

Усі перелічені типи інформаційних технологій мають багато спільного, але дечим і різняться. Тому досить часто для повноцінного системного аналізу використовують кілька підходів з метою доповнення ними один одного. На сьогодні в Україні існує декілька компаній, які забезпечують український ринок інформаційними продуктами. Розглянемо можливості та сучасні пропозиції декількох з них.

Сьогодні корпорація Sun Microsystems дуже активно розвиває концепцію Open Source: MYSQL, GlassFish, OpenOffice, StarOffice. Вони пропонують економити своїм клієнтам за рахунок використання програм з відкритими вихідними кодами. В них є технічна база для забезпечення роботи програм з відкритим вихідним кодом не лише на ОС Solaris, але і на Open Solaris, Windows і Linux [1, с. 37].

У 2008 році дана компанія запропонувала нову інформаційну технологію – CheapMultiThreading (CMT), яка реалізує потокові обчислення на рівні мікропроцесора в моделях ULTRASPARC початкового рівня. Ці процесори споживають потужність майже на 80 % меншу, ніж конкуруючих моделях, що дозволяє власникам такої техніки радикально переглянути підхід до використання своїх обчислюваних ресурсів [1, с. 39].

Більш того, ряд технологій ніби то спеціально придумані для кризи, і для них 2008 р. з сьогоднішніх позицій виглядає, по суті, підготовчим періодом. Схоже, що з виходом в середині 2008 року Microsoft HYPER-V (який не був готовий до офіційному релізу Windows Server 2008) сили, які були розподілені на інформаційному ринку виявили, з подачі VMware, існують гіпервізори – Citrix, Microsoft, Sun, VMware. Втім, по масштабності ініціатив сьогодні найбільшою компанією на даному ринку залишається компанія Microsoft [3].

На сьогодні, дані компанії випускають різні інформаційні продукти, зокрема, такі як: “ІС: Підприємство”, “Галактика”, “Центр информационных технологий”, “Парус”, “FinExpert”, “Miracle V” і т.д. З викладеного видно, що на ринку існують багато інформаційних технологій для інформатизації бізнесу, але із-за недостатніх коштів на ліцензійних програм та відповідної кваліфікаційних спеціалістів – інформатизація знаходиться на недостатньому рівні.

Особливо важливим напрямком підвищення ефективності робіт з інформатизації є координація заходів у цій сфері. Проведення інформатизації малого бізнесу забезпечить більш ефективне функціонування підприємств за рахунок: оптимізації інформаційних потоків та стандартів документів; оперативності та достовірності даних, необхідних для обґрунтування та прийняття рішень; зниження втрат інформації, пов'язаних з існуючим рівнем обліку, контролю, плануванню та звітності; скорочення часу підготовки документів; застосування більш досконалих методів аналізу поточного стану підприємства; вдосконалення звітності та документообігу; застосування сучасних програмно-технічних засобів на кожному етапі обробки інформації; визволення кваліфікованого персоналу від рутинних робіт по обліку та підготовці звітних документів. Отже, ми побачили, що інформаційні технології перетворилися в один з найважливіших компонентів сучасної ринкової інфраструктури. Для покращення ситуації щодо інформатизації малого бізнесу потрібно поступово нарощувати фінансові ресурси для впровадження нових технологій, розвитку науково-технічного та інтелектуального потенціалу.

Висновки. Реалізація завдань інформатизації забезпечить більш чітку керованість економічної діяльності за рахунок повної реалізації системи вертикальних і горизонтальних зв'язків при управлінні підприємством. У період кризи особливо важливим стає необхідність в отриманні найбільш повної, достовірної інформації, оперативного аналізу ситуації і інформаційної підтримки прийняття виважених рішень на усіх рівнях управління підприємства. Щоб отримати економічний ефект від впровадження інформаційних технологій потрібно оцінювати стан і динаміку того чи іншого процесу, аналізувати необхідність впровадження ІТ з метою зміни якихось параметрів у процесі, на можливостях економічного аналізу як засобу, який сприяє управлінню підприємством.

Література

1. Бараш Л. Sun Microsystems // Компьютерное обозрение. – 2009. – № 7. – С. 36–40.
2. Кухар А. Карл Болин: “Компании всегда будут нуждаться в средствах повышения эффективности работы” // Компьютерное обозрение. – 2009. – № 18. – С. 38–40.
3. Кухар А. Решения для ТНК // Компьютерное обозрение. – 2009. – № 19. – С. 24.
4. Ситник Р.Ф. Развитие та застосування інформаційних систем в бізнесі. – К.: Знання, 2006. – 19 с.
5. Співак С.М. Системний аналіз. Навч. посібник. – Тернопіль, 2006.

УДК 331

Н.В. ВАКУЛЕНКО
АНУ ім. І.І. Мечникова

КОНЦЕПТУАЛЬНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ НОВОЇ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ І СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Стаття присвячена висвітленню проблем оплати та стимулювання праці в умовах реформування економіки України, де в центрі уваги знаходиться сама людина як носій нових соціально-економічних інтересів і відповідних їм потреб. Рішенням цієї задачі є пошук ефективних способів підвищення мотивації і стимулювання праці на якісно новий рівень.

In the article the author reveals the problems of wage system and labor stimulation in the environment of Ukraine economic system reformation. The core part is a part as a bearer of new socio-economic interests and needs. The solution implies the search of the effective means of labor motivation and stimulating the advance to a new level.

Постановка проблеми. Головною метою формування високоефективної економіки України є підвищення добробуту її народу, становлення економічної свободи і відповідальності кожної людини. Отже, відродження економіки та її реформування неможливі без зацікавленості в них ключової фігури – Людини праці: найнятого робітника, підприємця, керівника підприємства, держави, банкіра або торговця. В умовах розвитку ринкової економіки з приватною власністю, розвитку конкуренції й підприємництва, вирішенням завдань, пов'язаних з європейською інтеграцією України гостро постає проблема соціальної переорієнтації економічної політики держави. Поєднання проблем розвитку ринкових відносин з посиленням уваги до соціально-економічних питань політики оплати та стимулювання праці створює необхідні передумови для економічного оздоровлення, стабільного становища людини впродовж усієї трудової діяльності й після її завершення. Зрештою, можна стверджувати, що економічне зростання і підвищення народного добробуту є взаємопов'язаними процесами.

Актуальність теми. В умовах формування нових механізмів господарювання, орієнтованих на високо-ефективну ринкову систему відносин, підприємства різних форм власності визначають пріоритетні цілі і задачі, які полягають в оволодінні новим адаптивним типом поведінки в умовах політичної та економічної нестабільності в країні. У зв'язку з цим виникає необхідність працювати по-новому, з урахуванням позиціонування і участі кожного працівника в кінцевих результатах діяльності всього підприємства, тобто в центрі уваги знаходиться сама людина як носій нових соціально-економічних інтересів і відповідних їм потреб. Рішенням цієї задачі є пошук ефективних способів підвищення мотивації і стимулювання праці на якісно новий рівень. У цьому питанні слід враховувати суспільні функції праці, які пов'язані, перш за все, із задоволенням особистих потреб кожної людини, потреб в спілкуванні, формуванні трудового способу життя, а також способах вираження і самовдосконалення особистості за допомогою праці, в основі яких лежать інтереси як основний економічний закон ринкової економіки.

Вказані функції можуть знайти свій спосіб реалізації за умови формування такого мотиваційного механізму, який впливав би на поведінку людини у напрямі реалізації як своїх особистих інтересів, так і інтересів і цілей всього підприємства і як наслідок, ефективною реалізації суспільних цілей. Саме ідентифікація і однонаправленість інтересів і цілей як основа ринкової економіки обумовлює сукупність форм і методів, що впливають на працю і його результати. Тому створення високоефективної економіки, що базується на сучасних досягненнях науки і техніки, повинне зумовлюватися, перш за все, високою мотивацією і стимулами до праці.

Метою статті є обґрунтування механізмів регулювання та реалізації соціально-економічної політики оплати та стимулювання праці в розвитку ринкової системи господарювання на Україні.

Вклад основного матеріалу дослідження. Проблема стимулів є складовою частиною загальної проблеми економіки – співвідношення людини і економіки, місця і ролі людини в економіці, того, що в останні десятиліття було назване “економічним людинознавством” [5].

У західній економічній науці увага дослідників все більше переміщається від організації взаємодії ресурсів матеріального світу і грошей до людини, до його ціннісних орієнтацій та інтересів. Це положення вже в 1960-ті роки сформулював французький економіст Л. Столерю: “Економічне зростання – лише засіб для досягнення певної кінцевої мети, і ця кінцева мета стоїть вже не на рівні суспільства, а на рівні індивіда” [6].

Сучасні механізми реформування економіки повинні супроводжуватися формуванням нової системи стимулювання, адекватно тієї, що відображає нові ринкові реалії щодо того, з чим повинна співвідноситися заробітна плата і зміни, що враховують, у власності на засоби виробництва. Така система повинна включати чотири блоки: вартість робочої сили; результативність (ефективність) праці; дохід від власності (або ризик втрати її); гарантованість забезпечення в післятрудова період або у зв'язку з втратою працездатності (пенсії, допомоги, страхові поліси і т.п.).

Основною формою доходів працівників є заробітна плата, яка залежить від індивідуальної праці, його внеску в кінцевий результат – дохід підприємства. Але все більшої актуальності набула так звана форма “участь у прибутках”, що породжує небайдужість кожного працівника до результатів та ефективності діяльності всього підприємства. Крім того, другий вид стимулювання – дохід від власності, найпоширенішою формою якого є дивіденди, одержувані або очікувані в результаті акціонування. Отже, щодо стимулювання результатів праці є три види стимулювання, кожний з яких виступає у індивідуальній формі. Перший – це стимулювання результатів індивідуальної праці, представлений заробітною платою, пов'язаною з продуктивністю праці. Другий – це індивідуальне стимулювання зацікавленості в результатах колективної праці підприємства, представлене різними виплатами з прибутку, що виражає в загальному випадку ефективність роботи підприємства. Безперечно стимулююча дія першого і другого містить в собі безпеку реалізації короткочасних інтересів працівників, включаючи керівників, в зростанні споживання, ця безпека стає очевидною в кризових умовах. Рівноважно перші два різновиди стимулювання, виступає третій вид – стимулювання зацікавленістю в збільшенні своєї частки власності, яке неможливе без збільшення загальної, і в стійкій ефективності її використання.

Отже, людина, навіть будучи крайнім індивідуалістом, виступає носієм (осередям) трьох груп інтересів: індивідуальних, колективних (підприємства) і загальнонаціональних або загальнонародних. Під впливом інтересів як особистих так і колективних, в суспільстві здійснюються процеси розподілу та перерозподілу робочої сили по галузям та сферам виробництва, по регіонам, утворюються або ліквідуються різні структури у виробничих та невиробничих сферах, здійснюється постійний пошук нових шляхів, способів та методів підви-

щення ефективності діяльності, як головного фактору та умов задоволення потреб. У цих умовах, інтерес виступає основним економічним законом ринкової економіки. Саме на основі особистих інтересів та під їх впливом, в своїй сукупності складових інтересів суспільства, творча енергія людей, всього суспільства концентрується та акумулюється в необхідному напрямку для задоволення об'єктивно існуючих потреб, що дозволяє концентрувати зусилля, знання та досвід народу на рішення своїх проблем та інтересів. У таких умовах замість єдності інтересів – особистих, суспільних, державних та корпоративних, здійснюються передумови для однонаправленості руху інтересів, а також основа для формування соціально-економічного регулювання процесів розвитку, механізмів державного, ринкового та соціально-договірного регулювання. Тільки на основі особистої зацікавленості кожного члена суспільства можливе об'єднання їх трудових сил на необхідних напрямках розвитку, утворення стійких економічних структур, моделей та систем, здатних до само виробництва кожного разу на якісно новій основі з урахуванням змінюваних та зростаючих потреб.

А це означає, що в центрі всіх перебудовних процесів в умовах реформування національної економіки України повинні знаходитися людина з її інтересами, потребами матеріальними та духовними, з її прагненням та збуджуючими мотивами. Це також означає, що в напрямку соціально-економічного розвитку високоефективної політики та економіки держави, людина є не інструментом, не засобом досягнення цілі, а самою ціллю. Адже орієнтація на ринкову модель розвитку та управління не є самоціллю, це лише засіб досягнення цілі, в якості якої виступає рівень життя народу та кожної людини, підвищення ефективності економіки на основі високої мотивації в праці кожного. А це припускає змінення логіки та стратегічних орієнтирів функціонування економіки як сфери розумової діяльності людей, всього арсеналу засобів державного, ринкового, соціально-суспільного регулювання та функціонування.

Стан реалізації всіх трьох груп інтересів відображається в такому понятті, як "соціальна комфортність", а мірою соціальної комфортності є рівень її реалізації. Соціальна комфортність – це віддзеркалення динамічної рівноваги економіки в розподілі [5]. Таке поняття вбирає в себе не тільки розподіл між людьми, але і розподіл між підприємствами. Більш того, від розподілу між суб'єктами економічних відносин – підприємствами залежить об'єм розподілу праці. Е зв'язку з цим значного підвищення набуває роль кожного працівника в кінцевих результатах діяльності підприємства, тому однією з головних завдань для підприємства різних форм власності є пошук ефективних способів та форм стимулювання праці робітників.

Таким чином, враховуючи, що в системі різноманітних інтересів людини економічні, матеріальні інтереси займають основне місце, впливати на них можна через системи оплати праці і системи преміювання, системи доплат і надбавок до заробітної плати, через які і реалізуються на практиці економічні інтереси. Отже, вдосконалення на кожному підприємстві систем оплати і матеріального стимулювання, повніше і раціональніше використання наданих прав в вирішенні цих питань є серйозною основою підвищення мотивації в трудовій діяльності.

Для об'єктивної оцінки практичних кроків з реформування економіки України дуже важливо оцінити наукову обґрунтованість, соціально-економічну спрямованість і ефективність вживання заходів в оплаті праці, оцінити ступінь їх відповідності сучасним задачам соціально-економічного розвитку суспільства.

Серед актуальніших проблем, що потребують свого рішення є проблема реформування сутності заробітної плати на новій концептуально-науковій основі. Сучасна діюча орієнтація заробітної плати на прожитковий мінімум як на основу в оплаті праці є безперспективним напрямком розвитку економіки.

Дослідження і аналіз історичного досвіду державного регулювання економікою в різних країнах показав, що в сутності політики оплати праці лежать дві концептуальні теорії заробітної плати, що розрізняються основоположними способами формування – концепція прожиткового мінімуму і концепція соціальної заробітної плати.

З метою обґрунтування необхідності впровадження механізмів реалізації політики оплати і стимулювання праці та її ефективності слід розкрити економічну доцільність цих двох концепцій.

Згідно першої концепції, заробітна плата розглядається як спосіб відтворення робочої сили, що зводиться до грошового вираження при визначенні прожиткового мінімуму. Тому концепція прожиткового мінімуму і є регулюючим механізмом заробітної плати, оскільки при зниженні ефективності виробництва питома вага заробітної плати також може знижуватися.

Згідно другої концепції, роль прожиткового мінімуму зводиться до визначальної нижньої межі від якої походить підвищення заробітної плати під впливом соціального чинника, тобто деякої надбавки понад прожиткового мінімуму. В даному випадку вартість робочої сили визначається, перш за все, всіма соціальними умовами, а прожитковий мінімум визначається саме мінімумом заробітної плати, вище за який вона може підійматися до певного рівня незалежно від рівня заробітної плати. Природною межею заробітної плати виступає сукупний чистий продукт суспільства [2].

Слід зазначити, що ступінь ефективності застосування цієї концепції залежить від рівня духовної і матеріальної культури самого суспільства, соціальної політики держави, а також рівня розвитку і створеними умовами технологій, винаходів, ноу-хау і т.д. З цієї точки зору можна стверджувати, що саме соціальна надбавка до прожиткового мінімуму в загальній величині заробітної плати є не тільки мірилом, але і двигуном прогресу оскільки впроваджуючи досконаліші методи, знижується ціна праці шляхом зниження його витрат. У результаті просліджується цікава залежність: чим вище заробітна плата, тим нижче витрати праці, і навпаки, – чим нижче заробітна плата, тим вищі витрати праці, тобто праця дорожчає.

У даний час в економічно розвинених країнах, які пішли по цьому шляху в політиці оплати праці, прожитковий мінімум в структурі заробітної плати в середньому складає 15–20 %. Саме це і забезпечує високу ефективність економіки. Порівняно низький рівень заробітної плати ослабляє стимули до застосування новітніх тех-

нологій, що економлять працю, і навпаки, за наявності високого рівня заробітної плати кожне удосконалення дасть велику вигоду [3].

Як відомо, саме за допомогою ціни створюється фінансово-економічний механізм відшкодування витрат товаровиробнику і суспільству, саме в ціні на товари і послуги закладається фундамент циркуляції ресурсів суспільства, виражений у вартісній формі. Якщо вартість того або іншого ресурсу закладається в ціну малою величиною, то цією ж малою величиною вона і повернеться в процесі реалізації товару або послуги, в процесі розподілу, обміну і споживання [1].

Таким чином, в рішенні проблем оплати праці, у виробленні відповідної соціально-економічної політики і формуванні механізмів її реалізації слід віднести необхідність дооцінки в ціні на продукцію і послуги суспільно необхідних витрат на заробітну плату, що повинне знайти віддзеркалення в частці фонду оплати праці в цінах на товари і послуги і, відповідно, в частці фонду оплати праці у внутрішньому валовому продукті (ВВП). Іншими словами, слід певним чином підвищити ціну на робочу силу і цю підвищену ціну робочої сили закласти в ціну продуктів, товарів і послуг.

Якщо в теперішній час товаровиробник постійно аналізує кон'юнктуру цін на ринку і прагне в ціні відобразити рівень окупності витрат, то окрім матеріальних, енергетичних, сировинних і інших витрат слід враховувати ресурси живої праці. Для цього в державній політиці необхідний поступовий перехід від концепції прожиткового мінімуму і, орієнтуватися на концепцію соціальної заробітної плати, оскільки з дорожчанням товарів і послуг населенню, існуючий розмір середньої заробітної плати, який в даний час відображений в цінах, просто не дозволяє забезпечити не тільки достатньо високий життєво необхідний достаток та порівняно високий рівень заробітної плати, який відрізнявся б від прожиткового мінімуму, але навіть в більшості випадків не забезпечує і рівень самого прожиткового мінімуму.

Виходячи з цього, стає очевидним, що у встановленні ціни на товари або послуги виробнику слід враховувати витрати на заробітну плату, як і на інші ресурси, які повинні відображувати рівень нового соціально-економічного значення заробітної плати у практиці перебудови нового суспільства. З цією метою визначені основні цілі та завдання, а саме: по-перше, розробка і забезпечення запровадження науково-обґрунтованих нормативів, які визначали сам прожитковий мінімум; по-друге, визначення механізму дооцінки витрат в ціні суспільного продукту з орієнтування на соціальну заробітну плату.

Ця необхідність продиктована пошуком шляхів формування та відшкодування необхідних фондів для оплати праці, так як вирішення питання підвищення рівня грошових доходів тільки за рахунок прибутку є неможливим. У даному випадку мова не йде про негайний перехід на високий рівень оплати праці, для цього необхідний певний період часу, тому доцільно знайти можливості, шляхи і способи рішення цієї проблеми.

Висновки. Таким чином, вищевикладене дозволяє зробити висновки про необхідність формування нової політики оплати та стимулювання на новій концептуальній основі. Тому, визначаючи стратегічні напрямки реформування економіки, слід вирішити проблеми оплати та стимулювання праці. Для цього необхідно, по-перше, сформовані напрямки сучасної державної політики оплати праці та механізми їх запровадження згідно цілям та задачам реформування суспільства, по-друге, рішення нових завдань повинен бути підпорядкований та ефективно використаний ціновий механізм заробітної плати та регулювання економіки взагалі. Отже, механізми регулювання і реалізації соціально-економічної оплати і стимулювання праці лежать в основі науково-обґрунтованих шляхів реформування економіки і функціонування всіх ланок і елементів ринкової системи господарювання, їх відповідності сучасним задачам соціально-економічного розвитку України.

Література

1. Турецкий О.А. Экономика и ее регулирование. Учеб. пособие. – Одесса: Астропринт, 2006. – 392 с.
2. Турецкий О.А. Управленческий труд. Монография. – Одесса: Абрикос, 2009. – 112 с.
3. Наливайченко С.П. Приоритеты развития рыночной модели Украины // Вісник економічної науки України. – 2007. – № 1 (11). – С. 105–111.
4. Державна програма прогнозування науково-технологічного розвитку на 2008–2012 роки. Затв. постановою КМУ від 11.09.2007. – № 1118.
5. Егудин Д.А. Проблемы стимулов в жизнедеятельности человека и особенности формирования стоимости рабочей силы в угольной промышленности Украины. – Одесса: ИПРЭЭИ, 1995. – 25 с.
6. Чухно А. Актуальні проблеми стратегії економічного і соціального розвитку на сучасному етапі // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 15–23.

УДК 331.23

Г.В. МОНАСТИРСЬКА
ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"

ТВОРЦІ ІННОВАЦІЙ: ОПЛАТА ПРАЦІ В ЄС, США І В УКРАЇНІ

У статті порівнюються організація й оплата праці у сфері досліджень і розробок в країнах ЄС, США та в Україні. Оцінюються можливості застосування нових форм організації й оплати праці для українських науковців.