країн, де застосовується практика регіонально-галузевої диференціації розмірів мінімальної заробітної плати.

Отже, при підвищенні мінімальної оплати необхідно пам'ятати, що вона повинна бути зароблено, тобто мотивувати працівників до продуктивнішої праці, а роботодавців до більш ефективного використання низькооплачуваних працівників.

Література

1. *Ломанов І.* Заробітна плата: основні засади визначення її розміру // Україна: аспекти праці. — 1995. — № 3—4. — С. 6—8.
2. *Федченко А.* Минимальная зарплата как социальная гарантия и элемент системы оплаты труда // Человек и труд. — 2001. — № 9. — С.59—61.
3. http://www.dti.gov.uk/employment/pay/national-minimum-wage/index.html
4. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/
5. http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage
6. http://mintrud.gov.by/

Стаття надійшла до редакції 23.03.2007

УДК 331.2

Т. А. Костишина, канд. екон. наук, доц.,
Полтавський університет
споживчої кооперації України

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ОПЛАТОЮ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. В статті розглядаються сучасні проблеми в оплаті праці на підприємствах різних галузей і форм власності України. Розкрита сутність конкурентоспроможної системи управління оплатою праці та визначені чинники її формування. Сформовані науково-методичні рекомендації щодо формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Конкуренція, конкурентоспроможність, зовнішні і внутрішні чинники, конкурентоспроможна система управління оплатою праці.

В сучасних умовах розвитку економіки України важливим і актуальним є формування конкурентоспроможної економіки, яка буде здатна у максимально стислі строки забезпечити високі темпи економічного зростання, адаптуватися до закономірностей світової господарчої системи та підвищити добробут населення.

© Т. А. Костишина, 2007

Побудова соціально орієнтованої економіки в Україні та підвищення її конкурентоспроможності вимагають від підприємств різних галузей та форм власності ефективного мотиваційного механізму, стрижнем якого є оплата праці. Оплата праці завжди була і є однією з головних проблем розвитку економіки і управління. В умовах ринкової трансформації економіки України рішення найбільш суттєвих завдань: стабілізація соціально-економічної та політичної ситуації у країні; розвиток виробництва на світовому рівні; підвищення життєвого рівня населення пов'язане з формуванням конкурентоспроможної системи управління оплатою праці.

В економіці України в сучасній організації оплати праці існує ціла низка невирішених проблем:

— розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств у 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. Корнаі, К. Михайлович, А. Хорват та інші.

Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять наступні українські вчені: Д. П. Богиня, М. Д. Ведерников, А. В. Калина, М. І. Карлін, А. М. Колот, Г.Т. Куликов, В. Д. Лагутін, Н. Д. Лук'янченко, Н. О. Павловська, О. М. Уманський та інші.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів ще існує досить широке поле для дослідження проблем управління оплатою праці з метою створення ефективного мотиваційного механізму. Тому метою даної статті є:

визначити сучасні проблеми оплати праці;

розкрити сутність конкурентоспроможної системи управління оплатою праці та визначити чинники її формування;

розробити науково-методичні рекомендації щодо формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах.

Згідно даних Держкомстату України номінальні доходи населення за січень-жовтень 2006 року порівняно з аналогічним періодом 2005 року зросли на 28,4%. Наявний дохід, який може бути використано населенням на придбання товарів та послуг, зріс на 27%, а реальний наявний, визначений з урахуванням цінового чинника, — на 17% [1, с.10].

У жовтні 2006 р. порівняно з жовтнем торік номінальні доходи населення зросли на 25,4%, а наявний і реальний наявний доходи — відповідно на 23% та 10,8%. Наявний дохід у розрахунку на 1 особу у жовтні 2006 року становив 730,9 проти 592 грн у жовтні торік.

У січні-жовтні 2006 року середньомісячна номінальна заробітна плата, нарахована на 1 штатного працівника (без урахування працівників малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців), становила 1015,13 грн, що на 30,4% перевищує відповідний показник минулого року та у 2 рази — прожитковий мінімум для працездатних осіб (505 грн).

В економіці країни залишається значною диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності та регіонами.

Найбільш оплачуваними є працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності — зайняті на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення. Рівень оплати праці за цими видами діяльності перевищив середній в економіці в 1,7—2 рази.

Значно нижчою залишається заробітна плата сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, роздрібної торгівлі, текстильної промисловості та пошиття одягу, виробництва шкіри та шкіряного взуття, де її розмір був на третину меншим від середнього в економіці.

Найнижчою була заробітна плата працюючих у Тернопільській області (на 30,1% менше від середнього показника в країні), а найвищий її рівень (в 1,6 рази більш, ніж у середньому в країні), як і раніше, спостерігався в м. Києві. Середня заробітна плата працівників Запорізької, Дніпропетровської та Донецької областей на 5,2—15,9% перевищила її рівень загалом по Україні.

Реальна заробітна плата в січні-жовтні 2006 року порівняно з відповідним періодом торік зросла на 20,1% (у січні-жовтні 2005 року — на 18,6%).

Сума заборгованості з виплати заробітної плати на 1 листопада 2006 року перевищувала показник на початок року на 1,2%, або на 11,4 млн грн, і становила 971,7 млн грн, що дорівнює 7,6% фонду оплати праці, нарахованого за жовтень 2006 року усім працівникам.

Заборгованість працівникам економічно активних підприємств зменшилась на 3,6%, або на 16,5 млн грн і на 1 листопада становила 445,6 млн грн, або 45,9% загальної суми боргу. Зменшення суми боргу на економічно активних підприємствах спостерігалося в 12 регіонах, найвищими темпами — у Волинській області (на 54,9%), Чернівецькій (на 53,5%), Донецькій (на 44,8%) та Хмельницькій (на 42,5%) областях. Водночас у решті регіонів зафіксовано зростання боргу: від 4,7% у Луганській області до більш ніж у 2 рази в Івано-Франківській області.

На початок листопада вчасно не одержали заробітної плати 290,6 тис. осіб, або 2,6% загальної чисельності працівників, з них кожний другий працював у промисловості, кожний шостий — у сільському господарстві. Сума боргу у середньому на 1 працівника на 1 листопада 2006 року становила 1204 грн, що на 10,7% перевищує розмір середньої заробітної плати за жовтень 2006 року.

Вищезазначені проблеми стосуються і підприємств споживчої кооперації України. Найбільш суттєвою з них є низький рівень заробітної плати в усіх галузях діяльності споживчої кооперації порівняно з середнім по Україні (табл. 1).

Таблиця 1

ПОКАЗНИКИ СЕРЕДНЬОМІСЯЧНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ 1 ПРАЦІВНИКА ЗА ГАЛУЗЯМИ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ УКРАЇНИ у 2005 році[1]

	2005 р.	У % до середньої по Україні	У % до прожиткового мінімуму (453 грн)	У % до мінімальної заробітної плати (332 грн)
Всього по Україні	806,0	—	177,9	242,8
Всього по системі Укоопспілки	459,0	56,9	101,3	138,3
торгівля	417,0	51,7	92,1	125,6
громадське харчування	350,0	43,4	77,3	105,4
промисловість	437,0	54,2	96,5	131,6
заготівлі	383,0	47,5	84,5	115,4

Середній рівень середньомісячної заробітної плати на 1 працівника як у цілому по системі Укоопспілки, так і в розрізі галузей майже у 2 рази нижчий за середній по Україні, практично відстає (окрім середнього по Укоопспілці) від прожиткового мі-

[1] Праця України 2005: Статистичний збірник. Державний комітет статистики України: № 09/4-18/233 від 07.07 2006 р. — 352 с.

Основні показники господарсько-фінансової діяльності підприємств Укоопспілки за 2005 рік. — К., 2006. — 132 с.

німуму. Це свідчить про низький рівень управління системою оплати праці на підприємствах споживчої кооперації України.

Специфіка сучасного стану оплати праці в умовах трансформаційної економіки України визначає необхідність посилення уваги до аналізу феномену «конкурентоспроможності» з урахуванням специфічних рис формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці.

В економічній теорії сформувався ряд підходів до дослідження категорії «конкурентоспроможність», які характеризуються дотриманням відповідності основним методологічним підходам до аналізу цієї категорії.

Найбільш суттєвий внесок у розвиток концепції конкурентоспроможності внесли американські та західноєвропейські наукові центри, а саме науково — дослідницькі групи М. Портера (США), А. Гутмана (Канада), Дж. Даннинга (Великобританія). В Україні, як і в інших країнах СНД, теорія і практика конкурентоспроможності до недавнішнього часу практично не розроблювалися. На сьогоднішній день вони отримали достатньо серйозну проробку у наукових публікаціях ряду вітчизняних і російських вчених і практиків Всі вони розроблялися переважно на основі теорій міжнародної конкуренції М. Портера та інших англосаксонських економістів.

Дослідження категорії «конкурентоспроможність» та її зв'язку з іншими економічними категоріями має велике значення при реформуванні економіки України у напрямку створення повноцінного конкурентного середовища і розвитку конкурентних відносин. Очевидно, що категорія «конкурентоспроможність» пов'язана з поняттям «конкуренція».

«Конкуренція» — досить відома та фундаментальна економічна категорія. Однак сам термін «конкуренція» часто сприймається економістами в різних значеннях.

Теза Адама Сміта «про невидиму руку провидіння» фактично вперше, з наукових позицій, визначила роль конкуренції як головного регулятора та стимулятора економічного розвитку в умовах формування капіталістичної системи відносин власності. Умови виникнення конкуренції на першому етапі розвитку капіталістичного виробництва (XVI — кін. XIX ст.) зводились деякими дослідниками [2, с. 3] лише до присутності великої кількості незалежних продавців та покупців, а також їх можливості вільно входити на ринок та покидати його.

З бурхливим розвитком та використанням досягнень науково-технічного прогресу конкуренція загострюється і з XIX ст. поширилося структурне трактування категорії «конкуренція». Праці Ф.

Еджуорта, А. Курно, Дж. Робінсона, Е. Чемберліна, Ж. Бертрана, С. Белі зводяться до виділення чотирьох типів ринків: досконалої конкуренції, монополістичної конкуренції, олігополії та монополії [3].

Конкуренція — рушійна сила розвитку суспільства, головний інструмент економії ресурсів, підвищення якості товарів і рівня життя населення.

Слід зазначити, що на сьогоднішній момент відсутнє загальноприйняте визначення конкурентоспроможності. Однією з причин відсутності загальноприйнятого поняття «конкурентоспроможності» є те, що воно є похідним поняття «конкуренції». Проте конкуренція як економічна категорія не може бути з`ясована у відриві від аналізу прибутку. Те, що конкуренція є змаганням заради прибутку, відзначали ще класики політичної економії (А. Сміт, Д. Рікардо), коли розрізняли у своїх дослідженнях галузеву й міжгалузеву конкуренцію. Але провідним видом конкуренції вони вважали конкуренцію між капіталами.

Частіше за все автори наукових публікацій застосовують термін «конкурентоспроможність» по відношенню до товару, рідше — по відношенню до підприємства, але всі вони одностайні у тому, що у широкому значенні конкурентоспроможність означає можливість виграшу у змаганні. В загальному розумінні конкурентоспроможність — це обумовлені економічними, соціальними і політичними факторами позиції країни або товаровиробника на внутрішніх і зовнішніх ринках.

В економічному аналізі конкурентоспроможність інтерпретується і використовується відносно конкретних об’єктів дослідження; критерії, характеристики і фактори динаміки конкурентоспроможності на кожному рівні дослідження мають свою специфіку. Але в загальному виді конкурентоспроможність визначає здатність витримувати конкуренцію у порівнянні з аналогічними об’єктами.

Згідно нашої точки зору конкурентоспроможність системи управління оплатою праці — здатність організаційно-економічного механізму оплати праці конкретного підприємства конкурувати з механізмами інших підприємств за рівнем ефективності мотиваційного механізму, що створює мотиви до ефективної праці, високим рівнем заробітної плати, підвищенням продуктивності праці, впровадженням ефективних форм і систем оплати праці, низьким рівнем плинності кадрів, високою якістю продукції і забезпечення на цій основі високої та постійно зростаючої ціни робочої сили.

На формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці впливають зовнішні і внутрішні чинники. Суттєвий вплив на управління оплатою праці має ситуація в економіці

держави і світу. При цьому слід враховувати, в якому стані знаходиться економіка країни: зростання, стагнації, спаду, стабілізації. Особливий вплив мають інфляційні процеси та режим обмінного курсу національної валюти.

В умовах посилення процесів глобалізації оптимальна стратегія системи управління оплатою праці повинна враховувати мінливість економічного середовища. В сучасних умовах зростає значимість прогнозу стану світової фінансової системи.

Конкурентоспроможна система управління оплатою праці повинна відображати динаміку світових господарських процесів. Цим цілям повинна відповідати також і методологія прийняття управлінських рішень, так як рішення соціально-економічних проблем передбачає їх багатоваріантність, тобто рішення їх в динаміці шляхом багатьох ітерацій. Це пов'язано з необхідністю на кожному етапі якнайкраще розпорядитися тим, чим володіємо зараз, щоб у майбутньому мати більше і також розпорядитися цим якнайкраще. Реалізація такого підходу потребує постійного моніторингу та корегування економічного розвитку, безперервності в стратегічному управлінні системою оплати праці.

Формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці повинно враховувати стан регіонального ринку праці. Особливо важливим в даному напрямі є наступне: загальний стан регіонального ринку праці; рівень безробіття (в тому числі прихованого); можливості самоадаптації працівників на ринку праці; демографічні показники.

Дослідження регіонального ринку праці дає можливість підприємствам різних галузей та форм власності мати інформацію про ціну робочої сили в різних галузях, спеціальностях та тенденціях зміни рівнів заробітної плати в довгостроковому, середньостроковому та короткостроковому періодах. Дані проведеного моніторингу дозволять прогнозувати зміни ціни робочої сили та формувати рівні оплати на підприємствах.

До зовнішніх чинників впливу на формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці необхідно також віднести: макроекономічну і фінансову політику України, криміналізацію суспільства, несплату податків, недостатність інформації про достовірність оплати праці, політичні, кон'юнктурні, випадкові, природно-кліматичні та геологічні чинники.

Особливо суттєвим є вплив внутрішніх чинників, так як кількісна його характеристика залежить від загальної економічної і соціальної стратегії підприємства.Модель впливу внутрішніх чинників на формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці представлена на рис. 1.



Рис. 1. Модель впливу внутрішніх чинників на формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці

Рівень впливу кожного окремого чинника різний, але комплексний вплив формує конкурентоспроможну систему управління оплатою праці, яка є стрижнем як добробуту окремого працівника, так і прибутковості підприємства в цілому.

Згідно точки зору автора концептуальними науково-методичними рекомендаціями щодо формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах в умовах ринкової трансформації економіки України є:

визначення ефективної стратегії діяльності підприємства в короткостроковому та довгостроковому періодах;

використання прогресивних технологій та високоякісної організації виробництва та умов праці;

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;

застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема визначення розміру заробітної плати шляхом використання комплексної оцінки 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 до ефективної праці;

створення оптимальної структури та механізму формування і регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей і форм власності.

Література

1. Праця України 2005: Статистичний збірник. Державний комітет статистики України. — 352 с.

2. *Макконел К. Р., Брю С. Л.* Экономикс: Принципы, проблемы и политика. — М.: Республика, 1992. — 399 с.

3. *Кузьмін О. Є., Горбаль Н. І.* Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства (організації): Навч. посіб. — Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2004. — 188 с.

Стаття надійшла до редакції 31.03.2007

УДК 338.48:332.122

Т. М. Котенко, м. н. с.,
Рада по вивченню продуктивних сил
України НАН України

РЕКРЕАЦІЙНА СФЕРА: СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ У ПРОЦЕСАХ ВІДТВОРЕННЯ Й ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Розглядаються засади надання рекреаційних послуг населенню, в тому числі досліджуються поняття «рекреація», «туризм», «рекреаційна сфера», а також функції останньої (медико-біологічні, соціально-культурні, економічні, містоутворюючі, екологічні, політичні, інтеграційні), аналізуються проблеми розвитку рекреації як виду діяльності, вивчаються особливості організації та функціонування в ринкових умовах специфічних територіально-господарських утворень — регіональних рекреаційних комплексів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальні потреби; рекреаційна діяльність, рекреаційні послуги; рекреаційна сфера, санаторно-курортне оздоровлення, туризм, відпочинок; рекреаційні ресурси; рекреаційна інфраструктура, регіональний рекреаційний комплекс.