

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Т. А. Костишина, доктор економічних наук

Домінантною тенденцією розвитку світового господарства на початку ХХІ ст. стала його глобалізація, багатовимірний прояв якої виявляється через зростання масштабів і динамізацію міжнародного руху капіталів, праці, товарів, послуг, інформації, технологій.

Протягом останніх століть глобалізація виявлялась і досліджувалась як ключова проблема світогосподарського розвитку. Сучасні системні трансформації надають їй нової якості – з тенденції глобалізація переростає у всепоглинаючий процес, що включає політичні, економічні, соціальні, екологічні, науково-технічні й інші складові.

Актуальні питання економічної взаємодії та ефективного розвитку країн у глобальному середовищі фокусуються і системно відображаються у проблематиці глобальної конкурентоспроможності.

Загострення глобальних суперечностей і диверсифікація форм і методів конкурентної боротьби на світових ринках зумовлені насамперед нерівномірністю економічного та соціального розвитку, який виявляється в диспропорційності розвитку не тільки окремих країн, а й регіонів і галузей.

Жорстка і неослабна конкурентна боротьба на глобальних ринках з високим ступенем представництва різних суб'єктів потребує від України розробки довгострокової виваженої стратегії виходу на світові ринки та застосування ефективних механізмів закріплення й утримання на них стійких позицій.

Необхідною передумовою успішної реалізації Україною такої концепції зовнішньоекономічної діяльності є ефективний соціально-

економічний розвиток і формування потужного науково-технічного й економічного потенціалу, важливою основою якого є формування ринкових організаційно-економічних відносин у сфері праці.

Формування висококонкурентної національної економіки вимагає формування конкурентоспроможної робочої сили й ефективних соціально-трудовак відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудовак сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудовак відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, в тому числі конкуренції між суб'єктами трудовак відносин, що створює підґрунтя для формування конкурентоспроможної оплати праці. Попри значний інтерес науковців до проблем оплати праці, необхідно відзначити, що питання, пов'язані з визначенням специфіки проявів конкуренції в оплаті праці в умовах трансформаційних змін, донині залишаються одними з найменш досліджених вітчизняною економічною наукою.

Розвиток концепцій конкуренції С. Л. Брю, Дж. К. Гелбрейтом, Дж. Кейнсом, І. Кірсьнером, К. М. Макконелом, А. Маршалом, Дж. Пері, А. Смітом, М. Фрідменом, Ф. фон Хайеком став закономірним результатом генезису світо-

вої економічної думки. Врахування економічної сутності категорії конкуренції при аналізі закономірностей розвитку сфери праці дозволили П. Агіону, М. Портеру, Г. Стендінгу зробити певний внесок у дослідження проблем соціально-трудова відносин на ринку праці.

Аспекти оплати праці в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, Т. М. Кір'ян, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'янченко, В. О. Мандибуру, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, Н. О. Павловську, І. Л. Петрову, М. В. Семікіну, О. А. Турецького, С. В. Тютюнникову, О. М. Уманського, А. А. Чухна та ін.

Серед учених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпухіна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та ін.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені М. Альбертом, М. Армстронгом, Д. Бергером, С. Л. Брю, Л. Ерхардом, Р. Дж. Еренбергом, Д. Кейнсом, Д. Кларком, В. Леонтєвим, К. Р. Макконелом, А. Маршалом, М. Х. Месконом, Д. Мідом, Д. Мілковічем, Дж. С. Мілем, Д. Ньюманом, У. Петті, Д. Рікардо, П. Самуельсоном, Р. С. Смітом, Т. Стівенсоном, Ф. Хедоурі, Р. Хендерсоном, Д. Хіксом, П. Чінгосом та ін.

Водночас у працях сучасних учених і фахівців майже не приділяється уваги оцінці конкурентоспроможності системи оплати праці. Для формування конкурентоспроможної ринкової економіки в Україні необхідні певні передумови. Країна перейшла до принципово

нового устрою суспільства, яке спрямоване на конкурентоспроможність в умовах глобалізації. Нові економічні умови господарювання вимагають і відповідних змін у формуванні оплати праці. Все вищезазначене зумовило актуальність теми статті.

Метою статті є дослідження методологічних підходів щодо оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці.

Управління персоналом є однією з найважливіших сфер діяльності господарюючого суб'єкта, яка може багаторазово підвищити ефективність його діяльності. Досвід господарської діяльності показав, що вирішення актуальних проблем інноваційного, економічного та соціального розвитку країни неможливе без організації принципово нових ринкових відносин між партнерами, вдосконалення методів керівництва, зміни стилю господарювання, психології і мислення керівників, розширення та поглиблення демократії, подальшого поліпшення дисципліни, підвищення відповідальності персоналу всіх ланок виробництва й управління. Змінюється ставлення до персоналу організацій, соціальна спрямованість економічної політики держави повертається до людини як фактора активізації економічного зростання. В цьому контексті суттєвим і актуальним є оплата праці загалом і її конкурентоспроможність, зокрема.

Згідно з авторським підходом конкурентоспроможність системи оплати праці формується на таких рівнях (рис. 1).

Автор пропонує ієрархічну трирівневу модель оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці.

I рівень. Порівняльна конкурентоспроможність системи оплати праці визначається порівнянням рівня оплати праці конкретного суб'єкта відносно певних рівнів оплати праці суб'єктів-конкурентів, середнього рівня оплати праці по галузі та економіці. Алгоритм порівняльної конкурентоспроможності системи оплати праці можна представити у такому вигляді:

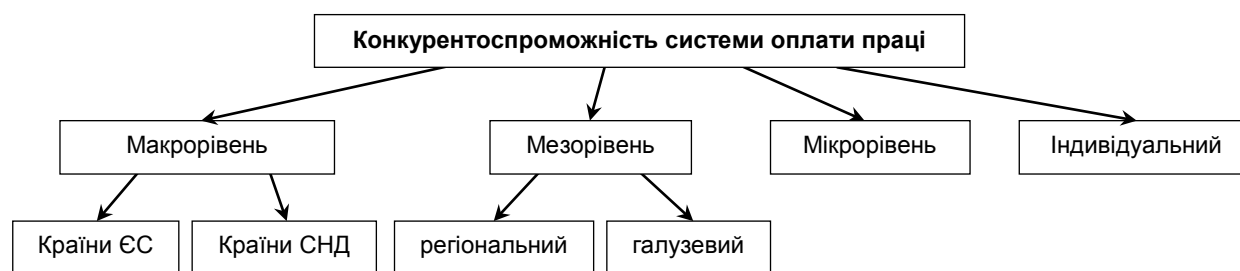


Рис. 1. Рівні конкурентоспроможності системи оплати праці

$$\left. \begin{array}{l} \text{ОП}_{i=1}^n \\ \text{ОП}_{\text{середній рівень у галузі}} \\ \text{ОП}_{\text{середній рівень в економіці}} \end{array} \right\} < \text{ОП}_{\text{ПК}} \quad (1)$$

де $\text{ОП}_{\text{ПК}}$ – порівняльна конкурентоспроможність системи оплати праці;

$\text{ОП}_{i=1}^n$ – рівень оплати праці на i -х суб'єктах-конкурентах.

II рівень. Ефективна конкурентоспроможність системи оплати праці визначає комплексну кількісну оцінку конкурентоспроможності за допомогою індексу ефективної конкуренції ($I_{\text{ек}}$), який може бути представлений наступним чином:

$$I_{\text{ек}} = K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_4 \cdot I_{\text{е.в.о.п.}} \quad (2)$$

де K_1 – коефіцієнт відношення рівня заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатної особи (оптимальне значення коефіцієнта $K_1 > 1$);

K_2 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати по галузі (оптимальне значення коефіцієнта $K_2 \geq 1$);

K_3 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати по Україні (оптимальне значення коефіцієнта $K_3 \geq 1$);

K_4 – коефіцієнт випередження темпу росту продуктивності праці над темпом росту середньої заробітної плати (оптимальне значення коефіцієнта $K_4 > 1$);

$I_{\text{е.в.о.п.}}$ – інтегральний показник ефективності витрат на оплату праці.

III рівень. Інтегрально-комплексна конкурентоспроможність системи оплати праці розраховується за допомогою індексу інтегрально-комплексної конкурентоспроможності, котрий має наступний алгоритм розрахунку:

$$I_{\text{ІКК}} = I_{\text{ЕММ}} \cdot I_{\text{ЕЗП}} \cdot I_{\text{ПП}} \cdot I_{\text{ЕД}} \quad (3)$$

де $I_{\text{ІКК}}$ – індекс інтегрально-комплексної конкурентоспроможності системи оплати праці;

$I_{\text{ЕММ}}$ – індекс ефективності мотиваційного механізму;

$I_{\text{ЕЗП}}$ – індекс ефективності заробітної плати;

$I_{\text{ПП}}$ – індекс продуктивності праці;

$I_{\text{ЕД}}$ – індекс ефективності діяльності.

Індекс ефективності мотиваційного механізму ($I_{\text{ЕММ}}$) формується за рахунок:

- рівня відповідності заробітної плати трудовому внеску працівника;
- рівня стимулювання заробітною платою покращення результатів діяльності.

Індекс продуктивності праці ($I_{\text{ПП}}$) формується наступним чином:

$$I_{\text{ПП}} = f(\text{ТР}_{\text{ПП}} \cdot K_{\text{ППГ}} \cdot K_{\text{ППУ}}), \quad (4)$$

де $\text{ТР}_{\text{ПП}}$ – темп росту до попереднього року;

$K_{\text{ППГ}}$ – коефіцієнт порівняння з кращим у галузі;

$K_{\text{ППУ}}$ – коефіцієнт порівняння з середнім по Україні.

Індекс ефективності діяльності ($I_{\text{ЕД}}$) має такий алгоритм розрахунку:

$$I_{\text{ЕД}} = 2H_1 + 0,1H_2 + 0,08H_3 + 0,21H_4 + H_5, \quad (5)$$

де H_1 – коефіцієнт забезпеченості оборотних активів власним оборотним капіталом (оптимальне значення коефіцієнта $H_1 \geq 0,1$);
 H_2 – коефіцієнт поточної ліквідності (оптимальне значення коефіцієнта $H_2 \geq 2,0$);
 H_3 – коефіцієнт загальної оборотності активів (оптимальне значення коефіцієнта $H_3 \geq 2,5$);
 H_4 – чиста рентабельність реалізації:

$$H_4 = \frac{OC-1}{OC}, \quad (6)$$

де OC – облікова ставка НБУ на момент оцінки;

H_5 – рентабельність власного капіталу (оптимальне значення коефіцієнта $H_5 \geq 0,2$).

Ми пропонуємо методологічні підходи до визначення конкурентоспроможності системи оплати праці за допомогою таких методів: метод ефективної конкуренції, аналіз міжнародних конкурентних переваг, SWOT-аналіз.

Автор вважає, що згідно з теорією ефективної конкуренції оцінка конкурентоспроможності системи оплати праці повинна на мезорівні здійснюватись за допомогою індексу ефективної конкуренції ($I_{ек}$), який може бути представлений таким чином:

$$I_{ек} = K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_4 \cdot I_{е.в.о.п.}, \quad (7)$$

де K_1 – коефіцієнт відношення рівня заробітної плати до прожиткового мінімуму для працездатної особи (нормативне значення коефіцієнта $K_1 > 1$);

K_2 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати у галузі (нормативне значення коефіцієнта $K_2 > 1$);

K_3 – коефіцієнт співвідношення заробітної плати до середньої заробітної плати по Україні (нормативне значення коефіцієнта $K_3 \geq 1$);

K_4 – коефіцієнт випередження темпу росту продуктивності праці над темпом росту середньої заробітної плати (нормативне значення коефіцієнта $K_4 > 1$);

$I_{е.в.о.п.}$ – інтегральний показник ефективності витрат на оплату праці.

Визначимо алгоритм розрахунку кожного з коефіцієнтів.

$$K_1 = \frac{\text{рівень середньої заробітної плати}}{\text{прожитковий мінімум для працездатних осіб}}; \quad (8)$$

$$K_2 = \frac{\text{рівень середньої заробітної плати}}{\text{рівень середньої заробітної плати в галузі}}; \quad (9)$$

$$K_3 = \frac{\text{рівень середньої заробітної плати}}{\text{рівень середньої заробітної плати в Україні}}; \quad (10)$$

$$K_4 = \frac{\text{Темп росту продуктивності праці}}{\text{Темп росту середньої заробітної плати}}. \quad (11)$$

Незважаючи на те, що більшість українських учених вважають, що рівень заробітної плати в Україні занадто низький і майже не відповідає в цілому простому відтворенню робочої сили, і тому в сучасних умовах темп росту заробітної плати повинен випереджати темп росту продуктивності праці. Автор погоджується з цією думкою, але ми включили даний показник як критерій ефективності мотиваційного механізму оплати праці.

$$I_{е.в.о.п.} = \sqrt{ЗВ \cdot ЗР}, \quad (12)$$

де $ЗВ$ – зарплатовіддача;

$$ЗВ = \frac{\text{Загальний кількісний показник}}{\text{Фонд оплати праці}}, \quad (13)$$

$ЗР$ – зарплаторентабельність;

$$ЗР = \frac{\text{Чистий прибуток}}{\text{Фонд оплати праці}}. \quad (14)$$

Індекс ефективної конкуренції враховує кількісні та якісні параметри оплати праці, але не в абсолютному, а у відносному вираженні. Це відповідає економічній і соціальній сутності заробітної плати, яка повинна забезпечувати та покращувати гідні умови

життя людини і її родини, водночас бути важливою складовою виробництва, пов'язаною з потребами працівника, процесом виробництва, індивідуальними та колективними

результати діяльності.

Показники конкурентоспроможності системи оплати праці методом ефективної конкуренції представлені в табл. 1.

Таблиця 1

**Показники конкурентоспроможності системи оплати праці
торговельної галузі системи Укоопспілки***

Облспоживспілка	K_1	K_2	K_3	K_4	$I_{\text{е.в.о.п.}}$	$I_{\text{ек}}$	Ранг за індексом ефективної конкуренції
Кримспоживспілка	1,08	1,02	0,52	0,98	1,67	0,94	5
Вінницька	1,17	1,11	0,57	0,88	0,74	0,49	12
Волинська	0,94	0,89	0,46	0,92	0,94	0,34	20
Дніпропетровська	0,90	0,85	0,44	0,99	1,93	0,64	7
Житомирська	1,16	1,10	0,56	0,92	0,84	0,56	9
Закарпатська	1,06	1,00	0,51	0,92	0,76	0,38	17
Івано-Франківська	0,95	0,90	0,46	0,95	1,49	0,55	10
Кіровоградська	0,88	0,83	0,42	0,97	1,30	0,39	15
Луганська	0,88	0,84	0,43	0,99	1,00	0,31	22
Львівська	0,96	0,91	0,46	0,93	0,96	0,36	18
Миколаївська	0,91	0,86	0,44	0,91	1,01	0,32	21
Одеська	0,98	0,93	0,48	1,04	1,08	0,49	11
Полтавська	0,97	0,92	0,47	0,95	0,90	0,36	19
Рівненська	1,12	1,07	0,55	0,95	1,61	1,00	4
Сумська	0,99	0,94	0,48	0,98	1,40	0,61	8
Тернопільська	1,01	0,95	0,49	1,07	2,97	1,48	2
Харківська	1,01	0,96	0,49	1,05	0,96	0,48	13
Херсонська	1,11	1,06	0,54	0,97	1,73	1,07	3
Хмельницька	0,94	0,89	0,46	0,98	0,17	0,06	23
Черкаська	1,13	1,07	0,55	0,94	1,05	0,65	6
Чернівецька	1,15	1,09	0,56	0,95	0,71	0,48	14
Чернігівська	1,13	1,07	0,55	0,90	0,65	0,38	16
Райспоживспілки і райспоживтовариства Київської області	1,21	1,15	0,59	0,93	2,10	1,59	1
Разом	1,06	1,00	0,51	0,95	1,26	0,65	

* Розраховано за даними «Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004–2008 рр.» [1].

Таким чином, найбільший вплив на визначення перших рангів (відповідно райспоживспілки і райспоживтовариства Київської області, Тернопільська, Херсонська, Рівненська облспоживспілки, Кримспоживспілка) за індексом ефективної конкуренції мали якісні показники, тобто ефективність використання витрат на оплату праці. Аналогічна ситуація простежується і з визначенням останніх рангів облспоживспілок (Полтавська – 19, Волинська – 20, Миколаївська – 21, Кіровоградська –

22, Хмельницька – 23), де індекс ефективності використання витрат на оплату праці має найнижчий рівень.

Слід відзначити, що використаний метод оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці має певні переваги:

- зручність у користуванні;
- охоплення найбільш важливих критеріїв оплати праці, таких як розмір заробітної плати, ефективність використання витрат на оплату праці, коефіцієнт випередження темпу

росту продуктивності праці над темпом росту заробітної плати;

- відсутність експертних оцінок, що робить даний метод оцінки об'єктивним.

Визначимо вплив структурних показників та індексу ефективної конкуренції на

прибуток торговельної галузі споживчої кооперації України за допомогою трендового прогнозу, який свідчить про наявність тенденцій впливу, оскільки коефіцієнт кореляції лінії тренда становить більше 0,2 (рис. 2, 3).

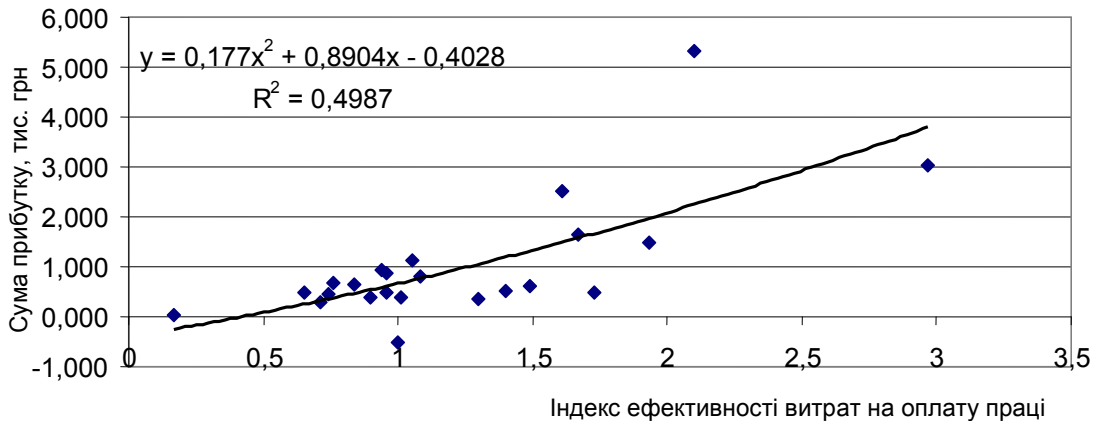


Рис. 2. Вплив індексу ефективності витрат на оплату праці на суму прибутку

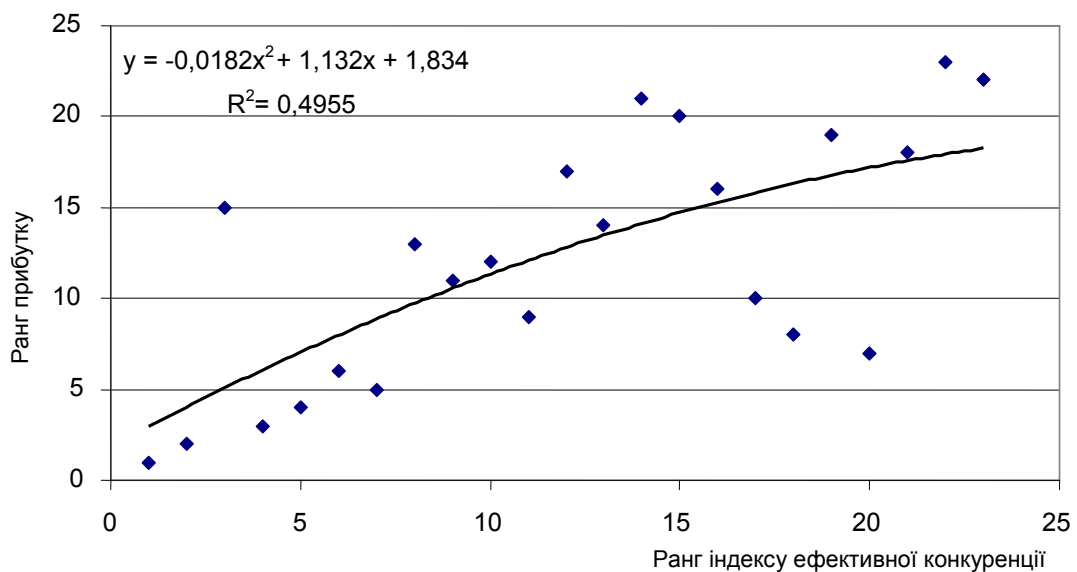


Рис. 3. Вплив індексу ефективної конкуренції на ранг прибутку

Аналіз свідчить, що найбільш адекватно вплив індексу ефективності витрат на оплату праці на суму прибутку описує поліноміальне рівняння:

$$y = 0,177 \cdot x^2 + 0,8904x - 0,4028,$$

де y – сума прибутку;

x – індекс ефективності витрат на оплату праці.

Індекс кореляції даного рівняння дорівнює 0,4987, що свідчить про певну щільність зв'язку лінії регресії до фактичних даних динамічного ряду. Поряд з цим даний прогноз носить оптимістичний характер.

Дослідження свідчить, що найбільш адекватно вплив індексу ефективної конкуренції на ранг прибутку описує поліноміальне рівняння:

$$y = -0,0182 \cdot 2 + 1,132x + 1,834,$$

де y – ранг прибутку;

x – індекс ефективної конкуренції.

Індекс кореляції даного рівняння дорівнює 0,4955, що свідчить про певну щільність зв'язку лінії регресії до фактичних даних ди-

намічного ряду та оптимістичний характер прогнозу.

Ранжування конкурентоспроможності системи оплати праці за індексом ефективної конкуренції в торговельній галузі системи Укоопспілки в регіональному розрізі представлено на рис. 4.

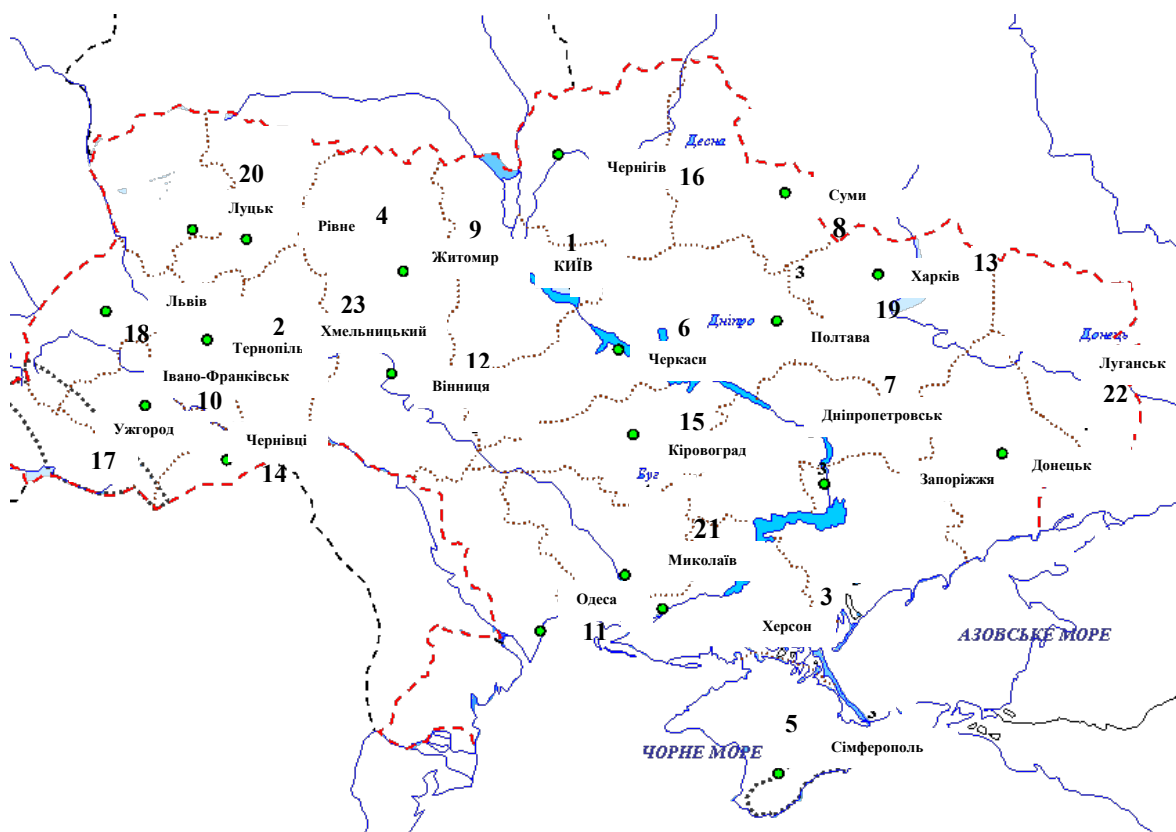


Рис. 4. Ранжування конкурентоспроможності системи оплати праці за індексом ефективної конкуренції в торговельній галузі системи Укоопспілки

Формуючи методологічні підходи до оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці на підприємствах, необхідно враховувати суттєвий вплив зовнішніх чинників:

- гнучкої політики ціноутворення;
- підвищення реальної заробітної плати до

рівня вартості робочої сили, що, з одного боку, підвищить рівень споживання, а з іншого – забезпечить прискорення реалізації продукції, стане стимулом і запорукою подальшого розвитку підприємства, підвищення заробітної плати і рівня життя;

- реорганізації кадрової політики держави і підприємств у напрямку розвитку конкурентоспроможності робочої сили, її мобільності, регулювання зайнятості з метою забезпечення її ефективності;

- реформування інвестиційної, податкової, кредитної політики з метою створення нової системи, яка б стимулювала формування робочої сили нового ринкового типу: з високою мотивацією до ефективної праці, з розвиненим економічним мисленням, здатної діяти самостійно, завзято, активно у процесі організації нових підприємств, упровадження прогресив-

них методів праці і технологій, створення нових робочих місць;

- удосконалення трудового законодавства з метою попередження негативних процесів на ринку праці, посилення трудової мотивації, соціальної захищеності населення, забезпечення дотримання законів і законності.

Визначення методологічних підходів до оцінки конкурентоспроможності системи оплати праці зумовлює необхідність подальших теоретичних досліджень і сприятиме під-

вищенню ефективності управління персоналом на підприємствах різних галузей і форм власності у XXI ст.

ЛІТЕРАТУРА

1. Показники господарсько-фінансової діяльності підприємств і організацій системи Укоопспілки за 2004–2008 рр. – К. : Укоопспілка, 2009. – 118 с.

УДК 331.2

ОСОБИСТІСНІ ЯКОСТІ КЕРІВНИКА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Л. Г. Войнаш

У сучасних умовах розвитку національної економіки суттєвим і актуальним є конкурентоспроможна робоча сила й ефективність соціально-трудова відносин. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкової трансформації економіки найсуттєвіші перетворення відбуваються насамперед у соціально-трудова сфері. Становлення державності, демократизація суспільного життя, створення нового правового та мотиваційного поля – всі ці насичені соціально-політичні та економічні явища впливають на стан соціально-трудова відносин в Україні.

Підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили має розглядатись у контексті ринково-орієнтованого розвитку економіки України, в тому числі конкуренції між суб'єктами трудових відносин, ефективності управлінських рішень, особистісних якостей керівника, що створює підґрунтя для формування ефективної кадрової політики. Попри значний інтерес науковців до проблем кадрової політики, необхідно відзначити, що питання, пов'язані із визначенням аспектів особистісних характеристик ефективного менеджера

в сучасних умовах, залишаються недостатньо дослідженими.

Стратегічні аспекти кадрової політики в умовах трансформаційних економік аналізувалися вченими-економістами різних країн. Серед українських науковців варто відмітити: І. К. Бондар, Д. П. Богиню, М. Д. Ведернікова, О. А. Грішнову, Г. А. Дмитренка, М. І. Долішнього, Г. В. Задорожного, М. І. Карліна, І. С. Кравченко, Ю. М. Краснова, А. М. Колота, Т. А. Костишину, Г. Т. Кулікова, В. Д. Лагутіна, Е. М. Лібанову, Л. С. Лісогор, Ю. Г. Лисенка, Н. Д. Лук'янченко, В. М. Новікова, В. М. Нижника, В. В. Онікієнка, О. Ф. Новікову, І. Л. Петрову, М. В. Семикіну, С. В. Тютюнникову, А. А. Чухна та ін.

Серед учених країн СНД заслуговують уваги праці Л. І. Абалкіна, Є. І. Арона, Н. Н. Абакумової, М. А. Волгіна, Б. М. Генкіна, А. Л. Жукова, В. Л. Іноземцева, Д. М. Карпухіна, Ю. П. Кокіна, Є. М. Капустіна, Р. П. Колосової, С. М. Лебедевої, В. І. Матусевича, Л. В. Міснікової, Ю. Л. Маневича, В. В. Новожилова, В. Д. Ракоті, А. І. Рофе, Е. Р. Саруханова, Г. Е. Слезінгера, Р. А. Яковлева та ін.