пріоритетів факторів та системи градуювання; кожен працівник заповнює відповідну форму даними щодо власних професійно-кваліфікаційних характеристик; автоматизована система, відтворюючи запропоновані розрахункові формули, здійснює аналіз даних зазначених форм і виводить результати аналізу, за якими визначається ступінь конкурентоспроможності кожного з працівників відповідно до вимог роботодавця.

Таким чином, окреслена методика оцінки конкурентоспроможності персоналу відкриває можливості для оновлення кадрового менеджменту на інноваційних підприємствах, а саме — активного впливу на якість трудового потенціалу персоналу, побудови стратегії кар'єри з орієнтацією на конкурентоспроможність, удосконалення оплати праці залежно від результатів атестації працівника та урахування зростання (зниження) його конкурентоспроможності в мінливих умовах ринкового середовища.

Костишина Т. А., канд. екон. наук, доц.
Полтавський кооперативний інститут

МОТИВАЦІЙНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТОРГІВЛІ РІЗНИХ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

Ринкові перетворення в економіці України органічно переплетені з реформуванням відносин власності, створенням багатоукладної економіки. Цей процес фактично пов'язаний зі структурою трудових мотивів працівників, силою та направленістю їх мотивації до праці.

У процесі побудови мотиваційної системи потрібно врахувати те, що найбільше значення має орієнтація на особисті інтереси працівників, їх пріоритетність у системі особистих, колективних та суспільних інтересів. Лише в результаті створення умов для реалізації особистих інтересів у поєднанні з колективними та суспільними можливе досягнення конкретно вираженої зацікавленості працівників у ефективній діяльності підприємства.

Упродовж десятиріч соціалістичного господарювання неповна самовіддача стала наче природною реакцією на низьку оплату праці та слабку її залежність від особистості працівника. Певною мірою це проявляється і зараз. Очевидно, що ця тенденція не може не впливати на економічну поведінку працівника, у тому числі на мотивацію його трудової діяльності.

Удосконалення системи мотивації праці має ґрунтуватися на всебічній оцінці її сучасного стану в сфері торгівлі різних форм власності. На мотивацію праці впливають такі фактори, як умови та зміст праці, справедливість у розподілі прибутків, система економічних нормативів та пільг, професійно-кваліфікаційні характеристики, проте основою мотиваційного механізму трудової активності є рівень оплати праці.

Однак, реальна практика оплати праці в Україні свідчить, що заробітна плата перестала бути стимулом до праці і основою відтворення робочої сили. Становлення ринкових відносин в економіці України в кризових умовах соціально-економічного розвитку супроводжується зниженням рівня реальної заробітної плати і доходів населення. Реалії наявного механізму оплати праці — низька ефективність праці, безробіття (відкрите і приховане), поширення тіньових заробітків. Сучасна система оплати праці не відзначається стимулюючою дієздатністю, вона все більше набуває відкрито дестимулюючої спрямованості.

Номінальні грошові доходи населення за січень-листопад 2000 року порівняно з аналогічним періодом 1999 року збільшились на 40,4 % і становили 76 850 млн грн., а реальні грошові доходи, за винятком обов'язкових платежів, добровільних внесків та з урахуванням впливу інфляції, зросли на 6,2 %.

У системі організації заробітної плати все ще існує цілий ряд невирішених проблем:

- розміри заробітної плати практично відірвані 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;
- зменшення частки заробітної плати у валовому внутрішньому продукті;
- зниження реальної заробітної плати;
- випереджаюче зниження реальних заробітків порівняно зі зменшенням обсягів виробництва і продуктивності праці;
- значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати;
- зниження питомої ваги заробітної плати в сукупних доходах працівників;
- погіршення структури заробітної плати.

Згідно з даними Державного комітету статистики України визначені деякі позитивні моменти в організації заробітної плати та стані її виплати у 2000 році, а саме:

♦ середньомісячний грошовий дохід у розрахунку на душу населення за січень-листопад 2000 року становив 141 грн. проти 99,6 грн. за аналогічний період 1999 року;

♦ грошові витрати та заощадження населення за січень—листопад 2000 року становили 75 215 млн грн., що на 42,4 % більше порівняно з аналогічним періодом 1999 року;

♦ середня номінальна заробітна плата одного працівника за січень—листопад 2000 року становила в середньому за місяць 224 грн., що на 29 % більше, ніж у відповідному періоді 1999 року;

♦ важливим фактором зростання середньомісячної заробітної плати протягом 2000 року стало підвищення майже на 60 % у законодавчому порядку рівня мінімальної заробітної плати (з 74 грн. до 118 грн.).

У сучасній соціально-економічній ситуації, яка склалася в Україні, реальні шляхи побудови нового механізму оплати праці необхідно створювати в контексті формування цивілізованого ринку праці й ціни товару «робоча сила». Низька величина заробітної плати працівників, зайнятих у галузях економіки України (у 1999 році середньомісячна номінальна заробітна плата одного працівника — 177,52 грн.) обумовлює низький рівень витрат і відповідно знецінення робочої сили. Саме в цьому містяться глибинні причини відчуження працівників від ефективної праці і розвитку своєї робочої сили.

Вартість робочої сили в Україні значно нижча, ніж у Західній Європі, США, Японії, країнах Центральної та Східної Європи, країнах ближнього зарубіжжя. Наприклад, середня вартість робочої сили за годину робочого часу складає: у Німеччині — $25; Японії, США — $16,4; Франції — $15,5; Південній Кореї — $7,5; Румунії і Болгарії — $0,8; Білорусії — $0,55; Російській Федерації — $0,66; Казахстані — $0,74, тоді як в Україні за серпень 1999 року — $0,24.

Низький рівень заробітної плати не мотивує зростання продуктивності праці, подальший розвиток виробництва, підвищення кваліфікації працівників.

Унаслідок наднизького рівня заробітної плати в Україні склалася відповідно низька питома вага фонду оплати праці у ВВП: у 1995 році — 31,4 %, у 1996 — 33,2 %, у 1997 — 29,7 %, у 1998 — 27,1 %. Щодо реального фонду оплати праці, то його питома вага у ВВП значно нижча і становить за ці роки відповідно: 21,7; 21,1; 19,3; 18,1 %.

Аналіз заробітної плати працівників торгівлі за формами власності (табл. 1) показує, що середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника у 1999 році становила 176,51 грн.

(проти 135,81 грн. у 1998 році). На підприємствах торгівлі приватної власності цей показник дорівнює 138,39 грн. (проти 110,78 грн. у 1998 році), державної — 211,91 грн. (проти 164,08 у 1998 році), колективної — 174,45 грн. (проти 131,96 грн. у 1998 році).

Низький рівень заробітної плати на підприємствах торгівлі приватної і колективної форм власності, на думку автора, зумовлений такими причинами:

- недостовірність статистичних даних;
- небажанням багатьох керівників (враховуючи надлишок робочої сили на ринку праці) підвищувати розміри заробітної плати.

Таблиця 1

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ У ГАЛУЗЯХ ЕКОНОМІКИ, ЗА ФОРМАМИ ВЛАСНОСТІ У 1999 РОЦІ

	Середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника, грн.	У тому числі по формах власності:		
		приватна	державна	колективна
Всього	177,52	148,39	187,63	167,72
Промисловість	221,68	173,19	255,96	206,51
Транспорт	236,30	461,98	266,09	172,78
Зв’язок	260,68	153,65	228,47	1584,52
Торгівля	176,51	138,39	211,91	173,45
Громадське харчування	100,15	78,36	108,05	98,41

Зростання номінальної заробітної плати працівників торгівлі — в цілому на 29,9 % перевищує приріст споживчих цін (19,2 %). Проте, згідно з даними Міністерства статистики України серед кількості працівників, які відпрацювали 50 % і більше робочого часу, встановленого на грудень 1999 року, 8,7 % мали заробітну плату до 55 грн., 4 % — від 55 грн. до 65 грн., 9 % — від 65 грн. до 74 грн., 11,1 % — від 74 грн. до 85 грн.

Така низька вартість праці працівників торгівлі зумовлює занижену працедієвість, знижує мотивацію до ефективної праці.

Перелічені недоліки в оплаті праці є наслідком того, що послуги праці ще не стали повною мірою товаром на ринку праці, рівновагова величина якого забезпечувала б відповідність між попитом і пропозицією на робочу силу в професійно-кваліфікаційному розрізі. Рівень заробітної плати, як ціни робочої сили в сучасних умовах, не визначається в ході конкуренції на ринку праці.

Подолати негативні явища, які характеризують низьку вартість робочої сили, відповідний рівень життя, купівельний попит і силу трудової мотивації можливо тільки шляхом докорінної трансформації оплати праці.

Закони України «Про оплату праці» і «Основні напрямки соціальної політики України на період до 2004 р.», затверджені Наказом Президента від 24.05.2000 № 717/2000, передбачають створення конкретних механізмів реалізації принципів соціально-орієнтованої економіки, підвищення ефективності соціальної політики.

Державна політика в галузі регулювання оплати праці на підприємствах торгівлі повинна бути орієнтована на:

- забезпечення випереджаючого зростання вартості робочої сили порівняно з іншими складовими доходів населення;
- розроблення нового соціального стандарту — регульованої державою мінімальної погодинної заробітної плати з поступовим запровадженням погодинної оплати праці;
- застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів високопродуктивної праці, зокрема таких, як участь працюючих у розподілі прибутків, акціонуванні підприємств, визначенні розмірів заробітної плати через оцінку особистого внеску та ділових якостей працівника;
- забезпечення постійного зростання частки оплати праці в структурі валового внутрішнього продукту;
- створення механізму регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств.

Пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці повинен належати договірному регулюванню, що є найбільш прийнятним в умовах різноманіття форм власності і господарювання. Автор пропонує основні принципи його реалізації, які полягають в такому:

— заробітна плата як ціна робочої сили повинна формуватися на ринку праці і бути зовнішнім фактором по відношенню до підприємств;

— перехід від організації заробітної плати як частини в доході підприємства до заробітної плати як ціни робочої сили.

Предметом домовленості на рівні підприємства повинна бути не просто верхня межа заробітної плати, а й умови її збільшення в міру зростання ефективності діяльності торгового підприємства.

Формуючи концептуальні підходи до реформування оплати праці на підприємствах торгівлі, автор вважає за доцільне враховувати вплив зовнішніх факторів, які сприяють оптимізації опла-

ти праці: гнучка політика ціноутворення; реформування інвестиційної, податкової, кредитної політики; удосконалення трудового законодавства з метою запобігання негативним процесам на ринку праці.

Формування високоефективної системи оплати праці для підприємств торгівлі повинно базуватися на ефективному організаційно-економічному механізмі оплати праці. Він повинен відображати взаємозв'язки рівня оплати праці з результатами діяльності підприємства, трудового внеску в них конкретного працівника, державної політики в галузі відносин розподілу та ринкової кон'юнктури.

Застосування розробленого механізму повинно:

- врахувати регулюючий вплив ринку праці, а також державне регулювання в галузі розподілу коштів на оплату праці;
- реалізувати:

1) головну мету оплати праці — забезпечення реалізації стратегічних цілей підприємства за рахунок удосконалення і стимулювання персоналу;

2) основну вимогу оплати праці — зростання заробітної плати при зниженні затрат на одиницю реалізованої продукції і гарантії її підвищення при зростанні ефективності торгової діяльності;

3) головне завдання оплати праці — розмір заробітної плати встановлювати з урахуванням вартості робочої сили, кількості, якості та результатів праці.

Автором розроблена для підприємств торгівлі колективної і приватної форм власності схема визначення заробітної плати:

$$З/П_i = (MIN_{час\ з/п} \times К) \times К_{кс} \times К_{чi} + Д_i + Н_i + П_{рi},$$

де $З/П_i$ — заробітна плата i-го працівника;

$MIN_{час\ з/п}$ — мінімальна ставка погодинної оплати праці, визначена в колективному договорі підприємства;

К — коефіцієнт коригування мінімальної погодинної ставки з урахуванням зміни цін на споживчі товари і тарифів на житлово-комунальні послуги;

$К_{кс}$ — коефіцієнт коригування з урахуванням кваліфікації працівника і складності роботи;

$К_{чi}$ — кількість відпрацьованих годин i-тим працівником;

$Д_i$ — доплати i-го працівника;

$Н_i$ — надбавки i-го працівника;

$П_{рi}$ — премії i-го працівника.

Автор пропонує наступний розрахунок мінімальної погодинної заробітної плати працівників торгівлі:

$$MIN_{час\ з/п} = \frac{\text{мінімальна вартість робочої сили працівника торгівлі по регіону}}{\text{встановлена для працівників торгівлі тривалість робочого часу}}.$$

З метою підвищення заробітної плати залежно від підвищення вартості робочої сили автор пропонує коефіцієнт коригування розраховувати наступним чином:

$$K = I_{цін\ на\ споживчі\ товари} \times I_{цін\ на\ житлово\text{-}комунальні\ послуги}$$

При розробці даної залежності автор виходив з того, що кожен працівник підприємства повинен отримати заробітну плату не нижче за мінімальну, затверджену державою і встановлену в колективному договорі. Середню вартість робочої сили працівника торгівлі передбачається визначати на основі інформаційних даних органів статистики. Автор виходив з того, що заробітна плата, як правило, містить постійну і змінну частини. В даному випадку розмір постійної частини обумовлюється факторами, що направлені на відтворення вартості робочої сили з урахуванням кількості затраченої праці. Змінна частина заробітку, що залежить від особистих заслуг виконавців і кінцевих результатів діяльності підприємства, не є гарантованою і може не нараховуватись.

З погляду автора, для підвищення ефективності заробітної плати працівників торгівлі різних форм власності слід впроваджувати наступні форми і системи оплати праці:

— відрядна оплата праці;
— застосування гнучкого тарифу;
— безтарифна система оплати праці.

Реалізація вищезазначених заходів буде сприяти не тільки зростанню розміру заробітної плати, а й дієвості всієї системи оплати праці, підвищенню вартості робочої сили, її якості та конкурентоспроможності.

На сучасному етапі ринкових перетворень в Україні вирішальну роль у якісних змінах мотивації працівників торгівлі різних форм власності можуть відіграти такі фактори, як підвищення ціни на робочу силу, удосконалення системи управління працею, реформування організації оплати праці. При цьому повинні гнучко враховуватися потреби, інтереси, галузеві та регіональні особливості трудового менталітету працівників.

Для вирішення проблеми підвищення мотивації праці й ефективності управління людськими ресурсами на підприємствах торгівлі різних форм власності потрібний комплексний підхід.

При цьому фактор власності має розглядатися як один з численних мотиваторів у складній системі мотиваційного механізму. Підвищення його ролі можна прогнозувати за умов стабілізації економіки, становлення та нормального функціонування ринкової інфраструктури, нормальної адаптації працівників до проходження стабілізаційного періоду трансформації української економіки в ринкову.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Колот А. М.* Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. — К.: Фірма «Праця», 1997. — 191 с.

2. *Павловська Н. О.* Удосконалення політики зайнятості населення на основі реальної оцінки вартості робочої сили // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 4. — С. 9—14.

3. Статистичний бюлетень за січень 2000 року. — № 2. — К. — 227 с.

Куликов Г. Т., канд. экон. наук
Институт экономики НАН Украины

МАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Формирование социально ориентированного рыночного хозяйства объективно требует совершенствования управления человеческими ресурсами и повышения на этой основе эффективности труда и производства во всех секторах экономики, особенно в сфере материального производства. В то же время существенным препятствием в достижении этой цели стало значительное ослабление материальной мотивации трудовой деятельности наемных работников предприятий (фирм).

Под материальной мотивацией труда понимают стремление людей к достижению определенного уровня благосостояния, стандартов уровня жизни посредством трудовой деятельности. Мотивация этой деятельности служит основой системы управления человеческими ресурсами и представляет собой сложный механизм, который в значительной мере базируется на материальных стимулах и мотивах.