

УДК 331.2

**Л. Д. Збаржевецька, асист., В. О. Буряк, студ. гр. ФК-08-1**

*Кіровоградський національний технічний університет*

**В.І. Ляшко, доц., канд. екон. наук**

*Державна льотна академія України, м.Кіровоград*

## Оплата праці як один з основних факторів забезпечення високої якості життя персоналу підприємства

У статті досліджуються особливості впливу заробітної плати на якість життя населення, аналізуються основні проблеми оплати праці та пропонуються можливі шляхи їх вирішення.  
**заробітна плата, якість життя, персонал підприємства**

**Постановка проблеми та її актуальність.** Заробітна плата посідає чільне місце в механізмі господарювання та є однією з найвагоміших соціально-економічних категорій, що визначає рівень та якість суспільного розвитку [4, с.13].

Особливе місце в структурі доходів працівника займає заробітна плата. Загалом, саме від розміру заробітної плати залежить рівень і якість життя населення, розмір майбутньої пенсії, що визначає соціальне становище осіб у похилому віці, настрій, здоров'я, можливості освіти, культурного розвитку, психологічний стан людей [6].

Важливість аналізу специфіки впливу оплати праці на якість життя населення набуває все більшої актуальності у зв'язку з виходом України з економічної кризи, яка завдала великих збитків не лише економічній, а, відповідно, й соціальній сфері країни. Під час світової фінансово-економічної кризи значно скоротилось виробництво життєво необхідних благ, відповідно збільшилась кількість безробітних, підвищилися темпи інфляції, що перевищували швидкість зростання заробітної плати. Взаємодія усіх вищенаведених чинників призвела до погіршення якості життя населення та зниження продуктивності праці.

Таким чином, питання специфіки впливу оплати праці на якість життя населення та вироблення можливих шляхів подолання проблем оплати праці є дуже важливою проблемою сьогодення. Забезпечити даний взаємозв'язок на практиці – означає зробити доходи працівників та механізм їх формування потужним стимулом суспільного прогресу [5, с. 3].

За сучасних умов соціально-економічного розвитку підприємств України істотно зростає актуальність проблеми підвищення рівня заробітної плати та вдосконалення механізму управління оплатою праці [9].

Отже, саме необхідність дослідження особливостей заробітної плати, її впливу на якість життя населення, а також виокремлення проблем, які існують у сфері оплати праці та вироблення методики їх подолання зумовлює актуальність нашого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання специфіки впливу заробітної плати на якість життя населення досліджувало багато вчених, зокрема Івашина О.Ю., Валецька О.В., Мулик Т.О., Брижак І.І., Коротич О. Б. та інші.

Зокрема, Мулик Т.О. та Брижак І. І. досліджували питання удосконалення оплати праці на підприємстві, проаналізували питання використання в тарифній

системі оплати праці «гнучкого графіка» та запропонували шляхи подолання проблем оплати праці на підприємстві.

Івашина О.Ю. у своїх працях приділяє увагу ролі держави в оплаті та нормуванні праці, розглядає функціональні механізми збільшення гнучкості заробітної плати.

Коротич О.Б. досліджував питання європейської інтеграції України, орієнтацією на прискорений соціально-економічний розвиток з метою забезпечення підвищення рівня життя людей за допомогою механізму оплати праці.

В той же час, такі аспекти проблеми як збільшення темпів доходів населення при значному відставанні країни від європейських стандартів життя не знайшли достатнього висвітлення у наявних публікаціях.

**Мета дослідження** полягає у визначенні ролі оплати праці у забезпеченні належного рівня життя персоналу підприємства, виокремленні проблем у даній сфері та окресленні шляхів їх подолання.

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної платні залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2].

Головними вимогами до організації заробітної плати на підприємстві, які відповідають інтересам як працівника, так і роботодавця, є забезпечення необхідного рівня заробітної плати за максимального зниження її затрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника зі зростання ефективності діяльності підприємства [9].

Характеризуючи заробітну плату як ціну робочої сили, необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Як ціна робочої сили заробітна плата формується на ринку праці й є зовнішньою відносно підприємств. Оплата праці – найдієвіший інструмент активізації людського чинника і використання трудового потенціалу [12]. Зрозуміло, що людина, яка працює, має значно більше витратити на відновлення власних сил, мати певну кількість вільного часу, а також достатньо коштів для задоволення найважливіших потреб (житло, їжа, одяг, духовні потреби). Оскільки для більшості заробітна плата є чи не єдиним джерелом доходу, від її розміру відповідно і залежатиме якість життя працівника.

У сучасних умовах заробітна плата виступає одним з головних джерел доходів більшості населення (табл. 1).

Таблиця 1 - Динаміка величини заробітної плати у сукупних доходах населення країни

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Доходи – всього, млн. грн	185073	215672	274241	381404	472061	623289	845641
в тому числі:							
заробітна плата	78950	94608	117227	160621	205120	278968	366387
прибуток та змішаний дохід	33540	36330	43828	58404	69186	95203	131139
доходи від власності (одержані)	5297	6706	8337	11072	13855	20078	28432
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	67286	78028	104849	151307	183900	229040	319683
в тому числі:							
- соціальні допомоги	31601	35318	52035	84617	103092	124472	180455
- інші одержані поточні трансферти	6656	8281	11500	12545	14510	18209	26092
- соціальні трансферти в натурі	29029	34429	41314	54145	66298	86359	113136

З одного боку, доходи працівника – це джерело задоволення його потреб, підвищення якості життя, а з іншого – це й засіб розвитку виробництва, яке «працює» за рахунок тісного взаємозв'язку розмірів доходів працівників з кількістю та якістю їх праці. Таким чином, розмір доходів працівника впливає на якість його життя, яка в свою чергу впливає на якість праці. На нашу думку, лише тоді, коли працівник буде отримувати гідну заробітну плату він буде зацікавлений у підвищенні власних конкурентних характеристик, адже матиме бажання залишитися на даному робочому

місці, відповідно буде підвищуватися продуктивність та якість праці. Таким чином існує взаємозв'язок між оплатою праці та її продуктивністю, де проміжною ланкою виступає саме якість життя працівника, тобто його рівень задоволення власних потреб.

Про рівень задоволення особистих первинних потреб можна дізнатися проаналізувавши дані таблиці 2.

Таблиця 2 - Споживання продуктів харчування в домогосподарствах

	2007	2008	2009	Рациональна норма (розрахунки МОЗ України) на одну особу на місяць
<b>Споживання продуктів харчування в домогосподарствах (в перерахунку в первинний продукт) у середньому за місяць у розрахунку на одну особу</b>				
- м'ясо і м'ясопродукти, кг	5,1	5,1	4,8	6,7
- молоко і молочні продукти, кг	22,1	22,6	19,8	31,7
- яйця, шт.	20	20	20	24,2
- риба і рибопродукти, кг	1,9	2,1	1,8	1,7
- цукор, кг	3,2	3,4	3,2	3,2
- олія та інші рослинні жири, кг	1,7	1,8	1,9	1,1
- картопля, кг	8,3	8,4	8,0	10,3
- овочі та баштанні, кг	8,7	9,3	10,1	13,4
- фрукти, ягоди, горіхи, виноград, кг	3,6	3,7	3,6	7,5
- хліб і хлібні продукти, кг	9,6	9,6	9,3	8,4

Для оцінки рівня життя, що забезпечується працівникам при певному рівні середньої заробітної плати, важливо співставити її з прожитковим мінімумом для працездатних осіб. До 2001 р. включно в Україні середньомісячна заробітна плата була нижчою за прожитковий мінімум працюючих, та випереджальне збільшення середньомісячної заробітної плати сприяло тому, що в 2002 р. вона склала 376 грн., що нарешті на 3 % перевищило встановлений прожитковий мінімум – 365 грн.. У наступні роки розрив між середньомісячною заробітною платою та прожитковим мінімумом істотно збільшився і склав у 2003 р. – 27 %, у 2004 р. – 53 %, а в 2005 р. – 78 %; у 2006 р. перебільшення сягало 2,1 рази, а у 2007 – 2,44 рази [7]. Дана тенденція з одного боку свідчить про підвищення рівня життя населення, але водночас необхідно звернути увагу на те, що існує значна диференціація доходів населення. У той же час не можна полишити поза увагою той факт, що станом на червень 2006 р. 814 тисячам працівників було нараховано зарплату, нижчу за мінімальну, а зарплата майже трьох мільйонів людей виявилася меншою за прожитковий мінімум для працездатних осіб [11, с. 7.]. Така тенденція збереглася і в наступні роки, а це означає неприпустиму бідність частини людей, що працюють [7].

На сьогодні необхідно звернути увагу на істотну диференціацію досягнутого рівня середньомісячної заробітної плати за регіонами України. Так, у м. Києві середньомісячна заробітна плата у жовтні 2010 р. складала 3534 грн., у Донецькій області – 2683 грн., у Дніпропетровській – 2448 грн., у Луганській – 2377 грн., тоді як у середньому по Україні її рівень склав 2322 грн. [13]. У той же час, у Херсонській області середньомісячна оплата праці на той період складала всього – 1781 грн., у Чернігівській – 1770 грн., у Волинській – 1756 грн., у Тернопільській – 1732 грн., що становило лише 74,6–76,7% від середнього рівня по Україні. Отже, в Україні існує значна розбіжність у рівні життя представників різних регіонів (середньомісячна заробітна плата в м. Києві у 2,04 рази більше, ніж у Тернопільській області), що висуває додаткові завдання щодо поліпшення якості життя населення, точніше хоча б встановлення її приблизно однакового рівня у всіх регіонах України.

Досить гострою проблемою в Україні є також те, що нинішня мінімальна заробітна плата, яку отримують чимало працівників, не набагато вища за прожитковий мінімум. Так, згідно Закону України «Про встановлення прожиткового мінімуму та

мінімальної заробітної плати» встановлюється прожитковий мінімум на одну особу в розрахунку на місяць у розмірі з 1 січня 2010 року – 825 грн., з 1 квітня – 839 грн., з 1 липня – 843 грн., з 1 жовтня – 861 грн., з 1 грудня – 875 грн.. Даним Законом забезпечується встановлення таких розмірів мінімальної заробітної плати: з 1 січня 2010 року – 869 грн., з 1 квітня – 884 грн., з 1 липня – 888 грн., з 1 жовтня – 907 грн., з 1 грудня – 922 грн. [1].

Різниця між законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом незначна, наприклад, на 1 січня 2010 року вона становила 44 грн., а на 1 грудня 2010 року – 47, тобто за 11 місяців різниця між мінімальною заробітною платою і прожитковим мінімумом зросла лише на 3 грн.

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму у Великобританії становить 6,4:1, Франції – 4,7:1, а в Латвії, Естонії й Польщі – лише 1,5:1 [10, с. 16.]. На 1 грудня 2010 року в Україні співвідношення мінімальної плати (922 грн.) та прожиткового мінімуму (875 грн.) становило 1,05:1. Для України досягнення навіть такого показника як у Латвії, Естонії й Польщі у найближчі роки є досить сумнівним як з економічних причин, так і через те, що є науковці та певні політичні сили, які всупереч об'єктивним вимогам часу впевнені в необхідності покласти край збільшенню мінімальної заробітної плати (а це безпосередньо вплине на рівень середньомісячної заробітної плати). При цьому треба також зважати на те, що, по-перше, реально отримувана заробітна плата, щонайменше, на 16 % менша за нараховану, адже з будь-якої заробітної плати (навіть мінімальної) сплачуються податки; по-друге, «споживчий кошук», за яким розраховується прожитковий мінімум в Україні, не включає низки життєво необхідних витрат [8].

Найважливішим пріоритетом соціальної політики є зростання рівня життя всіх верств населення. З цією метою держава робить послідовні кроки стосовно забезпечення зростання доходів громадян.

Різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання до цієї сфери на рівні підприємств та організацій. Даний шлях передбачає наявність у державі такого дієвого механізму, який би забезпечував безумовне виконання основних вимог законодавчих та нормативних актів і не дозволяв його ігнорувати. Якщо у державі такого механізму немає або він недосконалий, то державний вплив на відносини у сфері індивідуальної оплати праці майже відсутній або формується стихійно [6].

У діючому механізмі регулювання індивідуальної оплати праці виділяють внутрішні й зовнішні чинники, які сприяють підвищенню або зниженню розміру заробітної плати:

– до внутрішніх відносять: рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату. Рівень продуктивності праці – це найважливіший критерій, який, у свою чергу, залежить від використання нових технологій, автоматизації виробничих процесів, норм виробництва, умов праці. Але основним усе ж залишається рівень кваліфікації: лише висококваліфікований працівник здатний підвищувати продуктивність своєї праці, збільшуючи кількість продукції і покращуючи її якість, що впливає на розмір заробітної плати;

– до зовнішніх відносять: вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції. Велике значення мають зростання цін на предмети широкого вжитку, збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги, підвищення плати за користування суспільним транспортом, високе оподаткування [3, С.8].

Істотним недоліком державно-нормативного регулювання індивідуальної оплати праці на національному рівні є відсутність державного управління нормуванням праці, що негативно впливає на ефективність системи організації оплати праці в цілому, результативність таких функцій державного регулювання, як функції нормування і гарантування та захисної функції.

Сучасний стан справ щодо виплати значних дотацій на оплату комунальних послуг та підтримку Пенсійного фонду України не можна визнати ринковим, не дивлячись на те, що Рада Міністрів Європейського Союзу 21 грудня 2005 р. визнала Україну країною з ринковою економікою, а 17 лютого 2006 р. цей статус визнали США. Держава бере на себе зобов'язання покривати різницю між мінімальними потребами населення й реальними доходами, замість того, щоб зобов'язати роботодавців підвищити оплату праці тих, хто працює, привівши її у відповідність до світових стандартів. Однією з причин такої ситуації є те, що можливо, частина підприємців не витримає збільшеного навантаження щодо підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції та зростання всіх виплат, що нараховуються на фонд оплати праці [8].

Існуючі підходи до організації оплати праці необхідно пристосовувати до ринкових відносин і впроваджувати нові нетрадиційні підходи до побудови системи оплати праці у зв'язку з тим, що існують недоліки щодо застосування тарифних ставок та посадових окладів:

- стримують зацікавленість працівників у високопродуктивній праці;
- не зацікавлюють працівників у досягненні підприємством високих кінцевих результатів;
- спричиняють зрівнялівку;
- відповідають адміністративно-командним, а не економічним, ринковим методам господарювання;
- суперечать ринковим принципам формування коштів на оплату праці [6].

Відсутність ефективної координації щодо встановлення заробітної плати виявляється у відсутності інституціоналізованої системи інформації про ціни на ринку праці – про рівень заробітної плати для різних груп працівників. Така інформація залишалася «приватною» справою окремих компаній і не перетворювалася на «суспільне благо». Спеціальні огляди заробітних плат, що проводяться українськими консалтинговими компаніями, цей інформаційний пролом не закривають, оскільки базуються на малих і специфічних вибірках. Унаслідок цього одні роботодавці могли істотно переплачувати, «безпідставно» встановлюючи заробітну плату своїм працівникам на рівні, вище ринкової, інші – дуже недоплачувати і в результаті втрачати кваліфіковані кадри на користь конкурентів [6].

Загалом, на сучасному етапі розвитку економіки переважною функцією заробітної плати, поряд із традиційними для неї регулюючою та відтворювальною, є й соціально-гарантуюча. Суть цієї функції полягає у виконанні завдань соціального захисту населення. Важливою проблемою сьогодення є виплата так званої заробітної плати «у конвертах». Запобігти тінізації заробітної платні й забезпечити нормальне її функціонування можна лише дозволивши їй бути реальним регулятором ринку праці й соціально-трудових відносин [12].

**Висновки.** Отже, останнім часом в Україні спостерігаються досить високі темпи підвищення доходів населення, але при цьому зберігається значне відставання країни від європейських стандартів життя. Покращити ситуацію можливо саме за допомогою державного регулювання рівня мінімальної заробітної плати з метою підвищення вартості робочої сили та вирішення таким чином низки соціальних проблем.

На сьогодні система матеріального стимулювання, розмір середньомісячної заробітної плати не дає змоги працівникові забезпечити задоволення власних потреб на мінімально необхідному рівні навіть за високоефективної індивідуальної праці.

Недостатній розмір заробітної платні небезпечний як у соціально-економічному, так і в соціально-психологічному сенсі.

Тому, по-перше, зростає значення не так рівня, як стабільності та гарантованості зарплатні; по-друге, гарантована заробітна платня – ознака збереження колишнього соціального статусу; по-третє, із збереженням зайнятості пов'язана низка переваг, якими користується працівник, зокрема – можливість отримання житла, різних видів допомоги та додаткових гарантій з оздоровлення, використання об'єктів соціальної інфраструктури підприємства, дачних та присадибних ділянок тощо. По-четверте, збереження зайнятості за низької заробітної плати полегшує доступ працівника до інформаційної бази, устаткування та ресурсів підприємства, які можна використати для отримання додаткового нерегламентованого заробітку. За наявності такої зацікавленості працівник орієнтований на збереження зайнятості, а вимушена неповна зайнятість може бути йому навіть зручною, оскільки зостається час для різної неформальної праці, самообслуговування [12].

## Список літератури

1. Закон України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» від 20 жовтня 2009 року №1646-VI.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року №108/95-ВР зі змінами та доповненнями від 19.11.10.
3. Богиня Д. П. Про реформу заробітної плати в Україні / Д. П. Богиня, В. Д. Лагутін // Економіка України. – 1995. – № 7. – С. 3-12
4. Вітвіцький В. Стан, проблеми та можливі шляхи підвищення рівня оплати праці в сільському господарстві / В. Вітвіцький, З. Метельська // Аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 13–20
5. Волгин Н. А. Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления : монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.
6. Івашина О.Ю. Державне регулювання індивідуальної оплати праці в Україні//Публічне адміністрування: теорія та практика. – Електронний збірник наукових праць. – 2010. – Вип. 1 (3). – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10ioyopu.pdf>.
7. Коротич О. Б. Динаміка соціально-економічного розвитку України та її регіонів// Актуальні проблеми державного управління. – 2009. – №1(35). – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2009-1/doc/2/04.pdf>
8. Коротич О. Б. Розвиток України в напрямку досягнення європейських стандартів життя// державне будівництво. – 2006. – №1. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/e-book/doc/5/04.pdf>.
9. Мулик Т. О., Брижак І. І. Удосконалення оплати праці на підприємстві. – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://intkonf.org/ken-mulik-t-o-brizhak-i-i-udoskonalennya-oplati-pratsi-na-pidpriemstvi>.
10. Осовий Г. Проблеми зарплати на шляху до євроінтеграції // Уряд. кур'єр. – 2005. – № 111. – С. 16
11. Папієв М. Соціальні пріоритети: курс на добробут // Уряд. кур'єр. – 2006. – № 212. – С. 7
12. Чутка О. Тенденції заробітної плати працівників України // Вісник Львівського державного аграрного університету. Економіка АПК. – 2009. – №16(2). – [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem\\_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsiiu.pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Chem_Biol/Vldau/APK/2009/files/09coxsiiu.pdf).
13. Державний комітет статистики України. Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

*Л. Збаржевецька, В. Буряк, В.Ляшко*

**Оплата труда как один из основных факторов обеспечения высокого качества жизни персонала предприятия**

В статье исследуются особенности влияния заработной платы на качество жизни населения, анализируются основные проблемы оплаты труда и предлагаются возможные пути их решения.

*L. Zbarjevecka, V. Buryak, V. Lyashko*

**Wages as a major factor in ensuring high quality of life for company personnel**

In the article investigates the features of the influence of wages on the quality of life, analyzes the main problems of wage and suggests possible ways to address them.

Одержано 10.12.10

**УДК 331.108: 005.552:621**

**Л.М.Романюк, доц., канд. екон. наук, Г.М. Давидов, проф., д-р екон. наук**  
*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Взаємозв'язок конкурентної стратегії із персонал-стратегією як реалізація конкурентних переваг**

У статті зазначено необхідність забезпечення взаємозв'язку конкурентної стратегії підприємства із персонал-стратегією. Проведено аналіз сутності конкурентних стратегій та розроблено матрицю взаємозв'язку персонал-стратегії та конкурентних стратегій  
**персонал, підприємство, стратегія, конкурентна перевага, взаємозв'язок**

Існує значна кількість думок щодо значення людського фактору для сучасного підприємства, але всі вони зводяться до одного: на сучасному етапі створення та ефективного використання високоякісного потенціалу персоналу підприємства є головним фактором досягнення бізнес-успіху та перемоги в конкурентній боротьбі як в тактичній так і в стратегічній перспективі. Однак це досягається при умові, що поточне і стратегічне управління персоналом відповідає обраній конкурентній стратегії.

Втрата переважною більшістю вітчизняних підприємств конкурентоспроможності свідчить про відсутність у них досвіду формування конкурентних стратегій і відповідних персонал-стратегій.

Теоретичним і практичним аспектам стратегії розвитку персоналу присвячені праці таких відомих західних та вітчизняних фахівців в сфері менеджменту як І. Ансофф, М. Армстронг, А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, Довгань Л.Є., Немцов В.Д., Оборська С.В., Шершньова З.С. та ін. Однак проблема забезпечення відповідності стратегії управління персоналом та конкурентної стратегії підприємства існує та потребує подальших досліджень.

Мета статті полягає в узагальненні сутності конкурентних стратегій підприємства і обґрунтуванні необхідності забезпечення взаємозв'язку з персонал-стратегією.

Ключовими концепціями стратегії розвитку підприємства є конкурентна перевага, відмінні здатності та стратегічна відповідність. Концепція конкурентної переваги була вперше сформульована М.Портером [3], який стверджував, що конкурентна перевага формується на основі створення підприємством споживчих цінностей. Він розробив класифікацію трьох типових стратегій, які доцільно використовувати для досягнення конкурентної переваги: стратегія лідерства за витратами – спрямована на зменшення витрат; стратегія диференціації – пропозиція продукту чи послуги, що сприймаються в межах галузі як щось унікальне; стратегія фокусування – обслуговування конкретної споживчої групи або товарного ринку ефективніше ніж конкуренти.

Томпсон А., Стрикленд Дж. [4,с.206] зазначають, що є безліч варіантів і нюансів стратегій. В цьому сенсі існує стільки конкурентних стратегій, скільки є конкурентів. Ними запропоновано наступну класифікацію стратегій конкуренції.