

УДК 351: 330.322.1

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ЕЛЕМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Семенченко Аліна Володимирівна, аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця, місто Харків, Україна

Анотація — покращення рівня життя населення завжди знаходиться в центрі уваги суспільства. Протягом 2000-2015 рр. в Україні було суттєво підвищено основні соціальні стандарти – заробітні плати, пенсії, стипендії, різноманітні види допомоги тощо. Однак суспільна оцінка існуючої системи соціального захисту є негативною. Більшість українців вважають свій добробут невисоким, а рівень доходів – недостатнім.

Ключові слова — регулювання, доходи, управління, рівень життя, працівники.

Мотиваційний механізм економічної діяльності – це досить складне поняття, яке включає мету мотивації, суб'єктів виробничих відносин і об'єктів господарювання, економічні інтереси і стимули до діяльності, основні принципи функціонування механізму оптимізації доходів найманих працівників [2, с. 165].

У механізмі мотивації поєднуються економічні інтереси держави, підприємства і працівників. Реалізація і поєднання цих інтересів відбуваються на основі матеріальних стимулів до праці.

Основою матеріальних стимулів до праці є система розподілу доходів. Ця основа залежить від форм власності на засоби виробництва. Економічний стимул, як правило, відбиває залежність одержання продукту в особисте розпорядження суб'єкта від результатів його праці або економічної діяльності.

Економічні стимули є засобом встановлення взаємозв'язку між інтересами і виступають певною формою реалізації

різних видів економічних інтересів. Щоб одержати заробітну плату, працівники повинні створити чистий продукт, прибуток, тобто реалізувати економічний інтерес підприємства.

Мотиваційний механізм діяльності залежить від створення справедливої системи розподілу доходів, яка повинна бути побудована на основі таких принципів:

отримання доходів за працю, в тому числі підприємницьку, землю, капітал;

залежності основної частини доходів від результатів праці, рівня економічної діяльності суб'єктів господарювання;

розмір доходів при врахуванні рівня розвитку продуктивних сил повинен забезпечувати нормальні (суспільне необхідні) умови життя; сталості розподілу доходів. «Якщо в бюджет сім'ї кожного тижня, кожного місяця і кожного року не надходить стійкий потік грошей, – то такої сім'ї, – справедливо зауважував П. Самуельсон, – життя осточортіє, навіть якщо воно суцільно і складається із святих»;

відсутності зрівнялівки в розподілі доходів;

неприпустимості надмірної диференціації доходів у суспільстві, дотриманні соціальної справедливості;

усуненні всякої дискримінації за статтю, національністю, соціальним походженням.

У соціально орієнтованій ринковій економіці мають враховуватися істотні відмінності у здібностях працівників. Це означає, по-перше, створення однакових умов для їх розвитку; по-друге, надання роботи за здібностями; по-третє, створення необхідних умов для вискоєфективної праці.

Регулювання доходів найманих працівників повинна проводитись за трьома напрямками:

- 1) державне регулювання (макрорівень);
- 2) оптимізація доходів на мікрорівні (з боку підприємства);
- 3) індивідуальний підхід до координації власних доходів безпосередньо найманими працівниками.

Держава впливає на доходи населення за допомогою системи пільг, соціальних виплат та регулювання рівня оплати праці. Участь держави у формуванні доходів населення виявляється у трьох основних формах:

немонетарна складова – система пільг;

монетарна складова – соціальні виплати або трансферти, такі як стипендії, пенсії, допомога по безробіттю тощо;

ринок праці – регулювання рівня заробітної плати, передусім встановлення її мінімального розміру.

У всіх трьох напрямках в Україні наразі наявні проблеми.

Говорячи про соціальні пільги можна визначити наступне. Загальні витрати держави на соціальне забезпечення в Україні сягають 30% ВВП, що співставно з такими соціально орієнтованими країнами, як Франція та Швеція [3].

Структура доходів населення України далека від оптимальної. Проблема полягає у неадекватній стратегії держави щодо поступового зближення загальних обсягів трудових доходів та соціальних виплат. За такої ситуації знижується мотивація до продуктивнішої праці, виникає прагнення одержати «фіктивні» пільги, зростає утриманська психологія [4, с. 32]. Вдосконалення системи соціальних пільг і соціальної політики в цілому має поєднатися із подальшим підвищенням рівня оплати праці.

Зростання доходів найманих працівників і добробуту населення України ускладнене як наслідками економічної кризи, так і структурними проблемами соціальної політики. Система соціальних пільг є гіпертрофованою [5, с. 121].

Отже, державне регулювання дохідності суспільства в цілому вимагає активізації уваги в таких напрямках, як: пенсійні виплати, страхові компенсації, вартість безоплатних послуг, соціальна допомога, відшкодування витрат інвалідам. Поліпшення соціальної підтримки населення є одним із ключових завдань, включених до Програми економічних реформ України на 2010-2014 роки [1, с. 34]. Те, наскільки відчутно вдасться реформувати цю систему, залежатиме від розв'язання ключових проблем соціальної політики та винайдення шляхів суттєвого підвищення трудових доходів найманих працівників. Безумовно, підвищення рівня доходів найманих працівників залежить від діяльності та розвитку підприємств, на яких вони працюють. Стосовно регулювання структури доходів на українських підприємствах були запропоновані до запровадження наступні пропозиції. Необхідно в першу чергу:

удосконалити систему оплати праці, акцентувати увагу на змінній частині фонду оплати праці;

підвищити розмір матеріальної та соціальної допомоги;

більше уваги приділяти формам та системам оплати праці, які використовуються на підприємстві;

переглянути положення про преміювання та удосконалити його за рахунок уточнення методики розрахунку премій;

підвищити кваліфікацію працівників за рахунок впровадження додаткових тренінгів;

для зростання продуктивності праці використовувати матеріальну та нематеріальну мотивацію;

модернізувати виробництво з метою покращення його якості;

вжити заходи щодо удосконалення кадрової політики, які сприятимуть зниженню коефіцієнту плинності кадрів.

Розпорошення часом занижених соціальних виплат між багатьма отримувачами та постійне збільшення їх числа призводять до неоптимальної структури доходів населення, яку стає дедалі важче підтримувати. За нормальних умов

трудові доходи населення країни (зарплата і прибуток) мають перевищувати 60% їх загального обсягу. Люди мають отримувати приблизно порівну доходів від власності (відсотки за вкладками, орендна плата та ін.) та соціальних виплат, і кожна з цих двох складових не має перевищувати 20% загальних доходів.

Слід підкреслити той факт, що рівень доходів найманих працівників залежить від них самих. Тобто це індивідуальний підхід до оптимізації власних доходів безпосередньо найманими працівниками. Кожен працівник може отримувати такий дохід, який він сам собі спланує. Варто, в першу чергу, захотіти заробляти більше, отримувати більший дохід, прагнути бути кращим, займатися саморозвитком, самонавчанням, само-мотивацією. Існує безліч бар'єрів, які змушують людину відмовитися від більшого заробітку: темперамент, оточення, життєві принципи, схильність до лені, необізнаність в правових аспектах, страх помилки, страх невдачі, страх розчарування, страх втрати зв'язків, страх втрати засобів і т.д. Лише контроль над собою та прагнення досягти генеральної цілі кожного працівника мають виправдати всі сподівання щодо розвитку майбутнього, реалізацію визначених дій.

Список використаної літератури

1. Заможне суспільство, конкурентно-спроможна економіка, ефективна держава: Програма економічних реформ на 2010-2014 роки / Комітет з економічних реформ при Президентові України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.
2. Мандибура В. О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання. – К.: Вища шк., 2008. – 165 с.
3. Миколюк О. Держава має допомагати тільки бідним / О. Миколюк, Л. Черенько // День. – № 115. – 2009. – С. 1-6. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.day.kiev.ua/276508/>.
4. Розподіл та перерозподіл доходів населення в перехідних економічних системах [Текст] : автореферат дис. д-ра екон. наук : 08.00.01 / Н. М. Холод ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів : [б. в.], 2009. – 32 с.
5. Саввов А.А. Доходи населення України та їх динаміка. // Формування ринкових відносин в Україні. – 2009. – №2. – С. 121 – 126.

Автор

Семенченко Аліна Володимирівна,
аспірант кафедри управління персоналом та економіка праці Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця,
av_semenchenko@mail.ru.

Тези доповіді надійшли 05 лютого 2016 року.
Опубліковано в авторській редакції.