

Разом із тим, під час проведення аналогічних досліджень бажано доопрацювати ряд моментів. Перш за все, анкетування повинно розглядатися лише як первинний етап комплексного дослідження ефективності функції добору кадрів. Останнє потрібно урізноманітнити іншими методами дослідження (факторний аналіз, статистичні показники тощо). Крім того, анкети для дослідження ефективності були розроблені автором лише для однієї групи респондентів. Оцінювали ефективність добору персоналу лише компанії-замовники послуг. Проте, оцінювання ефективності послуг із добору персоналу можна проводити в різних площинах, наприклад, оцінювати ефективність функції добору можуть кандидати на вакантні посади та й безпосередньо аутсорсінгові агенції. Щоправда, анкети будуть різнитися для кожної групи респондентів.

Висновки. Проведене дослідження показало, що, поряд із підвищеною увагою до дослідження питання оцінювання ефективності добору персоналу аутсорсінговими агенціями, на жаль, ще й досі не існує єдиної системи оцінки, яка б дозволила комплексно вирішити зазначену проблему. Автором статті запропоновано систему, що заснована на використанні кваліметричної оцінки, яка, на відміну від усіх інших, націлена на з'ясування рівня задоволеності послугою, а отже дозволяє з'ясувати її якість.

Література

1. Аникин Б. А., Рудая И. Л. Аутсорсинг и аутстафтинг: высокие технологии менеджмента: Учеб.пособие. — М.: ИНФРА-М, 2007.

Стаття подана до редакції 19.10.2011

УДК 352.07:353.2

О. І. Іляш, канд. екон. наук,
доц. кафедри економіки підприємства,

Н. Я. Міськевич, магістрант,
Львівська комерційна академія

СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

АНОТАЦІЯ. Виявлено основні проблеми вдосконалення організації оплати праці в посттрансформаційних умовах розвитку економіки. Проведено дослідження організації оплати праці, визначення

її сутності та змісту в умовах формування ринкових відносин. Визначено головні чинники виходу економіки з кризи шляхом встановлення залежності оплати праці найманого працівника від кількості та якості праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: оплата праці, заробітна плата, найманий працівник, соціально-економічний розвиток

АННОТАЦИЯ. В статье освещены особенности развития местного самоуправления в Украине, определено его место в системе регионального управления, обоснована необходимость реформирования в условиях развития рыночных отношений и влияния глобализационных факторов на развитие экономики страны и ее регионов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: местное самоуправление, полномочия, региональное управление, субъекты управления, территориальная община.

ANNOTATION: The article highlights the peculiarities of the evolution of local self-governance' system in Ukraine, its place in the system of regional governance. The article justifies the necessity of reforming of the above mentioned local self-governance system especially under condition of developing free-market relations and under effect of globalization processes on the development of economy of Ukraine and its regions.

KEY WORDS: local self-governance, authorities, regional governance, subject of the governance process, territorial community.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими завданнями. В сучасних умовах господарювання, коли відбулися суттєві зрушення у всіх галузях економіки, визначальна роль належить оплаті праці працівників підприємств, яка була і залишається основним стимулом до покращення кількісних і якісних показників діяльності, підвищення ефективності суспільного виробництва. З-поміж проблем, безпосередньо пов'язаних з трансформаційними змінами в економіці України, винятково важлива роль відводиться формуванню нової системи організації заробітної плати, яка б адекватно відображала індивідуальний внесок окремого працівника у загальних досягненнях колективу.

Загальновідомо, що проблеми удосконалення організації оплати праці, обґрунтування її встановленого розміру є найбільш актуальними за умов розвитку активної політики на ринку праці. Проте, неприпустимо низький рівень заробітної плати, наявність заборгованості з її виплати, відсутність системного підходу до радикального вирішення проблем стимулювання високопродуктивної праці унеможливорює економічне зростання, стабілізацію і

підвищення рівня життя населення. Нееквівалентно низька зарплата не компенсує витрат і результатів найманої праці, що не лише поширює бідність, а й вкрай негативно впливає на процес відтворення робочої сили, знижує її якість, і звужує внутрішній ринок, сприяє деградації вітчизняного трудового потенціалу, активізує розвиток тіньових процесів і відплив найбільш здібних фахівців за кордон.

Аналіз останніх публікацій. Дослідження проблем організації заробітної плати, визначення її сутності в умовах формування ринкових відносин здійснюють вітчизняні вчені-економісти: А. В. Базилюк, Д. П. Богиня, Є. І. Бойко, С. Й. Вовканич, В. М. Данюк, Г. А. Дмитренко, А. В. Калина, М. І. Карлін, А. М. Колот, М. А. Козоріз, Г. Т. Куліков, О. Є. Кузьмін, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, Н. Д. Лук'яненко, І. Ф. Ломанов, Ю. В. Малаховський, В. М. Новіков, О. Ф. Новікова, В. М. Нижник, Н. О. Павловська, Ю. О. Палкін, М. І. Пітюлич, М. В. Семикіна, Л. К. Семів, О. А. Турецький, С. В. Тютюнникова, А. А. Чухно. Серед учених високорозвинутих країн вагомий внесок у розробку проблем регулювання заробітної плати здійснили А. Маршалл, Дж. М. Кейнс, П. Самуельсон, В. Майєр, А. Маслоу, К.Р. Макконелл, Е. Мейо та ін.

У працях вітчизняних і зарубіжних авторів досліджено теоретичні й практичні засади організації та оплати праці, проте недостатньо вирішеним залишається питання побудови цілісної концепції її оцінювання на рівні підприємства, що потребує розроблення теоретично обґрунтованого та практично значущого методичного забезпечення.

Постановка завдання. Незавершеність наукових досліджень у цьому напрямі визначає необхідність розбудови, удосконалення цілісної системи управління оплатою праці підприємства та розроблення шляхів її подальшого розвитку, особливо в пост трансформаційних умовах розвитку економіки, що підкреслює актуальність вибору теми статті, її мети і завдань.

Додамо також, що низький рівень оплати праці є одним з негативних чинників соціально-економічного розвитку, оскільки руйнує процеси економічного зростання в країні, яке спостерігається в останні роки, знижує якість робочої сили, знижує вартість людського капіталу, сприяє розвитку тіньових процесів та відтоку талановитих працівників за кордон. Окрім того, низька заробітна плата не сприяє зростанню продуктивності та ефективності праці, обмежує розвиток творчої інтелектуальної праці, веде до деградації економіки, падіння інвестиційної активності.

Формування в Україні ринкової системи, створення економіки нового типу та забезпечення на цій основі підвищення рівня життя населення вимагають здійснення ряду заходів щодо системного реформування оплати праці на всіх рівнях трансформаційної економіки.

Виклад основного матеріалу. Значні просторово-структурні зміни суспільства в області економіки і соціальної сфери в посттрансформаційних умовах розвитку були і залишаються спрямовані на досягнення локальних цілей соціально-економічного зростання, маючи своїм орієнтиром, як правило, досягнення певних кількісних показників — наприклад, темпів росту ВВП, без взаємозв'язку з необхідністю забезпечувати соціальну безпеку країни, що передбачає відповідність поставлених завдань реальним інтересам населення країни та її регіонів з врахуванням довгострокових цілей їх розвитку. Зростає усвідомлення серйозності загроз соціально-економічному розвитку країни і наслідків, до яких може привести їх недооцінка в довгостроковому плані, визначає важливість розробки питань, пов'язаних із забезпеченням належної організації оплати праці.

Слід зазначити, що оплата праці є складним багатомірним економічним явищем, яке відображає взаємодію багатьох економічних процесів і виступає одним з найбільш важливих елементів суспільного відтворення та розвитку системи ринкових відносин. Вона є не лише об'єктом реформування, але й інструментом ринкових перетворень, уміло використовуючи який можливо створити високоефективну соціально орієнтовану ринкову економіку. Оплата праці — категорія не тільки економічна, але й моральна, покликана забезпечити людині гідний рівень життя [7].

Разом з тим, несвоєчасна виплата заробітної плати в Україні і досі залишається однією з найгостріших соціальних проблем, через що порушуються права працівників на належний життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, на своєчасне одержання винагороди за працю, гарантовані ст. 43 та 48 Конституції України.

Зазначимо, що результати проведеного Рахунковою палатою України аналізу стану заборгованості з виплати заробітної плати невтішні: борги перед працівниками різних галузей упродовж 2008—2009 років стрімко зростали, протягом 2008 року вони збільшились у 1,8 разу (такий рівень заборгованості спостерігався в Україні в 2005 році). У 2009 році обсяг заборгованості зріс ще на 23,9 % і на перше січня 2010 року досяг 1,5 млрд грн (рис. 1). При цьому збільшення суми невикраденої зарплати відбулось за рахунок економічно активних підприємств.



Рис. 1. Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати у 1997—2010 рр.

Зауважимо, що заробітна плата в умовах трансформації ринкових відносин являє собою складне й динамічне явище, що відображає взаємодію економічних процесів на різних економічних рівнях. У міжнародній практиці існує безліч схем щодо вирішення проблем формування сукупних витрат на оплату праці, які створені світовою економічною наукою [6]. На жаль, сучасна система організації заробітної плати на більшості українських підприємств має багато недоліків, а саме: відсутність концептуальних основ реформування заробітної плати, особливо в області колективно-договірного регулювання; ігнорування ринкової суті заробітної плати як ціни робочої сили; відсутність чіткого механізму (стимулюючого типу) диференціації заробітної плати; різке знецінення робочої сили й формальний характер угод, що укладаються на галузевому рівні; використання на практиці застарілих методів організації оплати на підприємствах, що характеризується відсутністю зв'язку заробітної плати з кінцевими результатами праці; значні диспропорції у рівнях заробітної плати; заборгованість з її виплати; наявність «зрівнялівки» [4].

Окрім того, дослідження економічної природи заробітної плати в постреструктурних умовах розвитку економіки дозволило виявити й згрупувати такі фактори: попит та пропозицію на ринку праці; корисність ресурсу для підприємства; взаємозамінність ресурсів; зміна цін на товари та послуги; еластичність попиту та пропозиції за ціною; кінцеві результати діяльності підприємства і особистий внесок кожного працівника; домовленість профспілок та роботодавців; засоби державного регулювання оплати праці.

Можна розподілити всі фактори, які формують заробітну плату, на екзогенні, ендегенні та змішані. Ефективність функціонування механізму організації оплати праці досягається лише при комплексному врахуванні оптимізації впливу всіх перерахованих чинників, оскільки недооцінка ролі, навіть одного з них може призвести до негативних соціально-економічних наслідків.

Поряд із загальновідомими функціями оплати праці (стимулюючою, відтворювальною, регулюючою, соціальною) ми погоджуємося з рядом науковців, які пропонують ввести інфляційну, контролюючу та глобально-оптимізаційну функції. При цьому, суть першої повинна ґрунтуватися на розрахунку і більш частому перегляді тарифних угод, у міру зростання рівня інфляції; друга функція має забезпечувати оцінку та відповідність затрат і результатів праці та полягає у здійсненні безпосереднього контролю відповідності змістовності функції працівника його винагороді за бездефектні результати праці; у свою чергу, роль глобально-оптимізаційної функції полягатиме у тому, що перед власником підприємства виникне проблема скорочення персоналу, за рахунок впровадження нової техніки чи перенесення виробництва в інші слаборозвинені країни, де існує надлишок дешевої робочої сили [3], що в цілому дозволить максимально підвищити рівень оплати праці та її організації в пост трансформаційному періоді.

Загальновідомим є факт передбачення наявності відповідних високорозвинених систем організації виробництва, інфраструктури й соціальних відносин у країнах ЄС системі оплати праці. Вони ґрунтуються на різних економічних та національно-етнічних передумовах. Тому, для того щоб можна було перенести європейський економічний досвід у сферу оплати праці на наші підприємства необхідно хоча б наблизитись до світових норм соціально-правових, економічних та організаційно-технічних умов. Вивчення досвіду країн ЄС з ринковою економікою у використанні різних моделей оплати праці дало можливість виділити наступні їхні форми й методи: наявність багаторівневої колективно-договірної системи; високий рівень вірогідності застосування гнучких методів оплати праці; використання погодинної форми оплати праці; все більше поширення системи «участі в прибутках, капіталі» найманих працівників; врахування та облік кваліфікованої праці й рівня освіти працівника; мобільність існуючих систем оплати праці, які здатні постійно реформуватися в міру виникнення нових факторів, з метою максимального їх використання у мотиваційному механізмі трудової діяльності; прогресивні методи застосування безтарифної

системи, коли в основу оплати праці беруться не витрати робочого часу, а результати праці тощо. Як бачимо, за таких умов організації оплати праці, гнучкість і диференціація є вирішальними рисами ринкового механізму оплати праці в розвинутих країнах, а, відтак, і повинні стати основоположними принципами підвищення рівня заробітної плати в посттрансформаційних умовах розвитку вітчизняної економіки [5].

Висновки та перспективні напрями досліджень. Підсумовуючи вищесказане зауважимо, що у напрямі покращення організації оплати праці важливу роль відіграє повинна відігравати політика держави. Першочергового значення в системі заходів формування державної політики у сфері оплати праці необхідно надавати інституційним регуляторам, зокрема оподатковуванню заробітної плати (звільненню від оподатковування мінімальної заробітної плати, тобто наближенню неоподаткованого мінімуму до мінімальної заробітної плати і періодичному його коригуванню), а також посиленню соціального захисту найманих працівників з метою ліквідації заборгованості по виплаті заробітної плати, обмеженню розмірів натуральної оплати.

Окрім того, одним з головних чинників стабільного розвитку суспільства в трансформаційній економіці є зростання матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні результативності виробництва на основі забезпечення тісного зв'язку розмірів доходів працівника та кінцевих результатів праці. Такої взаємодії можна досягти шляхом встановлення залежності оплати праці найманого працівника від його кваліфікації, фактичного трудового внеску, ініціативи, творчого ставлення до праці й інших індивідуальних факторів, результатів господарської діяльності та фінансового стану підприємства.

Література

1. *Бондаренко О. М.* Механізм оплати праці та напрямки вдосконалення його структурних складових/ О.М. Бондаренко // Теоретичні та прикладні питання економіки: Зб. наук. пр. — Вип. 14. — К.: ВПЦ «Київський університет», 2007. — С. 5—14.
2. *Дубяга Г. М.* Концептуальні проблеми традиційної системи оплати праці/ Г. М. Дубяга // Держава та регіони: економіка та підприємництво. — 2007. — № 3. — С. 273—280.
3. *Кроленко А. В.* Оплата праці в умовах ринкової трансформації економіки: сутність, функції, напрямки реформування : Дис.. канд. наук. — 2004. — С. 3—6.

4. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини/ В.М. Лукашевич // Навчальний посібник. — Львів: Новий світ-2000. — 2008. — 248 с.

5. Матюх С. А. Типологія національних систем оплати праці в країнах з ринковою економікою / С. А. Матюх // Вісник Хмельницького національного університету. — 2006. — № 3. — С. 174—179.

7. Інтернет-ресурс: www.lir.lg.ua/anal_T.doc.

Стаття подана до редакції 19.10.2011

УДК 331.5

О. Н. Бурла, старш. преподаватель
кафедры экономической географии
и региональной экономики,
Приднестровский университет
им. Т. Г. Шевченко, г. Тирасполь

ОЦЕНКА СОСТОЯНИЯ И ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ ПРИДНЕСТРОВСКОГО РЕГИОНА

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены особенности рынка труда и занятости Приднестровского региона Республики Молдова. Проведен анализ показателей динамики трудовых ресурсов, экономически активного и занятого населения. Выявлены основные тенденции изменения абсолютных показателей и структуры занятости. Предложены меры по росту уровня занятости и сокращению безработицы.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, экономически активное население, занятое население, суммарный коэффициент демографической нагрузки, коэффициент нагрузки пенсионерами, сектор экономики.

SUMMARY. This article looks at the features of the labor market and employment of Transdnistria region of the Republic of Moldova. The indicators of manpower dynamics as well as economically active and employed population have been analyzed. The basic tendencies of change of absolute indicators and employment structure have been revealed. Measures on employment growth and unemployment reduction are offered.

KEY WORDS: labor market, economically active population, employed population, total factor of demographic load, factor of pensioners load, economy sector.