

дання первинної медико-санітарної допомоги, забезпечення прав громадян та соціальної справедливості щодо одержання якісної та своєчасної медичної допомоги в умовах трансформації соціально-економічних відносин, що досягається шляхом удосконалення організації і фінансування галузі та раціонального використання ресурсів.

Досягнення зазначеної мети можливе лише через застосування комплексу загальнодержавних заходів, які повинні передбачати:

- розроблення комплексу проведення економічних реформ, спрямованих на зростання обсягу і удосконалення структури валового національного продукту (ВНП), що зумовить підвищення рівня життя населення і формування державного бюджету у відповідності з потребою на реалізацію програм охорони здоров'я;
- зростання рівня життя населення та його добробуту спричинить раціоналізацію корисного і якісного харчування, активного культурного відпочинку, можливостей щодо занять фізичною культурою і спортом;
- створення здорових умов праці, необхідний рівень охорони праці й техніки безпеки на всіх виробництвах з метою запобігання професійному травматизму;
- формування іміджу здорового способу життя, розвиток фізичної культури і спорту, боротьба зі шкідливими звичками;
- забезпечення ефективної охорони навколишнього середовища;
- ефективна демографічна політика, яка спрямовується на зростання народжуваності та позитивного приросту населення (периодичного рівня народжуваності над рівнем смертності);

- збереження і зміцнення репродуктивного здоров'я населення;
- забезпечення всебічного гармонійного фізичного та психічного розвитку дитини;
- розвиток фармацевтичної та медико-інструментальної промисловості, поліпшенню медикаментозного і матеріально-технічного забезпечення медичних закладів і населення.

#### Література

1. Корнійчук О. П. Стан первинної медико-санітарної допомоги на засадах сімейної медицини в Україні / О. П. Корнійчук // Український медичний часопис. – 2012. – № 2. – С. 146–150.
  2. Рємига Л. Т. Вдосконалення управління середнім медичним персоналом у системі охорони здоров'я як обов'язкова умова якості лікування та безпеки пацієнта // Л. Т. Рємига, В. В. Цурдук, В. В. Ковтун [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iiu/301-2008-06-22-20-29-26>
  3. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>
1. Korniyuchuk O. P. The state of primary health care on the principles of family medicine in Ukraine / O. P. Korniyuchuk // Ukrainian Medical Journal. – 2012. – No. 2. – P. 146-150.
  2. Remyga L. T. Improvement of the management of the average medical personnel in the health care system as a prerequisite for the quality of patient's treatment and safety // L. T. Remyga, V. V. Zrduk, V. V. Kovtun [Electronic resource] – Access mode: <http://www.tropinka.ks.ua/index.php/news/statti-interv-iiu/301-2008-06-22-20-29-26>
  3. World health statistics 2017: monitoring health for the SDGs, Sustainable Development Goals [Electronic resource] / World Health Organization. – 2017. – Mode of access: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/255336/9789241565486-eng.pdf;jsessionid=D541E44CB5B851B3549C2E4806F8A943?sequence=1>

УДК 331.2

Кравченко О. О.

## ФОРМУВАННЯ ІНТЕГРАЛЬНОГО ІНДИКАТОРА ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Стаття присвячена методичним аспектам побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємств. Розроблено схему-карту диференціації регіонів України за інтегральним індикатором.

**Ключові слова:** оплата праці, кадрова безпека, інтегральний індикатор, інтегральний індикатор оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, конкурентоспроможність працівників.

## FORMATION OF INTEGRAL INDICATOR OF LABOR PAYMENT IN THE CONTEXT OF PROVIDING PERSONNEL SECURITY IN MODERN CONDITIONS

*The article is devoted to the methodical aspects of the construction of the integral indicator of remuneration in the context of providing personnel security of enterprises. The scheme-map of differentiation of regions of Ukraine by the integral indicator is developed.*

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку економіки України оплата праці є важливим чинником ефективності діяльності та конкурентоспроможності підприємств різних галузей. Також вона відіграє важливу роль головного стимулу до праці та забезпечення кадрової безпеки. Тому однією з актуальних проблем є регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, що впливатиме на створення стабільної зайнятості, ефективного мотиваційного механізму, активності працівників та підвищення кількісних і якісних показників діяльності працівників та підприємств в цілому.

**Постановка завдання.** Серед методичних підходів до оцінки оплати праці одним з найбільш прогресивних вважаємо розрахунок інтегрального індикатора, який уможливило детальне дослідження та узагальнення обґрунтованих нами складових регулювання оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, згідно результатів якого формуються управлінські рішення щодо підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств в цілому.

**Результати.** З метою формування інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, що впливає на конкурентоспроможність працівників і підприємства, розглянемо класифікацію індикаторів загальної конкурентоспроможності країни, безпосередньо пов'язаних із розвитком людського чинника (табл. 1).

Згідно точки зору українських учених, головним ресурсом швидкого конкурентного розвитку сучасної економіки виступають нові технологічні ідеї, підкріплені високою кваліфікацією та творчою активністю людей, здатних впроваджувати ці ідеї в життя. Сучасні технології потребують для свого обслугову-

**Key words:** labor remuneration, personnel security, integral indicator, integral indicator of remuneration in the context of personnel security provision, workers competitiveness.

вання робочу силу, яка характеризується наявністю розвинутих новаторських здібностей, мотивацією до підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, можливістю забезпечення зростання продуктивності праці, насамперед, за рахунок удосконалення ефективності управління, спрямованого на збільшення обсягів виробництва [2].

Проте використання представленої вище класифікації індикаторів загальної конкурентоспроможності країни (в залежності від характеру їх впливу на рівень конкурентоспроможності людських ресурсів) для аналізу оплати праці не є прийнятним. Для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки можна використовувати запропонований експертами міжнародної організації праці Індекс Здорового Ринку Праці (Good Labour Market Index (GLAM)). Індекс здорового ринку праці представляє собою комбінований індекс, що складається з семи індексів, кожен із яких відповідає конкретній формі захищеності економічно активного населення. Серед цих форм соціально-трудова захищеності експерти МОП виділяють:

- наявність можливостей працевлаштування на ринку праці (Labour market security);
- наявність стабільної та вільної зайнятості (Employment security);
- самостійність відновлення професійних навичок (Skill reproduction security);
- безпека умов праці (Work security);
- можливість представництва у професійних організаціях і об'єднаннях різного типу (Work representation security);
- гарантія отримання певного мінімального доходу (Income security) [3, с. 118].

Моніторинг оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки потребує роз-

**Класифікація індикаторів загальної конкурентоспроможності країни,  
пов'язаних з розвитком людського чинника [1, с. 602-606]**

№ з/п	Чинники	Індикатори конкурентоспроможності
1.	Макроекономічні чинники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обсяги внутрішнього продукту на душу населення (ВВП)</li> <li>– обсяги витрат на кінцеве споживання на душу населення</li> <li>– обсяги загальних внутрішніх інвестицій на душу населення</li> <li>– обсяги загальних внутрішніх накопичень на душу населення</li> </ul>
2.	Ефективність управління	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рівні продуктивності праці</li> <li>– продуктивність праці за сферами економічної діяльності</li> </ul>
3.	Ефективність державного управління	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обсяги державних витрат на соціальне забезпечення</li> <li>– рівень прибуткового податку</li> <li>– відсоток відрахувань працівників у фонди соціального страхування</li> <li>– відсоток відрахувань роботодавців у фонди соціального страхування</li> </ul>
4.	Законодавча база розвитку	<ul style="list-style-type: none"> <li>– протекціоністська політика держави</li> <li>– виваженість державної регуляторної політики (сприяння розвитку підприємництва)</li> <li>– обсяги паралельної (тіньової) економіки</li> <li>– трудове законодавство</li> </ul>
5.	Оплата праці	<ul style="list-style-type: none"> <li>– рівні матеріальної винагороди (загальний рівень погодинної оплати праці працівників промисловості)</li> <li>– оплата праці в промисловості</li> <li>– оплата праці у сфері послуг</li> <li>– оплата праці управлінців (менеджерів)</li> <li>– гендерні питання (співвідношення рівня доходів чоловіків та жінок)</li> </ul>
6.	Трудові відносини	<ul style="list-style-type: none"> <li>– середньорічна кількість відпрацьованого робочого часу</li> <li>– рівень мотивації праці (суб'єктивні оцінки)</li> <li>– страйки (кількість втрачених робочих днів у розрахунку на 1000 осіб населення за рік)</li> <li>– професійна підготовка та перепідготовка працівників на підприємствах</li> </ul>
7.	Удосконалення трудових навичок та розвиток майстерності працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обсяги робочої сили (зайняте населення та зареєстровані безробітні)</li> <li>– темпи росту чисельності робочої сили (процентні зміни)</li> <li>– гендерна структура робочої сили (частка жінок та чоловіків у загальній чисельності робочої сили)</li> <li>– частка іноземців у загальній чисельності робочої сили</li> <li>– частка освіченої робочої сили у загальній чисельності робочої сили</li> <li>– фінансова освіта робочої сили (вміння організувати власну справу)</li> <li>– частка висококваліфікованих працівників, неспроможних реалізувати власну конкурентоспроможність на національному ринку праці</li> <li>– частка іноземних висококваліфікованих працівників у загальній чисельності робочої сили</li> <li>– частка топ-менеджерів із досвідом роботи за кордоном</li> <li>– компетентність управлінців (керівних кадрів)</li> </ul>

8.	Демографічні чинники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– кількість постійного населення країни</li> <li>– чисельність економічно активного населення</li> <li>– чисельність населення у віці до 15 та понад 65 років</li> <li>– демографічне навантаження</li> <li>– рівень урбанізації</li> <li>– рівень смертності населення</li> <li>– частка сільського населення у загальній чисельності населення</li> <li>– обсяги державних витрат на охорону здоров'я</li> <li>– середня очікувана тривалість життя населення</li> <li>– індекси людського розвитку регіонів</li> </ul>
9.	Освітні чинники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– загальний рівень державних витрат на освіту (% від ВВП)</li> <li>– співвідношення чисельності учнів загальноосвітніх навчальних закладів до чисельності вчителів</li> <li>– прийом/випуск у загальноосвітніх та вищих навчальних закладах</li> <li>– відсоток населення з вищою освітою у віці від 25 до 34 років</li> <li>– відповідність освітніх систем потребам конкурентоспроможної економіки (суб'єктивна оцінка)</li> <li>– відсоток грамотного населення у віці понад 15 років у загальній чисельності населення</li> <li>– економічна та фінансова грамотність населення</li> <li>– рівень кваліфікації інженерно-технічних працівників</li> <li>– "трансфер знань" (обмін знаннями між фірмами та навчальними закладами)</li> </ul>
10.	Розвиток технологічної інфраструктури	<ul style="list-style-type: none"> <li>– інвестиції в розвиток телекомунікацій</li> <li>– забезпеченість телефонами (у розрахунку на 1000 жителів)</li> <li>– кількість користувачів мобільними телефонами у розрахунку на 1000 жителів</li> <li>– розвиток нових інформаційних технологій (обсяги освоєння інвестицій)</li> <li>– забезпеченість населення персональними комп'ютерами (кількість комп'ютерів на 1000 жителів)</li> <li>– кількість Інтернет-користувачів у розрахунку на 1000 жителів</li> <li>– наявність навичок персоналу по обслуговуванню новітніх інформаційних технологій</li> <li>– загальні обсяги фінансування R&amp;D (загальні обсяги витрат на науково-дослідні роботи)</li> <li>– обсяги витрат фірм на R&amp;D</li> <li>– обсяги фінансування R&amp;D витрат у навчанні персоналу на фірмах</li> <li>– обсяги експорту високотехнологічного устаткування</li> <li>– кількість здобувачів наукових ступенів (у відсотках до загальної чисельності випускників вищих навчальних закладів)</li> <li>– кількість запатентованих відкриттів</li> </ul>

рахунку інтегрального індикатора як початкового етапу аналізу основних тенденцій в оплаті праці. Для розрахунку цього індикатора доцільно використовувати методику відбору показників, нормування та визначення вагових коефіцієнтів для розрахунку індексу людського розвитку, запропоновану РВПС України НАН України та Державним комітетом статистики України [4, с. 19-21]. Згідно цієї методики, на концептуальному рівні цілком логічним вважається здійснення системного

аналізу проблеми, що передбачає її структуризацію; визначення питомого внеску кожного з структурних компонентів до кінцевого результату; розрахунок інтегральних регіональних індексів оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

На нашу думку, для побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки найбільш доцільним є застосування ієрархічної схеми, згідно якій найбільш вагомий індикатор займає найвищий

шабель, тоді як до нижчого рівня належать узагальнюючі, менш вагомі індикатори, які характеризують певні аспекти оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Відбір показників доцільне здійснювати методами факторного аналізу, які передбачають визначення кореляційного зв'язку між окремими аспектами досліджуваного аспекту та дозволяють визначити узагальнюючих чинників. Підґрунтям для визначення цих чинників є групи показників, які систематизуються в залежності від характеру та міри їх впливу на означений чинник. При цьому необхідно враховувати, що у ряді випадків необхідною складовою процедури кількісної оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є попереднє нормування відібраних показників, яке забезпечує порівнянність існуючої інформаційної бази. Найбільш адекватним вважається нормування в залежності від належності показника до групи стимуляторів та дестимуляторів 4, с. 19].

Для нормування показників-стимуляторів, збільшення яких стимулює зростання індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, використовується така формула:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{ij} - Z_{i_{\min}}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}} \quad (1)$$

де:

$Z_{ij}$  – значення  $i$ -го показника в  $j$ -регіоні

$Z_{i_{\max}}$  – максимальне значення  $i$ -го показника

$Z_{i_{\min}}$  – мінімальне значення  $i$ -го показника.

Разом з тим, для нормування показників-дестимуляторів, зростання яких призводить до зменшення індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, доцільно використовувати дану формулу:

$$Y_{ij} = \frac{Z_{i_{\max}} - Z_{ij}}{Z_{i_{\max}} - Z_{i_{\min}}} \quad (2)$$

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

З метою отримання часткового індексу  $i_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки у  $j$ -му регіоні, може бути використана формула:

$$i_{ij} = \hat{i}_{ij} = \sum_{i=1}^n Y_{ij} \omega_i, \quad (3)$$

де:  $\omega$  – ваговий коефіцієнт для окремого показника  $Y_{ij}$ , який характеризує  $i$ -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки;

$Y_{ij}$  – нормований показник  $i$ -го аспекту оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки у  $j$ -му регіоні;

$n$  – кількість показників, що характеризують  $i$ -й аспект оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки.

Наступним етапом аналізу є розрахунок інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки  $I_p$ , який обчислюється на основі узагальнюючих індексів окремих його аспектів, значення вагових коефіцієнтів для кожного з яких обчислюються за аналогічною формулою.

При цьому необхідно відзначити, що за умов застосування факторного аналізу для побудови узагальнюючих індексів доцільним, на нашу думку, є розрахунок ваг за факторними навантаженнями. Знаходження ваг, за умов використання цього методу, застосовується для визначення внеску кожного фактору до загальної дисперсії.

Завершальним етапом дослідження є здійснення системного аналізу проблеми оцінки оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в регіональному аспекті. Загалом, кожний з показників системи, відіграючи важливу самостійну роль, виступає невід'ємною складовою формування узагальнюючого показника.

Високий рейтинг регіону за нормованим показником-дестимулятором свідчить про превалювання позитивних тенденцій оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки в цьому регіоні, тоді як збереження високого рівня показника-стимулятора діє у протилежному напрямку.

Необхідною складовою процедури побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки є визначення чинників впливу, класифікація кількісних індикаторів стану розвитку оплати праці в Україні. Формування інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки відбувається на основі 5 груп показників, які характеризують окремі аспекти оплати праці та кадрової безпеки. Кожному з виділених показників відповідає свій секторний індекс:

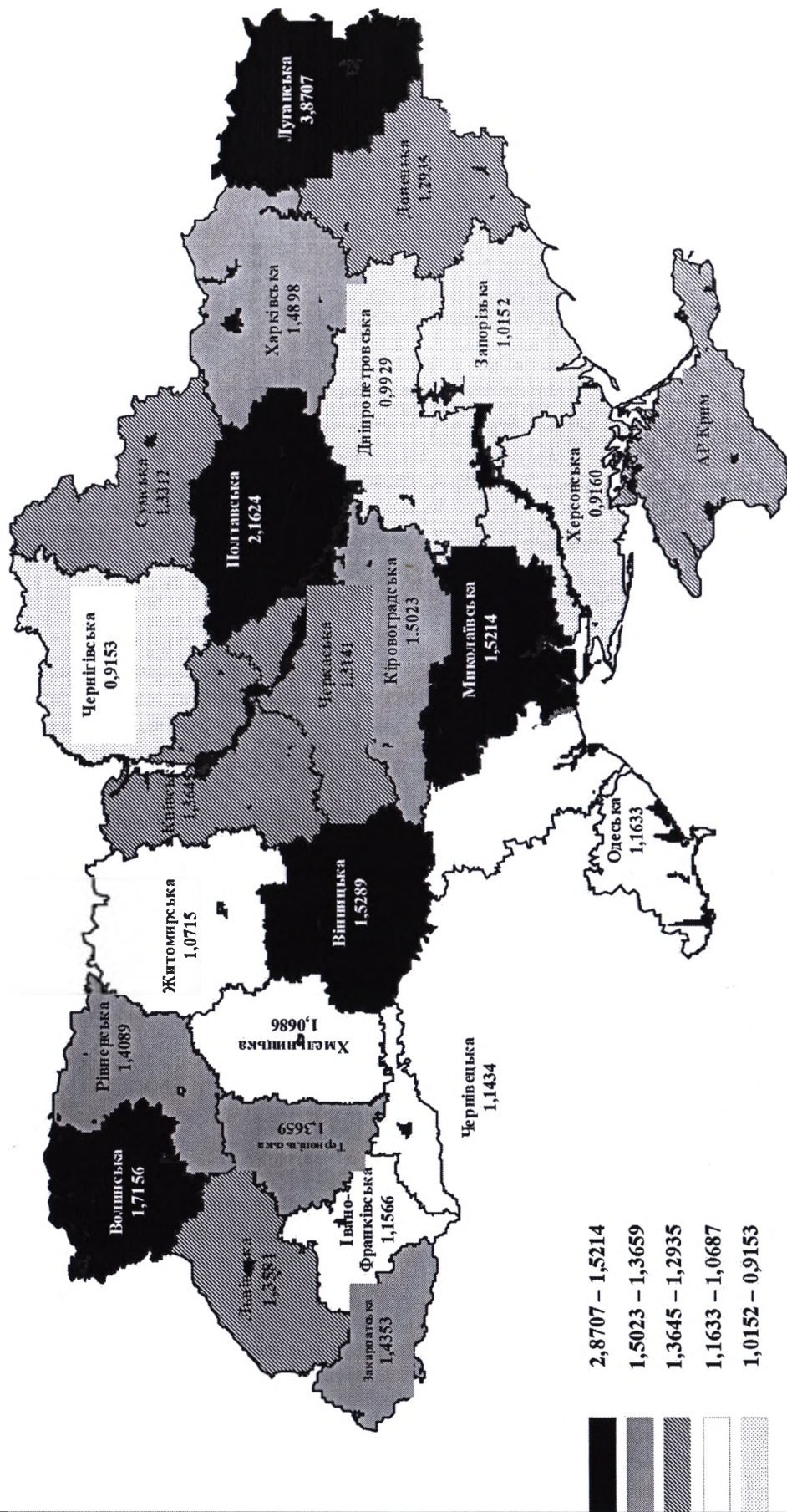


Рис. 1. Регіональні відмінності України за інтегральним індикатором оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки

**мобільність робочої сили:**

- індекси руху працівників (+);
- індекси рівня прийому та вибуття працівників (+, -);
- індекси звільнення працівників за причинами (+, -);
- індекси попиту та пропозиції робочої сили (+).

**використання робочої сили:**

- індекси використання робочого часу працівників (+);
- індекси кількості працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості (-);
- індекси рівня вимушеної неповної зайнятості (-);
- індекси втрат робочого часу з причин перебування в умовах вимушеної неповної зайнятості (-).

**рівень заробітної плати:**

- індекси середньомісячної номінальної заробітної плати (+);
- індекси середньомісячної реальної заробітної плати (+);
- індекси середньомісячної заробітної плати штатних працівників (+);
- індекси кількості працівників, яким заробітна плата нарахована у межах прожиткового мінімуму (-);
- питома вага структурних складових фонду оплати праці (+, -);
- індекси середньомісячної заробітної плати за відпрацьовану годину (+).

**стан виплати заробітної плати:**

- індекси заборгованості населенню із заробітної плати та соціальних виплат (-);
- індекси заборгованості із виплати заробітної плати (-);
- співвідношення суми заборгованості з виплати заробітної плати до фонду оплати праці (-);

- індекси заборгованості виплати заробітної плати працівникам економічно активних підприємств за рахунок бюджетних коштів (-).

**стан зареєстрованих колективних договорів, трудових спорів та страйків:**

- індекси кількості зареєстрованих колективних договорів (+);
- індекси кількості працівників, які охоплені колективними договорами (+);
- індекси кількості колективних трудових спорів (-).

Результати авторських розрахунків інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки підприємств та рейтинги регіонів України за його рівнем представлені на рис. 1.

Отже, диференціація регіонів України за рівнем інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки зумовлена нерівномірністю існуючого розвитку областей, відмінністю обсягів наявних ресурсних потенціалів і ефективністю їх використання.

**Висновки.** Адаптація методики побудови інтегрального індикатора оплати праці в контексті забезпечення кадрової безпеки, обґрунтування показників стимуляторів та де стимуляторів та розрахунок індикатора сприяють формуванню ефективних управлінських рішень щодо регулювання оплати праці, забезпечення кадрової безпеки та підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств національної економіки.

**Література**

1. The Global Competitiveness Report. Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2005. – P. 506, 531, 534, 568, 573, 602-606
2. Інвестування. Зайнятість. Освіта : [монографія] / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін та ін. / За наук. ред. В. Г. Федоренко. – К. : Наук. світ, 2002. – с. 66.
3. Чернишов І. В. Статистика для нових ринків праці в країнах з перехідною економікою : [техн. посіб. з джерел, методів, класиф. та політики] / за участю Г. Стендінга. – [укр. вид., перекл. та допов.]. – К. : НДІ статистики Держкомстату України, 2000. – С. 118
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз : [колективна монографія] / Е. М. Лібанова, Н. С. Власенко, О. С. Власик та ін. / за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
1. The Global Competitiveness Report. Geneva, World Economic Forum, WEF Press, 2005. – P. 506, 531, 534, 568, 573, 602-606
2. Investuvannia. Zainiatist. Osvita : [monohrafiia] / V. H. Fedorenko, M. H. Chumachenko, Yu. M. Marshavin ta in. / Za nauk. red. V. H. Fedorenko. – K. : Nauk. svit, 2002. – s. 66.
3. Chernyshov I. V. Statystyka dlia novykh rynkiv pratsi v krainakh z perekhidnoiu ekonomikoiu : [tekh. posib. z dzheryl, metodiv, klasyf. ta polityky] / za uchastiu H. Stendinha. – [ukr. vyd., perehl. ta dopov.]. – K. : NDI statystyky Derzhkomstatu Ukrainy, 2000. – С. 118
4. Liudskiy rozvytok rehioniv Ukrainy: analiz ta prohnoz : [kolektyvna monohrafiia] / E. M. Libanova, N. S. Vlasenko, O. S. Vlasyk ta in. / za red. E. M. Libanovoi. – K. : In-t demohrafiy ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy, 2007. – 328 s.