

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

В.М. КОВАЛЬОВ,
д.е.н., професор, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут (ННППІ)
Української інженерно-педагогічної академії (УІПА),
О.А. АТАЄВА,
к.е.н., доцент, Навчально-науковий професійно-педагогічний інститут (ННППІ)
Української інженерно-педагогічної академії (УІПА)

Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні

Розкрито теоретичні основи формування механізму управління оплатою праці в Україні на різних рівнях управління економікою відповідно до вимог об'єктивного економічного закону оплати праці. Розроблено методологічний підхід до кількісної оцінки міри суспільних розподільчих відношень між власниками трудового потенціалу: найманими працівниками і роботодавцями згідно зі структурою трудового потенціалу. Запропонована модель механізму державного управління оплатою праці та методи диференціації доходів найманих працівників і власників засобів виробництва.

Ключові слова: закон, оплата праці, диференціація, додана цінність, трудовий потенціал, структура, нормування, діапазон зарплати, наймані працівники, роботодавці.

Раскрыты теоретические основы формирования механизма управления оплатой труда в Украине на разных уровнях управления экономикой в соответствии с требованиями объективного экономического закона оплаты труда. Разработан методологический подход к количественной оценке меры общественных распределительных отношений между собственниками трудового потенциала: наемными работниками и работодателями согласно структуре трудового потенциала. Предложена модель механизма государственного управления оплатой труда и методы дифференциации доходов наемных работников и собственников средств производства.

Ключевые слова: закон, оплата труда, дифференциация, добавленная ценность, трудовой потенциал, структура, нормирование, диапазон зарплаты, наемные работники, работодатели.

The theoretical bases of the formation mechanism of management salaries in Ukraine at different levels of economic management in accordance with the requirements of the objective economic law of wages. Developed a methodological approach to measuring the public-distribution relations between the owners of the labor potential: employers and employees in accordance with the structure of the labor potential. A model of the mechanism of government pay and methods of income differentiation of employees and owners of the means of production.

Keywords: law, labor cost, differentiation, value added, labor potential, structure, regulation, salary range, employees, employers.

Постановка проблеми. В умовах перехідної ринкової економіки України найбільш гострою проблемою стає формування механізму управління заробітною платою відповідно до вимог об'єктивного економічного закону оплати праці, який діє незалежно від волі і бажання людей у межах певної економічної формації. Невідкладність вирішення цієї проблеми визивається загостренням соціально-економічних протиріч у сфері розподілу знов створеної цінності між най-

маними працівниками і роботодавцями, протиріччями між формами здійснення суспільних розподільчих відносин: за власністю і за працею або заслугами.

Виразом цих протиріч стала недосконала практика управління оплатою праці, за якою під впливом некерованих ринкових відносин виникла непередбачена полярність у рівні заробітної плати і її диференціації за рівнями управління економікою і суспільним становищем людей. Зазначене приводить до деградації суспільства.

До причин негативного стану в оплаті праці в Україні відноситься також відсутність дієвого механізму управління оплатою праці на макро– і мікрорівні через відмову держави від управління заробітною платою, окрім держбюджетної сфери і управління її мінімальним рівнем та прожитковим мінімумом. Тому визначення умов і напрямів формування такого механізму в державі не тільки актуальне, а й має надто важливе значення для економічної теорії і практики.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. Тема оплати праці знайшла відображення в наукових працях вчених минулого часу і сучасних дослідників.

Зокрема, в теорію заробітної плати капіталістичної формации вагомий внесок внесли А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Т. Мальтус, Дж. Мілль, М. Куллох, Дж. М. Кейнс тощо.

Теорію заробітної плати в межах соціалістичного ладу розглядали переважно російські вчені Є. Капустін, А. Кудрявцев, Ю. Кокін, Л. Кунельский, Л. Костін, С. Шкурко, І. Лясников і ін., які виходячи з наявності однієї форми власності на засоби виробництва (державної) розглядали організацію і управління заробітною платою з позиції економічного закону «оплати за працю», тому і сутність заробітної плати вони розглядали як частку засобів, виділених державою у фонд особистого споживання пропорційно внеску кожного працівника в сукупну працю суспільства. За такої теорії на підприємствах діяв механізм управління заробітною платою, підпорядкований державному механізму управління економікою.

З переходом України на ринкові умови господарювання, з появою багатокладності економіки і різних форм власності на засоби виробництва, основні функції управління оплатою праці держава передала господарюючим суб'єктам. Підприємства одержали право змінювати елементи тарифної системи, методи оплати, мотивації і стимулювання праці відповідно до тарифних угод або колективного договору на підприємствах в межах своїх економічних можливостей. В цих умовах розвивається і економічна наука з питань оплати праці. Її представниками є такі сучасні російські вчені, як Р.П. Колосова, М.О. Волгін, Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокін, О.Л. Мазін, Б.Г. Мазманова, А.А. Волосский, а також вітчизняні вчені А.М. Колот, Д.П. Богиня, О.Л. Єськов, А.В. Калина, О.А. Грішнова, В.Ф. Андрієнко, А.С. Афонін та ін.

Та в роботах цих вчених розглядаються здебільшого напрями розвитку соціально–трудова відносин або методи стимулювання праці на підприємствах. Питання з форму-

вання механізму управління оплатою праці і суспільних розподільчих відносин на рівні держави оминаються увагою.

З'явилися постановочні питання про суттєве підвищення рівня оплати праці. До таких висновків, наприклад, прийшов професор М.Г. Білопольский і інші вчені [1]. В роботах професора А.М. Колота розвинуто концептуальний підхід до формування соціально–трудова відносин нового типу в контексті суспільної ефективності і гідного життя, визначені напрями становлення теоретико–методологічного оновлення науки про працю і соціально–трудова відносини [8].

Але в економічній науці до сьогодні відсутні праці, в яких було б розглянуто концептуальні засади суспільних розподільчих відносин в Україні між найманими працівниками і роботодавцями, методи визначення їх міри у відповідності до трудового потенціалу, регулювання рівня і диференціації заробітної плати, формування механізму управління оплатою праці, не розкрито сутність і спрямованість дії об'єктивного економічного закону оплати праці, а також відповідності господарської практики до вимог цього закону тощо.

Мета статті. Зазначені питання чекають відповіді від економічної науки і практики, тому метою статті є визначення напрямів формування механізму управління оплатою праці в Україні і диференціації її рівня.

Виклад основного матеріалу. Стосовно методологічного забезпечення розрахунків необхідного рівня оплати праці в ряді публікацій нами розроблено методи вартісної оцінки людського капіталу і трудового потенціалу та його структури, рівня підвищення оплати праці у державі відповідно існуючих економічних умов, розкрито сутність економічного закону оплати праці, запропоновано метод кількісного визначення міри суспільних розподільчих відносин за структурою трудового потенціалу [3–7]. Розроблено метод розрахунку еталонного співвідношення темпів зростання реальної заробітної плати на 1% зростання продуктивності праці. Відношення фактичного рівня цього показника до еталонного рівня дало можливість визначати резерви підвищення в Україні рівня середньої заробітної плати на 46,8%. Розроблено також метод, за яким визначено джерело фінансування цього підвищення заробітної плати за рахунок перерозподілу доданої вартості у виробничій сфері. Але слід враховувати, що ці наукові розробки розкривають тільки принципів положення методологічної бази формування механізму управління оплатою праці в Україні, а одержані результати досліджень ґрунтуються на показниках темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати без зіставлення їх з абсолютним рівнем у зарубіжних країнах. Тому з метою перевірки їх достовірності проведено порівняльний аналіз рівня продуктивності праці і заробітної плати в Україні і розвинених країнах світу. Відповідні розрахунки наведені в табл. 1.

Як видно з табл. 1, у розвинених країнах рівень соціально–економічних показників значно перевищує відповідний рівень в Україні. Зокрема, у таких країнах перевищення становить:

Таблиця 1. Визначення перевищення рівня соціально-економічних показників зарубіжних країн по відношенню до показників України у 2011 році

Країни світу	Вихідні дані за 2011 рік			Розрахункові показники			Рівень показників країн в порівнянні з Україною, %		
	ВВП, \$ ^{xxx}	зайняте населення, млн. осіб ^{xx}	середня заробітна плата за місяць, \$/особа ^x	продуктивність праці (гр. 2/гр. 3, \$ тис./особа)	річний фонд заробітної плати (гр. 4×гр. 3×12), \$ млн.	частка заробітної плати у ВВП (гр. 6/гр. 2), %	продуктивності праці	заробітної плати	частка заробітної плати у ВВП
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
США	14840	139,9	4100	106,1	6883080	46,4	742,0	1171,4	158,4
Німеччина	2807	39,7	3900	70,7	1857960	66,2	494,0	1114,3	225,9
Японія	4228	61,1	3600	59,2	2639520	62,4	413,0	1028,6	213,0
Швеція	337	4,6	3400	73,3	187680	55,7	512,6	971,4	190,1
Іспанія	1394	18,1	2800	77,0	608160	33,6	583,5	800,0	114,7
Росія	2161	70,7	760	30,6	64478440	29,8	214,0	217,1	101,7
Україна	291	20,3	350	14,3	85260	29,3	100,0	100,1	100,0

Джерело: розроблено авторами за даними:

^x <http://subscribe.ru/group/umnij-vyraschivaet-vrozhaj-a-mudrij-zemlyu/2262185/>

^{xx} [11, с. 237]\$

^{xxx} Олейник А.П. Страны мира в цифрах. – 2011. – С. 26.

– за показником продуктивності праці: 4,1–7,4 раза;
– за показником середньої заробітної плати: 8–11,7 раза;
– за показником частки заробітної плати у ВВП: 1,15–1,58 раза.

У Росії продуктивність праці і середня заробітна плата перевищують рівень в Україні вдвічі. Лише частка заробітної плати у ВВП в Україні і Росії приблизно однакова.

Таким чином, стає можливим визначити рівень показників країн далекого зарубіжжя над відповідним рівнем показників України за інтегральним коефіцієнтом перевищення ($\Delta I_{пер}$), для розрахунку якого ми пропонуємо таку формулу:

$$\Delta I_{пер} = [I_{пп} \times I_{зн} \times I_{чзп}] / n, \quad (1)$$

де $I_{пп}$ – індекс перевищення за показником продуктивності праці;

$I_{зн}$ – індекс перевищення за показником середньої заробітної плати;

$I_{чзп}$ – індекс перевищення за показником частки заробітної плати у ВВП;

n – кількість показників загальної сукупності.

Проведені за даними табл. 1 і формулою 1 розрахунки дозволили визначити такий рівень ($\Delta I_{пер}$), рази:

США: $\Delta I_{пер} = (7,42 \times 11,71 \times 1,58) / 3 = 45,76$;

Німеччина: $\Delta I_{пер} = (4,94 \times 11,14 \times 2,26) / 3 = 41,46$;

Швеція: $\Delta I_{пер} = (5,13 \times 9,71 \times 1,9) / 3 = 31,55$;

Японія: $\Delta I_{пер} = (4,13 \times 10,29 \times 2,13) / 3 = 30,17$;

Іспанія: $\Delta I_{пер} = (5,39 \times 8,0 \times 1,15) / 3 = 16,53$;

Росія: $\Delta I_{пер} = (2,14 \times 2,17 \times 1,02) / 3 = 1,58$.

Звертає на себе увагу відставання України від розвинених країн за конкретними соціально-економічними показниками. Зокрема, за показником продуктивності праці Україна відстає, наприклад, від США, в 7,4 раза (742/100), а за показником середньої заробітної плати – в 11,7 раза (1171,4/100). Це свідчить про пріоритетність соціальної складової у соціально-економічній політиці США і інших розвинених країн у порівнянні з Україною і підтверджує

грунтовність висновків наших наукових розробок про необхідність формування суспільних розподільчих відносин у державі за рівнем власності на людський і фізичний капітал відповідно до структури трудового потенціалу і вимог економічного закону оплати праці.

З проведеного зіставлення випливає глобальне завдання української економіки перехідного періоду відносно зближення рівнів продуктивності праці і її оплати між Україною і розвиненими країнами, що також є функцією механізму управління оплатою праці.

Настільки важливим є це питання, свідчать показники про рівень диференціації оплати праці в США. За свідченням російського вченого професора Б.М. Генкіна, у 2000 році у США різниця між середньою заробітною платою робітників і доходами вищих менеджерів становила більш ніж 450 разів [2, с. 305]. За даними українського вченого професора А.М. Колота, така різниця між доходами топ-менеджерів і робітників із мінімальною заробітною платою за період з 1965 по 2003 рік зросла з 51 до 821 разу [9, с. 180]. За свідченням П. Мілгрона, доходи вищого прошарку управлінців і роботодавців зростають швидше, ніж ВВП, і тим більше, ніж доходи робітників. Так, за 1960–1990 роки доходи топ-менеджерів зросли на 2012%, а робітників – на 53% [10, с. 140–142].

Відносно такого діапазону різниць в оплаті праці в Росії Б.М. Генкін пише: «Однако все специалисты согласны в том, что дифференциация доходов в России намного (в 1,5–2 раза) больше, чем в развитых странах» [2, с. 306]. За його свідченням, у Росії доходи керівників швидко зростають навіть при зниженні виробництва і чисельності робітників. Немає сумніву, що такі пропорції в діапазоні доходів найманих робітників і топ-менеджерів притаманні і Україні. Але в Україні подібна інформація непрозора.

Не спростовуючи думки професора Б.М. Генкіна про творчий характер підприємницької діяльності роботодавців і необхідності її стимулювання також і за фінансові ризики пі-

двигцеными гонорарами, варто, однак, уточнити нашу позицію з цього приводу. Зрозуміло, що неконтрольований суспільством діапазон доходів різних верств населення здатний викликати соціальні потрясіння. І ця загроза існує в сьогоднішній.

Дослідженнями виявлені значні розбіжності в диференціації заробітної плати і в Україні на різних рівнях управління економікою. Так, за звітними даними [11], на рис. 1 розкрито діапазон відмінності рівня заробітної плати по регіонах України (на прикладі показників Тернопільської області, де рівень середньої оплати праці найнижчий) і міста Київ (де рівень оплати праці найвищий в Україні), Донецької області (де рівень зарплати вищий за середній у державі) і середній рівень оплати праці в Україні.

Зокрема, рис. 1 характеризує відмінності максимального рівня середньої заробітної плати (м. Київ) до мінімального

рівня (Тернопільська область), яка у 2007 році становила 243,9%. Також виявлена тенденція зниження відмінностей в заробітній платі у інших регіонах до 2010 року. Але починаючи з 2010 року цей показник почав знову зростати.

На рис. 2 розкрито динаміку зростання середньої оплати праці у зазначених на рис. 2 об'єктах дослідження.

Диференціація оплати праці підсилюється відмінностями її на регіональному рівні, про що свідчать показники зміни аналізованого показника на прикладі Донецького регіону (табл. 2).

Показники табл. 2 свідчать про найвищий рівень відмінностей між зарплатою у Красноармійську, де сконцентрована найбільш небезпечна вугледобувна галузь промисловості з високим рівнем тарифних ставок, з меншими відмінностями оплати праці у Донецьку, де, окрім вугледобувної промисловості містяться машинобудівна і інші галузі. Отже ос-

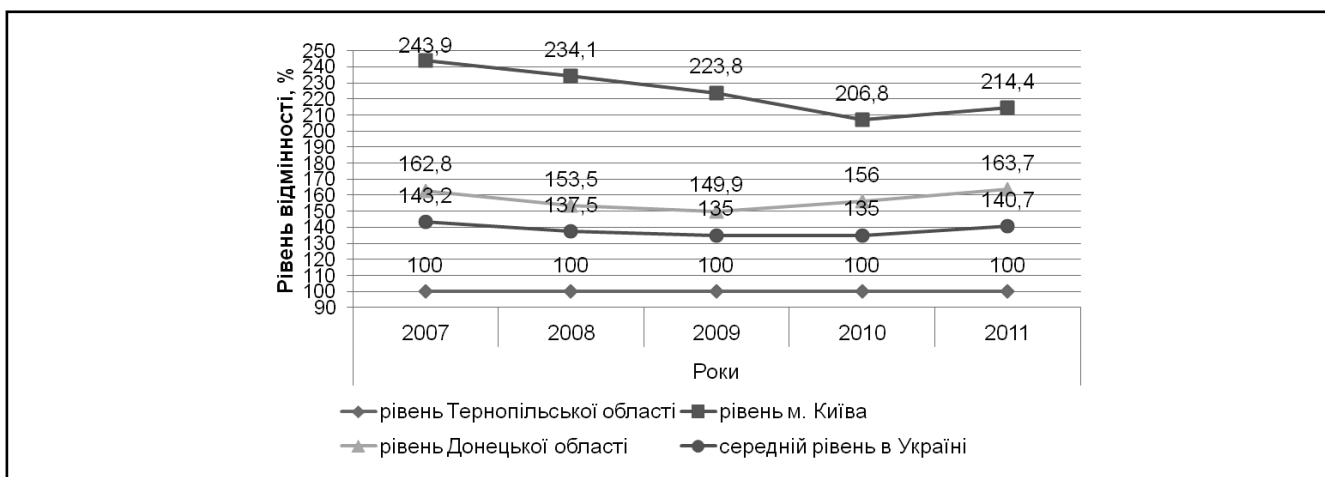


Рисунок 1. Зміна діапазону відмінності в рівні заробітної плати регіонів до рівня Тернопільської області

Джерело: розроблено авторами за даними [11].

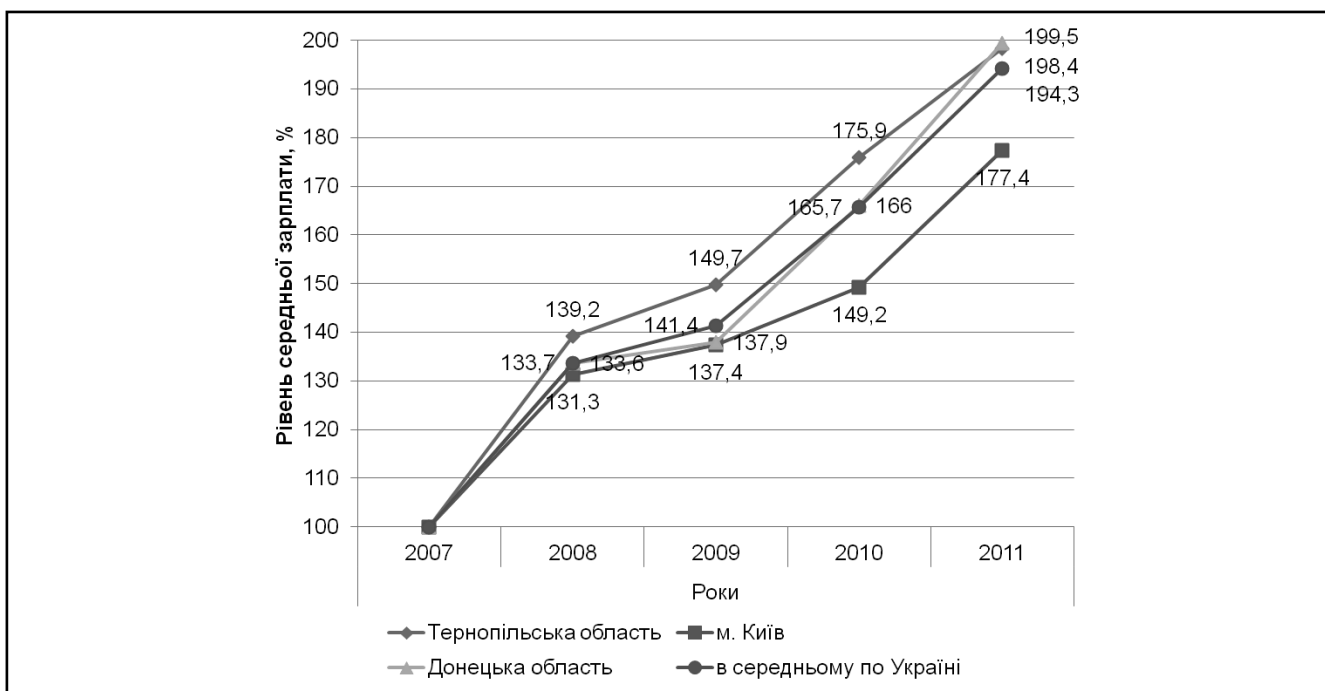


Рисунок 2. Зміна темпів зростання середньої заробітної плати до рівня 2007 року, %

Джерело: розроблено авторами за даними [11].

Таблиця 2. Диференціація середньої заробітної плати на регіональному рівні в Донецькій області у 2007–2011 роках

Об'єкт дослідження	Рівень показників по роках				
	2007	2008	2009	2010	2011
Фактична середня зарплата за місяць, грн.					
1. Красноармійськ	2181	3039	3096	3738	4779
2. Донецьк	1666	2206	2340	2730	3283
3. У середньому в регіоні	1535	2015	2116	2549	3063
Райони з мінімальною середньою зарплатою, грн.					
4. Великоновоселківський	x	1209	1338	x	1728
5. Костянтинівський	816	x	x	x	x
6. Новоазовський	x	x	x	1615	x
Відмінності до мінімального рівня середньої зарплати, %					
1. Красноармійськ	267,3	251,4	231,4	231,5	276,6
2. Донецьк	204,2	182,5	174,9	169,0	190,0
3. Середній рівень по регіону	188,1	166,7	158,1	157,8	177,3
Зростання середньої зарплати по роках до рівня 2007 року, %					
1. Красноармійськ	100,0	139,3	141,9	171,4	219,1
2. Донецьк	100,0	132,4	140,5	163,9	197,0
3. Середній рівень по регіону	100,0	148,2	164,0	197,9	211,8

Джерело: розроблено авторами за даними [12].

новним чинником для внутрішньо-регіональної диференціації заробітної плати стає галузева виробнича структура. Тенденції регіональної диференціації заробітної плати зберігаються і на внутрішньо-регіональному рівні.

Про вплив галузевих особливостей на диференціацію свідчить коефіцієнт відмінності рівня зарплати і її зростання за видами економічної діяльності в Донецькому регіоні в 2007–2011 роках (табл. 3).

Зіставлення різниці показників за видами економічної діяльності і за галузями промисловості свідчить про те, що основним чинником диференціації середньої заробітної плати являються галузеві особливості її організації, зокрема переваги в рівні оплати важких галузей промисловості.

Диференціація оплати праці на локальному і особистому рівні пов'язана з чинниками робочого місця і економічними можливостями підприємств, а також із системою мотивації і стимулювання праці, тобто з дією стимулюючої функції заробітної плати і потребує особливого розгляду.

Дослідження чинників диференціації заробітної плати дають підставу до визначення їх класифікації відповідно до різних рівнів управління економікою, яка пропонується в табл. 4.

Практичне використання цієї схеми дає можливість систематизувати управлінські функції з регулювання рівня заробітної плати відповідно до заслуг кожного працівника, які повинен утримувати механізм управління оплатою праці в державі.

Таблиця 3. Диференціація середньої заробітної плати за видами економічної діяльності в Донецькому регіоні за 2007–2011 роки

Види економічної діяльності	Рівень показників по роках				
	2007	2008	2009	2010	2011
Коефіцієнт відмінності рівня середньої заробітної плати від мінімального рівня, %					
1. Сільське господарство	110,6	112,0	108,8	106,8	115,3
2. Промисловість	206,0	198,9	185,9	184,8	206,4
3. Будівництво	181,6	174,1	131,5	137,1	156,5
4. Торгівля	123,5	117,2	104,8	119,8	135,1
5. Готелі, ресторани	129,9	103,6	98,1	95,0	101,4
6. Транспорт	199,4	195,8	186,0	171,3	176,9
7. Фінансова діяльність	270,2	265,8	250,9	230,0	260,1
8. Операції з нерухомістю	197,8	187,4	206,6	155,6	169,4
9. Держуправління	119,7	209,7	154,0	151,1	170,9
10. Освіта	119,7	125,6	121,3	114,3	113,4
11. Охорона здоров'я	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Галузі промисловості					
Коефіцієнт відмінності рівня середньої зарплати від мінімального рівня по галузях промисловості, %					
1. Промисловість	257,2	237,7	243,0	257,4	281,0
2. Добувна	283,3	285,3	298,8	311,0	346,3
3. Добувна паливна	285,3	291,9	304,9	257,4	354,6
4. Переробна	253,2	220,5	214,0	232,4	249,7
5. Нафтопереробна	280,0	255,5	273,9	299,7	303,9
6. Вироблення газу	212,4	203,5	227,9	228,9	245,3
7. Деревообробна	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розроблено авторами за даними [12].

Таблиця 4. Схеми класифікації чинників диференціації середньої оплати праці за рівнями управління економікою України

Рівні управління економікою	Чинники впливу на рівень оплати праці
1. Особистий	а) напруженість праці (регулюється нормою праці і формою заробітної плати); б) тривалість праці (регулюється законодавством за умовами праці); в) кваліфікація працівника (регулюється за тарифно–кваліфікаційним довідником); г) умови праці (регулюється рівнем мінімальної зарплати або ставкою першого розряду за критеріями оцінки умов (нормальні, важкі, гарячі тощо); д) продуктивна сила праці (регулюється нормою праці); е) елементи людського капіталу; ж) ринкова кон'юнктура
2. Локальний (підприємство)	а) чинники особистого рівня (а; б; в; г; д; е; ж); б) рівень економічного потенціалу; в) структура ФОП; г) система мотивації особистої і колективної праці
3. Галузевий	а) чинники локального рівня; б) географічне розташування підприємств та екологічні умови; в) екологічна безпечність технології виробництва
4. Регіональний	а) чинники галузевого рівня; б) господарська структура районів
5. Міжрегіональний (державний)	а) чинники регіонального рівня; б) демографічні чинники (приріст населення, міграція, безробіття тощо); в) ринок праці, забезпеченість робочою силою (попит, пропозиція); г) соціально–економічна політика держави у сфері оплати праці
Компоненти доходів розкриває прийнята структура фонду оплати праці	

Джерело: розроблено авторами.

Таким чином, з оцінки диференціації оплати праці на галузевому, регіональному і міжрегіональному рівні стає очевидним, що різницю в оплаті праці обумовлює різна виробнича структура. Її виражає частка виробничих галузей, які мають складні виробничі умови і більш високий рівень оплати праці. Зокрема, в Донецькій області найвищий рівень оплати праці склався в місті Красноармійську, де сконцентрована вугледобувна промисловість.

У кінцевому випадку відмінності в оплаті праці формуються в тарифній системі на локальному і особистому рівні, де відображена залежність заробітної плати від напруженості, якості і продуктивної сили праці, а також діючих систем мотивації і стимулювання успішності праці.

У цьому напрямі наукових пошуків відома праця російського вченого професора Б.М. Генкіна [2]. За його поглядами, в умовах ринкової економіки поруч із доходами від праці суттєву роль відіграють доходи від власності. Проблема відносної значущості розподілу за працею і за власністю обговорюється в економічній літературі не одну сотню років [2, с. 297].

В існуючих умовах ринкової дійсності України найбільш проблемним є регулювання доходів власників засобів виробництва відповідно до пропорцій розподілу чистого прибутку за напрямками його виробничого та особистого споживання. При визначенні доходу дрібного і середнього бізнесу може діяти також принцип, притаманний до заробітної плати найманих працівників, а саме – встановлення рівня доходу на особисті потреби в межах нормованого діапазону, який відображається у витратах на працю (собівартості) продукції підприємства. Розподіл за власністю можливий також у формі дивідендів та опціонів. Практика здійснення цієї форми стимулювання стала відомою завдяки появі акціонерної форми власності. І ця форма виплат не потребує обмеження також, як і виплат за-

робітної плати в межах нормованого діапазону. У суспільства виникає потреба лише регулювати і контролювати вищий рівень особистих доходів у бізнесі, встановленням нормованого їх діапазону, зокрема вищого його рівня.

При цьому не слід плутати таке регулювання з податковим обтяженням капіталу і самого бізнесу, бо останнє – це шлях в нікуди, який визиває «ефект Депард'є», а суспільство при цьому рубає гілку, на якій само сидить. Податкове обмеження бізнесу не вирішує проблеми неконтрольованої полярності особистих доходів, а лише знижує привабливість інвестицій та інновацій.

Виходячи з аналізу диференціації оплати праці в Україні стає зрозумілим, що подальший розвиток розподільчих відносин в країні відповідно заслугам найманих працівників повинен відбуватися шляхом нормування не тільки витрат праці, а у діапазоні різниць у рівнях її оплати. Ця ідея не нова, а ґрунтовно забута, бо, як відомо, свого часу В.І. Ленін вважав за необхідне встановлювати діапазон різниці в оплаті праці на рівні 1–5. Фактично в СРСР цей діапазон дорівнював 1–25. У сучасний період метод нормування такого діапазону економічною наукою не розроблено і діапазон не регламентується.

Дослідження переконують, що метод нормування діапазону різниць в оплаті праці має ґрунтуватися на таких основних принципах її диференціації:

– мінімальною межею діапазону різниць в оплаті праці стає науково обґрунтований рівень мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму, виходячи не з економічних або політичних міркувань, а з науково обґрунтованих фізіологічних і соціальних потреб людини;

– вища межа діапазону різниць в оплаті праці регламентується за категоріями і групами персоналу відповідного до рівня управління економікою;

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

– розмір фактичної оплати праці для окремого працівника в межах встановлено діапазону визначається за існуючими методами;

– визначений діапазон рівня оплати праці погоджується з органами профспілок і регламентується законодавчими актами держави.

В економічній літературі відомі критерії, за якими окремі вчені рекомендують диференціювати заробітну плату. До таких критеріїв вони відносять граничну продуктивність праці, її корисність, ефективність. Зрозуміло, що корисність діяльності вищих чиновників на різних рівнях управління економікою повинна оцінюватись, бо метою такого оцінювання на цей час може бути прояснення їх ролі в державі по критерію зростання ВВП і якості життя населення. Та якби економічна наука була спроможна знайти метод диференціації оплати праці вищих керівників за критерієм корисності їхньої праці, це б підвищило їх зацікавленість у більш високих темпах зростання ВВП і якості життя населення.

При вирішенні подібних проблем часто застосовуються методи експертних оцінок. Та при визначенні впливу трудових витрат окремих осіб на суспільну ефективність їхньої діяльності на вищих рівнях управління економікою не ясно, як з неї вилучати синергетичний ефект. Тому, за нашими поглядами, нормування і визначення діапазону різниць оплати праці можливе за критерієм «коефіцієнт цінності людського капіталу», який може розрізнятися за групами працюючих на різних рівнях управління економікою. Умовою застосування такого методу, який нами розроблено і опубліковано в роботі [7, с. 25–29], може бути інформаційне за-

безпечення потрібних розрахунків рівня людського капіталу за його елементами. При цьому може бути застосовано принцип стартового періоду, при якому розрахунки базового рівня виконуються за показниками попередніх років.

Цей метод може бути також застосований при визначенні верхньої межі діапазону різниць в оплаті праці чиновників самого високого рангу на всіх рівнях управління економікою.

Виходячи з розглянутих вище наукових положень, нами розроблено принципову модель формування шкали граничних рівнів оплати праці в Україні за групами і категоріями працюючих та рівнями їх доходів (табл. 5).

З приводу табл. 5 слід зазначити, що її найбільш вагомим елементом являється максимальна межа рівня оплати праці, яку ми вважаємо за необхідне обґрунтувати за рівнем людського капіталу. Стосовно виконавців в межах мезоекономічного і макроекономічного рівня може бути використана схема оплати праці, діюча на локальному рівні.

Обґрунтування концептуальних засад та пріоритетних напрямків удосконалення державного регулювання процесами оплати праці спрямоване на формування механізму управління оплатою праці в Україні, принципову модель якої рекомендовано на рис. 3.

Пропонована модель, зазначена на рис. 3, має бути підпорядкована дії об'єктивного економічного закону оплати праці і охоплює комплекс організаційних, правових, інформаційних і фінансово-економічних важелів, дія яких спрямована на забезпечення ефективного використання економічного потенціалу і гідної праці та якості життя населення.

Таблиця 5. Принципова модель формування шкали граничних рівнів оплати праці в Україні за групами і категоріями працюючих та рівнями їх доходів

Рівень управління економікою	Соціальні групи працюючих	Максимальна межа рівня оплати праці	Види регламентованих доходів за шкалою діапазонів	Види регламентованих доходів за власність відповідно до рівня економічного потенціалу
1	2	3	4	5
1. Локальний (підприємницький)	Виконавчий персонал: 1. Робітники з мінімальною оплатою праці	1	Тарифні ставки I розряду, диференційовані за умовами праці, видами оплати. Доплати, надбавки, премії	Дивіденди, опціони тощо
	2. Робітники вищої кваліфікації	3	Тарифні ставки, диференційовані за рівнем кваліфікації, доплати, надбавки, премії	–«–
	3. Спеціалісти, керівники підрозділів	4	Посадові оклади, доплати, надбавки, премії	–«–
	4. Вищі керівники підприємства (топ-менеджери)	6	–«–	–«–
	5. Власники ресурсів підприємства	8	–«–	–«–
2. Мезоекономічний:				–«–
2.1. Районний	Вищі керівники районного рівня	10	–«–	–«–
2.2. Галузевий	Вищі керівники галузі	12	–«–	
2.3. Регіональний	Вищі керівники регіону	14	–«–	
3. Макроекономічний (державний)	Вищі керівники держави	20	–«–	–«–

Джерело: розроблено авторами.

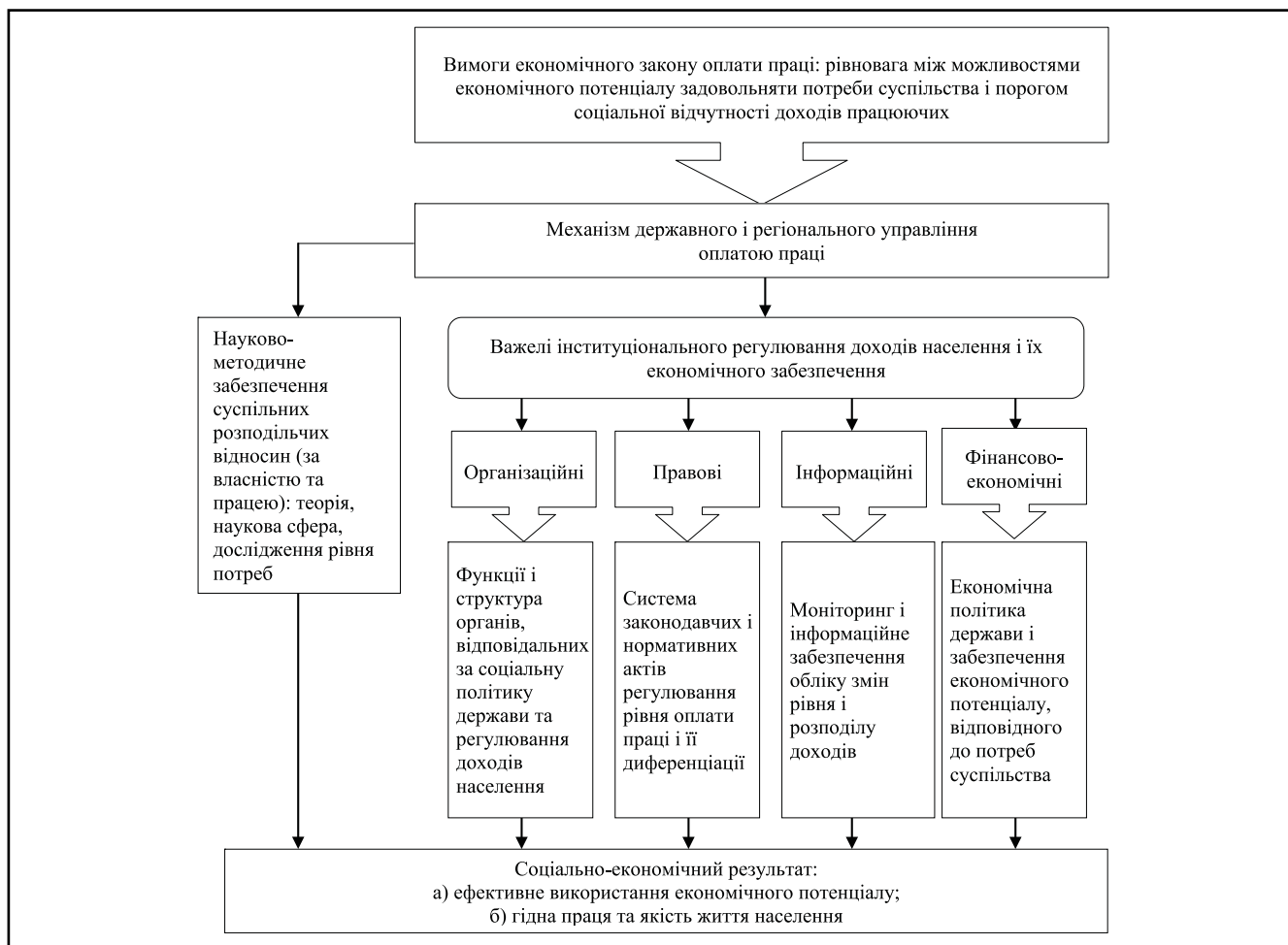


Рисунок 3. Принципова модель механізму управління оплатою праці в Україні

Джерело: розроблено авторами.

Зрозуміло, що в даному випадку мова йде про принципові напрями рішення проблеми управління оплатою праці. В подальшому потрібні більш поглиблені дослідження і практичні рішення з питань регулювання доходів найманих працівників і бізнесу. Потрібно також враховувати інвестиційну політику держави, різницю в формах власності на капітал. До досліджень слід залучати не тільки вузівську, а й заводську, галузеву, регіональну та академічну науку.

Висновки

Дослідженнями визначено, що передумовою формування механізму управління оплатою праці в Україні стають:

1. Визначення сутності об'єктивного економічного закону оплати праці і відповідності господарської практики до його дії в Україні (наші публікації [7]).

2. Розробка науково-методичного забезпечення дії механізму управління оплатою праці, до якого відносяться методи визначення резервів підвищення середньої заробітної плати відповідно до економічних можливостей господарюючого суб'єкту (економічного потенціалу, порогу соціальної відчутності рівня оплати праці) (наші публікації [5]).

3. Виявлення джерел економічного забезпечення підвищення середньої заробітної плати на базі розробленого ав-

торами статті методологічного підходу до кількісного визначення міри розподільчих суспільних відносин та розподілу доданої вартості між власниками трудового потенціалу і за його структурою (наші публікації [5]).

4. Про необхідність підвищення заробітної плати свідчать результати аналізу рівня продуктивності праці і заробітної плати в Україні і розвинених зарубіжних країнах, в яких рівень продуктивності праці перевищує рівень в Україні у 4–7 разів, а заробітної плати – у 7–11 разів.

5. Аналіз диференціації заробітної плати в регіональній і галузевій аспекті, а особливо тенденцій різкого зростання діапазону рівня заробітної плати у робітників і топ-менеджерів та власників засобів виробництва у зарубіжних країнах наводить на необхідність нормування діапазону рівня оплати праці і доходів за шкалою, запропонованою в даній статті.

6. Визнано, що регулювання різниці доходів працівників з мінімальною оплатою і роботодавців шляхом оподаткування нерухомості і капіталу не вирішує проблему полярності особистих доходів, а розвалює довіру інвесторів до інноваційних процесів.

Отже, основним методом диференціації оплати праці, відповідно до визначення напрямів формування механізму управління оплатою праці в державі, треба визнати нормування верхнього граничного рівня діапазону різниць в дохо-

дах працюючих за рівнями управління економікою, групами працюючих, особливостями розподільчих відносин за власністю і за працею.

7. Рівні діапазону оплати праці до їхньої регламентації мають бути узгоджені з профспілковою сферою і законодавчо регламентовані державою. Цьому процесу буде сприяти розроблена в статті схема класифікації чинників диференціації середньої заробітної плати і принципова модель формування шкали граничних рівнів за групами і категоріями працюючих та рівнем їх доходів.

8. Формування механізму управління оплатою праці в Україні також припускає необхідність формування органів управління оплатою праці та визначеність їх структури і функцій за рівнями управління економікою під егідою Міністерства соціальної політики України та забезпечення інформаційної бази для проведення відповідних розрахунків з боку органів державної статистики.

Список використаних джерел

1. Білопольський М.Г. Управління машинобудівним підприємством на основі вдосконалення механізму корпоративного контролю та внутрішнього аудиту. [Монографія] / М.Г. Білопольський та ін. – Донецьк: Східний видавничий дім. – 2010. – 184 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник / Б.М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма. – 2009. – 464 с.
3. Ковалев В.Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20–22 апреля 2011 г., г. Москва, РГУ им. Г.В. Плеханова). Т. 1. – Тверь. Издательство СФК-офис. – 2011. – С. 88–94.

4. Ковалев В.Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ. – 2012. – С. 536–545.

5. Ковальов В.М. Структура трудового потенціалу як засіб соціального розподілу доданої вартості / В.М. Ковальов // Збірн. наук. праць. – Маріуполь: Приазовський державний технічний університет. – 2012, Т. 1. – С. 198–204.

6. Ковальов В.М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В.М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. праць. – №9(36). – С. 174–192.

7. Ковальов В.М. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу / В.М. Ковальов, О.А. Атаева, В.О. Фролов // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – 2012. – №2(116). – С. 25–29.

8. Колот А.М. Наука про працю і соціально-трудова відносина: становлення, початок теоретико-методологічного оновлення / А.М. Колот // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ. – 2012. – С. 15–35.

9. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: Монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ. – 2010. – 251 с.

10. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент в 2 т. – Т. II / П. Милгром, Дж. Робертс. – СПб.: Экономическая школа. – 1999. – 348 с.

11. Україна у цифрах 2011: Статистичний збірник, Київ: Державна служба статистики України. – 2012. – С. 24.

12. Статистичний щорічник Донецької області. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області. – 2012. – 502 с.

УДК 331.108.4

Б.В. ДІДКОВСЬКА,
к.е.н., доцент, Національна академія керівних кадрів культури і мистецтв

Сучасні підходи до надання працівникам можливостей для розвитку власних здібностей

У статті аргументується необхідність надання працівникам можливостей для розвитку своїх здібностей, а також розглянуто форми вирішення вищезазначеного питання, апробовані на провідних підприємствах світу.

Ключові слова: здібності працівника, професійні здібності, автономія особистості, розвиток персоналу, тренінги.

В статье аргументируется необходимость создания для сотрудников возможностей для развития своих способностей, а также рассмотрены формы решения вышеозначенного вопроса, практикуемые ведущими компаниями мира.

Ключевые слова: способности сотрудника, профессиональные способности, автономия личности, развитие персонала, тренинги.

The article discusses the need to create opportunities for employees to develop their abilities, and also considered the aforesaid issue forms solutions practiced by leading companies around the world.

Keywords: talent management, professional skills, personal autonomy, staff development and training.

Постановка проблеми. У післякризовий період для українських підприємств набули особливого значення методи не-