

# МЕТОДИКА ПОБУДОВИ ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

О. О. КРАВЧЕНКО

(Вищий навчальний заклад Укоопспілки  
«Полтавський університет економіки і торгівлі»)

**Анотація.** *Мета статті полягає в дослідженні методики побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Методика дослідження. Вирішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення, діалектичного підходу. Результати. У статті розглянуто методичні підходи до побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки. Практична значущість результатів дослідження. Обґрунтовано секторні індекси рівня оплати праці, мобільності робочої сили, стану виплати заробітної плати, використання робочої сили та стану колективних договорів, трудових спорів і страйків, а також перелік показників-стимуляторів і дестимуляторів у цих групах.*

**Ключові слова:** заробітна плата, кадрова безпека, інтегральний показник, секторний індекс, мобільність робочої сили, стан виплати заробітної плати, колективний договір, страйк, трудовий спір.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та зв'язок із найважливішими науковими чи практичними завданнями.** В епоху сучасної реальності проблема безпеки викликає широкий резонанс, причиною якого є зростання загроз людству. Це спрямовано на перегляд феномену безпеки на різних рівнях: на рівні країни, галузі, підприємства, особистості.

Актуальним в умовах сьогодення є забезпечення економічної безпеки підприємства, оскільки вона є первинною ланкою в системі безпеки національної економіки. Сучасні умови функціонування підприємств в умовах глобалізації передбачають формування кадрової безпеки, яка має за мету запобігати негативним впливам на економічну безпеку через ризики і загрози, пов'язані з персоналом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання кадрової безпеки в Україні досліджували у своїх наукових працях А. Р. Алавердов, Я. А. Жаліло, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Л. О. Корчевська, М. С. Лисенко, В. Л. Ортинський, Н. А. Подлужна, І. Б. Швець, І. Г. Чумарін та ін.

У стратегічному управлінні персоналом мотивація й оплата праці суттєво впливають на

кількісні та якісні результати праці працівників, їх комплексний вклад у результативність діяльності підприємства, розвиток галузей економіки та національної економіки загалом.

Проблемами оплати праці опікувалися такі вчені: Т. Ю. Базаров, О. А. Грішнова, О. А. Дороніна, Б. Л. Єрьомін, А. В. Калина, А. Я. Кібанов, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Н. Д. Лук'янченко, І. Л. Петрова, Г. В. Щокін та ін.

**Формування цілей статті (постановка завдання).** Мета статті полягає в дослідженні методики побудови інтегрального показника оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Комплексне діагностування оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки потребує розрахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій в оплаті праці. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського

розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України. Відповідно до цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається: здійснення системного аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного зі структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів оплати праці [1, с. 19–21].

Найбільш прийнятним для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є застосування ієрархічної схеми, згідно з якою найголовніший індикатор займає найвищий щабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнювальні, менш вагомі, індикатори, які характеризують певні аспекти оплати праці.

Для відбору показників найбільш доцільне застосування методу факторного аналізу, який передбачає знаходження кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного суб'єкта та дозволяє побудувати узагальнювальні фактори. Зокрема, у якості бази для побудови цих факторів відбираються групи показників, які систематизуються залежно від характеру та міри їх впливу на означений чинник. При цьому необхідно враховувати, що в ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки рівня оплати праці є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність інформаційної бази, що існує. Найбільш адекватним вважається нормування залежно від належності показника до групи стимуляторів і дестимуляторів [127, с. 19].

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора оплати праці, використовують таку формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i_{\min}}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}, \quad (1)$$

де  $Z_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -регіоні;

$Z_{i_{\min}}$  – мінімальне значення  $i$ -го показника;

$Z_{i_{\max}}$  – максимальне значення  $i$ -го показника.

Разом із тим для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора оплати праці, використовують формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i_{\max}} - Z_{ij}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}}, \quad (2)$$

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Для розрахунку часткового індексу  $i_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці в  $j$ -му регіоні, може бути використана формула:

$$i_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_{ij} \omega_i, \quad (3)$$

де  $\omega_i$  – ваговий коефіцієнт для окремого показника  $Y_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці;

$n$  – кількість показників, що характеризують  $i$ -й аспект оплати праці;

$Y_{ij}$  – нормований показник  $i$ -го аспекту оплати праці у  $j$ -му регіоні.

Наступним етапом аналізу оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки виступає розрахунок інтегрального індикатора оплати праці  $I_p$ , що обраховується на основі узагальнювальних індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких визначаються за аналогічною формулою. При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнювальних індексів доцільним є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактора до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки виступає здійснення її системного аналізу. Загалом, кожний із показників системи, відіграючи важливу самостійну роль, виступає невід'ємною складовою формування узагальнювального показника.

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є визначення чинників впливу на вищезазначену систему, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку

оплати праці в Україні. При цьому в якості критеріальних ознак виокремлення цих чинників виступають запропоновані МОП напрями політики оплати праці (рівень матеріальної винагороди, гарантія отримання певного мінімального доходу) та доповнені дисертантом: структурні показники фонду оплати праці, стан виплати заробітної плати, індекси середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину. Формування інтегрального індикатора оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки відбувається на основі п'яти показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці й кадрової безпеки. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

**рівень заробітної плати:**

індекси реальної заробітної плати (+);  
 індекси номінальної середньомісячної заробітної плати (+);  
 індекси середньомісячної заробітної плати;  
 індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників за відпрацьовану годину (+);

індекси кількості працівників, яким заробітна плата нарахована в межах прожиткового мінімуму;

питома вага структурних складових ФОП;

**стан виплати заробітної плати:**

індекси заборгованості населенню із заробітної плати та соціальних виплат (-);

індекси заборгованості з виплати заробітної плати (-);

співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці (-);

індекси заборгованості виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за рахунок бюджетних коштів (-);

**мобільність робочої сили:**

індекси руху працівників (+/-);

індекси рівня прийому (+), вибуття (-) працівників;

індекси звільнення працівників за причинами (-);

індекси попиту та пропозиції робочої сили (+);

**використання робочої сили:**

індекси використання робочого часу працівників (+);

індекси кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (-);

індекси рівня вимушеної неповної зайнятості (-);

індекси втрат робочого часу із причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (-).

**Стан зареєстрованих колективних договорів, трудових спорів та страйків:**

індекси кількості зареєстрованих колективних договорів (+);

індекси кількості працівників, які охоплені колективними договорами (+);

індекси кількості колективних трудових спорів (-).

Особливою проблемою є надання певних вагових значень блокам показників. Найбільш доцільним видається визначення ваг за умов врахування суб'єктивності або об'єктивності характеру локального індексу відносно оплати праці –  $t$ . При цьому  $t$ -складова вагового коефіцієнта формується як сума об'єктивних, суб'єктивно-об'єктивних та суб'єктивних показників, яким присвоюється відповідний ранг (залежно від значимості цього чинника).

Залишковий ваговий коефіцієнт розраховують за формулою:

$$\Delta = \frac{k+t}{2}; \quad \Sigma \Delta = 1. \quad (4)$$

Запропонована система показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці та становлять основу розрахунку інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, може бути представлена у схематичному вигляді (рис. 1).

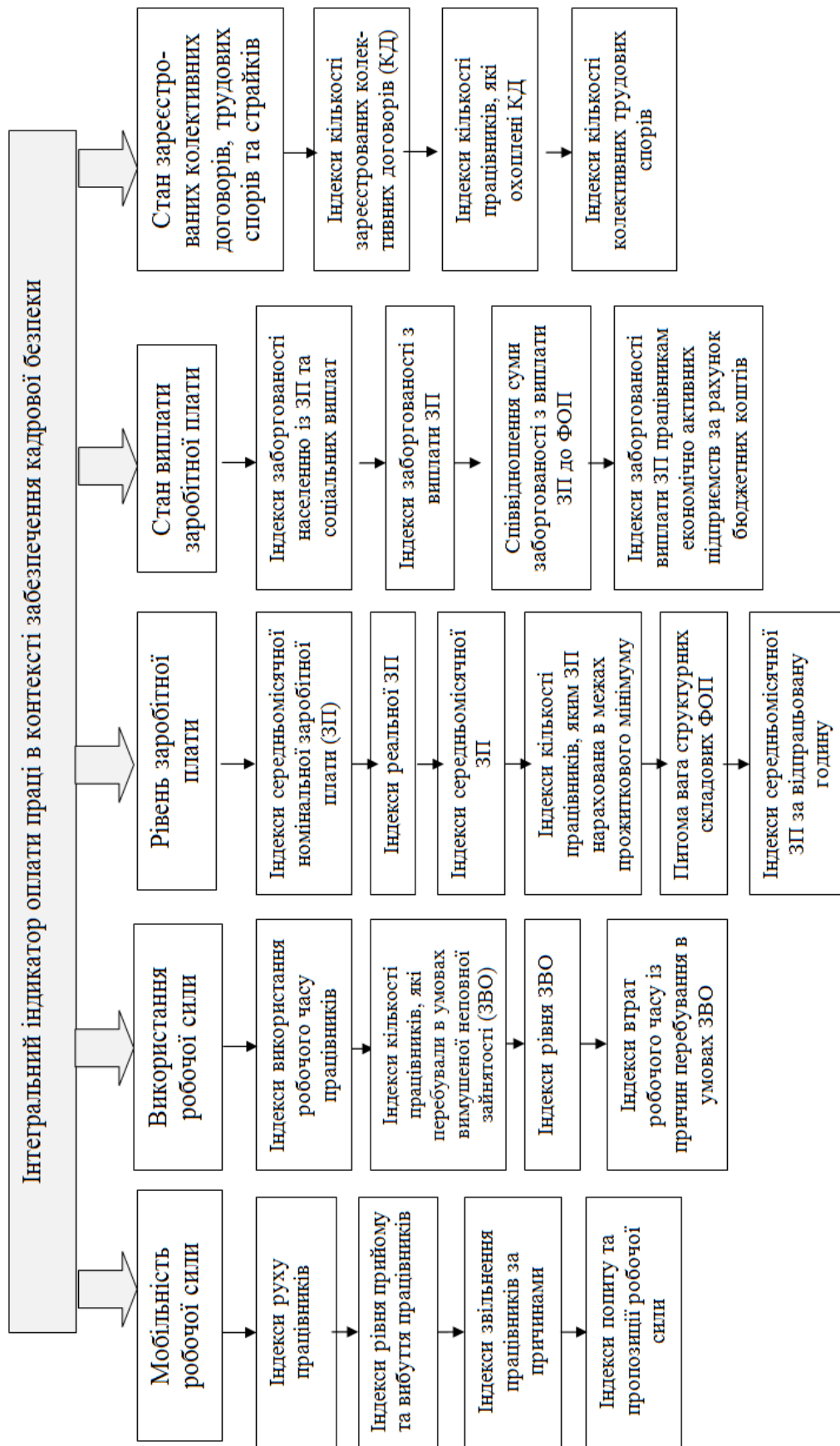


Рис. 1. Інтегральний індикатор оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

**Висновки із зазначених проблем і перспективи подальших досліджень у поданому напрямі.** Отже, проведене дослідження згідно із запропонованим інтегральним індикатором оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки дозволить:

- 1) визначити регіональну диференціацію інтегрального індикатора;
- 2) визначити регіони, які мають найвищий і найнижчий рівні інтегрального індикатора та обґрунтувати чинники, які на це вплинули.

Дослідження диференціації регіонів України за рівнем оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки сприятиме формуванню стратегічних напрямів її врегулювання з метою підвищення ефективності діяльності підприємств різних галузей і конкурентоспроможності регіональної економіки.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : колективна монографія / [Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін.] / за ред. Е. М. Лібанової. – Київ :

**О. О. Кравченко** (Высшее учебное заведение Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и торговли»). **Методика построения интегрального показателя оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности.**

**Аннотация.** Цель статьи заключается в исследовании методики построения интегральных показателей оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности. **Методика исследования.** Решение поставленных в статье задач, осуществляется с помощью таких методов исследования: анализа и синтеза, систематизации и синтеза, диалектического подхода. **Результаты.** В статье рассмотрены методические подходы к построению интегрального показателя оплаты труда в контексте обеспечения кадровой безопасности. **Практическая значимость результатов исследования.** Обоснованы секторные индексы уровня оплаты труда, мобильности рабочей силы, состояния выплаты заработной платы, использования рабочей силы и состояния коллективных договоров, трудовых споров и забастовок, а также перечень показателей-стимуляторов и дестимуляторов в этих группах.

**Ключевые слова:** заработная плата, кадровая безопасность, интегральный показатель, секторный индекс, мобильность рабочей силы, состояние выплаты заработной платы, коллективный договор, забастовка, трудовой спор.

**O. Kravchenko** (Poltava University of Economics and Trade). **The method of the labor payment integrated indicator construction in the context of professional security.**

**Annotation.** The purpose of the paper is to investigate the method of the labor payment integrated indicator construction in the context of professional security. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following general and specific research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization, dialectical approach. **Findings.** In the articles considered the methodical approaches to the construction of an integral indicator of remuneration in the context of providing personnel security. **Practical value.** The sectoral indices of the level of remuneration, labor mobility, wages, labor utilization and the status of collective agreements, labor disputes and strikes, as well as a list of indicators of stimulants and disintegrates in these groups are substantiated.

**Keywords:** salary, personnel security, integral index, sector index, labor mobility, wage status, collective agreement, strike, labor dispute.

Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

2. Корчевська Л. О. Методологія синергетичного управління економічною безпекою підприємства : монографія / Л. О. Корчевська. – Херсон : Вид-во ПП Вишемирський В. С., 2016. – 468 с.

#### REFERENCES

1. Libanova, E. M., Vlasenko, N. S., Vlasyk, O. S. et all. (2007). *Liudskiy rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnaz [Human Development of the Regions of Ukraine: Analysis and Forecast]*. (E. M. Libanova (Ed.). Kyiv : In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy [in Ukrainian].
2. Korchevska, L. O. (2016). *Metodolohiia synerhetychnoho upravlinnia ekonomichnoiu bezpekoiu pidpriemstva [Methodology of Synergetic Management of Economic Security of the Enterprise]*. Kherson : Vyd-vo PP Vyshemyrskiy V. S. [in Ukrainian].