

Рис. 4. Динаміка кількості вибулих мешканців України за 2002-2013 рр., чол. (складено за даними джерела [4])

Висновки та пропозиції. Маргіналізація є широкомасштабним процесом, який, з одного боку, призводить до важких наслідків для великих мас людей, що втратили колишній статус і рівень життя, з іншого – далеко не завжди призводить до «осідання на дно». Спрямованість маргінальності (конструктивна або деструктивна) залежить від суспільно-історичних обставин, середовища прояву й здійснення. Негативна спрямованість виявляється через відчуження, ескапізм, зростання девіантних форм поведінки, що є характерним для маргінальних груп, які опинилися на периферії соціуму. Позитивна – коли маргінальність як явище є своєрідним зв'язком, що зміцнює суспільство, за допомогою якого здійснюється пошук нових способів дій, що відповідають мінливим умовам. В умовах трансформації українського суспільства надзвичайно зростає деструктивна спрямованість процесів маргіналізації.

У період радикальних трансформацій в Україні формуються економічні, політичні та соціально-психологічні фактори маргіналізації суспільства, які тісно взаємозв'язані. В умовах системної кризи накопичується негативна соціальна енергія маргінальних мас, які можуть стати джерелом соціальних потрясінь, протестів, а також збільшення злочинності. У зв'язку з цим у сучасних умовах значно підвищується роль державного регулювання маргіналізаційних процесів.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Кемалова Л.И. Факторы маргинализации современного украинского общества: специфика Крыма / Л.И. Кемалова // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 83. – С. 85-90.
2. Балабанова Е.С. Социально-экономическая зависимость и социальный паразитизм: стратегии «негативной адаптации» / Е.С. Балабанова // Социологические исследования. – 1999. – № 4. – С. 46-57.
3. Амірова Р.І. Глобалізація та процес соціальної маргіналізації / Р.І. Амірова // Сталій розвиток гірничо-металургійної промисловості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ktu.edu.ua/Files/ilos_stat/10.pdf.
4. Статистична інформація [Витрати та ресурси домогосподарств; Ринок праці; Соціальне забезпечення; Доходи населення; Демографічна ситуація; Правопорушення; Експрес-випуск «Смертність населення України від зовнішніх причин у побуті»] [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Соціальний звіт за 2013 рік [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. – Режим доступу: <http://www.mlsp.gov.ua>.
6. Дворецька Л. Україна-2013: итоги года. 80% украинских сирот имеют родителей / Л. Дворецька [Електронний ресурс] // Незалежне бюро новин. – 13.01.2014 р. – Режим доступу: <http://nbnews.com.ua/ua/tema/109312>.
7. В Україні стартує ХІ-та «Різдвяна свічка» – національна благодійна акція по збору коштів для тисяч малозабезпечених дітей [Електронний ресурс] / Правда.if.ua. – Режим доступу: <http://pda.pravda.if.ua/news-48816.html>.
8. Утров Е. Украина стала рекорсменом Европы по количеству суицидов / Е. Утров [Електронний ресурс] / Ежедневная интернет-газета Утро.ua. – Режим доступу: <http://www.utro.ua/ru/proisshestiya>.
9. Андрущенко В.П. Організоване суспільство. Проблема організації та суспільної самоорганізації в період радикальних трансформацій в Україні на рубежі століть: Досвід соціально-філософського аналізу / Андрущенко В.П. – К.: ТОВ «Атлант ЮЕмСі», 2005. – 498 с.
10. Кемалова Л.И. Маргинальность в Украине: феномен и его специфика / Л.И. Кемалова // Ученые записки Таврического национального университета. Серия «Философия». – Симферополь, 2004. – Т. 17 (56), № 2. – С. 118-125.
11. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політика, соціологія) / М.А. Павловський. – К.: Техніка, 2001. – 312 с.
12. Шульга М. Національна і політична маргіналізація за умов системної кризи / М. Шульга // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2002. – № 1. – С. 5-20.

УДК 005.91

СУЧАСНІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Баско А.В., здобувач кафедри управління персоналом і економіки праці ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Баско А.В. Сучасні аспекти оплати праці державних службовців.

У статті розглянуто тенденції в оплаті праці в цілому по Україні та державних службовців, зокрема. Визначено деякі проблеми в оплаті праці держслужбовців та запропоновані заходи щодо її удосконалення. Отже, формування залежності ефективної праці державних службовців від організації оплати праці сприятиме зростанню професіоналізму, відповідальності за результати праці, ефективному функціонуванню мотиваційного механізму, конкурентоспроможному розвитку національної економіки.

Ключові слова: оплата праці, середньомісячна заробітна плата, мотиваційний механізм, заборгованість із виплати заробітної плати.
Баско А.В. Современные аспекты оплаты труда государственных служащих.

В статье рассмотрены тенденции в оплате труда в целом в Украине и государственных служащих, в частности. Выявлены некоторые проблемы в оплате труда госслужащих и предложены меры по ее совершенствованию. Следовательно, формирование зависимости эффективной работы государственных служащих от организации оплаты труда будет способствовать росту профессионализма, ответственности за результаты труда, эффективному функционированию мотивационного механизма, конкурентоспособном развития национальной экономики.

Ключевые слова: оплата труда, среднемесячная заработная плата, мотивационный механизм, задолженность по выплатам заработной платы.

Basko A. Modern aspects of public employees remuneration.

The article examines trends in wages in Ukraine in general and government officials, among others. Detected some problems in paying of civil servants and proposed measures for its improvement. Thus, depending on the effective formation of the civil servants of the organization wages will improve professionalism, responsibility for the work, the effective functioning of the motivational mechanism of competitive national economy.

Keywords: wages, average wages, motivational mechanism, arrears of wages.

Період реформування та модернізації країни пов'язаний з необхідністю дослідження різних аспектів, але безумовно суттєва роль належить вирішенню соціально-трудових питань в цілому, та оплати праці зокрема. Сучасний стан оплати праці та її динаміка характеризують розвиток національної економіки та свідчать про рівень загального та трудового життя працівників, що обумовлює актуальність даного дослідження.

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 міжгалузеві і регіональної диференціації заробітної плати [1].

Певний науковий інтерес для осмислення проблем оплати праці в сучасних умовах мають праці Д.Кейнса, Д.Кларка, Д.Міда, Д.Хікса, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, М.Д. Ведерникова, А.В. Калини, М.І. Карліна, А.М. Колота, Т.А. Костишиної, Н.Д. Лук'яченко, І.Л. Петрової та іншими відомими вченими.

Метою статті є визначення стану та динаміки оплати праці в Україні в галузевому та регіональному аспектах, окреслення проблем в оплаті праці державних службовців та формування заходів щодо її удосконалення.

Згідно зі статистичними даними середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2013р. порівняно з 2012р. зросла на 7,9% і становила 3265 грн. (для порівняння у 2012р. зростання показника становило 14,9%).

Продовжує спостерігатися міжгалузєва диференціація в рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в країні у 2013р. були працівники фінансової та страхової діяльності, сфери інформації та телекомунікацій, а серед видів економічної діяльності промисловості – підприємств із добування кам'яного та бурого вугілля, виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів та постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря: розмір оплати праці у цих видах діяльності перевищив середній по економіці в 1,4–3,2 рази. Разом із тим рівень оплати праці у закладах охорони здоров'я залишається більш ніж на чверть нижчим за середній показник по економіці, в освіті – відповідно на 17,3%. У цілому 5,8% працівників охорони здоров'я і 5,4% освітян отримують заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи. Рік тому ці показники становили відповідно 5,1% та 5,6%. Також значно нижчою є заробітна плата працівників текстильного виробництва, виробництва одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів, поштової та кур'єрської діяльності, тимчасового розміщування й організації харчування, сільського господарства. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності до середнього по економіці не перевищувало 70%.

Продовжує спостерігатися тенденція зменшення кількості працівників, оплата праці яких знаходиться у межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Серед 9,5 млн. працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на грудень 2013р., 471,6 тис. осіб (5,0%) мали нарахування у межах 1218 грн. (мінімальна заробітна плата, що діяла в грудні 2013р.). Найбільша частка працівників із мінімальними нарахуваннями спостерігалася у видах діяльності з низьким рівнем середньої заробітної плати: у поштової та кур'єрській діяльності (кожний четвертий), текстильному виробництві, виробництві одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів (кожний дев'ятий), у сільському господарстві та діяльності у сфері творчості, мистецтва та розваг (кожний десятий). Водночас серед працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу (7,0 млн. працюючих), цей показник становив відповідно 58,5 тис. осіб, або 0,8%.

Загалом лише третина працівників отримала нараховану заробітну плату більшу за середній рівень по країні (3619 грн. за грудень 2013р.). Переважна більшість таких працівників була зайнята у видах діяльності з високим рівнем оплати праці, зокрема на підприємствах із добування кам'яного та бурого вугілля (майже три чверті працюючих у цьому виді діяльності), постачання електроенергії, газу пари та кондиційованого повітря, виробництва основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, у фінансовій та страховій діяльності (майже дві третини).

Розподіл працівників за розмірами заробітної плати свідчить про відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників, як у сфері послуг, так й у виробництві. Наприклад, в установах освіти, де працівники мають високий кваліфікаційний та професійний рівень, забезпечений вищою освітою, у грудні 2013р. лише у третини працюючих нарахована заробітна плата була понад 3000 грн., в установах охорони здоров'я та надання соціальної допомоги ще менше – у чверті працюючих. Разом із тим серед зайнятих у сфері фінансової діяльності зазначена категорія становила дві третини.

Індекс реальної заробітної плати в середньому за 2013р. порівняно з 2012р. становив 108,2%, а за січень–грудень (грудень 2013р. до грудня 2012р.) – 106,7%.

Упродовж 2013р. сума несплаченої заробітної плати скоротилася майже в усіх регіонах України, найсуттєвіше – у Донецькій (на 57,5 млн.грн.), Луганській (на 25,1 млн.грн.), Сумській (на 21,4 млн.грн.) областях та м.Києві (на 43,8 млн.грн.). Виключення становили Київська, Миколаївська області та м. Севастополь, де сума боргу зросла відповідно на 146,4 млн.грн., 8,4 млн.грн. та 0,2 млн.грн. Зменшення загального обсягу несплаченої заробітної плати відбулося на усіх видах підприємств (див. методологічні пояснення до збірника). Протягом 2013р. заборгованість працівникам економічно активних підприємств скоротилася на 2,8% (на 12,6 млн.грн.) і на 1 січня 2014р. становила 438,4 млн.грн., або 54,2% від загальної суми боргу. Зменшення суми несплаченої заробітної плати у 2013р. спостерігалось більше ніж у половині видів економічної діяльності. Найвагоміше – на економічно активних підприємствах промисловості (на 113,1 млн.грн.), переважно за рахунок металургійного виробництва, виробництва готових металевих виробів, крім машин і устаткування (на 48,7 млн.грн.), електричного устаткування (на 24,7 млн.грн.), автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів (на 17,6 млн.грн.), будівництва (на 29,4 млн.грн.) [2, с. 20].

Темпи заробітної плати як загалом в країні, так і в державних службовців знижувалися і у 2013 р. порівняно з 2012 р. складала: усього в Україні – 107,9 %, державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування – 108,4 % (рис. 1).

Найвищі темпи зростання середньомісячної заробітної плати спостерігалися у галузі державного управління у 2012 р. порівняно з 2011 р., але вже у 2013 р. вона зростала меншими темпами, що було обумовлено кризовим станом економіки України та політичною ситуацією в країні.

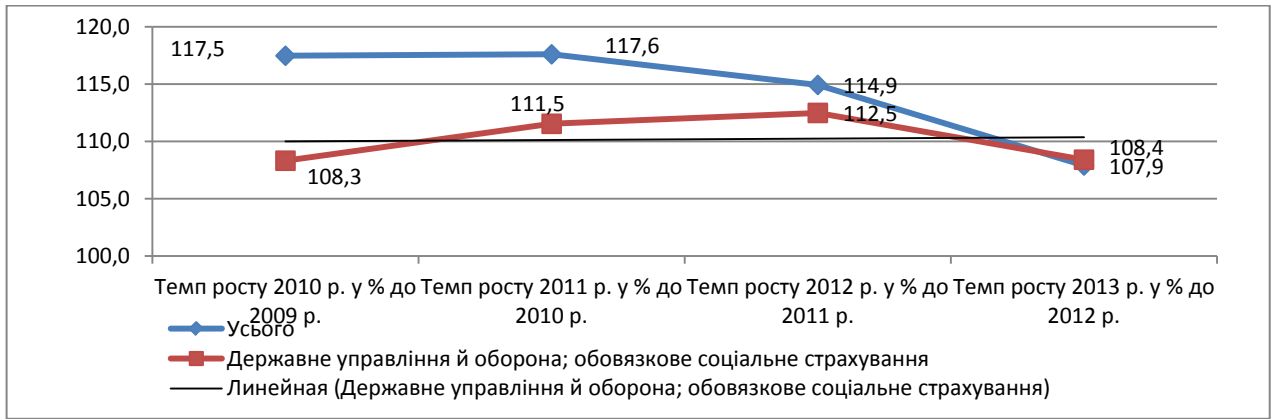


Рис. 1. Динаміка середньомісячної заробітної плати державних службовців та загалом в Україні за 2009-2013 рр.

Негативною. На нашу думку, була тенденція переважання середньомісячної заробітної плати в державному управлінні над середньомісячною заробітною платою загалом в Україні (рис. 2).

Найбільшим розрив – 31,8 % - спостерігався у 2009 р., коли заробітна плата державному управлінні була значно вищою, ніж в середньому в економічних видах діяльності в країні. Цю тенденцію було подолано, і найменший розрив у 12,9 % спостерігався у 2012 р., але у досліджуваному періоді середньомісячна заробітна плата в усіх галузях діяльності не перевищувала середньомісячну заробітну плату в державному управлінні.



Рис. 2. Співвідношення середньомісячної заробітної плати в Україні та державному управлінні за 2009-2013 рр.

Пріоритетність державного управління спостерігалася при дослідженні заборгованості із заробітної плати (табл. 1).

Таблиця 1

Заборгованість із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності у 2011-2013 рр.

Види економічної діяльності	Роки:			Темп росту, %		Ранжування за розміром заборгованості у 2013 р.
	2012	2013	2014	2014 р. до 2012 р.	2014 р. до 2013 р.	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	30,8	30,7	26,5	86,0	86,3	2
Промисловість	581,9	520	344,7	59,2	66,3	1
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3,5	2,4	1,2	34,3	50,0	5
Освіта	5,3	4,7	4,6	86,8	97,9	3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,7	8,5	4	59,7	47,1	4
Усього	977,4	893,7	808,2	82,7	90,4	x

Протягом 2011-2013 рр. заборгованість із виплати заробітної плати в Україні мала тенденцію до зниження і на 1 січня 2014 р. складала 808,2 млн.грн., що було менше показника 2011 р. на 11,3 % та менше показника 2012 р. на 9,6 %. Така позитивна тенденція зниження заборгованості спостерігалася в усіх видах економічної діяльності, але найбільшими темпами вона скорочувалася у державному управлінні. Так, на 1 січня 2014 р. порівняно з 1 січнем 2012 р. заборгованість скоротилася на 55,7 %, а на 1 січня 2013 р. – на 50 %. Ранжування також засвідчує, що у 2013 р. заборгованість із виплати заробітної плати у державному управлінні була на останньому (5) місці, тоді як на 1 місці була заборгованість із виплати заробітної плати у промисловості, яка протягом усього досліджуваного періоду займала найбільшу суму усього боргу перед працівниками.

За розрахунками на 1 січня 2014 р. питома вага заборгованості із виплати заробітної плати у промисловості складала 42,65 % усієї заборгованості, а в державному управлінні й обороні та обов'язковому соціальному страхуванні лише 0,15 % (рис. 3).

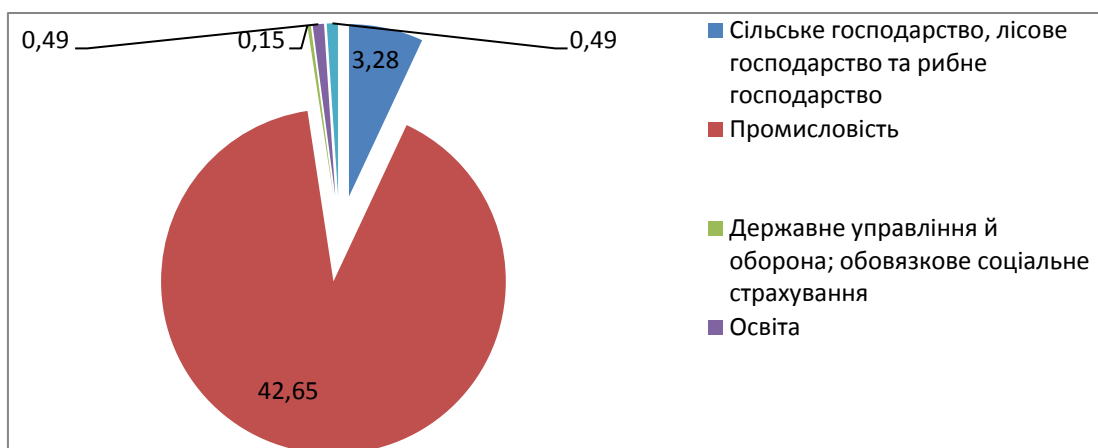


Рис. 3. Структура заборгованості із виплати заробітної плати за видами економічної діяльності на 1.01.2014 р.

Концептуальними засадами удосконалення оплати праці державних службовців повинні бути:

- дотримання конституційних прав і свобод людини на працю, що дозволить заробітній платі відігравати ту роль, яку вона повинна виконувати в реалізації соціальних прав людини і передусім його права на працю;
- забезпечення підвищення ціни робочої сили з метою самодостатнього і якісного її відтворення за рахунок демократичного регулювання;
- забезпечення індивідуалізації в організації заробітної плати, посилення її залежності від рівня ефективності праці, професіоналізму та кваліфікації, складності, умов праці, відповідальності працівника за результати праці, творчого характеру праці, що сприятиме зростанню трудової активності, підвищить мотивацію до ефективної праці.

Отже, формування залежності ефективної праці державних службовців від організації оплати праці сприятиме зростанню професіоналізму, відповідальності за результати праці, ефективному функціонуванню мотиваційного механізму, конкурентоспроможному розвитку національної економіки.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Костишина Т.А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: Монографія. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. – 389 с.
2. Праця України у 2013 році: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.
3. Праця України у 2010 році: статистичний збірник. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 325 с.

УДК 331.586

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Безтелесна Л.І., д.е.н., професор, завідувач кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне

Печенюк А.В., аспірант кафедри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства та природокористування, м. Рівне

Безтелесна Л.І., Печенюк А.В. Удосконалення мотивації та стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Проаналізовано критерії та індикатори світових рейтингів вищих навчальних закладів. Доведено, що найвагоміший критерій у рейтингах – науково-дослідна робота, яка є результатом професійного розвитку науково-педагогічних працівників. На відміну від міжнародної практики, у якій конкурентоспроможність вищого навчального закладу оцінюється в основному за якісними показниками наукової роботи, у вітчизняній системі вищої освіти переважає оцінка за кількісними критеріями. На основі аналізу наукових здобутків встановлено, що існуючі системи мотивації і стимулювання науково-педагогічних працівників передбачають врахування окремих критеріїв, що оцінюють процес, результат і відносини. Проте, відсутні системи, які б комплексно враховували усю сукупність цих критеріїв. Запропоновано удосконалення системи стимулювання професійного розвитку науково-педагогічних працівників в Україні на основі комплексності критеріїв якісної оцінки їх наукової активності шляхом грейдуння видів робіт.

Ключові слова: професійний розвиток, науково-педагогічні працівники, мотивація, стимулювання, наукова активність, грейдуння.

Beztelesna L.I., Pechenyuk A.V. Усовершенствование мотивации и стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников.

Проанализированы критерии и индикаторы мировых рейтингов высших учебных заведений. Доказано, что наиболее значимый критерий в рейтингах – научно-исследовательская работа, которая является результатом профессионального развития научно-педагогических работников. В отличие от международной практики, в которой конкурентоспособность высшего учебного заведения оценивается в основном по качественным показателям научной работы, в отечественной системе высшего образования преобладает оценка по количественным критериям. На основе анализа научных достижений установлено, что существующие системы мотивации и стимулирования научно-педагогических работников предусматривают учет отдельных критериев, оценивающих процесс, результат и отношения. Однако, отсутствуют системы, которые комплексно учитывали бы всю совокупность этих критериев. Предложено совершенствование системы стимулирования профессионального развития научно-педагогических работников в Украине на основе комплексности критериев качественной оценки их научной активности путем грейдинга видов работ.

Ключевые слова: профессиональное развитие, научно-педагогические работники, мотивация, стимулирование, научная активность, грейдинг.

Beztelesna L., Pechenyuk A. Improving the scientifically pedagogical workers' motivation and stimulation to professional development based