

– запропоновано, поряд з існуючими методами, запровадити у практику державного регулювання зайнятості і подолання безробіття логістико-орієнтований метод управління, сутність якого полягає у формуванні системи поточного-тактичних і стратегічних задач і дій у сфері ринку праці з урахуванням особливостей розвитку економіки регіону, реалізація яких буде сприяти забезпеченню збалансованості попиту і пропозиції конкурентоспроможної робочої сили, скороченню безробіття.

Література:

1. *Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : [навч. посіб.] / В. С. Васильченко. – К. : КНЕУ, 2005. – 236 с.*
2. *Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посіб.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – 240 с.*
3. *Петюх В. М. Ринок праці : [навч. посіб.] / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.*
4. *Ринок праці Харківської області у 2011 році : [аналіт.-стат. зб.]. – Х. : Харківський обласний центр зайнятості, 2012. – 204 с.*
5. *Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економічно-теоретичний аналіз : [монографія] / Л. С. Шевченко. – Х. : Видавець ФОП Вапнярчук Н. М., 2008. – 336 с.*

Надійшла до редколегії 20.12.2012 р.

УДК 352.075

I. Б. ГАРЬКАВИЙ

РЕАЛІЗАЦІЯ ФУНКЦІЇ МОТИВАЦІЇ НА ПІДПРИЄМСТВАХ МІСТООБСЛУГОВУЮЧОЇ СФЕРИ

Побудовано модель участі працівників у розподілі прибутків підприємств містообслуговуючої сфери та здійснено її дослідження. Така реалізація функції мотивації спрямована на збільшення обсягів надання муніципальних послуг та ефективності роботи комунальних підприємств.

Ключові слова: містообслуговуюча сфера, комунальне підприємство, муніципальні послуги, модель участі, розподіл прибутків.

The model of participation of workers is built in distribution of incomes of enterprises of mістообслуговуючої sphere and its research is carried out. Such realization of function of motivation is directed on the increase of volumes of grant of municipal services and efficiency of work of communal enterprises.

Key words: sphere of maintenance of city, communal enterprise, municipal services, model of participation, distribution of incomes.

Усі підприємства містообслуговуючої сфери діють сьогодні у конкретному ринковому середовищі. У всіх підприємств одна головна мета – забезпечення прибутковості (інколи – беззбитковості). Одним учасникам ринку досягнення вказаної мети в тій чи іншій мірі вдається, а іншим – ні, і здебільшого це стосується комунальних підприємств. Такими є реалії будь-якого ринку у сфері муніципальних послуг.

Здатність комунального підприємства містообслуговуючої сфери досягти своєї мети в умовах ринку, на якому з аналогічними цілями функціонують підприємства некомунальної форми власності, характеризує складність забезпечення його конкурентоспроможності. Конкретну ринкову позицію такого підприємства визначають його конкурентні переваги. У більшості підприємства містообслуговуючої сфери досягають конкурентних переваг, якщо вдається до нових способів конкуренції у своїй галузі завдяки нововведенням. У широкому сенсі нововведення включає і поліпшення технологій, і вдосконалення способів і методів організації діяльності. Нововведення може виражатися у зміні асортименту послуг або процесу їх надання, нових підходах до маркетингу, нових концепціях сфери конкуренції та ін. Але запорукою як забезпечення конкурентної переваги зокрема, так і прибутковості підприємства містообслуговуючої сфери взагалі має бути зацікавлений персонал як одна з визначальних складових внутрішнього середовища підприємства. Саме наведені умови та обставини й визначають актуальність дослідження, результати якого викладено в цій статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що важливим елементом процесу корпоративного управління є реалізація потенціалу такого необхідного в сучасних умовах ресурсу, як персонал [4; 5]. В умовах посилення конкурентної боротьби виживання досягається за допомогою організації трудового процесу на підприємстві та управління ним [6]. Здійснення регулювання адміністративних відносин між підприємством і його персоналом, що розуміється як досягнення ефективної збалансованості різних напрямів діяльності при контролі за результативністю роботи працівників, стикається з великими труднощами за відсутності належної їх зацікавленості [2; 9]. Аналіз досвіду підприємств сфери послуг доводить, що труднощі пов'язані з виникненням як організаційних проблем, так і проблем конкретизації та оцінювання підходів до реалізації функції мотивації [1].

Разом з тим невирішеними залишаються питання, які стосуються визначення зasad посилення мотивації персоналу підприємств містообслуговуючої сфери. Зокрема, йдеться про побудову моделі участі працівників у прибутках підприємства та її дослідження, щоб сформувати образ мислення керівників і працівників такого підприємства, який відповідав би характеру та завданням забезпечення ефективної його діяльності.

Метою роботи є – дослідити макроекономічні властивості системи участі в прибутках (СУП) на підприємствах містообслуговуючої сфери, використавши методи теорії конкуренції (моделі кейнсіанського типу), а також варіанти, які передбачають короткострокову рівновагу в СУП з фіксованими параметрами платежів та довгострокову рівновагу в СУП (конкурентне визначення параметрів платежів).

За вихідним положенням дослідження передбачається, що кожне підприємство містообслуговуючої сфери i , використовуючи працю персоналу L_i , у короткостроковому періоді виплачує своїм працівникам винагороду [7]:

$$W(L_i) = \omega + \lambda \frac{R_i(L_i) - \omega L_i}{L_i}, \quad (1)$$

де $R_i(L_i)$ – дохід як функція витрат праці, яка визначається за сукупним обсягом надання послуг і функцією корисності. За функцію корисності була прийнята складна функція Кобба-Дугласа, яка пов'язує обсяг послуг C_i , тарифи на їх надання P_i , а також характеристику використання коштів споживачів M на отримання послуги i [12]. Параметри платежів ω (базова заробітна плата) і $\lambda > 0$ (коєфіцієнт участі працівників в розподілі прибутків) у короткостроковому періоді екзогенні.

Для підприємств містообслуговуючої сфери при впровадженні СУП органи місцевого самоврядування (ОМС) мають установлювати на короткострокову перспективу тарифи на послуги, обсяги їх надання і чисельність залученого персоналу таким чином, щоб максимізувати прибуток. При цьому також ураховувався рівень оплат праці й тарифи, які встановлені підприємствами некомунальної форми власності в містообслуговуючій сфері.

Короткостроковою моделлю поведінки підприємств містообслуговуючої сфери вважатимемо формування рівноваги за Нешем, яка передбачає спрямування управлінської діяльності кожного підприємства на максимізацію прибутку за умови опанування попиту споживачів на муніципальні послуги [8].

Якщо підприємство містообслуговуючої сфери i наймає L_i працівників, то його чистий прибуток складе, як це витікає з (1):

$$\pi_i(L_i) = (1 - \lambda)(R(L_i) - \omega L_i). \quad (2)$$

Якщо кількість трудових ресурсів, які підприємство містообслуговуючої сфери може найняти в рамках СУП на умовах (1) не обмежена, то стратегія найму передбачає залучення будь-якої необхідної кількості працівників.

Гіпотетична змінна за попитом на послуги \hat{Y} характеризується сумарним обсягом послуг, який підприємство містообслуговуючої сфери хотіло б надавати в заданих умов найму і відсутності обмежень на працю. У такому разі напруженість в економіці СУП визначатиметься різницею між гіпотетичним та реальним попитом на послуги, тобто $\tau^* = \hat{Y} - Y^*$.

Нагадаємо, що рівень напруженості змінюється у зворотній залежності від ω , а СУП в “чистому вигляді” (відсутня базова заробітна плата) характеризується безмежним попитом на працю.

Значення основних макроекономічних змінних щодо обсягу надання муніципальних послуг Y , тарифів на їх надання P та за характеристикою виплати заробітної плати W/P наведено в табл.

Симетрична рівновага за Нешем у рівноважному стані залежить від співвідношення параметрів, наведених в таблиці.

Таблиця

Основні макроекономічні змінні системи участі в прибутках
(короткостроковий аспект)

Змінні	$\tau < 0$	$\tau > 0$
Y	$\alpha A + \frac{\beta M \gamma}{\mu \omega}$	Y^*
P	$\frac{\mu \omega}{\gamma}$	$\frac{\beta M}{(Y^* - \alpha A)}$
W/P	$(1 - \lambda) \frac{\gamma}{\mu} + \lambda \frac{Y}{L}$	$(1 - \lambda) \frac{\omega(Y^* - \alpha A)}{\beta M} + \lambda \frac{Y^*}{L^*}$

При аналізі таблиці очевидним є те, що коефіцієнт участі λ не впливає на сукупний обсяг надання послуг і рівень тарифів. Крім того, коли підприємства містообслуговуючої сфери максимізували функцію вигляду (2), їх поведінка не залежить від λ . До тих пір, поки стратегія витрат, за припущенням, залежить лише від рівня сукупного доходу, а не від його розподілу, рішення ОМС щодо рівня тарифів та обсягів надання послуг для ТГ незалежні від λ в будь-якій точці короткострокової рівноваги. В окремому випадку (коли $\lambda = 0$) маємо традиційну систему найму (TCH), яка передбачає виплату базової заробітної плати без врахування результатів роботи.

Аналіз свідчить, що значення λ впливають на розподіл доходу від сукупного обсягу послуг і не впливають на його величину. Лише ω , що представляє для підприємства містообслуговуючої сфери “тверді” витрати найму додаткового працівника (на відміну від “м’яких” витрат, пов’язаних з участию працівників у розподілі приросту валового прибутку), впливає на сукупний рівень доходів. Якщо зайняті (у TCH) погоджуються отримувати 80 % своєї винагороди у формі основної заробітної плати, а 20 % – у формі долі участі в прибутках, то вплив на сукупний обсяг надання послуг, зайнятість і тарифи буде таким самим, неначебто заробітна плата знизилася на 20 %, а сукупний попит на послуги залишився незмінним.

Коли “страждаюча від низької ефективності” муніципальна економіка TCH переходить до використання СУП, параметри якої встановлюються так, щоб усі працівники спочатку отримували однаково, ця зміна покращує положення всіх зайнятих. З (1) витікає, що реальні виплати в цій системі складуть:

$$W/P = (1 - \lambda)\omega/P + \lambda(Y/L). \quad (3)$$

Після переходу TCH в “еквівалентну” їй СУП, в якій спочатку працівники отримують ту ж винагороду, що і в TCH, відбувається зростання обсягів надання послуг і зайнятості при одночасному зниженні тарифів. Якщо

продуктивність праці змінюється циклічно ($F > 0$), з (3) витікає, що реальні виплати мають зрости. Дійсно, необхідно, щоб $\lambda Y/L$ не знижувалося швидше, ніж зростає величина $(1 - \lambda)\omega/P$. Відзначимо також, що, оскільки створюються нові робочі місця і збільшується зайнятість, то кожен новий працівник отримує вищу винагороду. У цьому сенсі рух економіки містообслуговуючої сфери до СУП дозволяє в цілому поліпшити положення на ринку праці [3].

Наша аргументація “спрацьовує” лише в тому випадку, коли всі (або майже всі) підприємства містообслуговуючої сфери за певною муніципальною послугою одночасно переходят від системи найму до системи участі в прибутках. Якщо до нової системи платежів перейде одне підприємство, воно зможе найняти нових працівників лише за рахунок скорочення виплат старому персоналу. Таким чином, для переходу до СУП, можливо, будуть потріяні і деякі регулюючі заходи з боку ОМС; одним з них може бути початкова фінансова підтримка підприємств, які працюють за новою системою. Така підтримка виправдана, оскільки СУП створює “позитивний зовнішній ефект напруженості ринку праці”.

Розглянемо тривалий період, для якого зберігаються всі передумови попереднього розгляду (за винятком того, що параметри платежів визначаються в ході конкуренції на ринку праці). Аналіз свідчить, що основні умови конкурентної рівноваги на ринку праці для ТСН і СУП в цілому збігаються. При відомих значеннях параметрів платежів, які обираються іншими підприємствами містообслуговуючої сфери, будь-яке підприємство вільне у виборі власних значень цих платежів. Проте якщо вони будуть дуже низькими, підприємство в будь-який момент може зіткнутися з браком робочої сили. Рішенням описаного вище завдання є симетричною рівновагою за Нешем для параметрів платежів. Це означає, що якщо всі підприємства встановлюють значення параметрів на рівні $\omega\lambda$, то жодному з них не вигідно відхилятись від цього “стандарту”. Рівноважне значення буде безпосередньо використано для локалізації області допустимих значень параметрів платежів, що характеризують СУП.

Доведемо наступне теоретичне положення: пара $(\omega\lambda) > 0$ при рівних для кожної системи початкових умовах задовольняє стану довгострокової конкурентної рівноваги тоді і лише тоді, коли кожному працівникові в СУП виплачується така ж винагорода, як і в ТСН при рівноважній заробітній платі (ω^*0) . Ця рівновага може бути представлена у вигляді:

$$\omega^* = \omega + \lambda((P^*Y^* - \omega L^*)/L^*). \quad (4)$$

Таким чином, між довгостроковими рівноважними значеннями λ і ω існує зворотний зв’язок, що на одиницю знижує рівень свободи у визначенні параметрів платежів СУП.

У цьому дослідженні концептуально важливо розглядати λ як регулюючу (політичну) змінну, яка використовується ОМС для “стабілізації”

макроекономічних характеристик на рівні повної зайнятості. Таким чином, у тривалій перспективі ω може розглядатися як корегуючий коефіцієнт в (4). У короткостроковому плані, згідно зі зробленими припущеннями ω і λ – квазіфіковані параметри.

Спробуємо надати хоч би грубу інтерпретацію співвідношенню (4). При довгостріковій конкурентній рівновазі кожен працівник повинен врешті-решт отримати однакову винагороду, незалежно від форми, в якій вона виплачується (тобто як вона розбивається на сталу заробітну плату і долю участі в розподілі прибутку). Причина цього вирівнювання пов'язана з можливістю міграції. Таким чином, кожне підприємство містообслуговуючої сфери в довгостріковому періоді має виплачувати своїм працівникам середню винагороду незалежно від форми оплати. Підприємство, що працює в умовах СУП, у такому разі збільшуємо чисельність працівників до тих пір, поки граничний продукт праці залученого працівника не дорівнюватиме середній винагороді. Тобто, в довгостріковому плані параметри платежів у системі участі змінюються підприємством так, щоб забезпечити необхідну компенсацію своїм працівникам.

У результаті аналізу рівності (4) лише для $\omega = 0$ ("чистий" варіант СУП) отримано два істотні результати. Перший пов'язаний з ізоморфістю СУП і ТСН в умовах конкурентної довгострікової стаціонарної рівноваги на ринках праці. Це можна вважати наслідком довгострікових тенденцій, які призводять до схожих "моделей" розподілу ресурсів.

Другий, важливіший, визначає істотно різну короткострікову поведінку двох систем в оточенні точки довгострікової рівноваги (при квазіфікованих параметрах платежів). З аналізу (4) зрозуміло, що СУП з високим коефіцієнтом участі ефективно функціонує в області повної зайнятості ($\tau > 0$). У стані довгострікової рівноваги параметр τ обмежений знизу нулем, стає тим більшим, чим більше λ і менше ω , причому $\tau \rightarrow \infty$, якщо $\omega \rightarrow 0$ або $\lambda \rightarrow W^*L^*/P^*Y^*$. Для "справжньої" системи участі на підприємствах містообслуговуючої сфери характерним є стан повної зайнятості (навіть допускаючи спотворення, які відрізняють реальну економіку від теоретичних побудов).

Отримані результати можуть бути узагальнені таким чином. У дійсності "справжня" система участі на підприємствах містообслуговуючої сфери функціонуватиме в області $\tau > 0$, а традиційна система найму – в $\tau < 0$. Варіант муніципальної економіки, заснованої на традиційній схемі найму (на відміну від системи участі), не може довго "безболісно" функціонувати в умовах позитивного тиску τ , оскільки підприємства-“егоїсти” волонтеристськи порушують рівноважні правила виплат.

В обох системах, отже, існує помітна різниця в напруженості ринку праці. У ТСН підприємство при існуючому рівні заработка плати наймає стільки працівників, скільки йому необхідно. У СУП воно прагне найняти більше, ніж реально може собі дозволити при вибраних ним рівноважних параметрах платежів. Розв'язання цього очевидного парадоксу полягає в тому, що, попри

прагнення підприємства, що використовує СУП, найняти більше працівників на попередній умовах, його положення лише погіршиться в разі призначення вищої оплати праці. У цьому легко переконатися, звернувшись до співвідношення (4).

Важливо відзначити, що скорочення рівня зайнятості викликає не стільки відсутність рівноваги само собою, скільки конкретна форма оплати праці в ТСН у поєднанні із станом неурівноваженості. При системі участі скорочення рівня зайнятості не зникає. Навпаки, при досить гнучкій системі оплати відбувається його зниження до такого рівня, коли довгострокова рівновага встановлюється автоматично. Аби визначити це положення, допустимо, що в умовах конкуренції на ринку праці обидві системи – ТСН і СУП – знаходяться у стані довгострокової рівноваги, коли винагорода за працю в обох системах рівна граничному продукту праці. Хай тепер у ТСН і СУП виникнуть якісь зміни. Що відбудеться?

У СУП граничний продукт праці в умовах реалізації підходів, наведених в [10]

$$R' = \gamma \beta M / \mu(Y - \alpha A'), \quad (5)$$

а винагорода за результатами праці –

$$W = \beta M / (Y^* - \alpha A) \times \left[(1 - \lambda) \frac{\omega(Y^* - \alpha A)}{\beta M} + \lambda \frac{Y^*}{L^*} \right]. \quad (6)$$

Тепер, оскільки СУП знаходиться в стані довгострокової рівноваги з параметрами ω , λ , що задовольняють умові (4), вирази (5) і (6) мають бути рівними, тобто $R' = W$. Після того, як у системі стались збурення (скажімо, зниження A або M), необхідно переконатися, що винагорода (6) знизиться в меншій мірі, ніж вартість граничного продукту праці (5) (при $\omega > 0$), який у такому разі менший виплат $R' < W$; проте всі працівники підприємства “залишаться на своїх місцях”. Таким чином, економіка участі демонструє щось більше, ніж гнучкість системи заробітної плати. Вона постійно спонукатиме підприємства зберігати чисельність працівників (і не із-за можливості менше платити їм, а тому, що граничні витрати на додаткового працівника менші, ніж вартість додаткового продукту). У системі найму, навпаки, підприємства завжди прагнуть до відповідності вартості граничного продукту праці і його оплати, і, таким чином, при змінах у системі працівники будуть з неї “вимиватись”.

Аналогічний “умоглядний” експеримент з розглянутими системами зручно використовувати для доказу того факту, що з моменту змін у досягненні довгострокової рівноваги не лише сукупне надання послуг і зайнятість, але і реальні виплати на одного зайнятого в СУП будуть вищими, ніж в ТСН. Висновок про відносно вищі виплати в СУП справедливий і при інфляційних порушеннях стану довгострокової рівноваги, оскільки ця система передбачає і деякий захист від зростання тарифів.

За результатами проведеного дослідження можна стверджувати, що для СУП характерні класичні або монетаристські макроекономічні пропорції, які значно відрізняються від короткострокових кейнсіанських для системи найму, яка функціонує в умовах неповної зайнятості. У СУП кошти на отримання послуг нейтральні: вони прямо впливають на рівень тарифів, не надаючи при цьому жодного впливу на реальні агреговані економічні змінні. Ресурси тут використовуються завжди повністю і тому ОМС міг би відносно просто і безпосередньо контролювати тарифи (регулюючи рівень дотацій), “не турбуючись” про можливі подальші впливи на зайнятість та обсяги надання муніципальних послуг.

У подальшому доцільно здійснити порівняльний аналіз традиційної системи найму та системи участі в прибутках з точки зору підвищення результативності функціонування комунального підприємства містообслуговуючої сфери.

Література:

1. Долгов В. В. Два подхода к оценке персонала / В. В. Долгов // Управление персоналом. – 2009. – № 4. – С. 89–101.
2. Дятлов В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало. – К. : ПРИОР, 2008. – 471 с.
3. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : навч. посіб. / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2008. – 267 с.
4. Митрохин А. С. Система трудового потенциала работника / А. С. Митрохин // Социс. – 2009. – № 3. – С. 45–56.
5. Управління персоналом / [М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова]. – К. : Екомен, 2006. – 289 с.
6. Шекшин С. В. Управление персоналом современной организации: учеб.-практ. пособ. – 3-е изд., перераб. и доп. / С. В. Шекшин. – М. : ЗАО “Бизнес-школа”; “Интел-Синтез”, 2008. – 368 с.
7. Benassy J. P. The Economics of Market Disequilibrium / J. P. Benassy. – N. Y., 2002. – 523 p.
8. Dornbusch R. Macroeconomics / R. Dornbusch, S. Fischer. – N. Y., 2004. – 464 p.
9. Grandmont I. Money and Value / I. Grandmont. – Cambridge, 2003. – 395 p.
10. Hart O. Monopolistic Competition in the Spirit of Chamberlin: A General Economic Model / O. Hart // Rev. Econ. Stud. – 2006. – V. LIII (1). – № 172. – P. 145–161.
11. Malinvaud E. The Theory of Unemployment Reconsidered / E. Malinvaud. – Oxford, 1998. – 385 p.
12. Weitzman M. L. Increasing Returns and the Foundations of Unemployment Theory : Reply II J. Post Keynesian Econ. – 2005. – V. 7. – P. 266–278.