

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті розглянуто основні соціальні чинники ефективності трудової діяльності. Визначено вплив розміру заробітної плати та її структури на підвищення ефективності трудової діяльності працівників.

В статье рассматриваются основные социальные факторы эффективности трудовой деятельности. Определено влияние размера заработной платы и ее структуры на повышение эффективности трудовой деятельности работников.

The article examines the main social factors of efficiency of work. The influence of wage and its structure on the efficiency of employment of employees.

Ключові слова. Праця, трудова діяльність, ефективність праці, ефективність трудової діяльності, оцінка ефективності трудової діяльності.

Ключевые слова. Труд, трудовая деятельность, эффективность труда, эффективность трудовой деятельности, оценка эффективности трудовой деятельности.

Key words. Work, work activity, work efficiency, effectiveness of employment, evaluating the effectiveness of employment.

Вступ. Ефективна державна політика, спрямована на забезпечення досягнення відповідного життєвого рівня населення, може бути реалізована лише за умови всебічного врахування системної дії комплексу соціальних чинників, що його зумовлюють, серед яких провідне місце займають чинники матеріальної забезпеченості населення.

У сучасній економічній літературі проблемі ефективності трудової діяльності на засадах управління персоналом приділяється значна увага, що відображено в багаточисельних роботах таких зарубіжних учених і практиків у сфері менеджменту, як П. Друкер, А. Маслоу, Э. Мейо, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Тейлор, Ф. Герцберг, Е. Деминг, Т. Вебер, М. Портер, П. Сенге та ін. Серед вітчизняних вчених, які зробили певний внесок у розвиток цієї галузі наук, слід відзначити Л.В. Балабанову, В.М. Гончарова, А.М. Колота, Т.А. Костишину, Ю.М. Комара, Л.А. Лутай, Н.Д. Лук'яненко, І.В. Петенко, І.Л. Петрову, Ф.І. Хміля та ін.

Постановка завдання. Метою даної статті є визначення соціальних чинників ефективності трудової діяльності працівників і формування напрямів підвищення ефективності трудової діяльності на основі посилення впливу оплати праці, її структури.

Результати дослідження. До соціальних чинників ефективності трудової діяльності працівників у сучасних умовах розвитку національної економіки відносяться:

- трудова дисципліна;
- умови праці;
- клімат соціально-трудових відносин;
- зміст і характер праці;
- задоволеність працею;
- оплата праці.

Розмір заробітної плати штатних працівників коливається в Україні в 2011 році з 1004 грн (рівень мінімальної заробітної плати) до понад 5000 грн (рис. 1).

Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої заробітної плати за грудень 2011 р.

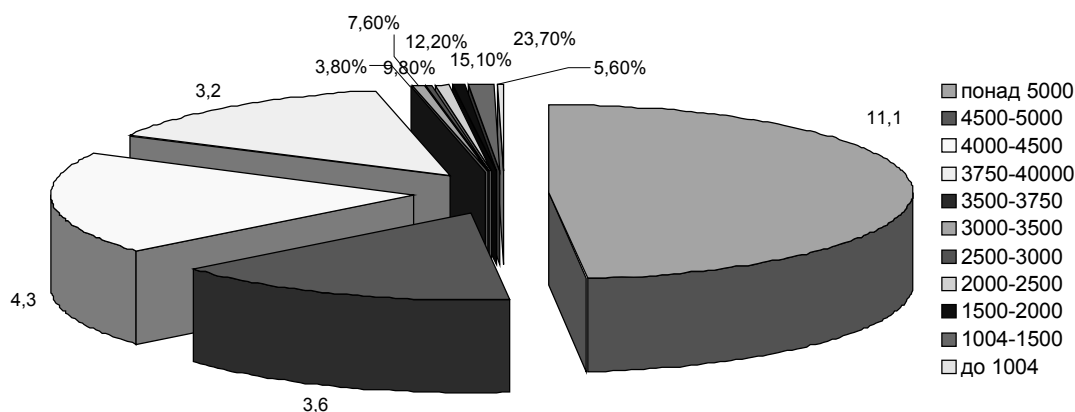


Рис. 1. Розподіл працівників за розмірами заробітної плати [1, с. 206—207]

Представлений розподіл працівників дозволяє спостерігати, що у грудні 2011 р. найбільшу питому вагу займали працівники із розмірами заробітної плати від 1004 грн до 1500 грн — 23,7 %, найменшу питому вагу займали працівники з розмірами заробітної плати від 3750 грн до 4000 грн — 3,2 %. Працівники, зарплата яких складала понад 5000 грн, зайняли 11,1 % від загальної кількості штатних працівників у грудні 2011 року. Така тенденція свідчить про значну чисельність працівників з низьким рівнем оплати праці, а наявність певної частини працівників з оплатою праці менше мінімальної заробітної плати вказує на недостатню роль цього соціального чинника у забезпеченні ефективності трудової діяльності працівників.

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників як у сфері послуг, так і виробництва (табл. 1).

Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2011 року лише у 4,1 % працівників заробітна плата перевищувала 5000 грн, у сфері освіти — у 2,4 % працівників. Разом з тим, серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія складала 31,9 %.

Коливання у розмірах заробітної плати за видами економічної діяльності представлено на рис. 2.

Наведені дані дозволяють спостерігати найбільший розрив у таких видах економічної діяльності як сільське господарство (13,6 % проти 3,4 %) та фінансова діяльність (2,9 % проти 31,9 %).

Суттєве значення у ефективності трудової діяльності має не тільки розмір заробітної плати, але й структура фонду оплати праці, оскільки додаткова заробітна плата та заохочувальні й компенсаційні виплати формують мотиваційний механізм до праці (табл. 2).

Дослідження показало, що майже в усіх регіонах України питома вага структурних складових заробітної плати має однакові величини.

Певним винятком можна вважати організацію заробітної плати в розвинутих промислово регіонах: Донецькій, Луганській, Дніпропетровській областях. Відносно заохочувальних і компенсаційних виплат відзначаємо найбільшу питому вагу в Рівненській, Полтавській, Миколаївській областях.

Таблиця 1

**РОЗПОДІЛ КІЛЬКОСТІ ШТАТНИХ ПРАЦІВНИКІВ
ЗА РОЗМІРАМИ НАРАХОВАНОЇ ЇМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ВИДАМИ
ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ГРУДЕНЬ 2011 Р. [1, С. 203—204]**

	Питома вага працівників, яким заробітна плата за грудень нарахована у межах, %										
	До 1004 грн	1004-1500 грн	1500-2000 грн	2000-2500 грн	2500-3000 грн	3000-3500 грн	3500-3750 грн	3750-4000 грн	4000-4500 грн	45000-50000 грн	понад 50000 грн
Сільське господарство	13,6	37,9	17,2	10,2	6,6	4,0	2,0	1,7	1,8	1,6	3,4
Промисловість	18,3	45,4	13,9	7,9	5,2	9,1	4,4	4,0	6,0	5,1	17,4
Будівництво	7,4	29,1	15,1	11,1	7,8	5,8	3,0	2,9	3,9	3,8	10,1
Торгівля: ремонт автомобілів, побутових приладів і предметів особистого вжитку	8,2	44,3	15,2	8,0	4,8	3,8	1,9	1,6	2,3	2,0	7,9
Фінансова діяльність	2,9	11,0	9,0	9,4	8,7	8,1	3,9	3,6	5,9	5,6	31,9
Освіта	2,7	10,3	11,9	13,1	12,0	8,2	4,3	3,3	3,6	2,5	4,1
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,0	28,5	23,8	15,2	9,7	6,0	2,9	2,1	2,0	1,4	2,4



Рис. 2. Розподіл працівників з мінімальним та максимальним рівнем заробітної плати за видами економічної діяльності у грудні 2011 р.

Таблиця 2

СТРУКТУРА ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЗА РЕГІОНАМИ У 2011 РОЦІ

	Фонд оплати праці, млн грн	У тому числі, %		
		фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати
А	1	2	3	4
Україна	333533	62,3	33,3	4,5
Автономна Республіка Крим	10729	62,6	32,6	4,8
Вінницька	7886	64,3	31,7	4,0

	Фонд оплати праці, млн грн	У тому числі, %		
		фонд основної заробітної плати	фонд додаткової заробітної плати	інші заохочувальні та компенсаційні виплати
A	1	2	3	4
Волинська	4670	63,1	32,9	4,0
Дніпропетровська	31039	60,3	35,7	4,0
Донецька	41882	59,9	35,8	4,2
Житомирська	6184	63,4	32,6	4,0
Закарпатська	4834	62,8	32,6	4,6
Запорізька	14160	59,7	35,4	5,0
Івано-Франківська	5841	62,3	32,4	5,3
Київська	12665	62,3	33,0	4,7
Кіровоградська	8185	64,3	31,6	4,1
Луганська	17532	59,4	37,7	3,0
Львівська	14598	63,0	32,3	4,6
Миколаївська	6966	62,6	31,9	5,5
Одеська	14698	64,4	30,9	4,7
Полтавська	10901	61,3	33,2	5,5
Рівненська	5605	60,7	33,4	5,9
Сумська	6489	63,9	31,9	4,1
Тернопільська	4054	64,9	31,7	3,4
Харківська	18813	63,8	31,8	4,4
Херсонська	4600	66,0	30,6	3,4
Хмельницький	6050	65,1	30,2	4,7
Черкаська	6853	66,7	29,7	3,6
Чернівецька	3318	63,1	32,0	4,9
Чернігівська	5433	65,0	30,6	4,4
м. Київ	60072	62,9	32,1	4,9
м. Севастополь	2473	61,8	34,4	3,8

Висновки. Згідно проведеного дослідження нами сформовано заходи щодо посилення впливу оплати праці та її структури на підвищення ефективності трудової діяльності працівників підприємств:

- забезпечення гідної оплати праці з метою урахування кваліфікації працівника, умов і складності праці, співставлення попиту і пропозиції на ринку праці;
- 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 працівника та ефективності праці;
- створення оптимальної структури та механізму формування і регулювання фондів оплати праці на підприємствах різних галузей національної економіки;
- створення оптимальної внутрішньофірмової диференціації рівня оплати праці персоналу, яка базується на теорії людського капіталу, тобто сукупності його продуктивних якостей (знань, вмінь, навичок, здібностей).

Література

1. Праця України у 2011 році: статистичний збірник. — К.: Державна служба статистики України, 2012. — 344 с.

Стаття надійшла до редакції 12.11.2013 р.

УДК [331.5.021+331.53]:37.063(470+571)(476)

Чуб О.В.,

аспірант,

кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СПРИЯННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЮ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ: ДОСВІД РОСІЇ ТА БІЛОРУСІ

У статті проаналізовано сучасну практику та інституціональне забезпечення працевлаштування випускників в Росії та Білорусі. Наведено рекомендації щодо імплементації кращого досвіду в українську практику.

В статье проанализированы современная практика и институциональное обеспечение трудоустройства выпускников в России и Беларуси. Приведены рекомендации по имплементации лучшего опыта в украинскую практику.

The article analyzes the current practices and institutional provision of employment of graduates in Russia and Belarus. Recommendations on the implementation of best practices in Ukrainian practice.

Ключові слова. Працевлаштування випускників, ринок праці, молодий спеціаліст.

Ключевые слова. Трудоустройство выпускников, рынок труда, молодой специалист.

Key words. Employment of graduates, labor market, young professional.

Вступ. Проблема зайнятості молоді визнана загальносвітовою. У більшості розвинених країн рівень безробіття серед молодшої вікової групи є значно вищим, ніж рівень безробіття серед дорослого населення. В умовах багатовекторних динамічних змін в економіці, що супроводжуються руйнуванням усталених механізмів залучення молоді до сфери трудової діяльності, серед проблем ринку праці в країнах пострадянського простору набула особливої актуальності проблема молодіжної зайнятості. Поширення глобальної фінансової кризи призвело до ще більшої напруги на молодіжному ринку праці.

Постановка завдання. У вирішенні проблем зайнятості молоді слід виходити з того, що з підвищенням рівня освіти зростає конкурентоспроможність молоді людини на ринку праці і в цілому робочої сили. У контексті міжнародних тенденцій охоплення населення вищою освітою серед країн СНД зафіксовано найвищі показники в Росії, Україні та Білорусі. Так, у 2011 році чисельність студентів у закладах вищої освіти у розрахунку на 10 000 населення становила в Росії — 493, в Україні — 466, у Білорусі — 467 осіб [1]. На тлі високого рівня освіченості для України характерний високий рівень безробіття. За таких умов знайти підходящу роботу випускнику ВНЗ на ринку праці вкрай непросто. Законодавчо передбачено механізми сприяння через гарантії надання першого робочого місця, проте додаткового дослідження потребує весь спектр механізмів сприяння працевлаштуванню випускників.

Важливим аспектом вітчизняної практики, на думку автора, має стати імплементація досвіду формування та проведення політики забезпечення випускників