

Список використаних джерел:

1. Аніловська Г.Я. Відкрита економіка: проблеми економічної безпеки. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ, 2009. № 1. С. 36–47.
2. Михайленко О.Г. Показники та проблеми відкритої економіки України в умовах глобалізаційних процесів. URL: <https://dnu-wej.dp.ua/index.php/sgmev/article/view/43/53>.
3. Кремень О.І. Відкритість економіки та напрями її оцінки. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2009_31/Zmist/1PDF.pdf.
4. Щорічна оцінка ділового клімату в Україні: аналітичний звіт: національний та регіональний виміри. Матеріали сайту Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, 2018. URL: http://www.ier.com.ua/files/Projects/2015/LEV/ABCA2017/ABCA2016_full_report.pdf.
5. Рейтинг інформаційної відкритості веб-сайтів органів влади України обласного рівня та міста Києва. Матеріали сайту Інституту розвитку регіональної преси, 2018. URL: <https://itrp.org.ua/rejtyng-vidkrytosti-oda-oblrad>.

**МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА ОТКРЫТОСТИ РЕГИОНОВ УКРАИНЫ
КАК КЛЮЧЕВОЙ КОМПОНЕНТЫ ИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

Аннотация. В статье осуществлен мониторинг открытости регионов Украины на основе комплексного и систематизированного применения результатов международных рейтингов, индексов и статистических индикаторов. По результатам расчетов и наблюдений объективно определена и оценена динамика изменений индикаторов открытости регионов как основы их конкурентоспособности в условиях финансового и информационных кризисов.

Ключевые слова: регионы, конкурентоспособность, мониторинг, оценка, индексы.

**MONITORING AND EVALUATION THE OPENNESS OF UKRAINIAN REGIONS
AS A KEY COMPONENT OF THEIR COMPETITIVENESS**

Summary. The scientific article is devoted to monitoring of the openness of the regions of Ukraine on the basis of the integrated and systematic application of the results of international ratings, indexes and statistical indicators. According to the results of calculations and observations, the dynamics of changes in the indicators of regional openness as the basis of their competitiveness in the regions in the conditions of financial and information crises is objectively determined and evaluated.

Key words: regions, competitiveness, monitoring, evaluation, indices.

УДК 331.215.564

Васюренко Л. В.

*кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри обліку і аудиту
Луганського національного аграрного університету*

Vasurenko L. V.

*Candidate of economic sciences,
Lugansk National Agrarian University,
Senior Lecturer of Department of Accounting and Audit*

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ФОНДУ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Стаття присвячена визначенню сутності поняття «фонд оплати праці» в системі організації оплати праці. Окреслено деякі інноваційні підходи як важелі регулювання фонду оплати праці, такі як здійснення вдосконалення організації оплати праці щодо її диференціації, впровадження напряду оплати за професійні знання і компетенції, систематизація показників, що враховуються під час встановлення диференційованої заробітної плати.

Ключові слова: організація оплати праці, фонд оплати праці, диференціація зарплати, мінімальна заробітна плата, трудові доходи, регулювання.

Вступ та постановка проблеми. У процесі організації оплати праці важливу роль відіграє управління фондом оплати праці. Як і в разі управління будь-яким іншим об'єктом, цей процес включає в себе такі складові, як планування, формування, контроль та оцінювання ефективності. Відсутність індивідуалізації заробітної плати (за фіксованого рівня мінімальної зарплати) без врахуван-

ня багатофакторності сутності поняття заробітної плати як винагороди за виконану кваліфіковану працю не дає можливості регулювати розмір фонду оплати праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у дослідження теоретично-методичних засад щодо організації оплати праці як системи загалом та таких складових, як регулювання фонду оплати праці, зо-

крема зробили В.М. Верера, С.А. Матюх, К.І. Складанна, О.О. Попкова, Н.М. Дмитренко, Г.І. Тибінка та інші провідні вітчизняні вчені. Але поза їхньою увагою залишається питання інноваційних підходів до вдосконалення регулювання фонду оплати праці в контексті диференціації заробітної плати.

Метою роботи є поглиблення методологічних підходів до розроблення інноваційних підходів у процесі регулювання фондом оплати праці.

Результати дослідження. В сучасних умовах організація оплати праці є складним та багаторівневим процесом, у якому поєднані інтереси всіх суб'єктів соціально-трудових відносин (працівників, роботодавців, держави), ринкові та неринкові механізми її формування та регулювання. Головними питаннями організації оплати праці є її нарахування, справедливість та прозорість. При цьому до роботодавця висуваються нові критерії оцінювання ефективності управління фондом оплати праці, що враховують характерні особливості та специфіку ведення бізнесу, структуру, політику й культуру управління персоналом, загальні цілі на ринку [1, с. 63].

Методичні підходи до організації оплати праці на сучасних підприємствах потребують суттєвого доопрацювання щодо одночасного збереження кадрового потенціалу та виявлення додаткових можливостей оптимізації фонду оплати праці без фінансових і кадрових втрат. Удосконалення організації оплати праці за допомогою інноваційних підходів на основі більш ефективного поєднання ринкового та неринкового механізмів є пріоритетним завданням державної політики, здійснення якого можливе лише на основі науково обґрунтованих рекомендацій.

У Законі України «Про оплату праці» та Кодексі законів про працю немає тлумачення терміна «фонд оплати праці». Так, О.О. Попкова зазначає, що поняття «заробітна плата» та «фонд оплати праці» є близькими за суттю, при цьому зміст другого в праці не розкрито [2, с. 115]. Ця економічна категорія є складною, і її не варто ототожнювати з іншими спорідненими, такими як «оплата праці», «заробітна плата». На відміну від наведених поглядів, Н.М. Дмитренко у своїй праці обґрунтувала відмінність між економічним змістом понять «фонд оплати праці» та «оплата праці» в системі національних рахунків. Оплату праці вона вважає ціною робочої сили, а фонд оплати праці – лише частиною цієї ціни [3, с. 8]. Спираючись на проведений аналіз наукових поглядів, пропонуємо таке визначення поняття «фонд оплати праці»: це інструмент базової компоненти регулювання організації оплати праці, який відображає фінансову сутність соціально-трудових відносин між працівником та роботодавцем.

На нашу думку, одним з важелів удосконалення організації оплати праці повинна бути диференціація рівня заробітної плати, тобто посилення залежності між оплатою та її продуктивністю, ділових якостей працівника. Найбільш широко диференціація заробітної плати застосовується для керівників і спеціалістів, дещо меншою мірою – для робітників. Диференціація здійснюється через укладання контракту між працівником і підприємцем [4, с. 128]. Базою диференційованої оплати залишається тарифна система. Підвищення досягається не тільки по вертикалі, тобто шляхом присвоєння більш високого розряду, але й за допомогою диференційованої оплати в рамках однієї тарифної ставки.

Впровадженню на фірмі індивідуалізованої системи оплати повинна передувати атестація робітничих місць, що включає перегляд організаційної структури підприємства, визначення усіх необхідних виробничо-господарських функцій та забезпечення відповідності між ними

та структурою робітничих місць на підприємстві. З огляду на функції, що закріплені за кожним робочим місцем, визначаються обов'язки працівників та критерії ефективності їх виконання. На основі цих даних визначаються індивідуальні рівні заробітної плати, надбавки та премії за досягнення відповідних показників ефективності праці. Основою диференціації заробітної плати є тарифна сітка. Одна змінна частина заробітної плати пов'язана із загальними колективними результатами роботи фірми, а друга – з індивідуальними результатами праці. Колективні надбавки виплачуються за результатами роботи за рік, результати оцінюються за зростанням товарообігу. Паралельно з цим і незалежно від колективного преміювання тільки управлінським працівником нараховується повністю індивідуалізована заробітна плата.

Розмір цієї заробітної плати встановлюється на початок кожного року з урахуванням ступеня відповідальності, професійного досвіду та трудових показників за минулий рік. За кожним рівнем відповідальності встановлюються мінімальний та максимальний розміри заробітної плати. Загальне зростання заробітної плати здійснюється і за мінімального, і за максимального розміру оплати всередині «вилки», результатом чого є зростання продуктивності праці. На нашу думку, диференційована система оплати праці може бути представлена показниками, що враховуються під час встановлення розміру винагороди за виконану роботу (табл. 1).

Таблиця 1

**Систематизація показників,
які можуть бути враховані під час встановлення
диференційованої заробітної плати**

Напрямок диференціації	Показники
Виконання планових розрахункових обсягів	Продуктивність праці; якість продукції; зниження браку; економія сировини; виконання норми виробітки.
Бальна оцінка результатів праці	Рівень кваліфікації працівника; кількість та якість випущеної продукції; кількість внесених раціоналізаторських пропозицій.
Дотримання правил внутрішнього розпорядку	Дисципліна праці.
Володіння професійними компетентностями	Результати атестації, результати виконання поточних завдань.

Джерело: систематизовано автором

Диференціація заробітної плати повинна базуватися на тому принципі, що підвищення основної заробітної плати, як і нарахування різних премій і надбавок, досить тісно пов'язується з конкретними результатами праці. Нині у середовищі підприємців чітко виявляється тенденція йти по такому шляху підвищення заробітної плати, що не мав би незворотного характеру, тобто за рахунок таких видів надбавок, що можуть переглядатися, тобто має бути присутня складова мотивації та стимулювання до покращення результатів праці.

Наступним інноваційним підходом до вдосконалення регулювання фонду оплати праці є сильне поширення оплати за знання і компетенції. Такі системи оплати праці називають мультикваліфікаційними. Рівень заробітної плати визначається знаннями та уміннями праців-

ників, широтою та різноманіттям їх професійних навиків. В основі такої оплати праці лежить почасова система. Така система винагороди за працю переважно застосовується для управлінців, фахівців і висококваліфікованих працівників, а її методологічною основою є концепція людського капіталу. Тісний зв'язок розміру заробітної плати з рівнем кваліфікації стимулює працівників до безперервного підвищення своєї професійної майстерності, що позитивно відбивається на конкурентоспроможності підприємства [5, с. 141].

На сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин в країні, інноваційним вектором у державному регулюванні організацією оплати праці, затребуване національним ринком праці, є додавання вітчизняних документів про присвоєння та здобуття відповідної кваліфікації фахівцями в наявні міжнародні класифікатори країн Європейського Союзу, що забезпечить так звану конвертованість дипломів за міжнародної міграції фахівців. За аналітичними показниками оцінки діяльності закладів вищої освіти українських і розвинених країн Європейського Союзу існують принципи відмінності в їхньому трактуванні та методах виміру. На нашу думку, використання методу оцінювання здобутих загальних та фахових компетентностей доповнить кваліфікації фахівців. Саме базові компоненти оцінювання вхідного рівня компетентності фахівця, зображені на рис. 1, в системі загальної оцінки знань, умінь і навичок потенційних претендентів на відповідну посаду дадуть змогу індивідуалізувати стартову заробітну плату.

На нашу думку, крім оцінки знань та умінь у професійній площині, важливу роль відіграють дані психологічного тестування. Наступним кроком перегляду розміру заробітної плати реального працівника має бути оцінювання поточного рівня компетентності фахівця. Оцінка праці пер-

соналу за оцінками фахівців країн ЄС повинна відбуватись не рідше одного разу на рік (по статистиці 75% працівників проходять оцінку раз на рік, а 25% – раз на півроку [3]).

Оцінювання ефективності праці має включати аналіз якості вирішення професійних основних завдань. Таке оцінювання повинне обов'язково мати комплексний характер, що дає змогу розглядати організацію оплати праці з різних боків, а потім одержувати узагальнені оцінки, на основі яких будується механізм формування базової ставки оплати праці. Під час аналізування елементів оплати праці поточне преміювання найбільше впливає на поведінку працівників і результати діяльності організації [2, с. 129]. Одним із критеріїв досконалої системи преміювання є ступінь зміни суми виплат залежно від загальних результатів діяльності суб'єкта господарювання. Для оцінювання трудового внеску працівника в програми поточного преміювання використовуються як фінансові, так і нефінансові показники, які свідчать про перевагу фінансових показників на загальногосподарському рівні.

Диференційні методи встановлення шкали значень оціночних показників ґрунтуються на статистичному аналізі або експертній оцінці. У суб'єктів господарювання зі складною організаційною структурою і безліччю підрозділів індивідуальні програми преміювання персоналу сильно поширені, однак конкретні значення шкали оціночних показників змінюються залежно від стадії життєвого циклу господарської діяльності та економічних умов у галузі. Ми вважаємо, що немає можливості створити єдину систему оцінювання і стимулювання для всіх категорій працівників, тому необхідно індивідуалізувати як заробітну плату, так і системи стимулювання для різних категорій персоналу.

Враховуючи проаналізований досвід розвинених країн щодо регулювання системи оплати праці та її окремих складових, в Україні можемо вдало використати окремі з них.

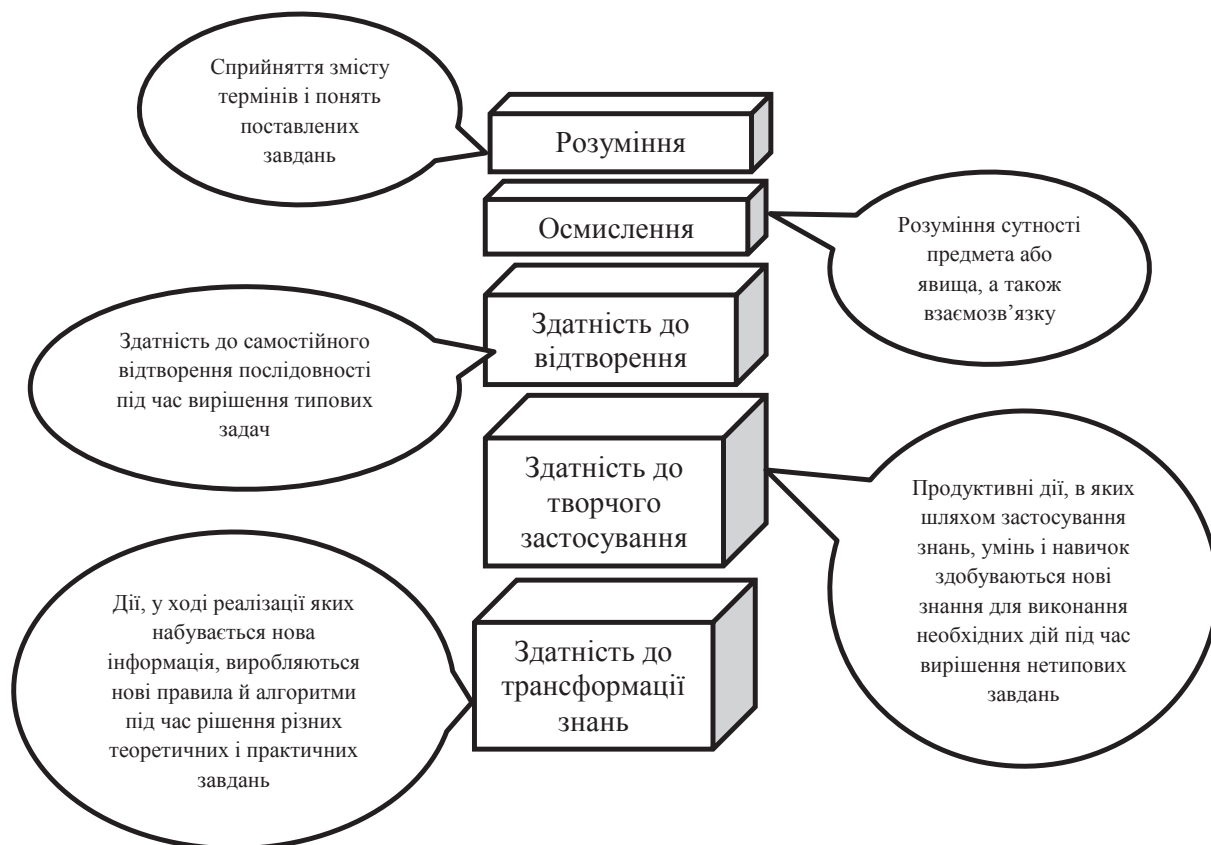


Рис. 1. Базові компоненти оцінювання вхідного рівня володіння компетентностями фахівцем

1) Серед систем оплати праці, на нашу думку, вдалою повинна бути орієнтація на досвід Німеччини та Великобританії, в яких система оплати праці побудована на стимулюванні зростання продуктивності та використанні індивідуальних контрактів. Таке впровадження дасть змогу мотивувати працівників виготовляти більшу кількість якіснішої продукції, а в укладених індивідуальних контрактах – прописувати всі умови праці. Такі заходи насамперед дадуть змогу ефективніше захищати права найманих працівників.

2) Широко застосовувати преміальну систему оплати праці, яка дає змогу диференціювати розміри заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного працюючого.

3) Запровадити використання тарифної системи заробітної плати на підприємствах (організаціях) усіх видів економічної діяльності та форм власності, що має стимулювати підвищення кваліфікації працівників, індивідуальних результатів праці.

4) Використовувати проміжну модель формування мінімального розміру заробітної плати, яка визначатиметься у загальнонаціональних колективних угодах, які укладаються щорічно та поширюються на всіх зайнятих. Розмір мінімальної оплати праці повинен бути вище за прожитковий мінімум та значно вище за допомогу з безробіття, щоб мотивувати безробітних до пошуку роботи.

5) Проводити вибірково індексацією заробітної плати: для найманих працівників з низьким рівнем доходів – повністю, а з високим рівнем доходів – частково [6, с. 161].

Підсумовуючи вищевикладене, окреслимо такі вектори в інноваційних підходах до регулювання фонду оплати праці.

Доцільно використати правові норми й принципи європейських країн у сфері оплати праці для вдосконалення вітчизняного законодавства, що регулює заробітну плату. Це стосується визначення та запровадження мінімальної погодинної оплати праці, вдосконалення процедури колективно-договірного регулювання, захисту заробітної плати. Особливо це стосується колективно-договірного регулювання системи оплати праці, яке в сучасних умовах здобуває все більшого значення. Якщо в Трудовому кодексі Франції йому присвячено 62 статті, то в проекті Трудового кодексу України – значно менше, тому щодо цього його слід суттєво доопрацювати.

Вдосконалення в Україні потребує вся система колективно-договірного регулювання оплати праці. Вона має здійснюватися на принципах більш чіткого визначення повноважень та відповідальності всіх сторін переговорного процесу, забезпечення соціального партнерства, а не конфронтації, більшої гнучкості та адаптованості до мінливих умов використання найманої робочої сили.

В організації заробітної плати європейських країн значну роль відіграють різноманітні тарифні угоди, в яких фіксуються домовленості між працівниками і роботодавцями щодо умов праці, розміру, порядку оплати праці, захисту інтересів як працівника, так і роботодавця. Вони забезпечують високий рівень заробітної плати за умови ефективного використання трудових і матеріальних ресурсів. Для України доцільним було б використання так званих взірцевих колективних угод, що приймаються на провідних підприємствах. Їх положень могли б дотримуватися інші учасники колективних переговорів. Заслужує на увагу укладання договорів солідарності під час підписання галузевих угод, що давало би змогу усунути значну розбіжність в абсолютному та відносному рівнях оплати праці, а також вплинуло б на вирівнювання темпів зростання заробітної плати між західними та східними регіонами України.

Доцільно забезпечувати широке застосування на підприємствах України різноманітних багатофакторних та гнучких як тарифних, так і безтарифних систем оплати праці, що спрямовані на забезпечення більш тісної залежності між індивідуальними зусиллями працівника та розміром трудової винагороди.

Доцільно впроваджувати на підприємствах єдину гнучку тарифну систему, яка розробляється шляхом колективних переговорів на основі наукових рекомендацій і запроваджується як складова трудових угод. Запровадження єдиної гнучкої тарифної системи означає, по-перше, використання єдиної тарифної системи (СТС), по-друге, встановлення системи гнучких тарифних ставок (окладів). Застосування гнучкого тарифу пов'язане з реальним посиленням стимулюючої ролі основної (тарифної частини) заробітної плати. Через гнучкість тарифних ставок (окладів) забезпечуються реальні механізми врахування в тарифі відмінностей в ефективності праці конкретних працівників.

Гнучкі тарифи мають встановлюватися на півріччя, а потім переглядатися з урахуванням зміни індивідуальної продуктивності праці. За умов підвищення продуктивності й ефективності праці в поточному періоді гнучкий тариф має збільшуватися в наступному періоді, за зниження показників ефективності він може, навпаки, зменшуватися. Таким чином, гнучкий тариф дає змогу поряд зі стимулюванням підвищення кваліфікації працівників впливати на їхні індивідуальні результати праці.

Ефективною є оплата праці за системою оцінки володіння професійними компетентностями. Відомо, що, маючи однакову кваліфікацію, робітники завдяки своїм цільовим настановам і природним здібностям досягають різних результатів в роботі. Доцільна диференціація тарифних ставок залежно від індивідуальних результатів праці, а також певних особистих якостей робітника, тобто впровадження індивідуалізованої заробітної плати. Стимулювання за системою оцінки володіння професійними компетентностями може застосовуватися там, де мають місце великі розходження в кваліфікаційному рівні і практичному досвіді, а робітник може шляхом придбання більш глибоких знань, професійних навичок впливати на кількість і якість продукції, що випускається. Результати такої оцінки можуть не тільки використовуватися для визначення розмірів заохочення, але й враховуватися під час добору кандидатів на звільнення в період технічного переозброєння виробництва.

Особливо важливим для України є досвід нормування праці та забезпечення її зв'язку з оплатою. Проведене дослідження показало, що на більшості підприємств система нормування праці є малоефективною. Відродження нормування має базуватися на застосуванні досвіду провідних європейських компаній із розробки та застосування технічно обґрунтованих норм праці, де і тарифна, і нетарифна система оплати праці націлена на точний облік результатів праці кожного працівника.

Висновки. Використання досвіду європейських країн у сфері оплати праці необхідне для забезпечення переходу від низької вартості робочої сили до високого її рівня та наближення до європейських стандартів. Шляхом застосування ефективних систем оплати праці необхідно забезпечити суттєве зростання продуктивності, а на цій основі підвищення реальної заробітної плати. Доцільним є використання нагромадженого в європейських країнах досвіду щодо забезпечення залежності динаміки оплати праці від динаміки вартості життя.

Саме започаткування в системі організації оплати праці інноваційного підходу у формі диференціації роз-

міру заробітної плати методом оцінювання вхідного і поточного рівнів володіння компетентностями фахівця, а в подальшому застосування диференційних аспектів стимулювання і мотивації дасть змогу створити єдиний

комплекс взаємопов'язаних заходів для більш ефективного розв'язання проблем оплати праці в національній економіці, а на цій основі підвищити темпи економічного зростання України.

Список використаних джерел:

1. Складанна К.І. Підвищення ефективності управління фондом оплати праці на підприємстві. Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2016. № 2. С. 61–67.
2. Попкова О.О. Структура фонду оплати праці як основа організації бухгалтерського обліку. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». 2012. № 721. С. 114–118.
3. Дмитренко Н.М. Науково-методичні підходи до прогнозування фонду оплати праці у системі макропоказників: автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.02.03. Київ, 2005. 19 с.
4. Тибінка Г.І. Шляхи вдосконалення регулювання оплати праці в Україні. Формування ринкової економіки в Україні: зб. наук. праць. Вип. 28. Львів: вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2012. С. 153–156.
5. Тибінка Г.І. Порівняльно-оціночний аналіз стану оплати праці за регіонами України. Інноваційна економіка. 2011. Вип. 3(22). С. 277–283.
6. Матюх С.А. Методи удосконалення оцінки праці управлінського персоналу в контексті євроінтеграційних процесів. Вісник Східноукраїнського національного університету імені В. Даля. 2005. № 12. С. 128–134.
7. Тибінка Г.І. Особливості регулювання оплати праці у ринкових системах зарубіжних країн та в Україні. Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. 2012. Вип. 2(14). С. 158–164.
8. Braconier H., Echolm M. L'impact en Europe des delocalisations vers les pays mediterrians, jan. 2007.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К РЕГУЛИРОВАНИЮ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Аннотация. Статья посвящена определению сущности понятия «фонд оплаты труда» в системе организации оплаты труда. Очерчены некоторые инновационные подходы как рычаги регулирования фонда оплаты труда, такие как осуществление совершенствования организации оплаты труда касательно ее дифференциации, внедрение направления оплаты за профессиональные знания и компетенции, систематизация показателей, учитываемых при установлении дифференцированной заработной платы.

Ключевые слова: организация оплаты труда, фонд оплаты труда, дифференциация заработной платы, минимальная заработная плата, трудовые доходы, регулирование.

INNOVATIVE APPROACHES TO THE REGULATION OF PAYROLL

Summary. The article is devoted determination of essence of concept “payroll” in the system of the organization wages. Described some innovative approaches as levers of regulation of the wage Fund: the improvement of organization of labor remuneration is in the direction of its differentiation, the implementation of direction of payment for professional knowledge and expertise, systematization of indicators to be considered when establishing a differentiated wage.

Key words: organization of wage, payroll, differentiation of wages, minimum wages, labor income, regulation.