

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

**Ефективна  
ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний  
аграрно-економічний університет



№ 4, 2013 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 338

*В. В. Красношанка,  
к. т. н., доцент кафедри економіки і підприємництва,  
Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*

*А. О. Бех,  
студентка факультету соціології та права,  
Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»*

## РИНОК ПРАЦІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

*Volodymyr Krasnoshapka,  
candidate of engineering sciences, associate professor of department of economy and enterprise,  
National technical university of Ukraine 'Kyiv polytechnic institute'*

*Alina Bekh,  
student, National technical university of Ukraine 'Kyiv polytechnic institute'*

### LABOUR-MARKET: TENDENCIES AND PROSPECTS

*У статті проведено аналіз оглядів заробітних плат і компенсаційних виплат за 2009-2012 рр., визначено основні тенденції щодо даних факторів ринку праці. Показано також, що в структуру компенсаційного пакету окрім грошових виплат працівникові включаються витрати на його навчання та розвиток.*

*In the article the analysis of reviews of salaries and compensative payments is conducted for 2009-2012, basic tendencies are certain in relation to these factors of labour-market. It is shown also, that in the structure of compensative package except cash disbursements to the worker charges are included on his studies and development.*

**Ключові слова:** *ринок праці, заробітна плата, компенсаційний пакет, навчання та розвиток працівника.*

**Key words:** *labour-market, salary, compensative package, studies and development of staff.*

#### **Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями**

Незважаючи на економічну та політичну нестабільність у 2009-2012 рр., ринок праці залишався доволі активним, хоча у 2008-2009 рр. під впливом загальносвітової кризи відбулися певні скорочення персоналу. Однак подальший розвиток подій показав, що звільнених працівників поглинули інші сектори економіки, зокрема роздрібна торгівля та сфера послуг. Також у 2008-2009 рр. поміченою була тенденція до скорочення заробітних плат та урізання певних складових компенсаційного пакету, але з кінця 2012 року почалось поступове підвищення оплати праці у значній кількості секторів економіки України.

#### **Аналіз сучасних досліджень та публікацій**

За 2009-2012 рр. в Україні було проведено ряд ґрунтових досліджень стосовно тенденцій ринку праці. Зокрема компанія «Ернст енд Янг» в Україні провела системні дослідження та випустила ряд оглядів заробітних плат і компенсаційних виплат.

Міжнародний кадровий портал hh.ua у 2012 р. провів ґрунтовне дослідження щодо основних тенденцій на ринку праці в Україні.

#### **Мета статті**

Аналіз динаміки заробітних плат за останні роки та визначення основних тенденцій на ринку праці.

#### **Виклад основного матеріалу**

Протягом останніх чотирьох років ситуація на ринку праці постійно змінюється. Змінюється не тільки рейтинг професій, а й структура компенсаційного пакету, практика управління персоналом. Безпосередньо на дане явище впливає політика і економіка країни.

За період 2009-2013 рр. було проведено ряд досліджень, метою яких було визначити позицію організації щодо вдосконалення практики управління персоналом [1,2]. При дослідженні ринку праці провідними спеціалістами вивчалися не тільки українські компанії, а й іноземні. Не дивлячись на те, що при такому дослідженні вивчалися компанії різних сфер діяльності найбільшу долю в списку учасників посідали компанії, які займаються виробництвом товарів повсякденного попиту, інвестиційно-банківської сфери та фармацевтична сфера. Беззаперечно, що дані компанії відрізнялися один від одного не тільки сферою діяльності, а й по відношенню до всього персоналу (найм і звільнення працівників, формування компенсаційного пакету, нарахування заробітної платні та ін.). На формування заробітної платні у 2009 р. мала значний вплив криза 2008 р. Деякі компанії використовували іноземну валюту для нарахування заробітної плати працівникам вищої ланки, а от іншим працівникам організації виплачували заробітну плату гривнями. Якщо ж говорити про іноземну валюту, то організації видавали свою перевагу євро. Це означає, що у 2009 р. дана валюта набирає все більшої популярності, а от українська валюта втрачає свої позиції в економіці країни. Що стосується перерахування заробітної плати (підвищення), то можна сказати, що всупереч популярності іноземної валюти і девальвації національної, організації не підвищували зарплату працівникам. Підвищення заробітної платні залежить не стільки від керівництва організації, як від самого працівника (його професійна діяльність в тій чи іншій сфері). В 2009 р. зріст заробітної плати запланували 45 % компаній. Але в той же час багато з них зазначили, що поки не визначилися з планом з підвищення заробітної плати на наступний, 2010, рік або можуть переглянути плани (в залежності від зміни ринку праці). Щодо змін в нарахуванні у 2010 р. враховувалися такі фактори: результат роботи всієї організації, рівень інфляції, індивідуальні заслуги працівника. Що стосується зміни компенсаційного пакету, то можна сказати, що деякі організації застосовували різні види премій, інші – впроваджували нові фактори підвищення заробітної плати (за економію грошових ресурсів; за впровадження інноваційних ідей, які привели до покращення показників діяльності). Тобто для компанії важливо на скільки працівник віддається своїй праці і як буде впливати його результат діяльності на розвиток всієї компанії. Приймаючи до уваги вище перераховані фактори впливу на заробітну плату можна сказати, що компанія для покращення результату роботи окремого працівника змінює практику управління персоналом (управління ефективністю, мотивація персоналу, розвиток персоналу) [рис.1].



Професійна / адміністративна ланка	
Бізнес – аналітик	Копірайтер
ІТ – інженер по обслуговуванню	Програміст
Java – спеціаліст	Програміст 1С
PR – спеціаліст	Селекціонер
SAP – спеціаліст	Спеціаліст баз даних
Андерайтер	Спеціаліст маркетингу
Архітектор ІТ – рішень	Спеціаліст маркетингу в агрохімії
Бухгалтер по з/п	Спеціаліст з продажу
Веб – дизайнер	Технолог зі знанням англійської мови
Провідний інженер по комп'ютерним мережам	
Інженер з охорони праці	
Інженер – технолог	
Казначей	
Консультант з ІТ-інфраструктури	

Також було проведено дослідження з нарахування заробітних плат в країнах СНД і зроблено такі висновки:

1. Найдинамічніші ринки праці Грузії, Armenії та Казахстані.
2. В Україні та Росії динаміка підвищення заробітних плат приблизно відповідає рівню зростанню інфляції.
3. Ринок Білорусі повністю під впливом інфляції, що негативно відображається на рівні зарплат [рис.4].



Рис. 4. Фактичне зростання заробітних плат і річна інфляція, %

У 2012 р. компанії переглянули штат працівників і вже на 2013 р. було заплановано певну кількість найму нових спеціалістів. І не дивлячись на певну кризу в економіці країни в цей період, ринок праці був динамічним. Щодо зростання заробітних плат, то в середньому рівень заробітних плат зріс на 10-11%. Протягом останніх років залишається стабільною доля компаній, які при перегляді підвищення заробітних плат враховують показники інфляції. У 2012 р. компанії-учасники виявили такі головні пріоритети кадрової політики:

- управління ефективністю;
- оцінка персоналу;
- навчання і розвиток.

Щодо критеріїв для нарахування річних премій, то можна сказати, що вони не змінилися порівняно з минулими роками. Для керівництва вищої ланки управління важливим залишається результати праці компанії. У той же час одним з головних критеріїв залишається індивідуальна робота окремого працівника. В практиці управління персоналом компанії починають застосовувати програми довготермінового стимулювання працівників. До них відносяться такі вимоги: перегляд показників преміювання; використання різних видів винагород. Найчастіше компанії використовують такі види програм стимулювання:

- плани отримання акцій і плани з обмеженим правом розпорядження акціями (42% компаній);
- програми довготермінового стимулювання, який базується на оцінці ефективності діяльності за період більше одного року (32%);
- фантомні плани та інші форми (грошові виплати, преміальні) (13%).

Щодо пакету матеріальних пільг, то порівняно з 2011 р. він не змінився. Як і раніше головними пільгами залишається медичне страхування і надання службових автомобілів.

Щодо підвищення кваліфікації працівників, то порівняно з минулим роком рівень фонду оплати праці дещо зріс. У 2012 р. зросла кількість компаній, які разом з внутрішнім навчанням пропонують зовнішнє. Особливо помітним стало зростання таких програм для керівництва вищої ланки управління (60% у 2012 р., 53% - 2011 р.) [рис.5].

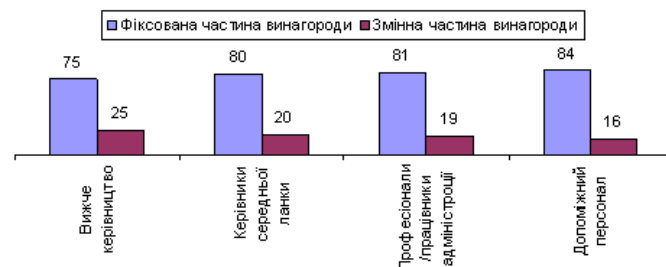


Рис. 5. Співвідношення фіксованої і змінної частини винагороди. %

**Висновки**

Проведений ретроспективний аналіз ринку праці показав:

- по-перше, за останні роки спостерігається чітка тенденція до збільшення частки змінної складової в структурі оплати праці по всім категоріям персоналу;
- по-друге, зростання оплати праці у більшій мірі спостерігається у сегменті керівників, а саме керівників вищої та середньої ланок управління;
- по-третє, динаміка підвищення оплати праці приблизно співвідноситься з динамікою показників інфляції в Україні;
- по-четверте, спостерігається тенденція щодо розширення складових компенсаційного пакету, зокрема до нього більшість компаній почали включати витрати на навчання і розвиток працівника;
- по-п'яте, значна кількість компаній починає впроваджувати програми довготермінового стимулювання.

**Список використаних джерел**

1. Бойченко Е., Коваленко М. Аналіз сборов зароботних плат и компенсацій // Менеджер по персоналу. – 2013 - №1. - с. 74-82.
2. Кадровий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http:// www.hrliga.com](http://www.hrliga.com)
3. Міжнародний кадровий портал [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http:// www.hh.ua](http://www.hh.ua)
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Стаття надійшла до редакції 15.04.2013 р.

192 poligrafua 259 PORT bigmir)net 257 183  
 ТОВ "ДКС Центр"