

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ УКРАЇНИ

Досліджено питання підвищення ефективності використання робочої сили із застосуванням системи мотивації трудової діяльності працівників. Запропоновано запровадити механізм статистичних порівнянь заробітної плати у державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами, перегляд системи класифікації посад, розроблення описів посад та запровадження системи нормування праці.

The question of increase of efficiency of the use of labour force is investigational with application of the system of motivation of labour activity of workers. It is suggested to enter the mechanism of statistical comparisons of salary in government service and other industries of economic activity after basic professional groups, revision of the system of classification of positions, development of descriptions of positions and input of the system of setting of norms of labour.

Ключові слова: бюджетна установа, оплата праці, ефективність праці.

Актуальність проблеми. Ефективність використання робочої сили залежить від багатьох факторів: організаційних, соціально-економічних, матеріально-технічних тощо. Разом з тим забезпечення ефективності праці багато в чому залежить від досконалості застосування системи мотивації трудової діяльності працівників. Не є виключенням і державна служба.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Відомий український економіст А.М. Колот виділяє триєдину мету реформи заробітної плати. “Мета реформи, – зазначає він, – полягає, по-перше, в тому, щоб організація заробітної плати на принципах частки в доході роботодавця трансформувалася в організацію на принципах ціни робочої сили; по-друге, в забезпеченні постійного підвищення ціни робочої сили і наближенні до її вартості; по-третє, в сприянні створенню ефективного мотиваційного механізму, адекватного ринковій економіці, який спирається на поєднання економічних стимулів і соціальних гарантій” [1]. За нинішніх кризових економічних умов цільову функцію реформи заробітної плати слід обмежити лише одним напрямом – максимальним посиленням стимулюючої функції заробітної плати. Саме цій головній меті повинна бути підпорядкована розробка і впровадження стратегії і тактики реформи національної системи оплати праці.

У відриві від завдань стимулювання праці і виробництва розглядають мету реформи оплати праці російські економісти А. Никифоров і А. Лубков. “Головна мета реформування оплати праці, – зазначають вони, – визначення розміру заробітної плати на рівні ціни робочої сили, що дає змогу робітнику і його родині задовольняти необхідні матеріальні і духовні потреби і створювати грошові нагромадження для нарощування інвестиційного потенціалу” [1].

А. М. Колот вказує, наприклад, на такі основні принципи організації заробітної плати: роздержавлення і демонополізація тарифікації заробітної плати; встановлення мінімальної заробітної плати та регулярний її перегляд залежно від прожиткового мінімуму і рівня економічного розвитку, доходів та зміни вартості життя; регулювання коштів, виділених на споживання, за допомогою системи оподаткування; введення компенсаційних виплат та індексації доходів працюючих у зв’язку з інфляцією та зростанням цін; демократичне регулювання ціни послуг робочої сили з урахуванням складності, кваліфікації, умов застосування праці; співвідношення попиту та пропонування на ринку робочої сили на основі угод і колективних договорів; державне регулювання рівня і динаміки заробітної плати працівників бюджетних галузей [1].

У зазначеній багатогранній системі мотивації матеріальне стимулювання посідає найвагоміше місце. Підтвердженням цього є те, що фонд оплати праці у структурі ВВП у розвинених країнах становить від 60 (країни ЄС) до 75% (США) [1]. За даними Держкомстату, у 2008 р. в Україні цей показник становив 44% [2, с. 128]. Очевидно, що рівень оплати праці в Україні істотно відстає від загальносвітових норм. В сучасній науковій літературі виділяються дві основні моделі організації державної служби.

Перша, умовно кажучи, “європейська”, характерним прикладом якої є англійська система організації державної служби. За цією системою чиновнику, який поступив на держслужбу, гарантується за будь-яких умов добре оплачувана робота, пакет соціальних пільг та досить високий рівень пенсійного забезпечення. Таким чином, державний службовець свідомо отримує не надто високу, проте гарантовану позитивну стабільність.

Друга модель – “американська”, відповідно до якої державна служба розглядається як рівноправний вид діяльності на ринку праці. Державний службовець працює за контрактом без особливих привілеїв та соціальних преференцій, які зумовлені належністю до відповідної категорії державних службовців, вислугою років та іншими атрибутами європейської бюрократичної моделі – про ступінь успішності чиновника судять за ефективністю його роботи. Проте американським державним службовцям не гарантується збереження посади за умови визнання недоцільності збереження відповідного робочого місця; рівень пенсійного забезпечення безпосередньо не пов’язаний із проходженням державної служби. При

прийомі на роботу враховуються, передусім, ділові та професійні якості.

Вітчизняна модель організації державної служби за характеристикою системи оплати праці тяжіє до "європейської", водночас вона має певні відмінності: як стосовно рівня оплати праці, так і питомої ваги посадового окладу у структурі заробітної плати державного службовця тощо. Це визначає специфіку вітчизняної моделі організації державної служби, функціонування якої ще не відповідає сучасним ustalеним європейським стандартам. У зв'язку з цим виникає гостра необхідність привести у відповідність з цими стандартами всю систему державної служби в Україні, а також окремі її елементи, насамперед систему оплати праці державних службовців.

Метою дослідження є визначення головних напрямів реформування системи оплати праці державних службовців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Узагальнення підходів, викладених у наукових джерелах [3, с.146-151; 4], дає змогу визначити головні функції та завдання оплати праці державних службовців:

- мотивація працівників до виконання посадових обов'язків із максимальним використанням їх здібностей і вмінь;
- забезпечення внутрішньої (всередині системи державної служби) та зовнішньої (у контексті оплати праці в країні) рівності;
- добір кваліфікованих кадрів та забезпечення прийнятного рівня плинності кадрів;
- утримання кваліфікованих кадрів;
- відповідність до вимог чинного законодавства тощо.

З цього приводу варто згадати, що у Законі України "Про державну службу" зазначено: оплата праці державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими кадрами, стимулювати їх сумлінну та ініціативну працю.

Проте аналіз сучасної практики доводить, що сьогодні ані сама система, ані рівень оплати праці державних службовців в Україні не забезпечують виконання цих завдань.

Оплата праці державних службовців дуже слабо пов'язана з кваліфікацією кадрів, освітою та професійною підготовкою, результатами навчання, складністю та відповідальністю трудових функцій державного службовця, ефективністю виконання структурами влади та їх апаратами функцій держави [3, с.146–151].

З огляду на це шляхи вдосконалення вітчизняної системи оплати праці державних службовців в Україні доцільно розглядати в розрізі структурних компонентів заробітної плати державних службовців. Зокрема, структурними компонентами заробітної плати державного службовця є:

- посадовий оклад відповідно до посади, яка обіймається;
- доплата за ранг;
- надбавка за вислугу років на державній службі;
- інші надбавки та премії.

За світовими стандартами, рівень середньої зарплати має становити два-три прожиткових мінімуми, тоді як у 2008 р. частка заробітної плати в доходах населення склала 38%. Але це середній показник, що охоплює як бюджетників, так і працівників приватного сектора економіки. Якщо взяти до уваги, що заробітна плата бюджетників складає тільки 60% від заробітної плати працівників приватного сектора економіки, то частка заробітної плати в грошових доходах родини, усі члени якої одержують заробітну плату з бюджету, складає тільки 24,5%, а частка заробітної плати в грошових доходах родини, працівники якої зайняті в приватному секторі економіки – 41% [2].

У такий спосіб попередні оцінки показують, що середня заробітна плата працівників бюджетного сектора економіки принаймні в три рази нижче, ніж у працівників приватного сектора економіки [2].

Посадовий оклад у заробітній платі державних службовців є найсуттєвішою та найстабільнішою частиною, проте посадові оклади разом із доплатами за ранг переважної більшості державних службовців є нижчими за встановлений прожитковий мінімум.

Цілком зрозуміло, що такий стан справ і зумовлює ті негативні тенденції, які спостерігаються нині у функціонуванні державної служби. Таким чином, необхідною умовою ефективного розвитку державної служби в Україні є вдосконалення запровадження низки заходів з удосконалення системи оплати праці державних службовців у напрямі підвищення стимулюючої ролі посадових окладів, усунення міжвідомчих та місцевих розбіжностей в оплаті праці.

Метою реформування оплати праці державних службовців повинно бути:

- забезпечення конкурентоспроможності державної служби на ринку праці порівняно з роботою в інших сферах економіки, у тому числі й державного сектора;
- запобігання корупції, кардинальне підвищення зацікавленості працівників органів влади у продуктивній та якісній, ініціативній та ефективній, сумлінній і відповідальній роботі, у подальшому просуванні
- по кар'єрі на засадах особистих професійних досягнень.

Запроваджено систематичний моніторинг щодо поступового вирівнювання заробітної плати державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та працівників недержавного сектора економіки.

Незважаючи на те, що загалом відбулися певні позитивні зміни у сфері організації оплати праці, заробітна плата державних службовців все ще не виконує всіх своїх функцій, зокрема стимулюючої та мотиваційної. Сучасний рівень заробітної плати у державній службі лише сприяє збільшенню плінності кадрів, відтоку високопрофесійних кадрів у недержавний сектор, неформальній зайнятості та штучному зниженню вартості людського капіталу, що негативно впливає на мотивацію до праці, а отже, й на якість виконання службових завдань.

Важливим шляхом реформування заробітної плати державних службовців має стати підвищення її купівельної спроможності (зростання реальної зарплати).

Вирішити цю проблему можливо через:

- зниження податків на зарплату та відрахувань з неї;
- зниження індексу цін на споживчі товари та послуги;
- істотне підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили.

Насамперед, з метою справедливого та об'єктивного обґрунтування розбіжностей в оплаті праці між різними державними органами та посадами необхідним є перегляд системи класифікації посад, розроблення описів посад та запровадження системи нормування праці державних службовців.

Доцільним вбачається розподіл посад за кваліфікаційними рівнями відповідно до Державного класифікатора України "Класифікація професій"; проведення колективної аналітично-експертної оцінки посад державних службовців та за її результатами визначення рангів посад.

Необхідним є суттєве підвищення частки посадового окладу у загальній заробітній платі державних службовців. Частково це забезпечується шляхом включення до посадового окладу всіх надбавок, доплат і премій, які існують сьогодні, за винятком доплати за вислугу років.

Розміри посадових окладів слід встановлювати залежно від рангу, який має давати право працювати на відповідних посадах. Розміри преміювання доцільно пов'язати з чіткими методами оцінки ефективності роботи підрозділів та рейтингом працівників, а також співвіднести із профіцитом бюджету та економією фонду оплати праці [3, с.146-151].

Доречно запровадити механізм статистичних порівнянь заробітної плати у державній службі та інших галузях економічної діяльності за основними професійними групами (керівники, спеціалісти, юристи, економісти, фінансисти тощо).

Варто також передбачити у законодавстві про державну службу можливість оплати праці чиновника за згодою з наймачем, залежно від ефективності діяльності.

Реформа оплати праці в Україні повинна бути спрямована на формування якісно нової цивілізованої системи доходів і заробітної плати.

Визначення сутності, цілей і завдань реформи оплати праці ще недостатньо для вирішення концептуальних проблем вибору конкретних механізмів реформування заробітної плати. Передусім, мають бути обрані принципи дій під час проведення реформи.

Йдеться про розробку і контроль за дотриманням загальних правил економічної поведінки, які регламентують діяльність будь-якого господарського суб'єкта в сфері оплати праці. Отже, концепція реформування оплати праці в Україні обов'язково повинна базуватися на ряді фундаментальних принципів.

Виділення чітких принципів реформи оплати праці необхідно для того, щоб не втратити стимулюючих орієнтирів в її проведенні. Питання про принципи реалізації реформи оплати праці не є чисто теоретичним, а й практичним, оскільки від його вирішення залежить вибір механізмів і схем оплати праці та прогнозування наслідків їх застосування. Під принципами в цьому випадку розуміються головні правила, основні вимоги до проведення реформи.

Зміст реформи оплати праці в Україні визначається комплексом певних принципів: загальноекономічних і спеціальних. До основних загальноекономічних принципів проведення реформи можна віднести: системність, послідовність реалізації заходів, їх оптимізацію, орієнтацію на досягнення соціальної справедливості, децентралізацію організації оплати праці, органічний взаємозв'язок із реформами в інших сферах економіки тощо. Серед спеціальних принципів проведення реформи оплати праці можна назвати: співвіднесення оплати праці з рівнем розвитку відносин привласнення, активної участі безпосередніх товаровиробників, оптимального визначення державного регулювання заробітної плати тощо.

Принципи проведення реформи оплати праці можна розглядати як сутнісне вираження концепції реформування системи заробітної плати. Принципи в цьому випадку відображають критерії регуляції реформування.

Висновки. За результатами дослідження можемо стверджувати, що сучасний стан системи та рівня оплати праці державних службовців, особливо найнижчих категорій, зумовлює нагальну потребу в її вдосконаленні та приведенні у відповідність до світових стандартів, враховуючи специфіку формування ринкових механізмів в Україні.

Механізм реалізації реформи оплати праці є серією послідовних рішень і дій, що здійснюються протягом певного періоду.

Всі принципи проведення реформи оплати праці в перехідній економіці України органічно пов'язані між собою, доповнюють один одного. Принципи реформування реалізуються не ізольовано, а в єдності, підпорядковуються загальній меті посилення стимулюючого впливу сфери оплати праці на розвиток процесу виробництва і економічне зростання. Отже, визначені пропозиції можуть суттєво посилити організуючу та стимулюючу функції заробітної плати державних службовців, що забезпечить тим самим, окрім підвищення ефективності функціонування, конкурентоспроможність державної служби на національному ринку праці. Водночас питання конкурентоспроможності державної служби на ринку праці потребують подальших більш докладних досліджень.

Література

1. Що стосується заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.allnews.ua>.
2. Гамова О. В. Україна у цифрах у 2008 році. : статистичний довідник / О. В. Гамова, Н. О. Ільєнко, О. В. Додонов // Державний комітет статистики України. – К. – 2009. – 261 с.
3. Філіпповський В. Економіко-правові питання розвитку державної служби і служби в органах місцевого самоврядування / В. Філіпповський // Збірник наукових праць УАДУ. – К. – 2000. – Вип. 2. – Ч. 3. – С. 146-151.
4. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
5. Куцик В. І. Концептуальні засади реформування оплати праці в бюджетних установах / В. І. Куцик, Я. Я. Медвідь [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/18_5/169_Kucyk_18_5.pdf.
6. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 “Виплати працівникам”: Наказ Міністерства фінансів України від 25 квітня 2000 року № 82 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

Надійшла 14.04.2011

УДК [005.95/.96:621](477.54)

Н. Л. ГАВКАЛОВА

Харківський національний економічний університет

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ НА МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Обґрунтовано доцільність використання аналізу Парето в межах дослідження ефективності менеджменту персоналу. Запропоновано діаграму причин та результатів, в основу якої покладена проблема низької ефективності менеджменту персоналу та побудовано її на 23-х машинобудівних підприємствах Харківського регіону. Визначено перспективні напрями забезпечення ефективності на вітчизняних машинобудівних підприємствах Харківського регіону.

The expediency of use of analysis Pareto is proved within the limits of research of efficiency of management of the personnel. The diagram of the reasons and results in which basis the put problem of low efficiency of management of the personnel and it is constructed it at 23 machine-building enterprises of the Kharkov region is offered. Perspective directions of maintenance of efficiency at the domestic machine-building enterprises of the Kharkov region are determined.

Ключові слова: машинобудівне підприємство, менеджмент персоналу.

Вступ. Процеси інтеграції та глобалізації продовжують розповсюджуватися в світі та характеризуються суттєвим впливом на вітчизняну соціально-економічну систему, яка залишається несталою та недосконалою в своєму розвитку. Оскільки Україна набула незалежності в кінці ХХ ст., її позиціонування у міжнародному середовищі як розвиненої європейської держави лише набуває обертів, а необхідність побудови в суспільстві інноваційно-інвестиційної моделі розвитку призводить до пошуку нових інструментів, принципів, методів, методик, які безперечно стосуються управління людиною. На мікрорівні персонал підприємств, незважаючи на кризу або її наслідки, чекає на висхідний розвиток, забезпечення якого можливе при використанні новітніх, інноваційно спрямованих підходів до управління, серед яких мається на увазі використання інструментарію менеджменту персоналу, урахування персональної компоненти у вигляді формування та використання синтезованого (людського, інтелектуального та соціального) капіталу, розробку HR-стратегії.

Постановка проблеми. Не лише забезпечення висхідного розвитку, а й досягнення точки оптимуму в умовах вітчизняного господарювання є досить складним завданням: адже рівень розвитку вітчизняних підприємств не відповідає вимогам ефективного розвитку соціально-економічних систем. Таким чином, проблема досягнення ефективності менеджменту персоналу існує, є актуальною та своєчасною.

Аналіз останніх досліджень. Серед дослідників, що приймають активну участь у дискусіях у наукових колах стосовно обґрунтування питань, пов'язаних із забезпеченням ефективності менеджменту