

К.В. Побережна, аспірант, НТУ «ХП»

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ СИСТЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДСТАВІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ НА ІННОВАЦІЙНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасне підприємство забезпечує виконання своїх стратегічних і короткострокових цілей за рахунок кваліфікованого, компетентного, мотивованого і креативного персоналу.

Людський аспект економіки, зокрема трудовий потенціал, якість трудового життя, гуманізація праці та забезпечення гідної праці стають нагальними в умовах глобалізованого світу. Поява поняття "гідна праця" пов'язується з еволюцією соціально-трудоких відносин в кінці ХХ - на початку ХХІ століть. Зростання кваліфікації працівників та гідна оплата праці сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності української економіки.

У той же час заробітна плата є однією з найбільш "проблемних" соціально-економічних категорій в Україні. Через це виникає необхідність забезпечення відповідності всіх складових гідної праці до встановлених стандартів.

Питання управління заробітною платою в системі соціально-трудоких відносин ґрунтовно досліджували такі науковці, як Д.Богиня, Г. Завіновська, А. Калина, А. Колот, О. Грішнова, Е. Лібанова, Ю. Маршавіна та інших. Серед зарубіжних вчених, які займалися питаннями гідної праці та методами її вимірювання слід виділити Ф. Бонне, Ж. Фігуердо, Г. Стендинга. Гідну працю як предмет корпоративної соціальної відповідальності досліджували М. Бречт і П. Болтон.

Сучасна практика вимагає трансформації підходів щодо європейських стандартів управління персоналом підприємства, зокрема при формуванні системи оплати праці у напрямі наближення до гідної праці. Такий підхід обумовлює актуальність проведення подальших досліджень в визначеному

напрямку.

Мета дослідження – визначення основних складових при управлінні трудовим потенціалом підприємства, яке базується на принципах Концепції гідної праці.

Відповідно до Програми гідної праці в Україні підготовлена аналітична робота « Гідна праця: профіль України», яка включає індикатори гідної праці, аналіз статистичних даних, низку узагальнень. Концепція гідної праці пов'язана із забезпеченням найманим працівникам гідної заробітної плати, яка виконує основні функції: відтворювальну, стимулюючу, соціальну.

Під гідною заробітною платою розуміють такий рівень оплати праці, що здатен забезпечити економічну свободу працюючій людині і його сім'ї; створює базові основи для систем соціального страхового захисту і соціального забезпечення; дає можливість людині розвиватися, відпочивати, користуватися досягненнями цивілізації, відповідає поняттю справедливого розподілу результатів праці; заробляється в умовах, що не принижують гідність людини; вирішує проблему матеріальної бази для розширеного відтворення населення країни, забезпечення економіки кваліфікованими трудовими ресурсами [1].

Гідна праця, за визначенням МОП, - це можливість для чоловіків та жінок отримати гідну і продуктивну роботу, адекватну професійним знанням, в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності і людської гідності [2].

Ряд українських дослідників [3-6] розглядають гідну оплату праці як завдання конкурентоспроможної системи оплати праці на підприємстві і вважають можливим її досягнення за умови організації оплати праці на принципах ціни робочої сили з урахуванням кількості, якості та результатів праці, а також через забезпечення зростання заробітної плати при зниженні витрат на одиницю продукції (послуг).

При такому підході перетинаються інтереси держави, роботодавців і працівників [1]. Гідна заробітна плата на підприємстві може бути сформована при умові ефективного управління оплатою праці [3].

Аналізуючи статистичні дані зазначаємо, що у рейтингу регіонів України

(2012-2013 роки) за рівнем середньомісячної заробітної плати Донецька область була стійким лідером (3496 грн), а Чернігівська область у 2012 р. посідала 25 позицію (2308 грн) [5].

Слід зауважити, що надмірна індивідуалізація заробітної плати на окремих підприємствах та повне ігнорування законодавчих і галузевих норм у сфері оплати праці призводить до поглиблення надмірної та необґрунтованої диференціації в оплаті праці, що суперечить положенням Концепції гідної праці. Оплата праці на підприємствах повинна залежати від рівня продуктивності праці, у іншому випадку, вона не може визнаватися цілком справедливою. За результатами опитування, що проведено Федерацією профспілок України серед українських працівників, встановлено, що лише 31,7 % респондентів повністю влаштовує заробітна плата на підприємстві, де вони працюють. Переважну більшість працівників (47 %), які взяли участь в опитуванні, заробітна плата не влаштовує, бо не задовольняє їх потреби, вона нижча від витрат праці та її якості [4]. Значна частина респондентів (47 %) зазначили, що їхня заробітна плата не є справедливою відносно інших працівників (72 % - керівники, 40 % - фахівці й 27 % - робітники). Зазначається слабка інформованість персоналу щодо питань оплати праці. Так, у ході анкетування з'ясовано працівники усіх категорій чітко не знають, які показники визначають розмір їх заробітної плати.

Отже, є нагальна потреба з удосконалення процесу управління оплатою праці на підприємствах з метою забезпечення її гідного та справедливого рівня. Удосконалення потребують всі етапи процесу управління: планування, організація, мотивація і контроль.

Досвід роботи у рамках міжнародних проектів разом з європейськими партнерами, зокрема TEMPUS INNOLAB, свідчить про необхідність адаптації використання на вітчизняних підприємствах зарубіжного досвіду формування сучасних соціально-трудова відносин, особливо в умовах роботи інноваційних підприємств.

Соціальне партнерство, як підґрунтя соціальної корпоративної

відповідальності потребує закріплення у колективних договорах відповідних зобов'язань, які будуть забезпечувати зростання матеріального добробуту працівників.

Таким чином, формування на підприємствах України гідної заробітної плати необхідне не лише для найманих працівників, які за рахунок цього зможуть отримати достатні кошти для гідного життя та задоволення своїх потреб, можливості розвитку, але й для роботодавців, які зможуть відчувати зростання інтересу працівників до підвищення результатів праці та держави - у вигляді зростання рівня та якості життя населення. І саме такий процес зможе стати запорукою громадянського суспільства.

Для реалізації Концепції гідної праці в Україні необхідно здійснити комплекс заходів на національному, галузевому і регіональному рівнях та на рівні підприємств. Так, на національному рівні, це поетапне запровадження державних гарантій у сфері оплати праці, які забезпечуватимуть розширене відтворення трудового потенціалу на більш високому якісному рівні.

На національному рівні важливим є законодавче визнання генеральної угоди, галузевих і регіональних угод, колективних договорів нормативними актами, якими встановлюються захищені державою права і гарантії для працівників та дія яких відповідно поширюється на всі підприємства.

На галузевому й регіональному рівнях - запровадження на підприємствах міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, принципів корпоративного управління; сприяння детінізації зайнятості, протидія спробам неналежного оформлення роботодавцями трудових відносин. На жаль, яскраві цифри ілюструють ситуацію, коли 80% працівників погоджуються на заробітну плату у конвертах. Не створені ще відповідні ціннісні орієнтири і ці є проблемою для українського суспільства.

На рівні інноваційних підприємств актуальним є збільшення частки заробітної плати в собівартості продукції, робіт, послуг; укладання колективних договорів; забезпечення розвитку компетенцій працівників тощо.

Необхідно адаптувати та розробляти науково-методологічних підходи

щодо забезпечення гідної заробітної плати на інноваційному підприємстві в умовах глобальних економічних викликів.

Список літератури: 1. *Капліна Г.А.* Характеристика гідної праці в Україні / Г.А.Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - № 26. - 2013. - С. 47-54.; 2. Достойный труд : доклад Генерального директора МОТ на 87-й сессии Междунар. конфедерации труда. - Женева : МБТ, 1999. 3. *Лук'яненко Н.Д.* Управління системою оплати праці на промисловому підприємстві / Н.Д. Лук'яненко, О.А. Дороніна: монографія. - Донецьк:ДонНУ, 2006. - 212 с. 4. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2012. Навстречу економічному росту и процветанию. - К.: Фонд "Эффективное управление", 2012. - 210 с. 5. Праця України у 2012 році: статистичний збірник. - К.: Державна служба статистики, 2013. - 321 с. 6. *Лібанова Е.М.* Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2010. - № 2(14). - С. 3-15. 7. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. - Режим доступу : www.ilo.org/wcmsp5/groups/public. 8. *Сапелкіна О. В.* Соціальне самопочуття українського населення як міра гідної праці / О.В. Сапелкіна // Соціальне управління і профспілковий рух : вісн. - 2011. - № 1. - С. 12-21. 9. *Сіверська Л.Б.* Реалізація концепції гідної праці в Україні через дотримання міжнародних стандартів праці / Л.Б. Сіверська // Вісн. Ун-ту банківської справи України. - 2009. - № 3. - С. 182-185. 10. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: моногр. / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. -К. : КНЕУ, 2012. - 501 с.

Т.О. Погорєлова, доцент НТУ «ХП», Харків

А.І. Погорєлов, магістрант НТУ «ХП», Харків

ПОЛІПШЕННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасна система управління кадрами організації зазнає радикальних перетворень разом з усім суспільством. Необхідність таких перетворень викликана тим, що адміністративно-командна система, ідеологія, яка знаходиться в її основі, прийшли в очевидне протиріччя з вимогами розвитку виробничих сил і трудових ресурсів організації. Дана ситуація призвела до того, що, в даний час, стає актуальною проблема пошуку нових підходів і принципів до управління персоналом організації, а зокрема до системи її кадрового забезпечення.

Управління трудовими ресурсами, сьогодні, повинно бути спрямоване на досягнення ефективності роботи підприємства, самих працівників, розвитку в них потреб високого рівня і здібностей до творчої діяльності, комунікативності та внутрішньої зацікавленості у розвитку та вдосконаленні діяльності своєї