метою створення ефективного мотиваційного механізму працівників підприємств різних галузей та форм власності. Тому **метою статті** є визначення сучасних проблем оплати праці; визначення етапів впровадження моделей гнучкої оплати праці персоналу; формування науково-методичних рекомендацій щодо удосконалення моделей оплати праці в Україні, враховуючи досвід США.

**Результати.** Як свідчать дані Держкомстату України [1, с. 4] середньомісячна номінальна заробітна плата штатних працівників (без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та фізичних осіб-підприємців) у січні–квітні 2009 року становила 1762 грн, що у 2,8 рази перевищувало рівень мінімальної заробітної плати (625 грн). Порівняно з відповідним періодом 2008 року розмір середньої заробітної плати зріс на 7 %.

До видів економічної діяльності з найвищим рівнем оплати праці належали авіаційний транспорт і фінансова діяльність, а в промисловості – видобування паливно-енергетичних корисних копалин та виробництво коксу, продуктів нафтопереробки, де заробітна плата працівників перевищувала середній показник в економіці у 1,6–2,5 рази.

Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в рибальстві та рибництві, сільському господарстві, мисливстві та пов'язаних з ними послугах, виробництва текстилю, одягу, хутра, виробів з хутра, шкіри та виробів зі шкіри і не перевищував 60 % середнього в економіці.

Середній розмір оплати праці в усіх регіонах був вищим за прожитковий мінімум для працездатної особи (669 грн), при цьому лише в чотирьох з них заробітна плата перевищувала середню в країні: м. Київ – 2973 грн, Донецька обл. – 1955 грн, Київська – 1834 грн, Дніпропетровська – 1810 грн найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Волинській, житомирській, Чернігівській, херсонській та Вінницькій областях і не перевищував 77 % середнього в економіці.

Індекс реальної заробітної плати в січні–квітні 2009 року порівняно з відповідним періодом 2008 року становив 89,2 %, а у квітні 2009 р. щодо попереднього місяця – 100,6 %. Упродовж січня–квітня 2009 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати зросла на 18,2 % або на 216 млн грн, і на 1 травня сягала 1,4 млрд грн, що становило 6,9 % фонду оплати праці, нарахованого за квітень. Збільшення загальної суми заборгованості зумовлене здебільшого зростанням боргів працівникам економічно активних підприємств. Упродовж січня–квітня 2009 року заборгованість перед працівниками цієї категорії підприємств зросла на 23 % (на 175,2 млн грн) і на 1 травня становила 935,8 млн грн або дві третини загальної суми боргу.

Зростання суми боргу перед працівниками економічно активних підприємств спостерігалось в 24 регіонах, при цьому найбільше – в м. Києві (на 29,7 млн грн), Донецькій (на 16,3 млн грн), Київській (на 16,1 млн грн) і Дніпропетровській (на 15,1 млн грн) областях.

Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким вчасно не було виплачено заробітної плати, на 1 травня 2009 року становила 413,4 тис. осіб (3,9 % загального числа штатних працівників). Кожному із зазначених працівників не виплачено в середньому 2028 грн, що на 9,9 % більше, ніж середній розмір заробітної плати за квітень.

Організація оплати праці на підприємствах в сучасних умовах – одна з пріоритетних проблем в його діяльності, тому ринкова організація заробітної плати повинна бути спрямована на підвищення ефективності діяльності підприємства, його конкурентоспроможності тощо. За умов реалізації цих цілей на підприємствах США використовуються моделі гнучкої оплати праці, які трактуються як “оплата за результатом” [2, с. 50]. Сутність і порядок впровадження гнучких моделей оплати праці складається з наступних етапів (див. рис. 1).

На першому етапі необхідне чітке розуміння цілей мотивації персоналу і бажаних результатів від її впровадження. Після цього можливим є перехід до розробки стратегії оплати праці і заходів з досягнення поставлених цілей. У межах корпоративної стратегії пропонується виявляти ключові чинники успіху, серед яких: фінансова діяльність, відносини зі споживачами, організація внутрішніх бізнес-процесів, навчання і розвиток персоналу компанії.

Інформація для аналізу та оцінки зовнішнього середовища міститься у питаннях та інтерв'ю персоналу, спостереженнях менеджерів кадрової служби, аналітичних оглядах статистичних і економічних даних.

Для визначення готовності колективу до перетворень пропонується зібрати інформацію у вигляді соціологічного опитування, суттю якого можуть бути відповіді на наступні питання: “Чи ознайомлені Ви з місією і стратегічними цілями компанії?”, “Чи вважаєте Ви існуючу модель оплати праці ефективною і адекватною сучасним вимогам?”, “Чи вважаєте Ви, що існуюча модель оплати праці націлена на більш ефективну працю?”, “Чи є достовірною оцінка результатів Вашої праці?”.

Обов'язковими умовами впровадження моделей гнучкої оплати праці у США вважаються наступні:

- надійна інформаційна база;
- відкритий обмін і розповсюдження інформації;
- справедливість і об'єктивність процедури впровадження та застосування моделі оплати праці.

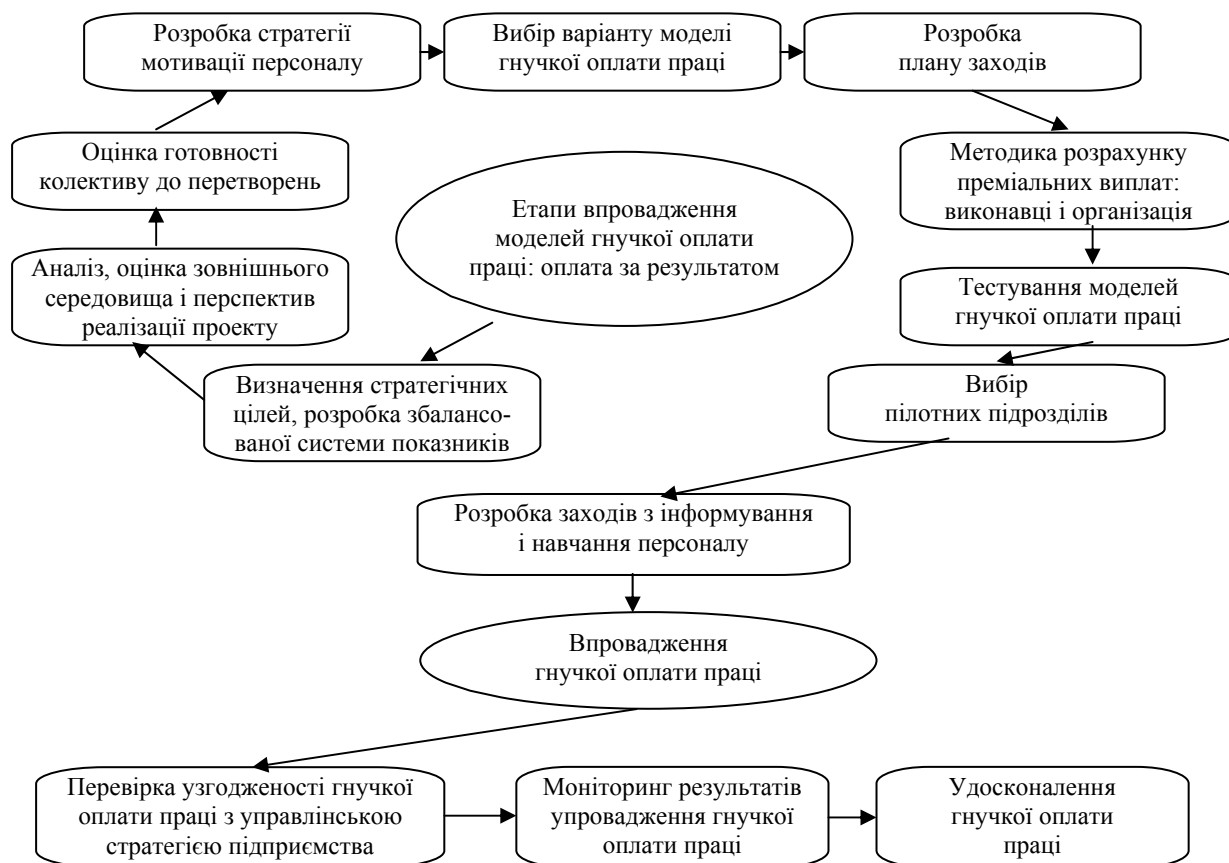


Рис. 1. Етапи впровадження моделей гнучкої оплати праці на основі досвіду США

Розробка стратегії мотивації праці має базуватися на тому, що модель гнучкої оплати праці повинна гармонійно поєднуватися з іншими формами мотивації персоналу і не дублювати їх. Для цього необхідно визначити пріоритети мотивації персоналу на основі загальної корпоративної стратегії структури трудових ресурсів, конкурентних позицій компанії на ринку трудових ресурсів, структури фонду оплати праці і компенсацій тощо.

Модель гнучкої оплати праці має декілька модифікацій, які диференціюються у залежності від різних критеріїв трудових досягнень персоналу: результати діяльності за минулий період, пріоритетність цілей на майбутній період, прибуток, колективні результати праці, індивідуальні результати праці, кваліфікація.

При розробці плану заходів необхідно враховувати, що не існує загальних правил для встановлення оціночних показників або інших елементів моделей гнучкої оплати праці. Як свідчить досвід науковців з оплати праці США, найкращий варіант гнучкої оплати праці – це той, який забезпечує взаємозв'язок між заробітною платою і цілями компанії.

Інтеграція нової моделі гнучкої оплати праці в існуючу концепцію оплати праці й мотивацію персоналу потребує ретельного підходу, так як попереднє впровадження гнучкої оплати праці у пілотному підрозділі дає наступні переваги: дозволяє оцінити недоліки і переваги проектів упровадження; можливі результати і прогнозні витрати; проаналізувати реакцію персоналу на нововведення.

Пілотне впровадження може проводитись у репрезентативній групі працівників у масштабах усієї компанії або для всіх працівників в невеликому підрозділі або відділі.

Нами пропонується модель банку даних внутрішньофірмових варіантів оплати праці (див. рис. 2).

Згідно точки зору автора концептуальними науково-методичними рекомендаціями щодо удосконалення моделей оплати праці в Україні, враховуючи досвід США є:

- формування ефективної стратегії діяльності підприємства;
- створення оптимальної внутрішньофірмової диференціації рівня оплати праці персоналу, яка базується на теорії людського капіталу, тобто сукупності його продуктивних якостей (знань, вмінь, навичок, здібностей);
- формування на підприємстві внутрішнього ринку праці, який базується на збалансуванні попиту і пропозиції різних категорій персоналу та враховує інноваційний потенціал працівників;
- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів інноваційної діяльності працівників, зокрема визначення розміру заробітної плати шляхом використання комплексної оцінки ефективності пропозицій і впроваджень, особистого внеску і ділових якостей працівника;
- забезпечення індивідуалізації в організації оплати праці, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме підвищенню трудової активності і мотивації інноваційної діяльності працівників.

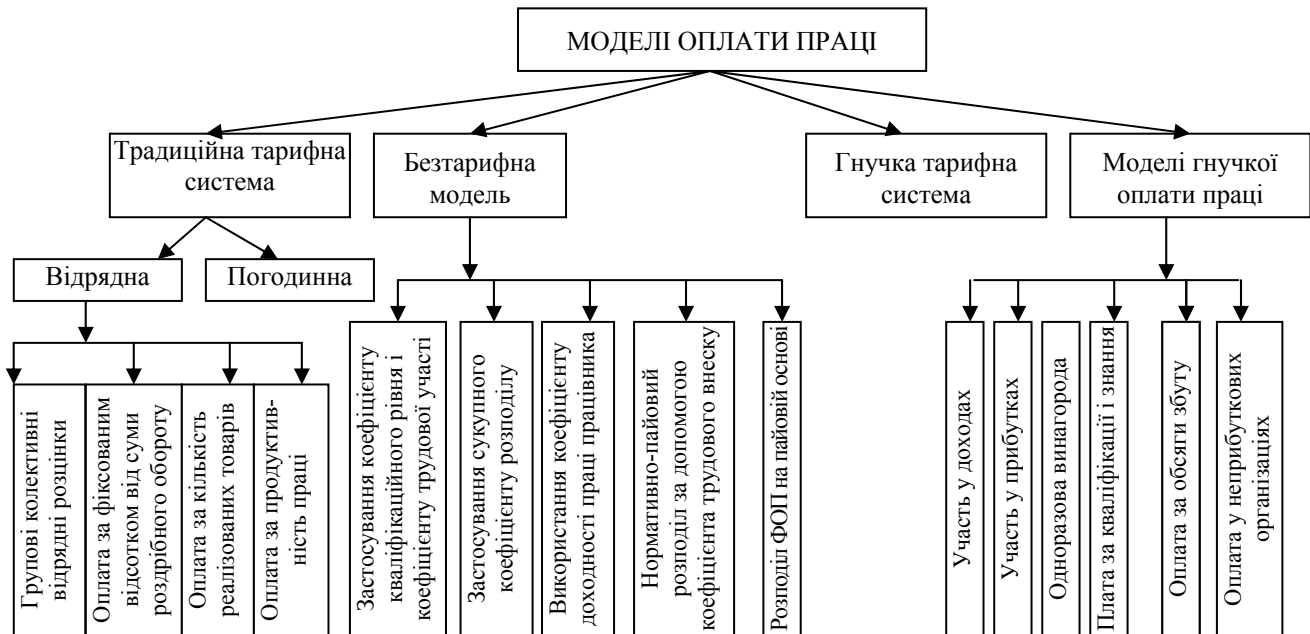


Рис. 2. Модель банку даних внутрішньофірмових варіантів оплати праці

Таким чином, запровадження моделей гнучкої оплати праці сприятиме удосконаленню оплати праці на підприємствах різних галузей та форм власності, підвищенню конкурентоспроможності оплати праці, працівників, підприємства, продукції та національної економіки в цілому.

#### Література

1. Праця і зарплата. – № 24 (652) від 24 черв. 2009 р. – С. 4.
2. Чингос П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер с англ. – М.: Вільямс, 2004. – 416 с.: ил.

УДК 339.922(477):331.2

В.В. КУЗЬМЕНКО

ДУ "Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин" Мінпраці України, м. Луганськ

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ВИЗНАЧЕННЯ ЧАСТКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У ВВП ТА СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ

Статтю присвячено одному із найбільш дискусійних питань економіки щодо збільшення частки оплати праці у ВВП та у собівартості продукції. На основі розглянутого зарубіжного досвіду (країн ЄС) визначені основні принципи, якими керуються ці країни у вирішенні цих складних питань і які відповідають вимогам ринкової економіки та сучасного етапу розвитку світової економіки.

*The author describes to one of the most complicated and controversial problem of economy – possibilities to increase the proportion of the share of labour remuneration in GNP and production costs. On the basis of the studied foreign experience (EU countries) the main principles have been determined, according to which these countries are directed in solving settlement of these complicated problems and which comply with conditions of market economy and modern stage of the development of the world economy.*

**Постановка проблеми.** Задекларований Україною курс на європейську інтеграцію та побудову розвинутої ринкової економіки ставить перед країною досить складні завдання, які визначаються як самими Копенгагенськими критеріями, так і критеріями макроекономічної конвергенції. Як відомо, головні пріоритети європейської політики – економічна та політична стабільність, розвиток та зміцнення економічних та суспільних інституцій об'єднаної Європи. Але всі ці заходи мають одну мету – підвищення добробуту громадян та якості їх життя. Європа, яка для України є орієнтиром та у великій мірі взірцем побудови соціально орієнтованої ринкової економіки, має досить високі стандарти якості життя, що визначаються також і відповідними рівнями доходів пересічних громадян об'єднаної Європи. Низькі рівні доходів більшості українських громадян (і перш за все, заробітної плати, яка залишається основним джерелом їх існування), в світлі європейського вибору України актуалізують дослідження всіх аспектів цієї проблеми – підвищення доходів населення взагалі та зокрема заробітних плат – від вивчення теоретичних положень та зв'язків макро- та мікрорівнів до створення дієвої та цілісної сис-