

УДК 658.3-049.5:331.21(045)

DOI: 10.31651/2076-5843-2019-4-78-85

КРАВЧЕНКО Олександр Олександрович

аспірант кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії,
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет
економіки і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-5318-1165>

kravch2019@ukr.net

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ

У статті узагальнено аргументи та контраргументи в межах наукової дискусії з питань регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, адже трансформаційної процеси, що відбуваються в умовах глобалізації та євроінтеграції, висувають нові вимоги до системи управління персоналом, підприємством, національною економікою. Це пов'язано з тим, що в умовах ринкового розвитку найсуттєвіші перетворення відбуваються у соціально-трудовій сфері. У статті обґрунтовано концептуальні засади регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, які комплексно враховують напрями регулювання оплати праці, визначені законодавством України, і пріоритети забезпечення кадрової безпеки, та сприяють формуванню гідної оплати праці, ефективному використанню персоналу, соціальному захисту, професійній та інтерперсональній безпеці, безпеці життєдіяльності та підвищенню якості трудового життя працівників. Концептуальні підходи регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, які спрямовані на ліквідування загроз кадровій безпеці, сформовані в залежності від видів кадрової політики та від етапів життєдіяльності підприємства, що сприятиме формуванню гідної оплати праці, конкурентоспроможного персоналу, кадрової безпеки, конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: оплата праці, регулювання оплати праці, кадрова безпека, мотивація, соціально-економічний розвиток

Постановка проблеми. Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в суспільстві та національній економіці, суттєво впливають на розвиток соціально-трудових відносин і становлення працівника нового (інноваційного, постіндустріального) типу, якому притаманні висока мобільність, гнучкість і адаптованість, здатність до саморозвитку та навчання, високий рівень володіння інформаційними технологіями, що створює можливість підвищення вимог до оплати праці та забезпечення кадрової безпеки.

За умов посилення конкурентної боротьби на ринку праці за компетентних і талановитих працівників роботодавці змушені будуть створювати гідні умови праці, ефективний мотиваційний механізм, підвищувати рівень оплати праці залежно від професійних компетенцій працівників, що забезпечить кадрову безпеку, яка є складовою економічної безпеки як підприємства, так і національної економіки загалом. Це зумовлює актуальність даної теми в сучасних умовах розвитку і змін економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у теорію оплати праці належить таким ученим: М. Ведернікову, О. Грішновій, О. Дороніній, М. Карліну, Т. Костишиній, А. Колоту, Г. Кулікову, В. Лагутіну, Е. Лібановій, І. Петровій, М. Семикіній, С. Тютюнниковій, В. Щербак та іншим. Питанням дослідження кадрової безпеки присвячено праці таких науковців: З. Жевко, А. Кібанов, Г. Козаченко, О. Ляшенко, В. Панченко, Ю. Погорелов та інших. Проте, не зважаючи на високий професіоналізм цих учених, не вирішеними залишаються питання регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Метою статті є дослідження та формування концептуальних підходів регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Викладення основного матеріалу дослідження. На думку українських учених, основними складниками функціонуючої моделі соціально-економічного розвитку є ринкові відносини й державне регулювання економіки, що здійснюється шляхом розробки та реалізації державних програм і повинно передбачати:

1. Забезпечення соціально-економічного розвитку країни та її галузей.
2. Мотивацію і стимулювання створення нових робочих місць з метою досягнення рівноваги на ринку праці.
3. Обґрунтування витрат на відтворення робочої сили в ході формування реального мінімального споживчого бюджету або прожиткового мінімуму [2].

Регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки повинно бути основою для:

- ефективного використання робочої сили та робочого часу працівників як чинника, який сприятиме підвищенню рівня життя та економічному зростанню виробництва;
- формування ефективного мотиваційного механізму, підвищення якості та продуктивності праці;
- забезпечення гідної оплати праці в контексті створення умов для формування конкурентоспроможного персоналу;
- забезпечення соціального захисту персоналу як засобу зменшення державних витрат і потенційного джерела інвестицій у реальний сектор;
- забезпечення оптимальної мобільності та руху робочої сили.

Основними завданнями регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки мають бути:

- визначення заходів на державному, регіональному рівнях і на рівні підприємства;
- забезпечення зростання заробітної плати, що базується на фінансово-економічному стані підприємства;
- удосконалення механізмів державного, колективно-договірного та на рівні підприємства регулювання оплати праці;
- відновлення функцій заробітної плати, зокрема відтворювальної та стимулюючої, в контексті забезпечення ефективного мотиваційного механізму, реалізації особистісного потенціалу та формування професійної кар'єри;
- реалізація заходів щодо посилення захисту прав працівника на своєчасне одержання заробітної плати та зниження ризиків щодо оплати праці.

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в економіці та суспільстві загалом, як уже зазначалося, суттєво впливають на зміст і характер праці та взаємовідносини між основними сторонами соціально-трудова відносин – найманими працівниками та роботодавцями. Організаційний механізм регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки унаочнено на рис. 1.

Конкурентоспроможність національної економіки залежить від конкурентоспроможності підприємств, тому для посилення конкурентних позицій на ринку товарів і послуг у контексті забезпечення гідної оплати праці та кадрової безпеки необхідне формування інноваційних продуктів, наукових розробок, запровадження креативних методів і підходів на державному та договірному рівнях (рис. 2).

Важливим завданням державного регулювання економіки є участь законодавчої та виконавчої гілок влади у визначенні й реалізації політики оплати і мотивації праці. При цьому сфера, масштаби й методи державної дії на рівень і динаміку реальної заробітної плати в кожній країні мають свої специфічні особливості, враховуючи ту обставину, що ця дія доповнюється системою договірною регулювання оплати й мотивації праці. Сфера і зміст державного і договірною регулювання разом утворюють систему організації оплати праці та визначаються національним законодавством.

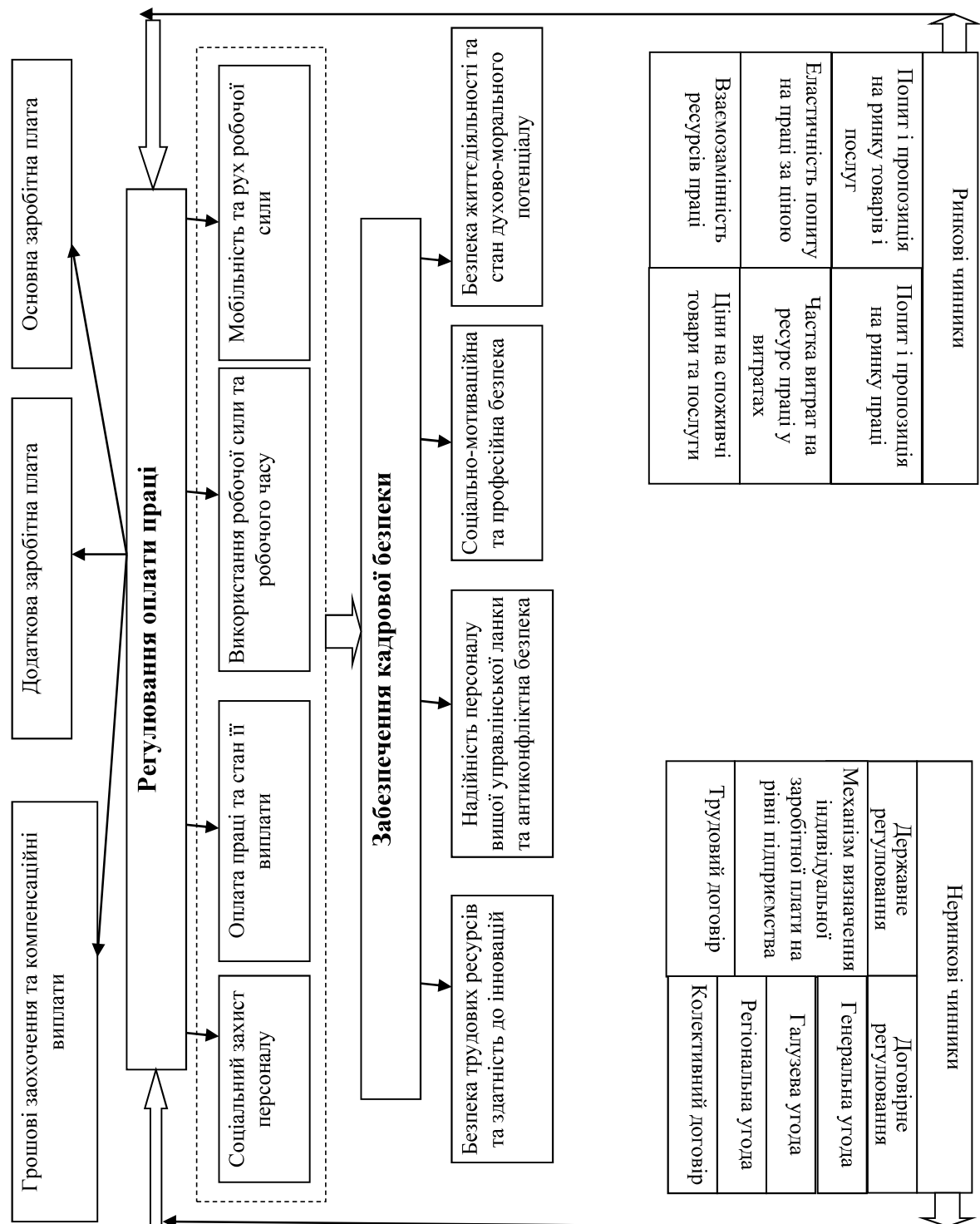


Рис. 1. Організаційний механізм регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

Джерело: сформовано автором.

Держава повинна регулювати ті питання оплати праці, які без неї не можуть бути вирішені, а всі інші доцільно регулювати на договірній основі. Необхідно відзначити також, що пряме державне регулювання оплати праці обмежене, оскільки більшість державних підприємств функціонують в умовах ринкових відносин. Світова практика свідчить, що в міру розвитку цих відносин пряме державне регулювання витісняється договірним. Проте, на думку українських учених, яку поділяє автор, в Україні до теперішнього часу існує

побоювання, що зняття державного регулювання призведе до необґрунтованого зростання зарплат і перешкодить рівновазі економіки. Це мотивується тим, що механізм державного регулювання коштів на заробітну плату слід оцінювати як антиінфляційний, але не стимулюючий. Тому пріоритет у визначенні умов і розмірів оплати праці повинен належати договірному регулюванню, бо саме воно є прийнятним в умовах різноманіття форм власності та господарювання, адже здатне погоджувати інтереси власників і найманих працівників.

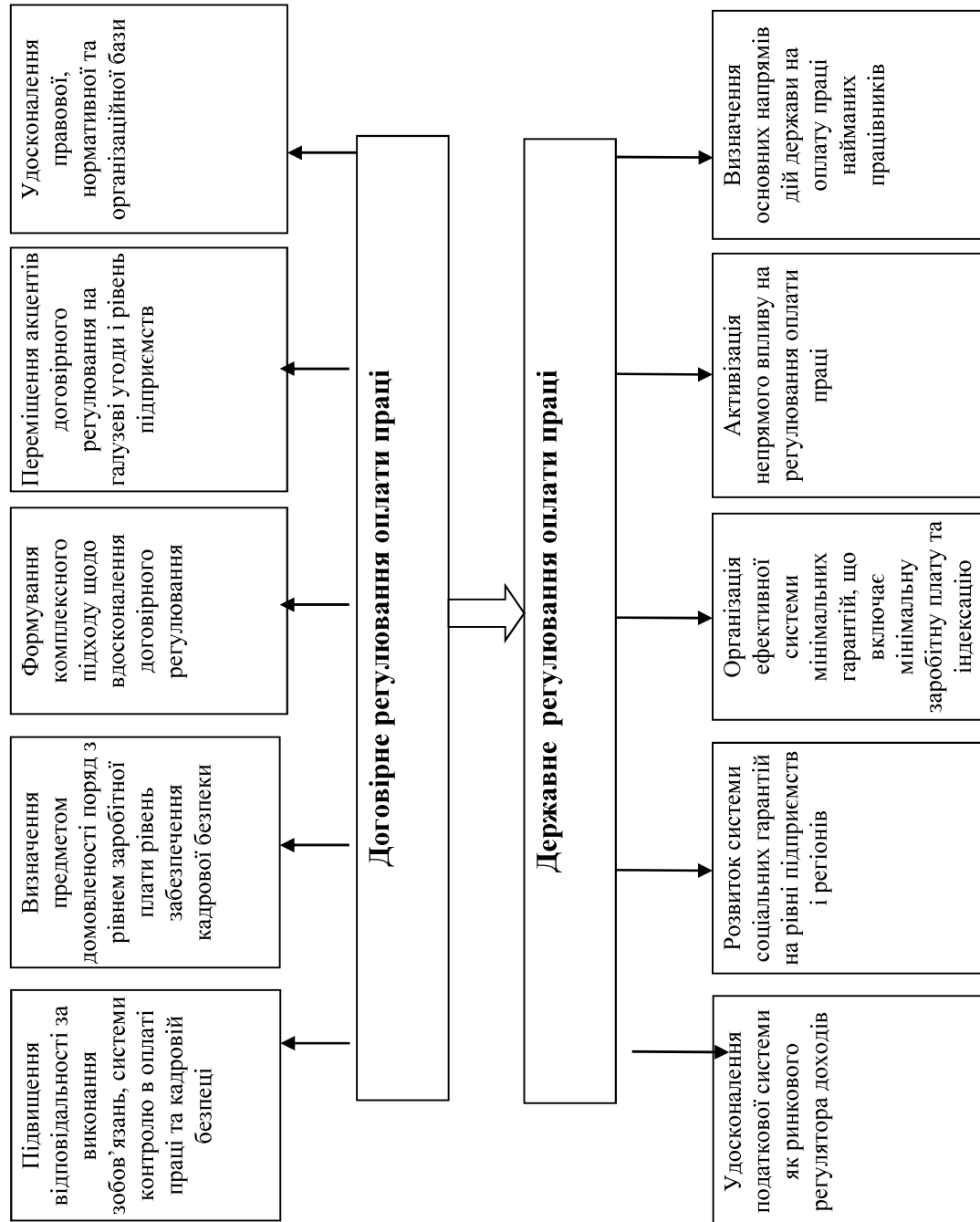


Рис. 2. Концептуальні засади державного й договірного регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

Джерело: сформовано автором.

Договірне регулювання оплати праці слід формувати на основі колективних угод і договорів. Проте попри створену багаторівневу систему колективно-договірних відносин, що починається з колективного договору підприємства і закінчується генеральною угодою,

заробітна плата головним чином формується як частка в доході роботодавця і практично не пов'язується з вартістю робочої сили [2].

Формування концептуальних підходів регулювання оплати праці на підприємствах у контексті забезпечення кадрової безпеки, на нашу думку, необхідно розглядати залежно від:

- виду кадрової політики (табл. 1);
- етапів життєвого циклу підприємства.

Таблиця 1

Регулювання оплати праці залежно від ліквідування загроз кадровій безпеці

Вид кадрової політики							
Пасивна		Реактивна		Превентивна		Активна	
загроза	регулювання оплати праці	загроза	регулювання оплати праці	загроза	регулювання оплати праці	загроза	регулювання оплати праці
Виникнення конфліктних ситуацій, зниження продуктивності праці, порушення комунікацій і погіршення соціально-психологічного клімату зниження обсягів діяльності, високий рівень плинності кадрів, погіршення іміджу	поєднання системного й індивідуального підходу в оплаті праці, що сприяє підвищенню мотивації діяльності, зниженню суб'єктивізму в оцінці результатів праці	виникнення конфліктних ситуацій, відсутність кваліфікованої робочої сили, відсутність мотивації до високопродуктивної праці зниження обсягів діяльності, високий рівень плинності кадрів, погіршення іміджу підприємства	врахування мотиваційних чинників і потреб працівників	переманювання працівників конкурентами. Викрадення креативних ідей, ноу-хау, інновацій. Втрата найбільш професійних працівників, прибутку підприємства	тотальність системи оплати праці, яка поєднує матеріальну і нематеріальну винагороду	вплив зовнішніх чинників: державна політика, валютна та фінансова політика	відповідність цілей системи оплати праці та мотивації стратегічним цілям діяльності підприємства
	усунення демотивуючих чинників: конфліктності, внутрішнього дискомфорту, неадекватності цілей і завдань		справедливість в оплаті праці, своєчасність її виплати		прозорість і зрозумілість оплати праці, залучення персоналу до її удосконалення		врахування результатів моніторингу галузевої та регіональної валютної та фінансової політики, рівня оплати праці

Джерело: сформовано автором.

Враховуючи те, що пасивна політика управління персоналом характеризується тим, що підприємство не має чітко вираженої програми дій стосовно персоналу, кадрова робота зводиться до ліквідації негативних наслідків, керівництво працює в режимі екстреного реагування і не намагається зрозуміти причини та можливі наслідки конфліктів, відсутні прогноз кадрових потреб, оцінювання праці та персоналу загалом, пропонується заходами регулювання оплати праці знижувати рівень загроз кадровій безпеці за рахунок формування ефективного мотиваційного механізму та створення сприятливого соціально-психологічного середовища.

Реактивна кадрова політика, яка передбачає здійснення контролю за симптомами негативного стану в роботі з персоналом, причинами розвитку конфліктних ситуацій, наявністю достатньо кваліфікованої робочої сили та мотивації до високопродуктивної праці

та містить також певні заходи регулювання оплати праці, пов'язані зі справедливістю та своєчасністю оплати праці, потребами щодо підвищення якості трудового життя персоналу.

Превентивна кадрова політика виникає тоді, коли керівництво має обґрунтовані прогнози розвитку діяльності підприємства, але не має засобів для її регулювання. Загрози кадровій безпеці усуваються за рахунок формування тотальної системи оплати праці, яка поєднує матеріальну та нематеріальну винагороди.

Найбільш актуальною і позитивною є активна кадрова політика, яка характеризується наявністю не лише прогнозу у сфері управління кадрами, а й економічно обґрунтованою антикризовою кадровою програмою, адаптованою до регулювання параметрів внутрішньої та зовнішньої ситуації. За такої кадрової політики регулювання оплати праці полягає у формуванні відповідності цілей системи оплати праці та мотивації зі стратегічними цілями підприємства.

Структурно-логічна схема регулювання оплати праці залежно від етапів життєвого циклу підприємства представлена на рис. 3.

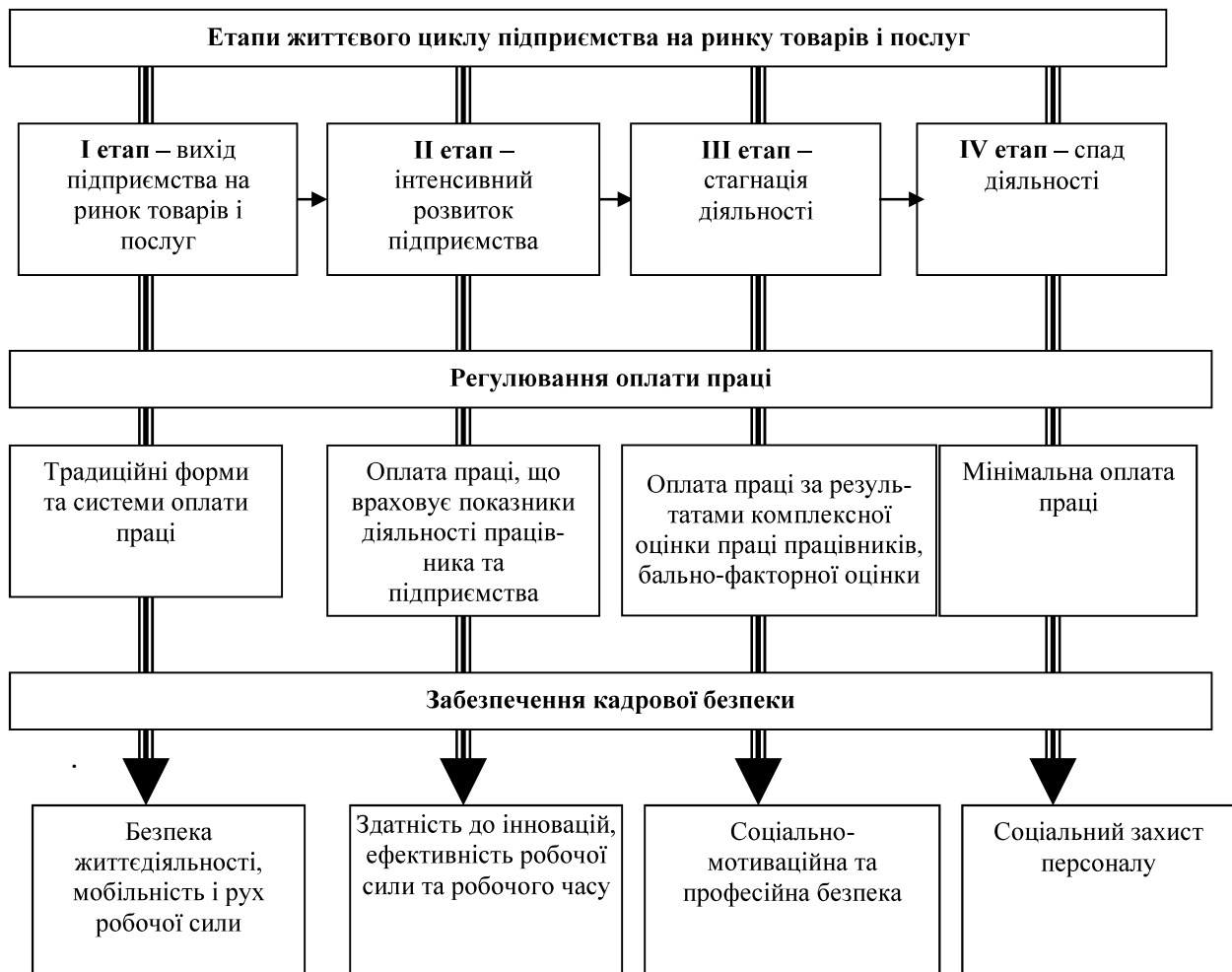


Рис. 3. Структурно-логічна схема регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки залежно від етапу життєдіяльності підприємства

Джерело: сформовано автором.

Обираючи певну стратегію та політику регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, необхідно враховувати чинники внутрішнього середовища на кожному етапі життєвого циклу підприємства, такі як: 1) ієрархічна структура підприємства; 2) стиль керівництва; 3) фінансові можливості; 4) умови праці; 5) кількісні та якісні характеристики персоналу; 6) соціальні норми; 7) корпоративна культура, цінності; 8) стратегії та цілі розвитку підприємства.

У ході формування концептуальні підходи регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки необхідно враховувати значний вплив зовнішніх чинників, таких як:

- реформування інвестиційної, податкової, кредитної політик, які б стимулювали формування робочої сили креативного інноваційного типу з високою мотивацією до ефективної праці;
- удосконалення трудового законодавства з метою запобігання негативним процесам забезпечення кадрової безпеки;
- посилення трудової мотивації та соціальної захищеності персоналу, що сприятиме зниженню рівня кадрових загроз;
- збільшення обсягу охоплення працівників колективними договорами;
- зменшення кількості трудових спорів і страйків.

З метою регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, на нашу думку, необхідні:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати саме ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини та забезпеченні кадрової безпеки підприємства;
- гарантія своєчасної і повної виплати заробітної плати;
- формування структури заробітної плати, що відповідає Закону України «Про оплату праці»;
- індивідуалізація в оплаті праці, що залежить (відповідно до розміру цієї оплати) від професійного рівня та компетенцій працівника і сприяє кадровій безпеці, а саме фізичній безпеці, кар'єрному зростанню, адміністративній незалежності, пенсійно-страховій безпеці, психолого-комунікативній безпеці;
- недопущення дискримінації в оплаті праці за різними ознаками.

Висновки. На підставі викладених думок нами обґрунтовані концептуальні підходи регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, які повинні задовольнити потреби внутрішнього ринку праці та забезпечити провідні позиції для працівників в умовах глобалізації та євроінтеграції. Визначені підходи спрямовані на ліквідування загроз кадровій безпеці, сформовані в залежності від видів кадрової політики та від етапів життєдіяльності підприємства, що сприятиме формуванню гідної оплати праці, ефективному використанню персоналу, соціальному захисту і підвищенню якості трудового життя працівників.

Список використаних джерел

1. Financial-economic and innovative support of entrepreneurship development in the spheres of economy, tourism and hotel-resaurant business. *Competitive loan payment: essence and evaluation* (p. 3.6): collective monograph / V. Yathenko, S. Pasiaka, and others: [Ed. by Doctor of Economic Sciences, prof. Yathsenko V. M.]. Agenda Publishing House, Coventry, Unated Kingdom. 2017. Pp. 392–401.
2. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія. Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. 389 с.
3. Оніщенко І.М. Удосконалення методів обробки та зберігання даних за допомогою інструментів «Big Data» та Map Reduce. *Економіко-математичне моделювання соціально-економічних систем: зб. наук. пр. Київ, 2016. Вип. 21. С. 5–21.*
4. Колот А. М., Грішнова О. А., Герасименко О. О. та ін. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку: монографія ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ: КНЕУ, 2010. 348 с.
5. Костишина Т.А., Писаренко В.П., Нестуля О.О., Нестуля С.І. (та ін.) Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку: монографія. За ред. проф. Т.А. Костишиної. Полтава, 2014. С. 203–256.

Referencers

1. Financial-economic and innovative support of entrepreneurship development in the spheres of economy, tourism and hotel-resaurant business. *Competitive loan payment: essence and evaluation* (p. 3.6): collective monograph / V. Yathenko, S. Pasiaka, and others: [Ed. by Doctor of Economic Sciences, prof. Yathsenko V. M.]. Agenda Publishing House, Coventry, Unated Kingdom. 2017. Pp. 392–401.

2. Kostyshyna T. A. (2008). *Konkurentospromozhna systema oplaty pratsi: problemy teorii ta praktyky: monohrafiia* [Competitive pay system: problems of theory and practice: monograph]. Poltava: RVTs PUSKU, 389 s. (in Ukr.).
3. Onishchenko I.M. (2016). Improve data processing and storage methods with Big Data and Map Reduce tools. *Ekonomiko-matematychni modeliuvannia sotsialno-ekonomichnykh system: zb. nauk. pr.*, 21, 5–21.
4. *Sotsializatsiia vidnosyn u sferi pratsi v konteksti stiikoho rozvytku: monohrafiia* [Socialization of labor relations in the context of sustainable development: a monograph] / A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, O. O Herasymenko (ta in.). Kyiv: KNEU, 2010. 348 p.
5. *Upravlinnia personalom: teoretychni aspekty ta stratehii rozvytku: monohrafiia* [Personnel management: theoretical aspects and development strategies: monograph] / Kostyshyna T.A., Pysarenko V.P., Nestulia O.O., Nestulia S.I. (ta in.). Poltava, 2014. P. 203–256.

KRAVCHENKO Oleksandr

Postgraduate student in the Department
of Personnel Management, Labor Economics
and Economic Theory,
Poltava University of Economics and Trade,
Poltava, Ukraine

CONCEPTUAL PRINCIPLES OF REGULATION OF LABOR PAYMENT IN THE CONTEXT OF PROVIDING STAFF SECURITY

Introduction. The article summarizes the arguments and counterarguments within the scientific discussion on the regulation of remuneration in the context of personnel security, as the transformation processes occurring in the context of globalization and European integration raise new requirements for the personnel management system, enterprise, national economy. This is due to the fact that in the conditions of market development the most significant changes occur in the social and labor sphere.

Purpose. The main purpose of the article is to investigate and formulate conceptual approaches to regulating remuneration in the context of personnel security.

Methods. The methodological toolkit of the study was: the system of economic laws, concepts and categories, the fundamental provisions of modern economic theory and applied economics. The general methodological basis of the study is the dialectical method and the systematic approach method, the abstract-logical complex approach, the analysis and evaluation of their interrelation; analysis and synthesis. The subject of the study was the regulation of remuneration in the context of personnel security, since it is this process that contributes to the socio-economic development of enterprises.

Results. The systematization of literary sources and approaches to the solution of the problem of regulation of remuneration in the context of personnel security showed that Ukrainian and foreign scientists investigated the issues of remuneration and personnel security, but in modern conditions it became necessary to define the conceptual principles of regulation of remuneration precisely in the context of ensuring personnel security. The research of this question is carried out in the following logical sequence: definition of results, formation of the main tasks, directions of regulation of remuneration in the context of ensuring of personnel security, formation of conceptual approaches depending on the personnel policy and stages of the life cycle of the enterprise, determination of external factors that significantly influence the regulation of remuneration work in the context of ensuring personnel security.

Originality. The article substantiates the conceptual principles of pay regulation in the context of personnel security, which comprehensively take into account the areas of remuneration regulation, defined by the legislation of Ukraine, and priorities of human security, and contribute to the formation of decent pay, effective use of staff, social protection, professional and interpersonal, safety of life and improvement of quality of working life of employees

Conclusion. Conceptual approaches to regulation of remuneration in the context of personnel security, which are aimed at eliminating threats to personnel security, formed depending on the types of personnel policy and on the stages of life of the enterprise. that will contribute to the formation of decent pay, competitive staff, personnel security, competitiveness of the enterprise.

Keywords: remuneration, regulation of remuneration, personnel safety, motivation, socio-economic development.

Одержано редакцією: 24.10.2019
Прийнято до публікації: 24.12.2019