Костишина Т.А.

ОПТИМІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ЯК СКЛАДОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ В РИНКОВИХ УМОВАХ

У статті розглядаються актуальні проблеми оптимізації управлінських рішень як складової конкурентоспроможності в ринкових умовах. Автором пропонуються науково-методичні рекомендації щодо формування оптимальних управлінських рішень як складової конкурентоспроможності оплати праці в сучасних умовах.

Ключові слова: *управлінські рішення, конкурентоспроможність, оплата праці, класифікація методів.*

І. Вступ. В ринкових умовах глобалізації та євро інтеграції ефективність діяльності як національної економіки, так і окремого підприємства залежить від розробки, прийняття і реалізації управлінських рішень.

У загальному значенні "рішення" - один з необхідних моментів вольової дії, що полягає у виборі мети дії та способів її досягнення. Вольова дія припускає попереднє усвідомлення мети і засобів дії, уявне здійснення дії, що передує фактичному, уявне обговорення підстав, що свідчить "за" чи "проти" її виконання. Цей процес закінчується прийняттям рішення [1, с.426]. Таким чином, управлінські рішення спрямовані безпосередньо на систему організації колективної праці, є основним інструментом керівного впливу на ефективність та конкурентоспроможність діяльності підприємств будь-якої галузі і форми власності.

ІІ. Постановка завдання. Основним стрижнем ефективної та конкурентоспроможної діяльності є мотивація та оплата праці. В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем:

розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств в цілому;

не створений дійовий механізм соціального партнерства;

не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів

ринкової економіки;

значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати.

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають класичні моделі оплати праці, розроблені Д.Кейнсом, Д.Кларком, Д.Мідом, Д.Хіксом та іншими відомими вченими.

Багато цікавих ідей відносно реформування оплати праці пропонують вчені колишніх соціалістичних країн, зокрема Я.Бальцерович, В.Клаус, Я.Корнаі, К.Михайлович, А.Хорват та інші.

Суттєвий вклад у вирішення даної проблеми в умовах ринкових перетворень вносять наступні українські вчені: Д.П. Богиня, М.Д. Ведерников, А.В. Калина, М.І. Карлін, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, В.Д. Лагутін, Н.Д. Лук'янченко та інші.

Незважаючи на високий науковий професіоналізм вищезазначених авторів ще існує досить широке поле для дослідження проблем формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах різних галузей і форм власності. Тому метою даної статті є:

- визначити сутність, сучасний стан та проблеми оплати праці;

- розкрити сутність основних методів і прийомів розробки та прийняття управлінських рішень; розробити науково-методичні рекомендації щодо формування оптимальних управлінських рішень як складової конкурентоспроможності в оплаті праці в сучасних умовах.

III. Результати дослідження. Згідно даних Держкомстату України [2, с. 3] номінальна середньомісячна заробітна плата у 2007 році, нарахована на штатного працівника (без урахування працівників малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців), становила 1351 грн., що на 29,7 % більше, ніж у відповідному періоді 2006 року.

В економіці країни залишається значною диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності та регіонами.

Найбільш оплачуваними є працівники авіаційного транспорту та

фінансових установ, а серед промислових видів діяльності - зайняті на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтоперероблення, готових металевих виробів та видобуванні паливно-енергетичних корисних копалин, рівень оплати праці перевищив середній в економіці в 1,5-2,0 рази. Значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, роздрібної торгівлі, текстильної промисловості та пошиття одягу, де її розмір був на 30 % меншим від середнього в економіці країни. Серед регіонів найнижчою була заробітна плата працюючих у Тернопільській області (на 30,2% менше від середнього показника в країні), а найвищий її рівень (в 1,7 рази більше, ніж у середньому в країні), як і раніше, спостерігався в м. Києві. Середня заробітна плата Запорізької, Дніпропетровської та Донецької областей на 0,8-13,6% перевищила цей показник загалом по Україні.

Реальна заробітна плата у 2007 році порівняно з 2006 роком зросла на 12,5%.

Сума заборгованості з виплати заробітної плати впродовж 2007 року зменшилася на 17,1 % і на 1 січня 2008 року становила 668,7 млн.грн. В загальному обсягу боргу майже дві третини (63,2 %) припадає на економічно неактивні та збанкрутілі підприємства. Заборгованість з оплати праці працівникам економічно активних підприємств на 1 січня 2008 року становила 245,8 млн.грн., що на 22,1 % менш, ніж на початок 2007 року.

Аналізуючи стан та проблеми оплати праці в системі споживчої кооперації України, необхідно відмітити наявність зворотно пропорційної залежності між розміром заробітної плати і темпами її зростання як по облспоживспілкам, які входять у групу з високим рівнем середньомісячної заробітної плати: Кримспоживспілка, Житомирська, Сумська, Луганська, Херсонська, так і по облспоживспілкам, які знаходяться в групі з низьким рівнем заробітної плати (Тернопільська, Хмельницька, Одеська, Волинська) (табл. 1, рис. 1).

Таблиця 1.

Показники середньорічного темпу росту середньомісячної заробітної плати в усіх галузях діяльності споживчої кооперації України

	2002 р.	2003 р.	Темп росту до 2002 р.	2004 р.	Темп росту до 2003 р.	2005 р.	Темп росту до 2004 р.	2006 р.	Темп росту до 2005 р.	Середньорічний темп росту, %	Ранжування за середньорічним
Кримспоживспілка	272	334	122,8	348	104,2	514	147,7	637	123,9	123,7	23
Вінницька	198	250	126,3	307	122,8	441	143,6	588	133,3	131,3	4
Волинська	182	230	126,4	263	114,3	379	144,1	512	135,1	129,5	7
Дніпропетровська	208	258	124,0	260	100,8	398	153,1	516	129,6	125,5	22
Житомирська	230	278	120,9	346	124,5	465	134,4	600	129,0	127,1	16
Закарпатська	190	250	131,6	310	124,0	416	134,2	548	131,7	130,3	5
Івано-Франківська	193	241	124,9	273	113,3	392	143,6	508	129,6	127,4	14
Кіровоградська	189	239	126,5	255	106,7	381	149,4	481	126,2	126,3	19
Луганська	225	279	124,0	256	91,8	479	187,1	605	126,3	128,1	11
Львівська	188	222	118,1	276	124,3	392	142,0	487	124,2	126,9	17
Миколаївська	221	285	129,0	299	104,9	451	150,8	553	122,6	125,8	21
Одеська	186	242	130,1	288	119,0	415	144,1	553	133,3	131,3	3
Полтавська	202	251	124,3	283	112,7	420	148,4	550	131,0	128,5	8
Рівненська	218	259	118,8	323	124,7	423	131,0	561	132,6	126,7	18
Сумська	228	273	119,7	290	106,2	491	169,3	597	121,6	127,2	15
Тернопільська	179	228	127,4	276	121,1	425	154,0	589	138,6	134,7	1
Харківська	210	264	125,7	311	117,8	427	137,3	532	124,6	126,2	20
Херсонська	224	279	124,6	324	116,1	478	147,5	606	126,8	128,2	10
Хмельницька	179	237	132,4	271	114,3	415	153,1	545	131,3	132,1	2
Черкаська	221	264	119,5	318	120,5	478	150,3	625	130,8	129,7	6
Чернівецька	213	266	124,9	321	120,7	444	138,3	562	126,6	127,4	13
Чернігівська	219	259	118,3	304	117,4	457	150,3	582	127,4	127,7	12
Райони Київської області	216	275	127,3	348	126,5	451	129,6	586	129,9	128,3	9
Разом	219	271	123,7	305	112,5	459	150,5	592	129,0	128,2	

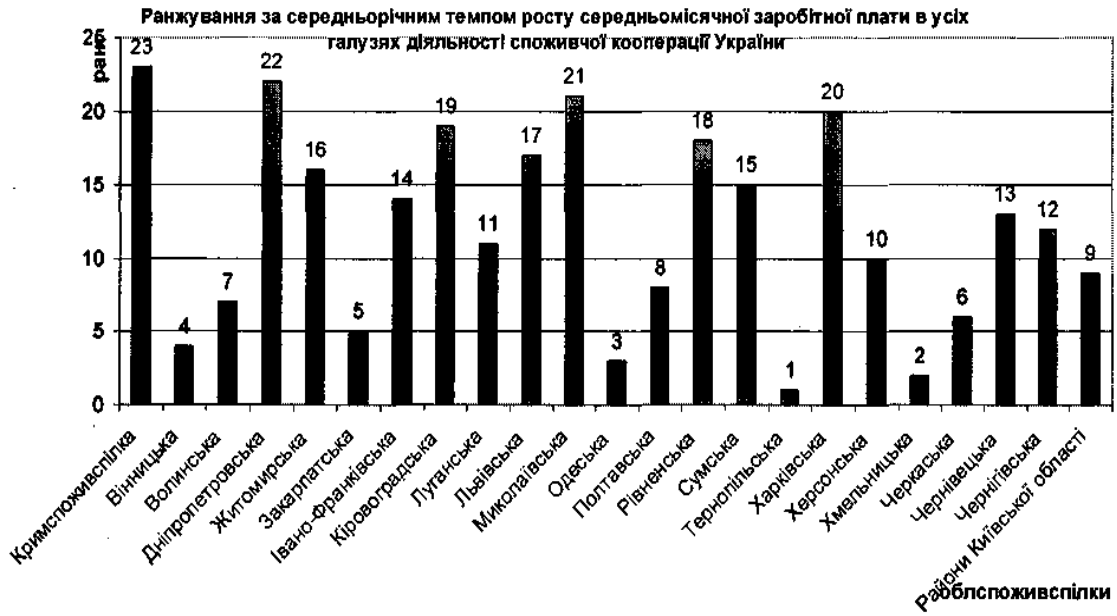

Рис. 1. Показники рангів за середньорічними темпами росту середньомісячної заробітної плати в усіх галузях діяльності споживчої кооперації України.

Проведене дослідження характеризує низьку ціну робочої сили, низьку купівельну платоспроможність найманих працівників, зайнятих в економіці України. Реальна заробітна плата працівників підприємств різних галузей споживчої кооперації України майже вдвічі нижча відповідного показника в економіці України [3].

Таблиця 2

Співвідношення показників середньомісячної реальної заробітної плати в усіх галузях діяльності споживчої кооперації та регіонами України (грн.)

Роки	СЗП в усіх галузях діяльності споживчої кооперації	СЗП за регіонами України	Співвідношення СЗП в усіх галузях діяльності споживчої кооперації та СЗП за регіонами України, %
2002	220	378	58,2
2003	251	427	58,8
2004	272	525	51,8
2005	416	731	56,9
2006	531	933	56,9

Для визначення дії стимулюючої ролі заробітної плати на підприємствах різних галузей споживчої кооперації України було досліджено темпи зростання заробітної плати і продуктивності праці. В сучасних умовах необхідно приділяти особливу увагу оптимізації співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати, так як невиконання принципу випереджаючого зростання продуктивності праці призводить до перевитрат фонду оплати праці, підвищення собівартості продукції, зменшення прибутку, зниження конкурентоспроможності продукції і підприємства.

Згідно результатів проведеного дослідження по галузі торгівлі (рис. 2) можна зробити висновок, що у 2002 р., 2005 р. і 2006 р. продуктивність праці зростає більш повільно, ніж заробітна плата, що свідчить про недостатню мотивованість персоналу підприємств торгівлі до ефективної праці.

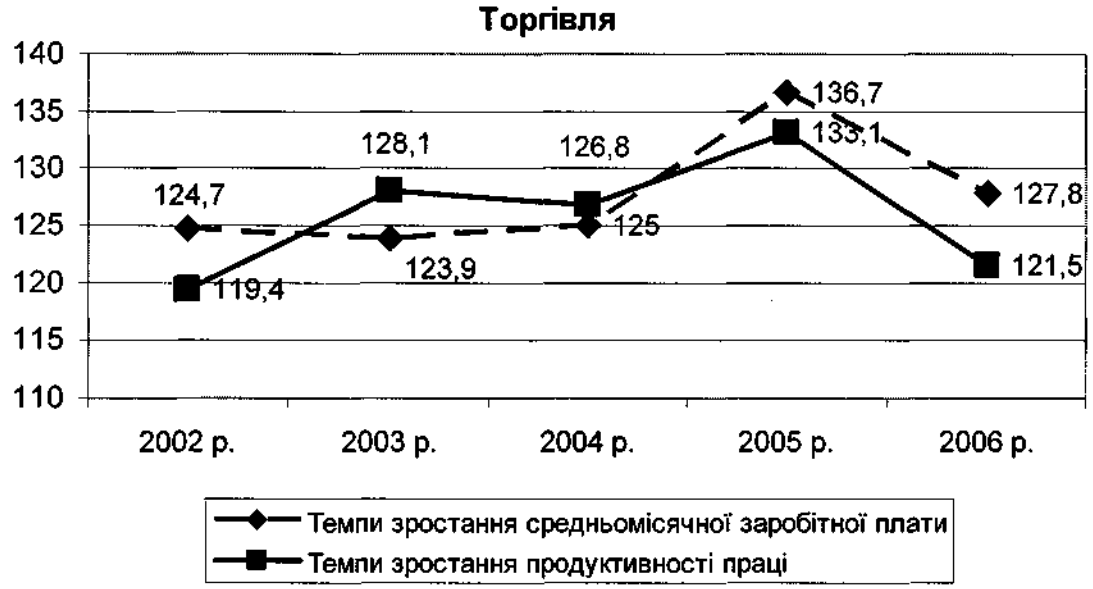

Рис. 2. Темпи зростання середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці на підприємствах торгівлі споживчої кооперації України за 2002-2006 рр.

У 2003 р. та 2004 р. темпи росту продуктивності праці випереджали темпи росту середньомісячної заробітної плати, що сприяло відновленню виконання заробітною платою своєї стимулюючої функції.

По промислових підприємствах (рис. 3) спостерігається тенденція коливання випередження, тобто у 2003 і 2004 рр. мотиваційний механізм до ефективної праці достатньо суттєвий, що привело до більш високих темпів у рості продуктивності праці. У 2002, 2005 та 2006 рр. ситуація зворотня і характеризується відставанням темпів росту продуктивності праці від темпів росту середньомісячної заробітної плати.

Рис. 3. Темпи зростання середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці на підприємствах промисловості споживчої кооперації України за 2002-2006 рр.

На підприємствах громадського харчування споживчої кооперації України протягом 2002-2006 рр. (рис. 4) спостерігається найбільш негативна ситуація, яка полягає у стійкій тенденції випередження темпівросту середньомісячної заробітної плати над темпами росту продуктивності праці.

Рис. 4. Темпи зростання середньомісячної заробітної плати і продуктивності праці на підприємствах ресторанного господарства
споживчої кооперації України за 2002-2006 рр.

Виявлені недоліки в стані та тенденціях розвитку заробітної плати негативно впливають на життєвий рівень працівників та на кількісні й якісні показники діяльності споживчої кооперації України, так як створюють неконкурентоспроможного працівника і споживача (рис. 5).

Таким чином, аналіз стану і тенденцій розвитку заробітної плати в галузях споживчої кооперації України дає підстави вважати, що недоліки, які притаманні розвитку заробітної плати в економіці України, існують і в споживчій кооперації та мають більш виражений характер, а саме:

- низький рівень номінальної заробітної плати, що свідчить про низьку ціну робочої сили та неефективний мотиваційний механізм працівників споживчої кооперації України;

- низький рівень реальної заробітної плати, що впливає на купівельну спроможність працівників усіх галузей споживчої кооперації України;

- наявність зворотно-пропорційної залежності між рівнем заробітної плати та структурою фонду оплати праці;

Рис. 5. Взаємозалежність рівня заробітної* плати і показників конкурентоспроможності працівників і підприємств різних галузей споживчої кооперації України

-прогресуюча міжгалузева диференціація заробітної плати; значна міжрегіональна диференціація заробітної плати працівників споживчої кооперації України;

- наявність зворотно пропорційної залежності між розміром заробітної плати і темпами її зростання як по облспоживспілкам, які входять у групу з високим рівнем середньомісячної заробітної плати, так і по облспоживспілкам, які знаходяться в групі з низьким рівнем заробітної плати; випередження темпів зростання заробітної плати порівняно з темпами зростання продуктивності праці в усіх галузях споживчої кооперації, що

негативно впливає на конкурентоспроможність працівника, продукції, підприємства, галузей і системи споживчої кооперації в цілому.

Вищезазначені недоліки свідчать про негативний стан оплати праці на підприємствах системи споживчої кооперації і вимагають ефективних управлінських рішень.

В сучасних умовах зростає складність управлінських завдань, що зумовлює потребу в постійному розвитку і вдосконаленні методологічних положень, методів і методичних рекомендацій. Наукова обґрунтованість рішень, їхня оптимальність залежать, насамперед, від ступеня досконалості методів, що використовуються в процесі розробки й реалізації управлінських рішень, а також від рівня знань персоналу управління та його володіння комплексом управлінських методів [1, с 431]. Вибір методів для обґрунтування конкретних управлінських рішень повинен включати:

аналіз управлінського завдання з точки зору його змісту, можливостей формалізації;

- вибір методів для пошуку оптимального варіанту рішення;

- визначення правил і умов застосування методів.

Класифікація методів розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень як складової конкурентоспроможності в оплаті праці представлена на рис. 6.

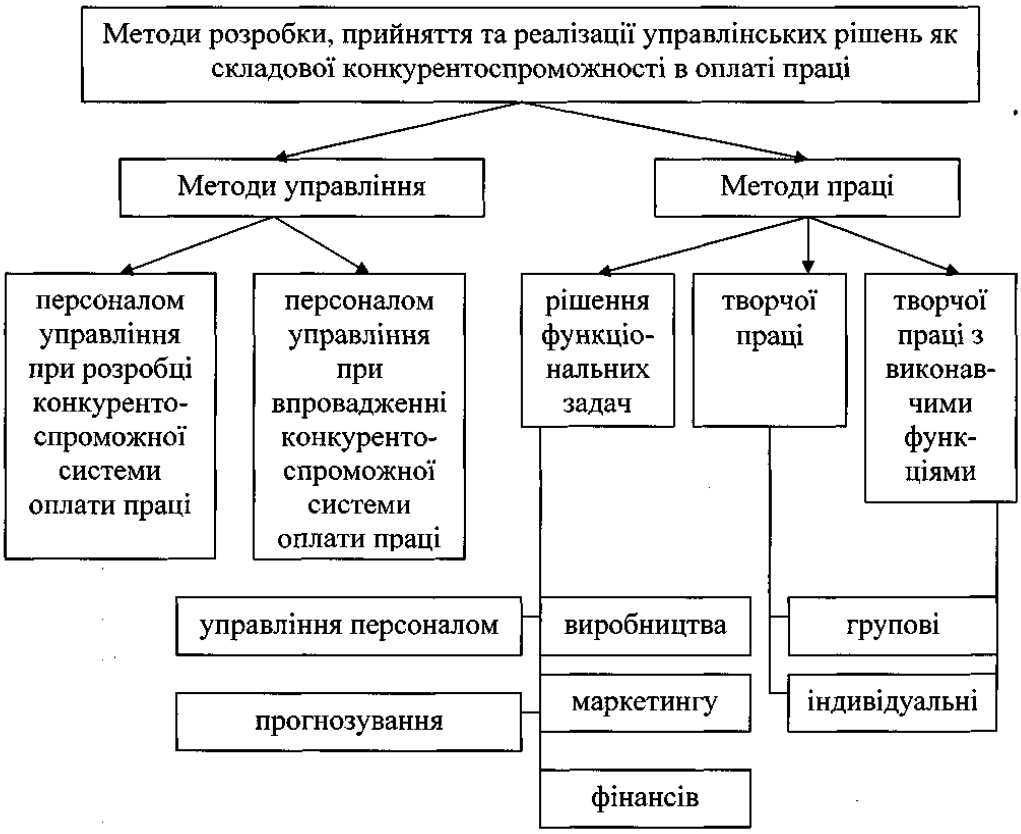

Рис. 6. Класифікація методів розробки, прийняття та реалізації управлінських рішень як складової конкурентоспроможності в оплаті праці.

Згідно точки зору автора концептуальними науково-методичними рекомендаціями щодо формування оптимальних управлінських рішень як складової конкурентоспроможності в оплаті праці в сучасних умовах є:

визначення ефективної стратегії діяльності підприємства;

створення оптимальної внутрішньофірмової диференціації* рівня оплати праці персоналу, яка базується на теорії людського капіталу, тобто сукупності його продуктивних якостей (знань, вмінь, навичок, здібностей);

формування на підприємстві внутрішнього ринку праці, який базується на збалансуванні попиту і пропозиції різних категорій персоналу та враховує інноваційний потенціал працівників;

застосування сучасних мотиваційних і стимулюючих механізмів інноваційної діяльності працівників, зокрема визначення розміру заробітної плати шляхом використання комплексної оцінки ефективності інноваційних

пропозицій і впроваджень, особистого внеску і ділових якостей працівника;

забезпечення індивідуалізації в організації оплати праці, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму, кваліфікації, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме підвищенню трудової активності і мотивації ефективної діяльності працівників.

Оптимальність управлінських рішень в оплаті праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, удосконаленню оплати праці, підвищенню конкурентоспроможності працівника, продукції, підприємства й економіки України в цілому.

1. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навч.посіб. під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. - К.: ВД "Професіонал", 2006. -576 с.

2. Праця і зарплата. - №8(588). - 23 лютого 2008 р. - 24 с

3. Рівень життя населення України / НАН України. Ін-т демографії та соц. досліджень, Держ. ком. Статистики України; За ред. Л.М. Черенько. -К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2006. - 428 с: іл.. - Бібліогр.: с.417-426.

In the article the issues of the day of optimization of administrative decisions are examined as a component competitiveness in market conditions. An author is offer scientifically methodical recommendations in relation to forming of optimum administrative decisions as component competitiveness in payment of labour in modern terms.