

Гарькавий І.Б.,
кандидат наук з державного управління,
директор приватного підприємства “Орест–К”

Характеристика умов діяльності підприємств містообслуговуючої сфери

У статті охарактеризовано умови діяльності підприємств за параметрично заданої заробітної плати та конкурентного її визначення з використанням функції корисності і залежно від співвідношення між попитом на муніципальні послуги й тарифами на їх надання.

Ключові слова: містообслуговуюча сфера, орган місцевого самоврядування, муніципальні послуги, попит, функція корисності, заробітна плата, тарифи.

Гарькавий И.Б. Характеристика условий деятельности предприятий градообслуживающей сферы

В статье охарактеризованы условия деятельности предприятий при параметрически заданной заработной плате и при конкурентном ее определении с использованием функции полезности и в зависимости от соотношения между спросом на муниципальные услуги и тарифами на их предоставление.

Ключевые слова: градообслуживающая сфера, орган местного самоуправления, муниципальные услуги, спрос, функция полезности, заработная плата, тарифы.

Garkavyi I.B. Description of terms of activity of enterprises of sphere of maintenance of city

In the article the terms of activity of enterprises are described at the self-reactance set salary and at competition its determination with the use of function of utility and depending on a betweenness by demand on municipal services and tariffs on their grant.

Key words: sphere of maintenance of city, organ of local self-government, municipal services, demand, function of utility, salary, tariffs.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Будь-якому комунальному підприємству містообслуговуючої сфери в сучасних умовах властивий певний динамізм розвитку. Він виявляється не тільки в прискоренні процесу оновлення технологій, професійних знань, умінь та навичок, а й у неухильному підвищенні ролі професійно важливих та ділових якостей працівників, у покращенні яких вони мають бути зацікавленими. Освіта, кваліфікація та рівень розвитку професійних якостей на сьогодні є важливими якісними характеристиками як керівників, так і виконавців.

Перехід містообслуговуючої сфери на ринкові відносини мав би докорінно змінити концепцію управління персоналом, вибір засобів та методів практичної мотивації для підвищення конкурентоспроможності комунальних підприємств, але це, на жаль, не відбулось. На сьогодні не викликає сумніву, що науково обґрунтована система управління персоналом у означеній сфері має базуватися на об'єктивно властивих ефективному управлінню методах, принципах, процедурах. Реалізація такого підходу вимагає системної характеристики й поглибленого аналізу існуючих умов діяльності підприємств, що й визначає актуальність теми цієї статті.

Дослідження, пов'язане з важливими науковими, а також практичними завданнями, які передбачені планом науково-дослідних робіт Національної академії державного управління при Президентіві України за темою: “Науково-методологічні засади контролю діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування у сфері надання послуг”. У процесі виконання цієї теми автором розроблено теоретико-методологічні основи управління містообслуговуючою сферою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор свідчить, що в них ідеться про елементи ефективної організації діяльності в аспектах управління персоналом, такі як орієнтація на процеси, аналіз відносин між окремими працівниками та їх групами, удосконалення інструментарію управління змінами, тобто про наявність гнучкої реакції на різні типи перешкод, застосування методів розв'язання внутрішніх проблем підприємства з огляду на їх природу (В.Веснін [1], А.Мерзляк [5], В.Петюх [9]).

Розроблені теоретичні моделі систем, в яких вирішення організаційних питань управління персоналом покладається на взаємодіючі сторони, є обмеженими та однобічними з точки зору системного дослідження діяльності підприємства (Г.Дреслер [3], А.Говоров [8], Г.Щекін [11]). Модель, що спирається на теорію організації, надає можливості здобуття системних характеристик управління персоналом підприємства без системного врахування впливу складових зовнішнього середовища (Ф.Хміль [10]).

Аналіз діяльності з позиції теорії організації до цього часу не дозволив систематизувати принципи управління персоналом та пов'язати процеси регулювання трудових відносин із розвитком підприємства в єдину модель, за винятком загальної постановки цього завдання в [6].

Невирішеною раніше частиною загальної проблеми лишаються питання характеристики та аналізу умов діяльності в аспектах управління персоналом на комунальних підприємствах, які надають муніципальні послуги, з урахуванням складових не тільки внутрішнього, а й зовнішнього середовища таких підприємств.

Мета статті – розширити визначення поняття “рівновага” в концепціях маркетингу для характеристики умов діяльності комунальних підприємств в аспектах управління персоналом щодо реалізації функції мотивації для зміцнення містообслуговуючої сфери. Для цього необхідно проаналізувати діючу (традиційну) систему найму (далі ТСН), побудовану на заробітній платі, визначити можливості вбудовування мікромоделі конкуренції в сімейство кейнсіанських макромоделей муніципальної економіки. Методологія аналізу має полягати в тому, аби, виходячи з принципів поєднання макро- та мікро- підходів, враховуючи опис структури ринку муніципальних послуг, оцінити основні показники сукупного попиту та його задоволення в процесі регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед охарактеризуємо попит на муніципальні послуги як визначальну категорію діяльності персоналу підприємств містообслуговуючої сфери. Для цього розглянемо умовну муніципальну економічну систему, що складається з трьох типів суб'єктів діяльності. Перший тип – комунальні підприємства містообслуговуючої сфери. Передбачається, що в системі діє n підприємств, кожне з яких здійснює надання певних видів муніципальних послуг (випуск визначеної продукції) $i=1, \dots, n$, де n – задане велике число. Другий – значна кількість членів територіальної громади (ТГ) ($h=1, \dots, H, \text{де } H \geq h \geq 1$), які споживають продукцію. Третій – державний і муніципальний сектор управління, який здійснює регулювання з питань оподаткування та інших економічних відносин. Крім того, органи місцевого самоврядування (ОМС) здійснюють функції замовника послуг і продукції для ТГ.

До складових досліджуваної системи, на прикладі якої розглядатимемо умови функціонування містообслуговуючої сфери, віднесено три категорії. Перша, це послуги, що складаються з i їх видів, які надаються n підприємствами. Передбачається, що послуги споживаються миттєво, тобто під час надання і їх запаси відсутні, а кількість пропонуваніх і спожитих послуг збігається. Друга – однорідна

праця, пов'язана з пропозицією послуг з боку приватних підприємств і сімей членів ТГ на умовах підприємництва, яка є нееластичною. Третя складова – кошти, які можуть бути накопичені споживачами. Кошти вважаються єдиним засобом отримання муніципальних послуг, визначають процес розрахунків, обертання та є мірою вартості (за встановленими тарифами).

За певних обсягів надання муніципальних послуг (Y_i) тарифи на їх надання (P_i) встановлюють (узгоджують) ОМС таким чином, що дають можливість споживачам отримати необхідну їм кількість послуг.

Споживачі отримують певну користь від отримання послуг та підтримки балансу коштів. Кошти розглядаються як доручення на отримання тих послуг, надання яких відкладено на майбутнє. Для простоти допустимо, що всі споживачі мають однакову функцію корисності (ФК). З огляду на фіксовану масу коштів M вони отримують послуги i в обсязі C_i , і їх корисність можна характеризувати виразом [12]

$$U(\{C_i\}, M/P) = \left(\left[\sum C_i^{(E-1)/E} \right]^{E/(E-1)} \right)^\theta \left(\frac{M}{P} \right)^{1-\theta} \quad (1)$$

Сукупний рівень тарифів P в (1) визначається за формулою

$$P = \left(\sum \frac{P_i^{1-E}}{n} \right)^{1/(1-E)}, \quad (2)$$

яка за теорією подвійності задає відповідний індекс тарифів на послуги для ФП (1).

Формула (1) відтворює складну ФК Кобба–Дугласа з параметрами θ і E , $0 < \theta < 1$, $E > 1$.

При цьому можуть оцінюватись і поточні обмеження B^h платоспроможності споживача h .

У процесі визначення попиту на муніципальні послуги розраховувався загальний обсяг спожитих послуг i , а також їх сукупне споживання C . Загальні витрати ОМС на підтримку комунальних підприємств сфери обслуговування з місцевого бюджету A розраховувались автономно. Соціальні пріоритети за попитом на послуги визначаються, як і переваги споживачів, за допомогою ФК, яку максимізуватиме ОМС, враховуючи обмеження місцевого бюджету.

Для визначення сукупного попиту на муніципальні послуги i з боку споживачів використано вираз [4]

$$Y_i = (P_i/P)^{-E} Y/n, \quad (3)$$

а реального обсягу надання послуг –

$$Y = \alpha A + \beta(M/P), \quad (4)$$

де α і β – відповідно фіскальний та фінансовий мультиплікатори.

Рівняння (4) може вважатись зредукованою формою макроекономічного співвідношення кейнсіанського типу в містообслуговуючій сфері.

Важливо усвідомити, що кейнсіанська функція попиту, яка виражається (4), формує неповністю визначену систему в містообслуговуючій сфері. При заданих A і M (і параметрах α і β) рівняння (4) відображає співвідношення, яке має встановлюватися між двома макроекономічними змінними Y і P у досліджуваній сфері. Щоб остаточно визначити цю систему, можна піти традиційним шляхом, тобто в короткостроковому періоді зафіксувати тарифи на муніципальні послуги.

Передбачимо, що кожна з i муніципальних послуг надається відповідним комунальним підприємством містообслуговуючої сфери чи підприємством іншої

форми власності. Комунальне підприємство i , $1 \leq i \leq n$, надає Y_i обсяг муніципальних послуг i , використовуючи працю персоналу L_i

$$Y_i(L_i) = \gamma(L_i - f), \quad (5)$$

де γ – гранична продуктивність праці працівника підприємства; f – фіксована кількість праці, пов'язаної з адміністративними і іншими невиробничими потребами комунального підприємства містообслуговуючої сфери. Тут (5) може розглядатись як апроксимація першого порядку. У процесі розрахунків має враховуватись сумарне число працюючих та умова, яка свідчить, що пропозиція праці з боку членів ТГ L^* нееластична.

У будь-якій симетричній ситуації доцільно уточнити сукупний обсяг надання муніципальних послуг, який характеризуватиме потенціал містообслуговуючої сфери. Це вимагає корегування методології аналізу короткострокової стратегії комунального підприємства щодо тарифів та надання послуг. Передбачимо, що витрати на одного зайнятого з числа L_i рівні $W(L_i)$, а осереднена функція платежів $W(\bullet)$ в короткостроковому періоді задається екзогенно і однаково для всіх комунальних підприємств містообслуговуючої сфери. Як відповідна концепція рівноваги прийнята симетрична рівновага Неша за тарифами [2].

“Складовими” короткострокової макроекономічної рівноваги є: тарифи P , рівень сукупного обсягу надання муніципальних послуг Y і загальна зайнятість L , які пов'язані співвідношенням (4) та умовою

$$P\left(\frac{Y}{n}\right) - W\left(\frac{L}{n}\right)\frac{L}{n} = \max_{P_i, Y_i, L_i} \{P_i Y_i - W(L_i)L_i\}. \quad (6)$$

Легко перевірити, що будь-яке рішення оптимізаційної задачі (6) не входить в протиріччя з реальними обмеженнями як рівність. Оскільки необхідною є умова відповідності за співвідношенням попиту та пропозиції на муніципальні послуги і споживачі можуть отримати необхідну їм кількість послуг за тарифами, що діють на ринку. Тим самим задовольняється і узагальнене співвідношення (4).

Оскільки n велике, кожне комунальне підприємство має підстави розглядати попит на послуги Y_i , який визначається за формулою (3), як функцію тарифів P_i .

У дослідженні передбачено, що в короткостроковому періоді кожне комунальне підприємство містообслуговуючої сфери виплачує працівникам фіксовану заробітну плату

$$W(L_i) = w, \quad (7)$$

де w – задається екзогенно.

Стан макроекономічної системи описується базисним рівнянням сукупного попиту (5). Додаткові рівні свободи між змінними Y і P в (4) визначаються умовою рівноваги за Нешем, яка описує стратегію діяльності комунального підприємства містообслуговуючої сфери, що спрямоване не тільки на виконання соціального замовлення, але й на максимізацію прибутковості при заданій заробітній платі (7).

Хай μ – структурний коефіцієнт “надбавки” для кожного комунального підприємства містообслуговуючої сфери. Коефіцієнт μ виражає відношення середнього доходу (за тарифами) до граничного.

Використовуючи вираз (5) і шкалу платежів (7), можна оцінити граничні витрати з надання одиниці обсягу послуг комунальним підприємством i як $\frac{w}{\gamma}$. Для функції

попиту (3) граничний дохід при тарифах P_i рівний $\frac{P_i}{\mu}$. Звідси, якщо праця не буде строго обмежуючим чинником, кожне комунальне підприємство може ставити питання про встановлення тарифів на рівні

$$P_i = \frac{\mu w}{\gamma}, \quad (8)$$

що вимагає корегування бажаного (чи цільового) обсягу надання послуг Y у разі використання ТСН. При цьому визначимо “напруженість” системи найму працівників як

$$\tau = \hat{Y} - Y^*. \quad (9)$$

Змінна τ характеризує різницю між обсягом надання послуг, бажаним для комунального підприємства при заданій заробітній платі і за відсутності обмежень на працю, і реально можливим; $\tau > 0$ – позитивна область надлишкового попиту на працю; $\tau < 0$ – область негативного попиту.

Стан симетричної рівноваги за Нешем на множині комунальних підприємств, що максимізували свій прибуток (чи рівень беззбитковості) за рахунок варіації тарифів при фіксованій заробітній платі (7), визначається конфігурацією всіх перелічених параметрів. Рівноважні значення основних макроекономічних змінних наведено в таблиці. Тобто таблиця характеризує умови діяльності підприємства для ТСН із фіксованою заробітною платою. Співвідношення (8) розглядалось для випадку, коли комунальне підприємство за умови (7) може залучити стільки персоналу, скільки йому необхідно. Значення Y для цієї області ($\tau < 0$) зі всією очевидністю виходить із (4).

В області надлишкового попиту на працю ($\tau > 0$) сукупний обсяг надання послуг має перебувати на максимально можливому рівні Y^* , відповідно значенню P , яке визначається з (2). Легко перевірити, що при цьому виконується рівновага за Нешем. Оскільки граничний продукт праці за обсягом надання послуг перевищує граничні витрати найму персоналу при $\tau > 0$, комунальне підприємство, якщо зможе залучити додаткову кількість працівників, швидше за все, піклуватиметься про зниження тарифів і збільшення обсягу надання послуг. Як впливає з постановки завдання, обсяг надання послуг кожним комунальним підприємством обмежений зверху величиною Y_n^* , $\tau > 0$. У зв'язку з цим йому не вигідно як знижувати тарифи, так і зменшувати обсяг надання послуг (комунальні підприємства, зрозуміло, можуть збільшити фонд заробітної плати для залучення додаткових працівників, що робиться в довгостроковій перспективі; проте, за нашими припущеннями, такі дії не відповідають короткостроковій стратегії).

З таблиці випливає, що макроекономічні пропорції ТСН суттєво залежать від того, де перебуває муніципальна економіка: в позитивній чи негативній області τ .

Основні змінні в традиційній системі найму

Змінні	$\tau < 0$	$\tau > 0$
Y	$\alpha A + \frac{\beta M \gamma}{\mu w}$	Y^*
P	$\frac{\mu w}{\gamma}$	$\frac{\beta M}{(Y^* - \alpha A)}$
W/P	$\frac{\gamma}{\mu}$	$w(Y^* - \alpha A) / \beta M$

Принципово важливо зрозуміти значення цієї дихотомії, оскільки та ж сама логіка діятиме (хоча і з деякими важливими і несподіваними модифікаціями) і при аналізі короткострокової поведінки в рамках посилення функції мотивації.

Стратегія максимізації прибутку при зміні попиту для конкуруючих підприємств комунальної та некомунальної форм власності, які функціонують в умовах

ізоеластичної кривої попиту і постійних граничних витратах, полягає у варіюванні обсягів надання послуг при збереженні тарифів на попередньому рівні.

Умова рівноваги Неша для комунального підприємства містообслуговуючої сфери з фіксованими відрахуваннями на заробітну плату при $\tau < 0$ відтворює знайому картину рівноваги неповної зайнятості за Кейнсом при фіксованих тарифах. Ставки при цьому призначаються, як правило, у формі прямої “надбавки” до заробітної плати, незалежно від рівня сукупного попиту. З (8) витікає, що коефіцієнт пропорційності між P і w дорівнює $\frac{\mu}{\gamma}$. Таким чином, у ТСН при неповній зайнятості ми можемо з певним рівнем наближеності вважати, що оплата праці пропорційна її витратам. Передбачається, що коефіцієнт пропорційності $\frac{\mu}{\gamma}$ не змінюється істотно за стадіями забезпечення діяльності комунального підприємства містообслуговуючої сфери.

У системі найму з фіксованою заробітною платою ($\tau < 0$) реалізується класична кейнсіанська поведінка (для короткострокового періоду) [7]. Вплив на діяльність комунального підприємства з боку ОМС щодо сукупного попиту прямо не зачіпає значення P . Однак на зміни Y і L впливають традиційні кейнсіанські мультиплікатори (змінні A , M чи рівень податків).

Навпаки, в області $\tau > 0$ ця система “живе” за класичним або монетарним “законом”. Вплив з боку ОМС на сукупний попит не позначається на реальному обсязі надання послуг і зайнятості, проте прямо й суттєво зачіпає рівень тарифів. Збільшення витрат із місцевого бюджету несе інфляційний “заряд”, хоча при цьому деякі витрати можуть знижуватися.

Дослідимо триваліші процеси в ТСН. Усі відносини аналогічні розглянутим у попередніх дослідженнях, за винятком заробітної плати, яка тепер визначається ендогенно в умовах конкуренції на ринку праці, коли кожне комунальне підприємство містообслуговуючої сфери вільне у виборі ставок заробітної плати. Його вибір визначається стратегією максимізації прибутку за даного рівня заробітної плати в муніципальній економіці в цілому. У граничному випадку рівновага за Нешем означає, що рівень заробітної плати відповідає стану повної зайнятості, за якого граничний продукт праці скрізь відповідає єдиній ставці заробітної плати, а сумарний попит на працю точно дорівнює його пропозиції. Таким чином, кожне комунальне підприємство дотримується рівноважного рівня заробітної плати, і всі інші чинять аналогічно.

Вважаємо за доцільне розглянути гіпотезу конкурентної рівноваги заробітної плати не в загальноприйнятому трактуванні стану ринку праці, а швидше як деяку теоретичну модель (або норму), яка реально ніколи і ніде не реалізується, будучи, проте, зручним інструментом для вивчення відхилень від цієї норми. “Конкурентна заробітна плата” відображає довгострокову тенденцію, яка, з одного боку, не може порушуватися “безкарно”, а з другого – не реалізується “в чистому вигляді”, оскільки інші змінні можуть змінюватися дуже швидко і не передбачувано [3].

Рівноважна заробітна плата в цьому випадку, враховуючи все, що було сказано про ТСН, має вигляд

$$w^* = \frac{\beta M \gamma}{\mu(Y^* - \alpha A)} \quad (10)$$

Якщо $w = w^*$, то має місце повна зайнятість, і попит на працю збігається з його пропозицією. Під дією конкуренції на ринку праці система найму тяжіє до області

нульової напруженості ($\tau = 0$), яка якраз і розділяє кейнсіанський ($\tau < 0$) і класичний ($\tau > 0$) “світи”.

Висновки. На основі використання функції корисності Кобба–Дугласа визначено сукупний попит на муніципальні послуги за видами та реальний обсяг їх надання. Залежно від цих характеристик формується тарифна політика ОМС та здійснюється організація процесів надання послуг із залученням певного персоналу з виплатою працівникам певної заробітної плати. Відносини між комунальним підприємством містообслуговуючої сфери і працівниками охарактеризовано короткостроковою рівновагою при найманій праці з параметрично заданою заробітною платою та довгостроковою рівновагою в системі найму при конкурентному визначенні заробітної плати.

Відзначимо, що функціонування економіки з традиційною системою найму в короткостроковому періоді характеризується свого роду симетрією. При $\tau < 0$ політика ОМС у сфері послуг ефективно впливає на рівень економічної активності, але не позначається на зміні тарифів. При $\tau > 0$ ОМС управляє рівнем тарифів, але не впливає на агрегатні економічні показники. Хоча межа між цими режимами може бути визначена лише теоретично (частково через те, що заробітна плата гнучкіше змінюється “вгору”, ніж “донизу”), слід вважати її встановлення принципово важливим моментом, але залежність від результатів роботи буде лише опосередкованою.

Хоча в довгостроковому аспекті під дією конкуренції ТСН тяжіє до стану $\tau = 0$, який для неї не є стійким, оскільки вказана межа досить “приблизна”. В умовах переходу до ринкових відносин у муніципальній економіці (невизначена ситуація на ринку праці, негнучка у бік зниження заробітна плата) для економіки найму характернішою є реалізація $\tau < 0$, хоча і в достатній близькості від межі повної зайнятості $\tau = 0$. Можна вважати справедливим висновок про те, що аналіз короткострокових аспектів регулювання слід проводити в кейнсіанській області $\tau < 0$.

Наведене свідчить про необхідність удосконалення існуючої системи регулювання трудових відносин для забезпечення посилення мотиваційних аспектів в управлінні персоналом комунальних підприємств містообслуговуючої сфери.

Перспективи подальших розвідок (досліджень) у даному напрямі можуть стосуватись вивчення можливостей підвищення рівня зацікавленості персоналу в підвищенні результативності функціонування комунального підприємства містообслуговуючої сфери.

Список використаних джерел

1. *Веснин В. Р.* Практический менеджмент персонала : пособие по кадровой работе / В. Р. Веснин. – М. : Юрист, 2008. – 189 с.
2. *Данчева О. В.* Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В. Данчева, Ю. М. Швальб. – К. : Лібра, 2009. – 256 с.
3. *Дреслер Г.* Управление персоналом / Г. Дреслер. – М. : Бином, 2007. – 423 с.
4. *Камерон К.* Диагностика и изменения в сфере услуг : пер. с англ. / К. Камерон, Р. Кинн. – СПб. : Питер, 2010. – 328 с.
5. *Мерзляк А. В.* Державне регулювання корпоративної соціальної відповідальності в Україні / А. В. Мерзляк, Д. С. Скрябіна // Держава та регіони. – 2012. – № 3. – С. 134–142.
6. *Мескон М.* Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 1992. – 489 с.
7. *Орбан-Лембрик Л. Е.* Соціальна психологія : посібник / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 344 с.
8. *Говоров А. И.* Организация и оценка персонала / А. И. Говоров // Служба кадров. – 2012. – № 2. – С. 38–47.

9. *Петюх В. М.* Управління персоналом : навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисципліни / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 2005. – 356 с.
10. *Хміль Ф. І.* Управління персоналом : підручник / Ф. І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 427 с.
11. *Щекин Г. В.* Теория и практика управления персоналом : учеб.-метод. пособие / Г. В. Щекин. – 2-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 317 с.
12. *Weitzman M. L.* Increase Returns and the Foundation of Unemployment Theory / M. L. Weitzman // Econ. J. Dec. – 2002. – Vol. 92. – P. 346–359.