

О. В. Михайленко,
к. е. н., Національний університет харчових технологій, Україна

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА АНАЛІЗ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

У статті визначена економічна сутність та основні принципи організації та формування заробітної плати; проведений аналіз рівня номінальної заробітної плати за регіонами та видами економічної діяльності.

In the article is certain economic essence and basic principles of organization and forming of salaries; the conducted analysis of level of nominal salary is after regions and types of economic activity.

Ключові слова: трудові ресурси, функції заробітної плати, мотивація, номінальна та реальна заробітна плата.

Key words: are labour resources, functions of salary, motivation, nominal and real salary.

ВСТУП

Трудова діяльність людини визначається внутрішніми (потреби, бажання, мотиви) та зовнішніми (різноманітними методами економічного та морального впливу на підвищення трудової активності працівників) спонукальними силами. Ефективність роботи підприємств в умовах конкуренції суттєво залежить від досконалої організації стимулювання працівників, яка дозволяє забезпечити високий рівень заробітної плати кожному працівнику, а роботодавцю — відшкодувати витрати і отримати прибуток. Тому на підприємствах на сьогодні велика увага приділяється питанням мотивації праці.

Стимули до ефективності праці класифікуються за багатьма ознаками, які доцільно поділити на матеріальні, соціальні та особисті (рис. 1).

Головною метою мотивації повинна бути орієнтація працівників на покращання всієї сукупності показників, від яких залежить конкурентоспроможність підприємства. Низька умотивованість персоналу зумовлює високу плинність кадрів, високий рівень конфліктності, низький рівень виконавчої дисципліни, неякісну працю, відсутність умов для самореалізації співробітників, низький професійний рівень персоналу, відсутність ініціативи працівників тощо [5].

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Ефективність праці тісно взаємопов'язана із управлінням персоналом підприємства та певною мірою визначається діючою системою показників, що характеризують рівень задоволеності працівників, а саме — оплатою праці (мотивацією праці).

Заробітна плата як соціально-економічна категорія і елемент системи господарювання належить до числа найскладніших. Вона служить основним засобом задоволення особистих потреб працівників, економічним важелем, що стимулює розвиток суспільного виробництва, зростання продуктивності праці, скорочення витрат на виробництво, засобом перерозподілу кадрів у галузях народного господарства.

Сутність заробітної плати необхідно розглядати як вихідну в процесі з'ясування приро-

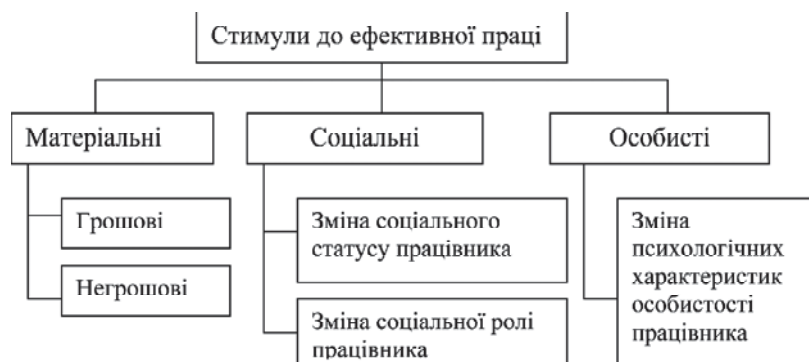


Рис. 1. Класифікація стимулів до ефективності праці

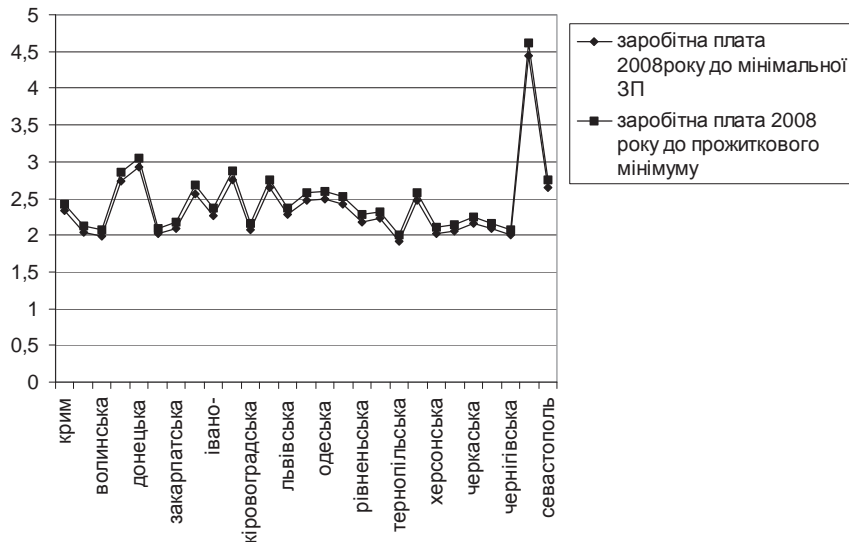


Рис. 2. Динаміка співвідношень номінальної заробітної плати 2008 року до мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму

ди заробітної плати з наступних позицій:

- заробітна плата — це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості (доходу);
- заробітна плата — це винагорода, яку за трудовим договором власник сплачує працівникові за виконану роботу;
- заробітна плата — це елемент ринку праці, ціна, за якою працівник продає послуги робочої сили тобто виражає ринкову вартість використання найманої робочої сили;
- заробітна плата — це трудовий дохід для працівника, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили;
- заробітна плата — це для підприємства елемент витрат на виробництво, що включаються до собівартості продукції, робіт (послуг) і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [3; 7].

РЕЗУЛЬТАТИ

Функції заробітної плати, які вона виконує в процесі суспільного відтворення, відображають її сутність. До основних функцій заробітної плати можна віднести відтворювальну, стимулюючу, соціальну, регулюючу функції та функцію формування платоспроможного попиту населення [1; 4]. Але на сьогодні заробітна плата в Україні не в повному обсязі виконує ці перелічені функції, про що свідчать дані Держкомстату України.

Аналіз середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати працівників продемон-

стрував, що її абсолютна величина за період 2000—2008 рр. постійно збільшувалася. Але якщо індекси номінальної заробітної плати за ці роки приблизно однакові (близько 130%), то реальна заробітна плата має тенденцію до зменшення (в 2001 році — 119%, в 2007 році — 112,5%), а в 2008 році цей індекс взагалі склав 97%.

Аналіз рівня номінальної заробітної плати за регіонами дав змогу визначити, що в 2008 році максимальна заробітна плата була в м. Києві (2794 грн.), Донецькій (1840 грн.) та Дніпропетровській (1726 грн.) областях, а мінімальна в Тернопільській (1207 грн.), Волинській, Чернігівській (1255 грн.) та Херсонській

(1275 грн.) при середній заробітній платі по Україні — 1665 грн.

Протягом останніх років (з 2000 р. по 2008 р.) спостерігалось постійне зростання заробітної плати в середньому на 30% по Україні. Але найбільші темпи зростання рівня номінальної заробітної плати 2008 року в порівнянні із 2007 роком спостерігалось в Миколаївській області (130%), Одеській, Тернопільській, Сумській (128%) областях, найменші — в Запорізькій та Дніпропетровській областях (116% та 119% відповідно). Найбільше зростання рівня номінальної заробітної плати 2008 року в порівнянні із 2000 роком відзначаються в Тернопільській (в 9 разів) та Волинській (8,3 рази) областях, найменше — в Донецькій та Дніпропетровській областях (у 6,3 рази). В м. Києві зростання заробітної плати наближається до середнього значення по Україні (у 7 разів) [6].

Нерівнозначні і співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму за регіонами (рис. 2).

Різний рівень номінальної заробітної плати спостерігається і за видами економічної діяльності. Найбільша номінальна заробітна плата відзначалася на підприємствах фінансової сфери діяльності (560 грн. та 3752 грн. в 2000 році та 2008 році відповідно), а найменша — в сільському господарстві (114 грн. та 987 грн.). При цьому в 2008 році скоротився розрив між найменшою та найбільшою номінальною заробітною платою на підприємствах, що працюють у цих видах діяльності. Якщо в 2000 році він складав 5 разів, то в 2008 році — лише 3,8 рази.

Середня номінальна заробітна плата штатно-

го працівника у жовтні 2009р. становила 1950 грн., що у 3 рази вище рівня мінімальної заробітної плати. Продовжує утримуватися високий рівень диференціації розмірів заробітної плати за видами економічної діяльності. Найвищий рівень оплати праці у жовтні спостерігався на авіаційному транспорті, у фінансовій діяльності, а серед промислових видів діяльності — у добуванні паливно-енергетичних корисних копалин та виробництві коксу, продуктів нафтоперероблення, де заробітна плата працівників в 1,5—2,9 рази перевищила середній показник по економіці.

Аналіз ланцюгових темпів зростання заробітної плати в різних видах економічної діяльності свідчить, що найбільші темпи зростання найчастіше відзначаються в державному управлінні (в 2002, 2005 та 2006 роках на 25%, 57, 31% та 45,17% відповідно). В 2008 році найбільші зростання номінальної заробітної плати в порівнянні із 2007 роком відзначалися на підприємствах, що надають комунальні та індивідуальні послуги (141,5%).

Приріст номінальної заробітної плати в 2008 році в порівнянні з 2007 роком в промисловості наближається до середнього значення по Україні і дорівнює приблизно 20% [6].

За даними табл. 1 ми бачимо, що найбільші зростання заробітної плати в 2008 році спостерігалося в добувній промисловості (136,45%). В харчовій промисловості відзначається зростання середньомісячної заробітної плати в порівнянні із 2007 роком близько 128%, що є одним із найбільших значень.

ВИСНОВКИ

Таким чином, заробітна плата є дієвим інструментом активізації людського фактора, що в свою чергу впливає на використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівника, й повністю залежить від наукової обґрунтованості і вибору методів узгодження заробітної з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється [2]. Тому питанням організації оплати праці на підприємстві — як одному із найважливіших інструментів, що визначає взаємоз-

Таблиця 1. Аналіз темпів росту середньомісячної номінальної заробітної плати за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності	Темпи росту, %						
	2002до2001	2003до2002	2004до2003	2005до2004	2006до2004	2007до2006	2008до2007
УСЬОГО	120,90	122,87	127,71	136,61	129,16	129,78	123,24
сільське господарство	118,83	119,67	142,01	140,51	132,95	132,70	128,02
рибальство	118,63	120,25	128,87	133,07	121,64	118,78	133,43
промисловість	119,46	121,86	125,72	130,15	125,34	128,22	120,01
будівництво	117,96	127,87	129,85	126,09	127,52	130,35	82,50
торгівля	116,20	119,39	129,19	140,08	125,95	127,51	128,21
діяльність готелів	121,70	118,88	126,18	132,17	129,63	128,44	119,81
діяльність транспорту	124,57	119,55	123,07	125,39	125,64	125,75	126,23
фінансова діяльність операцій з нерухомим майном	117,17	107,68	119,70	123,45	132,00	135,12	135,45
державне управління	125,00	116,57	119,76	157,31	145,17	117,36	101,94
освіта	119,20	127,34	126,18	149,42	125,74	131,51	132,45
охорона здоров'я надання комунальних та індивідуальних послуг	117,06	121,05	133,78	155,00	133,55	131,64	141,47

* Розраховано за даними Держкомстату України [6]

в'язок міри праці і міри його оплати — необхідно приділяти значну увагу для вивчення взаємозв'язків темпів зростання заробітної плати та факторів, які прямо впливають на конкурентоспроможність підприємства та суттєво залежать від якості чинної системи управління трудовим потенціалом, побудова якої повинна базуватися на сучасних концепціях управління, організації та стратегії людськими ресурсами.

Література:

1. Бачевський Б.Є., Заблудська І.В., Решетняк О.О. Потенціал і розвиток підприємства: навч. пос. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 400 с.
 2. Гетьман О.О., Шаповал В.М. Економіка підприємства: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — Київ, Центр навчальної літератури, 2006. — 488 с.
 3. Економіка підприємства: [навч. посібник.] / За заг.ред. П.В.Круша, В.І.Подвігної, Е.М.Сердюка. — К.: Ельга-Н, КНТ, 2009. — 780 с.
 4. Колот А.М. Мотивація, стимулювання і оплата персоналу. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
 5. Мостенська Т.Л., Новак В.О., Луцький М.Г., Міненко М.А. Менеджмент: підручник. — К.: Сузір'я, 2007. — 690 с.
 6. Статистичний щорічник України за 2007 рік / За ред. Осауленка О.Г. — К.: Державний комітет статистики України, 2006. — 657 с.
 7. Федонін О.С., Репіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посібник. — Вид. 2-ге, без змін. — К.: КНЕУ, 2006. — 316 с.
- Стаття надійшла до редакції 06.01.2010 р.