

УДК 331.101.3+331.2

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ОСНОВНИЙ ВАЖІЛЬ МОТИВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ: СУЧАСНИЙ СТАН І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

Лозовський О.М., Назаровська Ж.С.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Проаналізовано особливості заробітної плати, як основного важеля мотиваційної системи оплати праці. Досліджено зміну розміру зарплати з урахуванням гендерних ознак працівників, їх приналежності до певних професійних груп, місця локалізації та фінансових можливостей підприємства. Приділено увагу стану попиту на трудові ресурси в Україні в цілому та в розрізі посадових груп. Розглянуто основні тенденції та особливості заробітної плати по промисловості та в Україні в цілому. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є використання виявлених тенденцій та особливостей у практичній діяльності підприємства.

Ключові слова: заробітна плата, мотивація, мотиваційна система, середньомісячна зарплата, стимулювання праці, фонд оплати праці.

Постановка проблеми. Однією з головних цілей сучасної економіки України є забезпечення постійного зростання добробуту населення. Поняття якості та рівень життя частково і повністю залежать від рівня оплати праці, як одного із основних елементів мотивації праці. Задля забезпечення ефективного розвитку економіки країни, потрібно забезпечити результативну систему мотивації праці, яка б створювала б всі умови для плідної та якісної роботи працівника при досягненні відповідних цілей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ґрунтовні дослідження різних аспектів праці та матеріального стимулювання праці викладені у роботах А.Г. Бабенка, А.М. Колота, О.О. Грішної, В.С. Дієсперова, О.В. Крушельницької, М.К. Орлатого, М.В. Семикіної та інших.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. В економічній науці, не дивлячись на значну кількість публікацій, присвячених розгляду заробітної плати як основного важеля мотиваційної системи, не вирішеним, дискусійним питанням залишається оцінка впливу різноманітних чинників на рівень оплати праці, до яких належать: рівень розвитку економіки країни, стан кон'юнктури ринку зайнятості, гендерні ознаки працівників та їх приналежність до різних професійних груп, рівень кваліфікації, місце функціонування підприємства та його фінансові можливості.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження заробітної плати як основного елементу системи мотивації в Україні та розгляд основних факторів, які впливають на зміну оплати праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Система мотивації праці є невід'ємною частиною функціонування будь-якого підприємства. Ефективне та правильне використання цієї системи забезпечить отримання бажаних результатів діяльності підприємства. Мотивація праці повинна враховувати особливості роботи конкретного підприємства, розробляти відповідного специфіки та складу персоналу. Адаже для ефективного управління персоналом потрібно враховувати його розуміння про мотивацію праці. Одним із базових мотиваторів праці багатьох працівників є гідний розмір заробітної плати.

Із проголошенням України як незалежної держави загальноприйнятим та цілком виправданим завданням є перехід на стандарти Євросоюзу, адже тільки інтегруючись у світове господарство Україна може ефективно розвиватися та шукати нових економічно вигідних для неї партнерів. Проблемою української економіки початку років незалежності стала не стратегія її виходу на зовнішній ринок, а формування її економічного іміджу, підвищення її конкурентного рейтингу, а також захист власних інтересів серед інших, більш розвинутих, країн світу. На жаль, ця проблема залишається нагальною і сьогодні. Для захисту своїх інтересів, особливо в умовах сучасної нестабільності економік у всьому світі, Україна вимушена вдаватися до заходів економічного протекціонізму. Діяльність підприємств повністю залежить від регулювання та впливу політики держави. Існуюча митна політика держави негативно впливає на прибуткове функціонування багатьох підприємств, що прагнуть вийти на міжнародний ринок. Зовнішньоекономічна діяльність держави повинна бути спрямована на стимулювання експорту своєї продукції, а не на сприяння імпорту готової продукції, як це, на жаль, певною мірою відбувається сьогодні в Україні [1]. Створення сприятливих умов для діяльності підприємства за кордоном, шляхом удосконалення протекціоністської політики держави, забезпечило б вищий ефект синергії діяльності підприємств. При цьому підприємства мали б змогу покращити свою соціальну кадрову політику, забезпечити відповідний рівень добробуту своїх працівників. Підвищення заробітної плати, гарантування соціальної захищеності, надання додаткових пільг та послуг соціального характеру понад обов'язкові виплати є дієвим стимулом для підвищення продуктивності праці кожного працівника.

Методи мотивації персоналу виступають як способи впливу з боку управлінців на персонал з метою досягнення кращих результатів на підприємстві, а способи в свою чергу ґрунтуються на дії законів управління, передбачають застосування управлінським апаратом організацій різноманітних прийомів впливу на персонал з метою активізації його діяльності. Таким чином, для

створення різноманіття в зацікавленості і привабливості робочої атмосфери для працівника на підприємстві, мотивувати працівника можна багатьма різними методами.

Одними з найголовніших методів мотивації праці є економічні методи, що в свою чергу є матеріальним стимулюванням для працівника. Зокрема, заробітна плата, преміювання, грошова винагорода, матеріальна допомога, участь у прибутках.

Основним показником заробітної плати на підприємстві є фонд оплати праці. Розглянемо структуру фонду оплати праці України по промисловості в цілому за 2011-2014 роки (табл. 1) [3; 4; 5; 6].

Дослідивши детально динаміку заробітної плати в Україні ми спостерігаємо, що її рівень зростає до 2013 року по всіх складових елементах. У 2014 році спостерігається зменшення фонду оплати праці у порівнянні з 2013 роком на 10 783 млн. грн., так як інформація за 2014 рік наведена без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя – дане явище не слід приймати до уваги.

Аналізуючи рівень заробітної плати в промисловості, доцільно розглянути розподіл кількості штатних працівників за розмірами заробітної плати (див. рис. 1) [3; 4; 5; 6].

При розгляді розподілу кількості працівників за розміром заробітної плати варто відзначити, що розмір мінімальної зарплати у 2011 році становив 1004,00 грн., у 2012 – 1134,00 грн., у 2012-2013 – 1218 грн. Аналізуючи цей показник

прослідковується зменшення частки найменшого діапазону заробітної плати на 12,3% у 2014 порівняно з 2011. Кількість працівників, що отримували заробітну плату від 3500,00 грн. до 5000,00 грн. зростала з кожним роком та у 2014 році становила 21%. Частка працівників з заробітною платою більше 5000,00 грн. починаючи з 2011 року стрімко збільшувалась і на грудень 2014 становила 30,2%, що на 73,6% більше порівняно з 2011. Це свідчить про те, що матеріальний стан працівників промисловості за 3 останні роки мав позитивну тенденцію.

Аналіз середньої заробітної плати по промисловості наглядно свідчить про те, що цей показник з року в рік постійно збільшується. Якщо у 2011 році цей показник складав 3 120 грн., то в 2012 році він збільшився на 12,2% і відповідав рівню 3500 грн. У 2014 він ще зріс порівняно з 2013 роком на 6% і становив 3988 грн. Абсолютне зростання середньої заробітної плати по промисловості за 2014 рік відповідно до попереднього становить 225 грн., а до 2011 – 868 грн. Загалом слід відмітити той факт, що заробітна плата по промисловості на сьогоднішній день є найбільшою, порівняно з іншими галузями народного господарства, як мінімум на 500-600 грн. про що свідчать статистичні дані (табл.2) [3; 4; 5; 6].

Темп приросту середньої заробітної плати у 2014 р. порівняно з 2013 р. становить 6,6%, при цьому темп приросту заробітної плати за 2014 р. порівняно з 2011 р. становить 32,17%.

Заробітна плата являє собою основну частину особистих доходів робітника, є засобом задоволення життєвих потреб та відображає якість життя, вона є незамінною складовою системи мотивації праці. Забезпечення відповідного рівня зарплати на підприємстві гарантуватиме відповідну продуктивність праці.

Також одним із вагомих факторів, який впливає на раціональне та ефективне функціонування системи мотивації є вибір оптимальної кількості працівників, відповідно до необхідних посад та професій. Адже з набуттям освіти, кваліфікації, майстерності праця людини перетворюється на капітал, що означає ототожнення її з речовим капіталом.

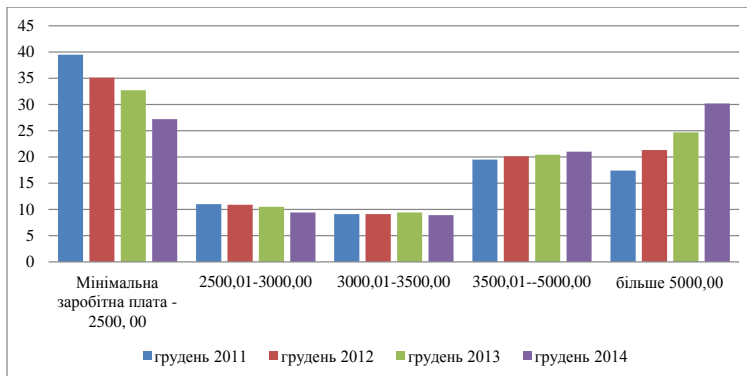


Рис. 1. Розподіл кількості штатних працівників промисловості за розміром заробітної плати

Структура фонду оплати праці по промисловості в цілому (млн. грн.)

Таблиця 1

Промисловість	Рік				Абс. Відх-ня, млн. грн.	Відн. Відх-ня, %
	2011	2012	2013	2014		
Фонд оплати праці	104 848	116 069	120 692	109 909	5 061	4,83
Фонд основної заробітної плати	63 427	70 887	73 754	66 093	2 666	4,2
Фонд додаткової заробітної плати	37 079	40 653	42 376	38 950	1 871	5,05
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	4 342	4 529	4 562	4 866	524	12,07

Середня заробітна плата по промисловості за 2011-2014 рр.

Таблиця 2

Назва показника	2011 р., грн.	2012 р., грн.	2013 р., грн.	2014 р., грн.	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення, %
Середня заробітна плата по промисловості	3 120	3 500	3 763	3 988	868	27,82
Розмір середньої заробітної плати по Україні за рік	2 633	3 026	3 265	3 480	847	32,17

Оскільки робоча сила є товаром, то її ціна регулюється співвідношенням між попитом і пропозицією (див. рис. 2) [1; 2; 3; 4]. Таким чином при розробці чи вдосконаленні існуючої системи мотивації на підприємстві потрібно врахувати необхідну кількість працівників, що дозволить оптимізувати витрати на оплату їх трудової діяльності.

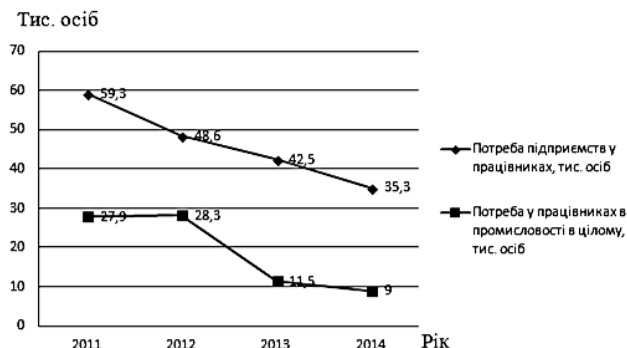


Рис. 2. Попит на робочу силу в Україні та в промисловості 2011-2014рр. (тис. осіб) на кінець року

Досліджуючи попит на робочу силу виявлено, що за останні роки попит на робочу силу по Україні в цілому має швидкі темпи скорочення. Потреба у працівниках в промисловості починаючи з кінця 2011 року незначно зросла, та у 2012 році набрали швидкі темпи спаду, які поступово знизились у 2013 році.

Для більш повного вивчення та аналізу стану заробітної плати доречно розглянути попит на робочу силу за професійними групами по Україні (рис. 3) [3; 4; 5; 6].



Рис. 3. Попит на робочу силу за професійними групами 2011-2014 рр.

Варто зазначити, що попит на працівників різних професійних груп по Україні в цілому має тенденцію до скорочення починаючи з 2011 року та закінчуючи 2014. Лише працівники сфери послуг та торгівлі у 2013 році були більш затребуваними працівниками при влаштуванні на роботу.

Особливістю матеріальної мотивації в Україні є також фактор гендерного розподілу. Станом на 2014 р. середньомісячна заробітна плата жінок становила 3 037 грн, чоловіків – 3 979 грн. Однією з причин такої різниці є декретні відпуски, короткий пенсійний вік, заборона використання праці жінок на особливо важких та шкідливих роботах.

Внаслідок цього заробітна плата жінок у середньому по економіці країни була на 23,7% нижчою за відповідний показник у чоловіків (у 2013 р. – на 30,6%). Така розбіжність спостерігалась у переважній більшості видів економічної діяльності. Водночас існує певна варіація гендерної нерівності в оплаті праці залежно від сфери діяльності. Найменша різниця у рівні оплати праці за статтю – у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (1,7%), діяльності транспорту (3,8%), освіти (6,6%), будівництві (9,5%). Найбільш значна різниця середнього розміру заробітної плати жінок і чоловіків спостерігалась у добуванні кам'яного та бурого вугілля (55,1%), у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку (49,2%), фінансовій та страховій діяльності (35,6%), поштової та кур'єрській діяльності (34,4%) [6].

Також важливим при дослідженні заробітної плати як основного важеля мотиваційної системи в Україні є аналіз розміру заробітної плати залежно від регіону України (табл. 3) [3; 4; 5; 6].

Таблиця 3

Середньомісячна заробітна плата штатних працівників в Україні по регіонах у 2011-2014 рр., грн.

№ п/п	Регіон	2011	2012	2013	2014
1	Автономна Республіка Крим	2 295	2 654	2 850	-
2	Вінницька	2 074	2 432	2 651	2 801
3	Волинська	1 994	2 339	2 580	2 721
4	Дніпропетровська	2 790	3 138	3 336	3 641
5	Донецька	3 063	3 496	3 755	3 858
6	Житомирська	2 071	2 369	2 561	2 763
7	Закарпатська	2 069	2 351	2 553	2 744
8	Запорізька	2 607	2 927	3 142	3 432
9	Івано-Франківська	2 213	2 539	2 679	2 875
9	Київська	2 761	3 157	3 351	3 489
10	Кіровоградська	2 114	2 428	2 608	2 789
11	Луганська	2 742	3 090	3 337	3 377
12	Львівська	2 244	2 578	2 789	2 961
13	Миколаївська	2 448	2 822	3 094	3 344
14	Одеська	2 387	2 700	2 947	3 129
15	Полтавська	2 481	2 850	2 988	3 179
16	Рівненська	2 211	2 575	2 844	3 033
17	Сумська	2 177	2 503	2 702	2 877
18	Тернопільська	1 871	2 185	2 359	2 527
19	Харківська	2 407	2 753	2 975	3 143
20	Херсонська	1 970	2 269	2 464	2 617
21	Хмельницька	2 075	2 425	2 641	2 878
22	Черкаська	2 155	2 508	2 682	2 829
23	Чернівецька	1 985	2 329	2 484	2 578
24	Чернігівська	1 974	2 308	2 504	2 690
	м. Київ	4 012	4 607	5 007	5 376
	м. Севастополь	2 476	2 891	3 114	-

Аналіз даних, наведених в табл. 3, наглядно свідчить про помірне та постійне збільшення середньомісячної заробітної плати по всій території України протягом 2011-2014 рр. Зміну темпів зростання середньої зарплати за регіонами можна розглянути на рис. 4.

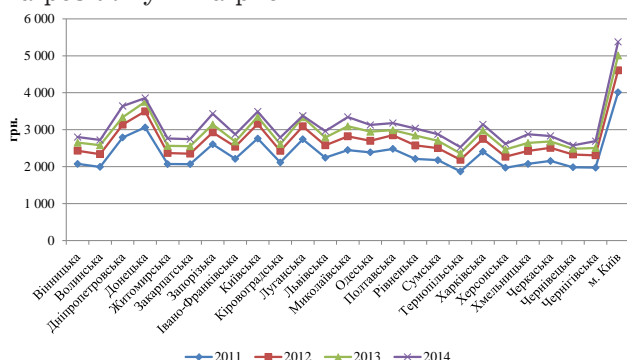


Рис. 4. Темп зростання середньомісячної заробітної плати штатних працівників в Україні по регіонах за 2011-2014 рр.

Протягом 2011-2014 року найнижчу середньомісячну заробітну плату отримували штатні працівники Тернопільської та Херсонської областей. Найвищий рівень окладу отримували працівники Донецької області та м. Києва. Порівнюючи роз-

мір середньомісячної зарплати по Україні та в м. Київ, варто зауважити, що за 2011-2014 рр. даний показник у Києві був вищий за оплату праці по Україні більше ніж на 50%.

Висновки і пропозиції. Проаналізувавши заробітну плату працівників по Україні, відзначимо, що вона характеризується помірним зростанням. Спостерігається збільшення рівня платні у чоловіків, аніж жінок. Варто також зазначити, що існує тенденція до скорочення потреби в працівниках, при чому, у розрізі всіх категорій та професійних груп. Очевидним є те, що заробітна плата в Україні за регіонами дещо відрізняється: найменшу – отримують штатні працівники Тернопільської та Херсонської областей, а найбільшу – м. Києва.

Отже, заробітна плата є дієвим інструментом формування мотиваційної системи на підприємстві. На рівень зарплати в сучасних умовах господарювання впливає безліч факторів. З метою вдосконалення існуючої мотиваційної системи оплати праці на підприємствах потрібно враховувати ті тенденції, явища та процеси, які відбуваються на ринку праці України, а також специфічні особливості відповідної галузі, де функціонує той чи інший господарюючий суб'єкт. Система мотивації повинна бути орієнтованою на кінцевий результат, і разом з тим бути простою та зрозумілою для кожного працівника.

Список літератури:

1. Бондарчук Т. Л. Теоретико-методологічні засади аналізу політики протекціонізму / Т. Л. Бондарчук / Український соціум. – 2013. – № 1 (44). – С. 117-126.
2. Закаблук Г. О. Удосконалення форм і систем оплати праці за мотиваційним та стимулюючим механізмами / Г. О. Закаблук // Економіка та підприємство. – 2013. – № 2 (71). – С. 109-114.
3. Праця України у 2011: статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник; Державна служба статистики України. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 343 с.
4. Праця України у 2012: статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник; Державна служба статистики України. – К.: Август Трейд, 2013. – 322 с.
5. Праця України у 2013: статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник; Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2014. – 336 с.
6. Праця України у 2014: статистичний збірник / Відповідальний за випуск І. В. Сенник; Державна служба статистики України. – К.: Консультант, 2015. – 281 с.

Лозовский А.Н., Назаровский Ж.С.

Винницкий торгово-экономический институт
Киевского национального торгово-экономического университета

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА КАК ОСНОВНОЙ РЫЧАГ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ

Аннотация

Проанализированы особенности заработной платы, как основного рычага мотивационной системы оплаты труда. Исследовано изменение размера заработной платы с учетом гендерных признаков работников, их принадлежности к определенным профессиональным группам, места локализации и финансовых возможностей предприятия. Уделено внимание состоянию спроса на трудовые ресурсы в Украине в целом и в разрезе должностных групп. Рассмотрены основные тенденции и особенности заработной платы по промышленности и в Украине в целом. Перспективой дальнейших исследований в этом направлении является использование выявленных тенденций и особенностей в практической деятельности предприятия.

Ключевые слова: заработная плата, мотивация, мотивационная система, среднемесячная зарплата, стимулирование труда, фонд оплаты труда.

Lozovsky O.M., Nazarovska Zh.S.

Institute of Trade and Economics of Vinnytsia
Kyiv National University Of Trade And Economics

WAGES AS THE MAIN PURCHASE OF THE MOTIVATION SYSTEM: CURRENT STATUS AND TRENDS IN UKRAINE

Summary

The features of the wage as a basic instrument of a motivational system. The change in the size of the salary, taking into account gender-based workers, they belong to certain professional groups, localization and financial capacity of the enterprise. Attention is paid to the state of demand for labor in Ukraine in general and in the context of job groups. Summarizes the main trends and characteristics of wages in the industry and as a whole in Ukraine. The prospect of further research in this direction is the use of the identified trends and patterns in the practice of the company

Keywords: wages, motivation, motivational system, the average monthly salary, promotion of labor payment fund.