

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЖИТТЄВИЙ РІВЕНЬ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Проблема оплати праці постійно знаходиться в центрі уваги теоретиків. Як життєво важливе це питання привертає особливу увагу населення. Саме неточності в оплаті на державному рівні відразу ж викликають реакцію людей, яка інколи набуває непередбачуваних форм. Відзначимо оригінальний висновок спеціалістів, що люди дуже швидко сприймають кращі умови, звикають до постійних негараздів і дуже агресивно реагують на погіршення економічної ситуації, яке настає навіть після короткого періоду стабільності і добробуту. Яскравим підтвердженням цього висновку став досвід України впродовж 90-х років.

Ситуація ускладнюється ще й тому, що упродовж ХХ століття населення звикло до злетів і падінь в економіці, які насамперед підривають довіру до державних структур, у тому числі й банків.

Особливо негативним моментом є слабка мотивація праці, яка є головним системоутворюючим елементом оплати праці і, насамперед, пов'язана з:

- незацікавленістю працівників у кінцевому результаті;
- спадом виробництва;
- низьким рівнем заробітної плати з перспективою незначного зростання;
- невиконанням зарплатою своїх основних функцій — відтворювальної та стимулюючої.

Проблема стимулювання праці повинна перейти з теоретичної в площину практичної діяльності і стати вирішальним моментом при формуванні загальної економічної політики на національному й регіональних рівнях. Зміну мотиваційного механізму доцільно пристосовувати до відповідних змін у характері та змісті праці, які представлені підвищенням частки творчої праці, суміщенням функцій працівників у трудовому процесі.

Суть трансформації праці полягає в переході від адміністративних, позаекономічних методів трудової діяльності до економічно та соціально ефективних.

У ХХ столітті наше суспільство переживало неодноразову гіперінфляцію. За даними В. Попова, порівняно з 1913 роком ціни

зросли в 1917-ому — в 3 рази, у 1918-ому — у 21 раз, у 1921-ому — в 16 800 раз. Історія повторилася в 40-ві роки. Навіть за офіційними даними, порівняно з 1928 роком ціни зросли в 1932 році у 2,6 рази, в 1940 — у 6,4 рази, а в 1947 — у 20,1 рази. 90-ті роки не стали винятком. У березні 1992 року порівняно з груднем 1990-го ціни зросли у 12 разів [1]. В усіх трьох випадках уряд діяв традиційно — проводилася грошова реформа, яка знецінювала заощадження населення. На переломі століть ситуація дещо поліпшується. За даними газети «Факти» (від 14 лютого 2001 року), середня зарплата в Україні зросла в 2000 році майже на тридцять відсотків порівняно з 1999 роком, у тому числі у промисловості на 40,5 %. Середньомісячна зарплата працівників, зайнятих в економіці, становила 230 грн. Очевидно, що зростання в процентах, як врешті-решт і в гривнях, є недостатнім для оцінки ефективності економіки та життєвого рівня населення. Потрібно враховувати зростання цін, плати за комунальні послуги, співвідношення доходу та витрат на придбання товарів першої необхідності, продуктів харчування тощо.

Проблема заробітної плати набуває особливої гостроти в період економічних реформ. Диференціація населення за рівнем доходів, знецінювання професійних здобутків минулих років, безробіття, нові вимоги до професійної діяльності — ці та інші фактори значно знижують життєвий рівень населення. Яскравим підтвердженням цього факту стали відповіді на запитання: «Що з наведеного на картці Ви придбали торік» після опитування 1200 респондентів, проведеного спеціалістами Центру соціальних і маркетингових досліджень у січні 2001 року (табл. 1).

Як зазначає О. Стегній: «На загальному тлі малопомітної купивельної активності наші громадяни торік найчастіше купували малу побутову техніку, а також телевізори. Цікаво зауважити, що регіональний розподіл виявив «лідерство» киян щодо придбання саме малої побутової техніки. Зокрема, якщо серед опитаних киян 26 відсотків торік купували таку техніку, то в інших регіонах країни цей показник не перевищував позначки 11 відсотків» [2]. Проведений аналіз показав різну активність соціально-демографічних груп щодо рівня придбання великих покупок. Так, найактивнішими щодо цього була молодь до 25 років, і навпаки, менш активними — респонденти пенсійного віку. Життєва практика підтверджує таку диференціацію. Люди старшого віку, маючи певний рівень матеріального надбання, ведуть усталений спосіб життя, в той час як сам віковий період змушує молодих людей до значних покупок: іде процес створення сім'ї, а звідси необхідність забезпечення мінімальних життєвих благ тощо.

ПЕРЕЛІК НАЙМЕНУВАНЬ ТОВАРІВ, ПРИДБАНИХ РЕСПОНДЕНТАМИ
В 2000 РОЦІ (у процентах до тих, хто відповів)

Назви товарів	Вікові групи				
	в цілому	до 25	26—40	41—54	55 і більше
Дача	0,3	—	0,3	1	—
Присадибна ділянка	1	0,4	1	—	1
Легковий автомобіль	1	2	2	—	-0,3
Телевізор	4	5	5	3	—
Відео-, аудіоапаратура	2	5	3	1	—
Нові меблі	2	1	6	1	—
Квартира	2	3	3	0,4	0,3
Бібліотека	1	2	2	2	0,6
Холодильник	2	4	2	0,4	0,8
Велика побутова техніка	1	1	2	0,4	0,3
Мала побутова техніка	6	12	10	3	1
Нічого	84	72	74	90	96

За таких умов особливої значимості набуває робота з молоддю. Парадоксальність ситуації виявляється в тому, що, з одного боку, молоді люди відзначаються динамічністю, швидко сприймають нові форми діяльності, а з іншого — вони характеризуються вразливістю, невідповідністю до подолання труднощів, завищеною самооцінкою, а інколи і недооцінкою своїх можливостей в реаліях сьогодення.

Проаналізуємо результати проведеного нами соціологічного дослідження для перевірки окремих з вищеназваних положень.

Насамперед нас цікавило питання про мінімальну заробітну плату, яку б погодились отримувати студенти після закінчення вузу (дослідження проводилось на базі Тернопільської академії народного господарства). Одержані результати викликають інтерес з багатьох причин.

По-перше, відзначимо діапазон очікуваної мінімальної заробітної плати молодих спеціалістів: від 100 грн. до 1000 грн.

По-друге, частина молодих людей, які реально оцінюють можливості стартової заробітної плати, незначна.

По-третє, очевидно є завищеною оцінка можливостей професійної діяльності випускника вищого навчального закладу. До речі, це явище викликає стурбованість ще й тому, що, в разі відсутності можливостей для реалізації задумів, серед молоді можуть поширюватись депресивні настрої або ж створюватись сприятливі умови до протиправних дій. Тому систематичне проведення аналогічних соціологічних досліджень у різних регіонах України сприятиме розробці оптимальних моделей молодіжної політики, спрямованої на зниження соціальної напруженості, прийняття ефективних рішень на державному рівні, максимальному використанню можливостей молодих людей, що приведе в кінцевому результаті до підвищення життєвого рівня значної частини нашого суспільства.

Проведене дослідження показало досить значний діапазон оплати праці. На думку майбутніх економістів, їх задовольнила б така мінімальна зарплата (рис. 1):

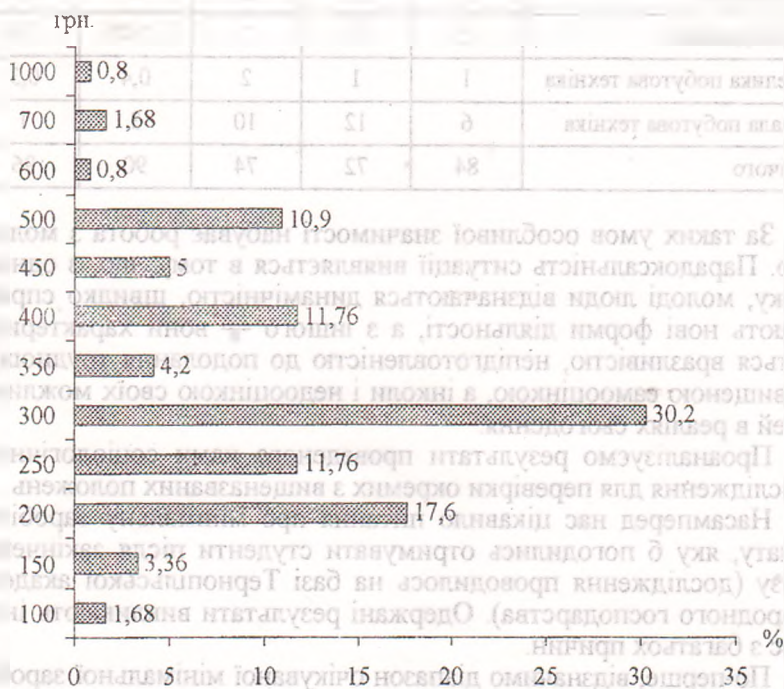


Рис. 1. Очікувана мінімальна заробітна плата, %

У процесі проведеного нами соціологічного дослідження нас також цікавила думка майбутніх економістів щодо співвідношення між розміром зарплати окремих спеціалістів. Це співвідношення доволі красномовне і дає змогу зробити висновок як про престижність професій, так і про оцінку значимості окремих видів професійної діяльності.

Ми запропонували респондентам визначити оптимальний розмір місячної зарплати для лікарів, учителів, економістів, інженерів, директорів заводів, мерів міст. Одержані результати викличуть інтерес, на нашу думку, не лише серед економістів, а й серед соціологів, політиків, психологів.

Насамперед, розглянемо співвідношення рівнів заробітної плати між окремими професіями. Більшість респондентів вважає, що зарплата лікаря повинна становити 400 грн., учителя — 400 грн., економіста — 500 грн., інженера — 300 грн., директора заводу — 600 грн., мера міста — 1000 грн. на місяць (рис. 2).

Дане співвідношення є доволі красномовним і цікавим, оскільки відображає усталене в суспільстві ставлення до різних професій, а також доволі своєрідну шкалу матеріальної оцінки різних видів професійної діяльності. Значний інтерес викликає поділ респондентів при визначенні зарплати окремих професійних груп. Найбільша розбіжність зафіксована при оцінці розміру зарплати керівника міста.

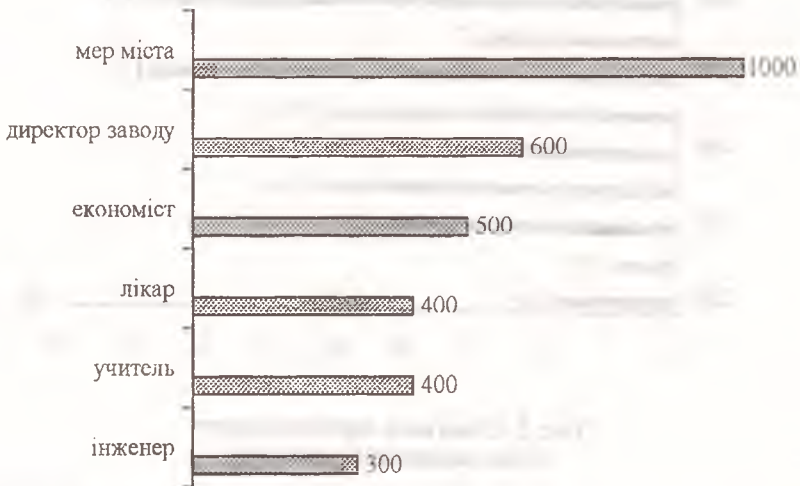


Рис. 2. Очікуване співвідношення зарплати між окремими професіями, грн.

Майбутні економісти пропонували різноманітні варіанти: від 300 до 1000 грн. на місяць. Хоча переважали дві цифри — 800 і 1000 грн. Дані показники саме і підтверджують вищевикладену думку про те, що певним чином дана ситуація відображає установлене в суспільстві ставлення до певних професійних груп населення. Так, на найнижчу посадову «планку» майбутні економісти помістили інженера.

Щодо оцінки майбутньої економічної діяльності думки студентів теж не відзначилися однотайністю: від 250 до 1200 грн. (рис. 3). Цікавим моментом є те, що після закінчення вузу найбільша частка респондентів погодиться на зарплату 500—600 грн., а отримувати заробітну плату в розмірі 350 грн., 400 грн. і 450 грн. готові рівні групи респондентів (по 10,3 %).

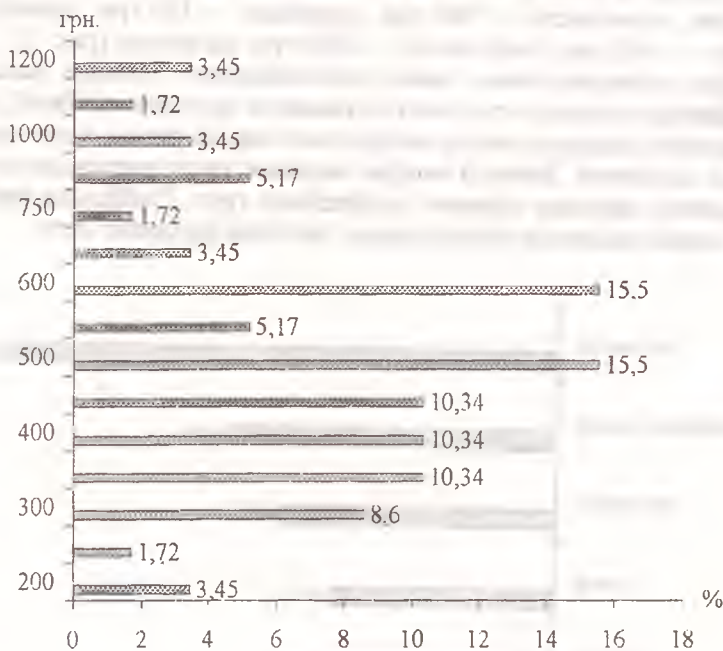


Рис. 3. Очікувана заробітна плата після завершення навчання

Усі вищезазначені факти дають можливість зробити висновок про необхідність покращення роботи з майбутніми спеціалістами. Систематичні соціологічні дослідження дозволяють удо-

сконалювати навчальний процес, враховувати потреби студентів, шляхом порівняльного аналізу очікувань молоді і реальної ситуації наповнити теоретичні положення переходу до ринкових відносин конкретним змістом.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Попов В.* Кардиограмма инфляции // *Деловые люди.* — 1992. — № 7—8. — С. 36—37.

2. *Стегий О.* Що придбали українці торік? // *Україна і світ сьогодні.* — 2001. — 3—16 березня.

Гребенюк Б. О., аспірант
Інститут економіки НАН України

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ ПЕРСОНАЛУ НА МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Серед найважливіших завдань, що стоять перед економікою України, особливе місце належить комплексу заходів, направлених на розвиток та вдосконалення систем управління персоналом. Ці питання однаково актуальні як для підприємств нових форм ведення господарської діяльності, зокрема малих та середніх підприємств, так і для великих виробничо-господарських організацій.

Удосконалення управління працею персоналу є дійовим засобом підвищення ефективності виробництва шляхом раціоналізації функціонального розподілу праці, оптимізації чисельності працівників, раціоналізації управлінських процедур тощо. Однак до останнього часу в економічній літературі практично не висвітлюється питання управління працею персоналу малих та середніх підприємств. Нагальна потреба в науково-економічному обґрунтуванні даної проблеми обумовлена тим, що в економіці країни кількість малих та середніх підприємств постійно зростає. За підсумками 1999 року в економіці України функціонувало 197 тис. малих підприємств з чисельністю зайнятих до 50 осіб. Проти попереднього року їх кількість, згідно з даними Держкомстату України зросла на 13,7%. У середньому по Україні на 10 тис. наявного населення припадає 40 малих підприємств, а в деяких регіонах цей показник значно вищий.